

Федеральная служба по труду и занятости Российской Федерации
Федеральное агентство по образованию
Министерство труда и занятости Республики Карелия
Петрозаводский государственный университет

СПРОС И ПРЕДЛОЖЕНИЕ НА РЫНКЕ ТРУДА И РЫНКЕ ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫХ УСЛУГ В РЕГИОНАХ РОССИИ

Сборник докладов по материалам
Пятой Всероссийской научно-практической
Интернет-конференции
(22–23 октября 2008 г.)

Книга I

Петрозаводск
Издательство ПетрГУ
2008

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 Пятой Всероссийской научно-практической Интернет-конференции (22–23 октября 2008 г.). Кн. I. – Петрозаводск: Изд-во ПетрГУ, 2008. – 408 с.

ISBN 978-5-8021-0920-5

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 978-5-8021-0920-5

© Петрозаводский государственный университет, оригинал-макет, 2008

ПРЕДИСЛОВИЕ ФЕДЕРАЛЬНОЙ СЛУЖБЫ ПО ТРУДУ И ЗАНЯТОСТИ

Уважаемые участники Пятой Всероссийской научно-практической Интернет-конференции! От всей души поздравляю вас с открытием юбилейной конференции. От имени Федеральной службы по труду и занятости приветствую участников и гостей на web-портале «Рынок труда и рынок образовательных услуг. Регионы России». Выражаю искреннюю благодарность организаторам нынешней Пятой Всероссийской научно-практической Интернет-конференции.

В течение 2004–2007 гг. у нас сложилась хорошая традиция встречаться в виртуальном Конференц-зале для обсуждения актуальных и значимых проблем по наиболее злободневным вопросам в области трудовых ресурсов, занятости и рынка образовательных услуг. Надеюсь, что начатый разговор с привлечением многих ведущих ученых и практиков из федерального центра и большинства субъектов Российской Федерации продолжится и в этом году. Полагаю, что дискуссия по материалам, представленным для обсуждения в рамках тематических секций, получится всесторонней и содержательной. Об этом свидетельствуют разнообразная тематика докладов и широкая география территорий регионов России, заявивших о своем намерении участвовать в конференции – 2008.

Хочется думать, что положительный опыт, который будет получен в ходе совместной деятельности, придаст нашему межрегиональному сотрудничеству новый импульс развития. Итоги конференции позволят обобщить фактические результаты и практические наработки в ряде субъектов Российской Федерации в решении проблем качества образования и обеспечения эффективной занятости населения, а также разработать рекомендации по повышению взаимодействия всех социальных партнеров в сфере образовательных услуг и рынка труда.

В материалах докладов Пятой Всероссийской научно-практической Интернет-конференции содержится ряд серьезных предложений по решению проблем кадрового дефицита в российских регионах, привлечению иностранной рабочей силы, улучшению качественных характеристик человеческих ресурсов. В докладах указывается на необходимость повышения образовательных стандартов и качества профессиональной подготовки и переподготовки кадров по рабочим специальностям и профилям, отвечающим требованиям рынка труда. Зна-

чение вышеуказанных тем в полной мере соответствует приоритетности задач развития человеческого потенциала в рамках реализации современных инвестиционных проектов и направлений социальной политики.

В настоящее время промышленные предприятия в регионах России остро нуждаются в рабочих и инженерных кадрах. Не хватает инженеров в автомобильной промышленности, энергетике, металлургии. Больницы и поликлиники не в состоянии удовлетворить потребность в медсестрах, остается проблема укомплектования сельских школ учительскими кадрами. Российскому бизнесу требуются электронщики, электротехники, инженеры-автоматизаторы производства и специалисты по созданию управляемых компьютером электронно-механических систем с соответствующим требуемым образованием.

По данным территориальных органов службы занятости населения, почти 85% незамещенных вакансий заявляются по рабочим профессиям. Нужны станочники, газорезчики, слесари, сварщики, электрики и токари, столяры и плотники, каменщики и водители, рабочие строительного профиля. Причем речь идет о квалифицированных рабочих.

Дефицит молодых квалифицированных кадров становится для ряда предприятий субъектов РФ большой проблемой. Ситуация усугубляется стремлением значительной части молодежи к высшему образованию, к выбору не индустриальных, а рыночных профессий (экономист, юрист, психолог и другие профили). Между тем современному производству нужны традиционные специальности. Повышенным спросом пользуются рабочие, выполняющие комплекс взаимосвязанных работ.

В решении сложившейся в регионах Российской Федерации кадровой проблемы федеральные органы исполнительной власти и органы исполнительной власти субъектов РФ предусматривают на основе положений Концепции действий на рынке труда на 2008–2010 гг. (одобрена Распоряжением Правительства РФ от 15.08.2008 г. № 1193-р) обеспечить разработку и осуществление мероприятий, оказывающих воздействие на развитие рынка на 2008–2010 гг. Основным направлением по реализации государственной политики в области регулирования рынка труда должно стать обеспечение сбалансированности профессионального образования и спроса на рабочую силу. Государственная служба занятости населения в первоочередном порядке

продолжит работу по предоставлению государственной услуги по профессиональной подготовке, повышению квалификации безработных граждан, повышению профессиональной ориентации молодежи, а также информированию общества о ситуации на рынке труда и перспективных потребностях экономики в кадрах.

Нынешняя реальность свидетельствует о том, что взаимодействие учреждения профессионального образования и производства должно начинаться уже на стадии формирования плана приема учащихся на основании учета потребности экономики в тех или иных специальностях. При формировании объемов на подготовку и переподготовку кадров, а также при разработке учебных программ и планов требуется составление прогнозных оценок развития рынка труда. Прогнозирование потребности в трудовых ресурсах важно осуществлять по территории в целом (в связи с переходом от отраслевого принципа обучения кадров к территориальному). При этом требуется введение социального заказа на адресную подготовку специалистов.

Проблему разрыва между спросом и предложением на рынке труда можно решить только в тесном взаимодействии учебных заведений, органов власти и руководителей предприятий и организаций. Доклады участников конференции еще раз заостряют внимание на этой проблеме, и надеюсь, что в этом направлении дискуссия будет конструктивной и всеобъемлющей. В ходе обмена мнениями у участников конференции появится реальная возможность консолидировать усилия с целью выработки путей эффективного решения наиболее острых проблем.

Рассчитываю на конструктивную работу. Желаю всем участникам юбилейной Интернет-конференции живого, интересного обсуждения докладов и достижения хороших результатов.

Руководитель Федеральной
службы по труду и занятости

Ю. В. Герций

ПРЕДИСЛОВИЕ НАУЧНОГО РЕДАКТОРА

В предлагаемом читателю первом томе сборника «Спрос и предложение на рынке труда и рынке образовательных услуг в регионах России» представлены доклады, поступившие в адрес Оргкомитета Пятой Всероссийской Интернет-конференции в срок до 26 сентября 2008 г.

Тематика представленных докладов охватывает все наиболее актуальные проблемы в области рынка труда и рынка образовательных услуг: прогнозирование потребностей экономики на федеральном и региональном уровнях в квалифицированных кадрах с различными уровнями профессионального образования, социальное партнерство и управление занятостью на рынке труда, изменение структуры зарубежной трудовой миграции.

В 2007–2008 гг. в экономике, на рынке труда и в системе профессионального образования Российской Федерации сохранились положительные тенденции, сформировавшиеся за предыдущие пять лет.

Рост валового внутреннего продукта составил 8,1%. Сформированы, прошли апробацию и утверждены федеральные, отраслевые и региональные прогнозы развития экономики на период до 2020 г.

В 2007 г. в рамках Поручения Президента Российской Федерации № Пр-2065 от 10 декабря 2005 г. и затем Правительства Российской Федерации (Поручение № МФ-П44-6344 (пункт 8) от 19 декабря 2005 г.) Минобрнауки России разработало прогноз потребности в специалистах с учетом реальных запросов рынка труда и перспектив развития экономики и согласовало прогнозные показатели с региональными органами исполнительной власти, с Минсоцразвития России, Минэкономразвития России и Российским союзом промышленников и предпринимателей (работодателей). Затем на основе этих показателей прогнозных потребностей Минобрнауки России утвердило государственное задание на подготовку специалистов высшего, среднего и начального профессионального образования. Разработка прогнозных потребностей была выполнена Центром бюджетного мониторинга Петрозаводского государственного университета с использованием макроэкономической методики и получила высокую оценку со стороны федеральных и региональных органов исполнительной власти.

Важным этапом в консолидации усилий работодателей, органов управления экономикой, трудом и занятостью, образованием на федеральном и региональном уровнях стала разработка «Концепции действий на рынке труда на 2008–2010 годы», одобренная Распоряжением Правительства Российской Федерации от 15 августа 2008 г. № 1193-р. В этом документе в концентрированном виде определены задачи и приоритетные направления государственной политики в области регулирования рынка труда.

Последствия спада рождаемости в 1987–1992 гг. вызывают целый ряд демографических проблем. Одна из них получила название «проблема 2010» и выражается в двукратном уменьшении численности выпускников 11-х классов в 2010 г. по сравнению с 2007 г. Это вызывает резкое обострение конкуренции среди учреждений профессионального образования в борьбе за абитуриента как между регионами, так и между уровнями профессионального образования.

«Проблема 2010» еще раз показывает необходимость формирования и ежегодной коррекции научно обоснованных показателей прогнозных потребностей экономики в квалифицированных кадрах. Страны с развитой рыночной экономикой, такие как США, Канада, Германия, на протяжении последних пятидесяти лет ведут разработку таких прогнозных показателей на десятилетнюю перспективу. Адаптация их опыта к российской действительности сдерживается рядом факторов, в том числе недостаточным уровнем и объемом статистических наблюдений, касающихся профессионально-квалификационного состава работников в разрезе видов экономической деятельности. Отрадно, что приказом Росстата № 156 от 07.07.2008 г. утверждена форма федерального статистического наблюдения № 1-Т (проф) «Сведения о численности и потребности предприятий в работниках по профессиональным группам». Введение ее в действие и заполнение начнется с 31 октября 2008 г.

Переход системы высшего профессионального образования с 2009 г. на уровневую подготовку «бакалавр – магистр» ставит как перед вузами, так и работодателями проблему профессиональной идентификации бакалавров, специалистов и магистров применительно к рынку труда. Разработка Учебно-методическими объединениями вузов федеральных образовательных стандартов нового поколения и профессионально-квалификационных требований к выпускнику со стороны работодателей должна позволить решить эту проблему.

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

Директор Центра бюджетного мониторинга,
профессор

В. А. Гуртов

СОЦИАЛЬНОЕ ПАРТНЕРСТВО КАК ФАКТОР ПОДГОТОВКИ ВЫСОКОКВАЛИФИЦИРОВАННОГО СПЕЦИАЛИСТА

А. Ф. Анищенко, Т. Г. Колбасова

*ГОУ СПО ЯНАО «Муравленковский многопрофильный колледж»
anishenko@list.ru*

В «Концепции модернизации российского образования на период до 2010 года» определена основная цель профессионального образования – подготовка квалифицированного, конкурентоспособного на рынке труда работника, ориентированного в смежных областях деятельности, готового к постоянному профессиональному росту, социальной и профессиональной мобильности [1]. Поэтому в свете определенных концепцией задач в области реформы образования неременным условием совершенствования учебного процесса в учреждениях профессионального образования должно стать социальное партнерство.

Социально-экономическая реальность требует от системы среднего профессионального образования специалистов качественно нового типа: конкурентоспособных, инициативных, компетентных, предприимчивых, высококвалифицированных, коммуникабельных, имеющих навыки делового общения, легко адаптирующихся к изменениям, осваивающим современную технику и технологию наукоемкого производства, способных к анализу сложных ситуаций и принятию ответственных решений, постоянно повышающих уровень образования и квалификацию.

Качество образования становится главным механизмом решения целого комплекса социально-экономических проблем. Особое место среди слагаемых качества образования отводится социальному партнерству учреждений профессионального образования с предприятиями. Под социальным партнерством нами понимается система взаимоотношений, обеспечивающая подготовку высококвалифицированных рабочих и специалистов среднего звена, конкурентоспособных и мобильных на рынке труда. В качестве участников социального партнерства выступают педагоги, студенты и их родители, работодатели (предприятия), общественные организации. На практике это проявляется в том, что распространяется практика образовательных договоров, расширяется номенклатура мест учебно-производственной практики,

обеспечивается участие предприятий в учебно-воспитательном процессе и итоговой аттестации выпускников, участие в практических конференциях, руководстве выполнении курсовых и дипломных проектов, принятии выпускников на работу и т. д.

В подготовке таких специалистов необходимо, чтобы принимали участие социальные партнеры – заказчики кадров.

ГОУ СПО ЯНАО «Муравленковский многопрофильный колледж» создан в 1999 г. Колледж осуществляет образовательную деятельность по 12 специальностям среднего (очная и заочная формы обучения), 11 профессиям начального и 48 профессиям дополнительного профессионального образования. За время своей деятельности выпущено около 6 тыс. специалистов и рабочих. Дипломы с отличием получили 34 чел.

В колледже создана и реализуется модель социального партнерства «колледж – предприятие», включающая совокупность функций, форм, организационно-педагогических условий оптимизации и критериев управления качеством подготовки специалистов.

Мы имеем стабильные партнерские отношения на основе договоров с предприятиями и со службой занятости г. Муравленко. Нашими социальными партнерами являются ООО «Муравленковская транспортная компания», ООО «Ноябрьский газоперерабатывающий комплекс», ООО «Борец-Муравленко», ОАО «Газпромнефть-Ноябрьск-нефтегаз» и другие предприятия города и округа.

Данная модель социального партнерства строится на принципах: системности, функциональности, установления нормативов к подсистемам управления, директивной регламентации прав и обязанностей, установленных нормативов качества, распределения затрат и учета конкретных ситуаций. Основными подходами реализации системы являются: равноправие сторон, демократизм, нормативно-правовое обеспечение, двусторонние обязательства в области качества подготовки специалистов [2].

Основной целью социального партнерства «колледж – предприятие» является тесное сотрудничество с предприятиями города и округа, которое обязывает путем объединения усилий двух сторон долгосрочно действовать в сфере образовательной деятельности в области подготовки кадров.

Задачи, вытекающие из общей цели, следующие:

1. Реализация:

- единых требований к подготовке рабочих и специалистов;
- гибкой организации и качественного содержания профессионального образования с учетом специфики и корпоративных потребностей предприятий.

2. Создание условий по взаимовыгодному социальному партнерству между работодателем и колледжем.

Сотрудничество колледжа с социальными партнерами реализуется по разным направлениям.

Направление первое – привлечение работодателей к активному участию в учебно-воспитательном процессе и независимой оценке качества подготовки специалистов. Для реализации эффективного и оперативного взаимодействия, современной корректировки содержания образовательного процесса, отработки единого подхода к формированию специалиста, рассмотрения кандидатур на трудоустройство выпускников из числа руководящих работников предприятий и колледжа создан Совет работодателя.

Деятельность данного Совета направлена на создание единой сети преподавательского состава из числа колледжа, работников предприятий и учреждений высшего профессионального образования, единой учебно-производственной и материально-технической базы колледжа и предприятий. С целью изучения педагогических технологий организовано обучение привлеченных работников предприятий; организована ежегодная стажировка педагогов колледжа на производстве. Регулярно проводятся совместные совещания, консультации и семинары по согласованной тематике для обсуждения совместной деятельности. Работники предприятий участвуют в студенческих конференциях и руководстве дипломными и курсовыми проектами, организован набор групп целевого обучения профессиям и специальностям, необходимым предприятиям.

Для наилучшей организации и оптимального содержания учебного процесса, рассмотрения и корректировки учебно-планирующей документации с учетом специфики и потребностей производства, создания мобильного и гибкого образовательного процесса создан Совет экспертов из числа квалифицированных инженерных работников предприятий и педагогов профессионального образования колледжа.

Направление второе – организация производственной практики на предприятиях. По Договору «О прохождении производственной практики обучающимися ММК» предприятие предоставляет студентам и

учащимся колледжа, в соответствии с получаемой специальностью или профессией, для прохождения производственных практик оплачиваемые рабочие места.

На предприятиях практикуется публичное представление практикантов трудовому коллективу. Согласно программе производственной практики, студенты знакомятся со структурой предприятия, технологическими процессами, работой цехов и участков, оборудованием для технического обслуживания и ремонта оборудования. Из числа высококвалифицированных рабочих предприятие закрепляет за студентами наставников, которые оценивают качество их работы, составляют производственные характеристики с отражением в них выполнения программы практики и индивидуальных заданий. Предприятие предоставляет обучающимся пользоваться имеющейся технической, технологической документацией, литературой и практическим материалом, обеспечивает спецодеждой, средствами индивидуальной защиты.

Наиболее активные руководители практики от предприятия ежегодно отмечаются благодарственными грамотами колледжа и предприятия.

Направление третье – формирование профессиональных и ключевых компетенций. Реализуемый в колледже инновационный проект «Мастерство. Мышление. Культура» предполагает формирование у выпускников ряда компетенций, которые были определены совместно с социальными партнерами путем анкетирования и обсуждения. Одной из важных представителей предприятий считают профессионально-управленческую компетенцию, которая необходима современному молодому специалисту.

В колледже накоплен положительный опыт работы по формированию у студентов данной компетенции, в формировании которой участвуют не только педагоги колледжа, но и социальные партнеры. Содержание компетенции представлено на рис. 1.

Развитию и укреплению партнерских отношений с предприятиями отрасли способствует организация обучения непосредственно на рабочих местах, когда учитывается потребность предприятий в подготовке специалистов с учетом конкретных профессиональных компетенций.

Работодателями отмечено, что выпускники колледжа не только обладают профессиональными знаниями и умениями, но и исполнительны, способны качественно выполнять должностные обязанности,

организовывать рабочее время, строить взаимоотношения с коллегами по работе и с вышестоящим руководством, осуществляют взаимодействие со специалистами служб предприятия для своевременного и качественного выполнения заданий.



Рис. 1. Содержание профессионально-управленческой компетенции выпускника колледжа

Направление четвертое – учет колледжем потребностей и запросов предприятий. Учитывая востребованность выпускников колледжа на рынке труда, в колледже с участием представителей предприятий города введено так называемое вариативное поле получения студентами отделения среднего профессионального образования рабочих профессий. Например, девушки и юноши, обучающиеся по специальности 130503 «Разработка и эксплуатация нефтяных и газовых месторождений», получающие квалификацию «Техник», по своему выбору или требованию работодателя получают рабочие профессии (рис. 2).



Рис. 2. Вариативное поле получения рабочих профессий студентами отделения СПО

Направление пятое – взаимообучение инженерного и педагогического коллективов. С одной стороны, преподаватели колледжа проходят стажировку на производстве. Они получают возможность знакомства с новыми образцами техники и современными технологиями, применяемыми на предприятии. С другой стороны, в рамках социального партнерства и создания благополучной среды взаимопонимания, для руководителей практики и наставников от предприятий проводится постоянно действующий лекторий на темы по возрастной и профессиональной психологии и педагогике, например: «Возрастные психологические особенности студентов и учащихся» и «Основные направления деятельности наставника по адаптации студентов к условиям производственного коллектива» и др.

Направление шестое – совместная внеучебная деятельность. Студенты колледжа занимаются научно-исследовательской работой по производственным проблемам, ведут исследования по заказам предприятий. Высокклассные специалисты проводят для студентов профессиональные мастер-классы, руководители производственных под-

разделений участвуют в студенческих конференциях, конкурсах профессионального мастерства и исследовательских работ.

Планируется проведение спортивных встреч наставников и практикантов, участие студентов колледжа в конкурсах профессионального мастерства среди работников предприятий, участие студентов колледжа в конференциях молодых специалистов предприятий.

Расширяются и крепнут связи с учреждениями высшего профессионального образования. Заключен Договор с Московским нефтегазовым университетом им. Губкина на получение высшего профессионального образования на бюджетных местах выпускниками, получившими дипломы колледжа с отличием, успешно прошедшими вступительные испытания. При этом проезд до места учебы и рабочие места для прохождения производственной практики обеспечивает градообразующее предприятие ОАО «Газпромнефть-Ноябрьскнефтегаз».

Содействие трудоустройству выпускников – *седьмое направление* деятельности колледжа и социальных партнеров. Организовывается оно поэтапно. На первом этапе в рамках социального партнерства проводится работа с предприятиями, организациями города и соседних городов по изучению свободных вакансий. Подготавливаются и рассылаются письма руководителям предприятий, организаций с просьбой рассмотреть возможность трудоустройства выпускников ММК, проводится анализ полученных ответов. На втором этапе выпускниками совместно с администрацией колледжа готовятся необходимые документы для предоставления их работодателю: производственная характеристика с места прохождения производственной практики, характеристика, резюме кандидата, копия диплома (с приложением). На третьем этапе организуются встречи и собеседования с работодателями. В колледже ведется мониторинг трудоустройства выпускников.

Результатом сотрудничества с социальными партнерами является присвоение квалификационных разрядов по итогам квалификационных испытаний. Примером может служить положительная динамика количества студентов специальности 130503 «Разработка и эксплуатация нефтяных и газовых месторождений», получивших 4-й квалификационный разряд по рабочей профессии «Оператор по добыче нефти и газа».

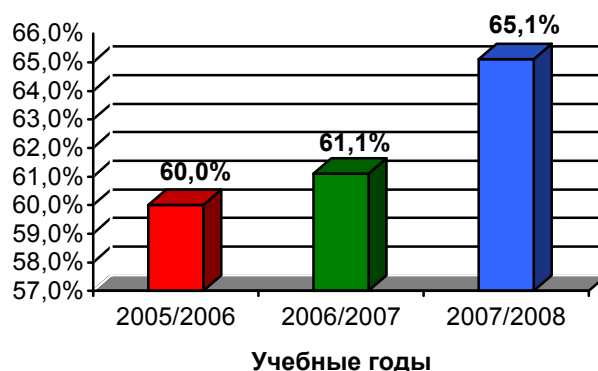


Рис. 3. Количество выпускников ММК, получивших 4-й квалификационный разряд по профессии «Оператор по добыче нефти и газа»

Количество выпускников очной формы обучения отделений начального и среднего профессионального образования колледжа составляет 707 чел. Из них трудоустроено 525 выпускников (75%), из которых работают в соответствии с полученной профессией и специальностью 452 чел. (64%), состоит на учете в центре занятости 21 выпускник (3%), в т. ч. 15 девушек; проходят дальнейшее обучение, поменяли место жительства, находятся на службе в вооруженных силах России 154 выпускника (22%) (рис. 4).

Для удовлетворения потребности социальных партнеров – предприятий, организаций и учреждений города (ООО «Ноябрьский газоперерабатывающий комплекс», Муниципальное унитарное предприятие «Муравленковские коммунальные системы», ГУ МЧС РФ по ЯНАО 34-ОГПС и др.) в рабочих и специалистах в колледже организованы ускоренная профессиональная подготовка, повышение квалификации и профессиональная переподготовка. Стабильно функционируют курсы дополнительного профессионального образования по профессиям «Оператор по добыче нефти и газа», «Лаборант химического анализа», «Стропальщик» и другие. По заявлениям предприятий и учреждений города ведется подготовка рабочих к выполнению новых функций, на курсах целевой подготовки «Обучение руководителей и специалистов предприятий и учреждений г. Муравленко по охране труда», «Основы электротехники».

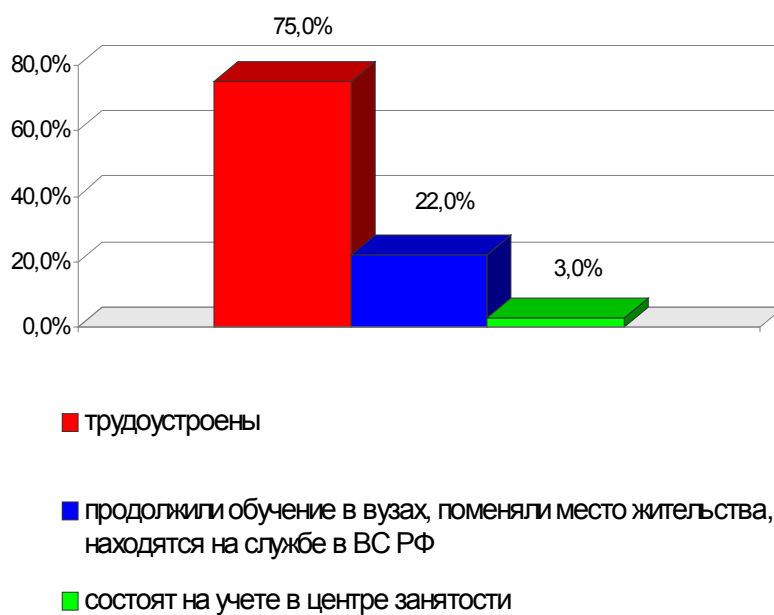


Рис. 4. Трудоустройство выпускников колледжа

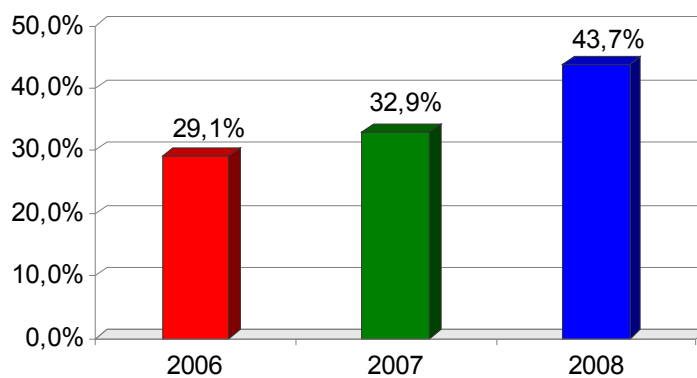


Рис. 5. Динамика трудоустройства выпускников

С целью снижения уровня безработицы и обеспечения занятости населения города отделение дополнительного профессионального об-

разования тесно сотрудничает с ГУ «Центр занятости населения» г. Муравленко. Например, по направлению от Центра занятости населения обучаются слушатели по профессиям «Секретарь», «Повар», «Диспетчер автомобильного транспорта» и др. К педагогической деятельности привлекаются ведущие специалисты предприятий города: ОАО «Газпромнефть – Ноябрьскнефтегаз», УВД ЯНАО, МУП «Муравленковские коммунальные системы».

В настоящее время в колледже ведется подготовка к аттестации по 24 наименованиям курсов целевого назначения центральным органом Ростехнадзора по системе Независимого аттестационно-методического центра на соответствие международных стандартов серии ISO 9000, ISO 14000, ISO 17000, в том числе ISO /IEC FDIS 17024 «Общих требований к органам по сертификации физических лиц» и общих требований к аккредитации органов оценки соответствия (СДА-01).

Результатами взаимодействия колледжа и предприятий являются:

- рост качества обучения студентов, в том числе количества студентов, получивших повышенный уровень квалификации;
- повышение мотивации у студентов к изучению новых технологий, участию в социально-производственных проектах, жизни трудового коллектива;
- формирование потребности в труде, самосовершенствовании и карьерном росте.

Резюмируя, следует отметить, что основной критерий эффективности образовательного учреждения среднего профессионального образования, каким является ГОЦ СПО ЯНАО «Муравленковский многопрофильный колледж», – востребованность выпускников на рынке труда. В результате сотрудничества колледж получает возможность гарантированного трудоустройства выпускников, предприятие имеет эксклюзивное право отбора выпускника по значимым для предприятия критериям.

Таким образом, социальное партнерство является одним из факторов подготовки высококвалифицированных специалистов, позитивно влияет на качество образования и востребованность специалистов на рынке труда.

Список литературы

1. Концепция модернизации российского образования на период до 2010 года.
2. Трудовой кодекс Российской Федерации от 30 декабря 2001 г. № 197-ФЗ (ТК-РФ) с изменениями и дополнениями.

ОБ ЭФФЕКТИВНЫХ ФОРМАХ ВЗАИМОДЕЙСТВИЯ ОРГАНОВ ГОСУДАРСТВЕННОЙ ВЛАСТИ РЕСПУБЛИКИ ХАКАСИЯ С СОЦИАЛЬНЫМИ ПАРТНЕРАМИ ДЛЯ РЕШЕНИЯ ОСНОВНЫХ ЗАДАЧ ГОСУДАРСТВЕННОЙ ПОЛИТИКИ В ОБЛАСТИ РЕГУЛИРОВАНИЯ РЫНКА

И. В. Ахметова

*Председатель Государственного комитета по занятости населения
Республики Хакасия, г. Абакан
почта @zankhakasia.ru*

Сегодня стал очевидным факт, что состояние рынка труда и процессы в сфере занятости относятся к числу важнейших социально-экономических параметров. Рынок труда – элемент экономической системы, и от эффективности его функционирования зависит развитие экономики.

Основным условием формирования оптимального рынка труда является создание на нем сбалансированных потоков спроса и предложения рабочей силы.

В настоящее время профессионально-квалификационный уровень граждан, предлагающих свою рабочую силу, далеко не в полной мере удовлетворяет возрастающим требованиям работодателей. Причиной этому является целый ряд демографических и социально-экономических факторов, в том числе недостаточная адаптированность системы профессионального образования к реалиям рыночной экономики.

Динамика образовательной структуры занятых в экономике свидетельствует о снижении общего уровня образования. По сведениям государственной статистики за период с 2002 по 2007 г. заметно

уменьшилась доля работников с высшим и средним профессиональным образованием с 22 до 20% и с 37 до 26% соответственно, вместе с тем значительно увеличилась доля работников, имеющих среднее полное и основное общее образование – с 32 до 42%, а с начальным профессиональным – с 9 до 11%.

Аналогичная динамика сложилась и в образовательной структуре безработных граждан.

Кроме того, часть занятых в экономике с высоким уровнем образования фактически выполняют работу, требующую меньшей квалификации и сложности труда, а это означает недоиспользование трудового потенциала работников и в известной мере их деквалификацию.

Как известно, конкурентоспособность рабочей силы напрямую зависит от качества полученного образования. Необходимо отметить, что качество образования выпускников учебных заведений по большинству специальностей и профессий не полностью удовлетворяет требованиям рыночной конъюнктуры.

По мнению работодателей, основная проблема заключена в слабой практической составляющей процесса обучения.

В результате многие выпускники не готовы применять полученные ими знания на практике. Более 40% выпускников вынуждены работать не по специальности, что свидетельствует о несоответствии отраслевого профиля образования квалификационным требованиям, предъявляемым работодателями к конкретным должностям и профессиям. Также надо признать низкую эффективность инвестиций в образование со стороны государства и частных инвесторов.

В то же время и возможности внутрифирменной системы подготовки и переподготовки персонала крайне ограничены, а на предприятиях, созданных в пореформенный период, она вообще отсутствует.

В настоящее время только 13 организаций республики осуществляют обучение персонала на своей учебной базе.

В целом тенденции изменений в структуре занятого населения свидетельствуют о снижении конкурентоспособности рабочей силы.

Особенно остро эти тенденции выражены в строительном комплексе.

За 2007 г. численность персонала строительных организаций уменьшилась почти на 15%. Текучесть кадров в строительных организациях остается одной из самых высоких. В 2006 и 2007 гг. персонал строительных организаций обновился более чем на половину от сред-

неиспичной численности работающих. Основной причиной увольнений в 8 случаях из 10 является «собственное желание».

Очевидно, что подобное движение рабочей силы свидетельствует об отсутствии у большинства работников специфических профессиональных качеств и опыта работы, позволяющих конкурировать за получение достойного дохода в рамках конкретного внутрифирменного рынка труда.

С другой стороны, произошедшие изменения в психологии работников, выраженные в притязаниях на высокую оплату труда при невысоком уровне квалификации и незначительных трудовых усилиях, также способствуют неэффективной мобильности рабочей силы.

Динамичное развитие строительного комплекса, связанное с реализацией национального проекта «Доступное и качественное жилье – гражданам России», существенно обострило проблему дефицита квалифицированных кадров.

В 2007 г. 160 строительных организаций Хакасии предоставили в органы службы занятости населения сведения о наличии почти трех с половиной тысяч свободных рабочих мест. В структуре спроса на строительном рынке труда 72% составляют рабочие основного производства.

Это – отделочники, монтажники, газосварщики, каменщики, сантехники, плотники, бетонщики, машинисты строительной техники. Среди специалистов строительной отрасли наиболее востребованы инженеры по проектно-сметной работе, мастера, производители работ (прорабы).

В то же время в центрах занятости на учете состоят граждане строительных профессий, либо потерявшие квалификацию в связи с длительным перерывом в работе, либо имеющие инвалидность, либо проживающие в другой местности. Кроме того, при наличии значительного количества вакансий для мужчин 62% безработных граждан составляют женщины.

Так, например, на регистрируемом рынке труда республики спрос по группе профессий квалифицированных рабочих плотники, каменщики, кровельщики превышает предложение в 4–5 раз.

Потребность строительных организаций республики в облицовщиках-плиточниках в 6 раз превышает предложение.

Количество свободных рабочих мест для монтажников по монтажу стальных и железобетонных конструкций почти в восемь раз пре-

вышает численность граждан, состоящих на учете и имеющих данную профессию.

Органами службы занятости в мае 2008 г. проведено обследование организаций республики для определения потребности в кадрах в профессионально-квалификационном разрезе до 2010 г., в том числе – 32 организации строительного комплекса.

Основные проблемы, отмеченные работодателями: высокая текучесть кадров – 50% респондентов, проблема обеспеченности специалистами и квалифицированными рабочими – 38% респондентов.

В 2008–2010 гг. потребность обследуемых организаций строительного комплекса в квалифицированных кадрах составит 2800 чел., из них – 95% по рабочим профессиям.

Уже в ближайшем будущем дефицит трудовых ресурсов станет сдерживающим фактором для развития экономики, реализации комплексных программ социально-экономического развития республики.

Правительством Республики Хакасия принимаются меры по обеспечению экономики необходимыми кадрами.

В соответствии с Соглашением по регулированию социально-трудовых отношений между Федерацией профсоюзов, республиканскими объединениями работодателей и Правительством Республики Хакасия на 2007–2009 гг. Госкомитет по занятости Хакасии проводит работу по реализации раздела «Развитие рынка труда и содействие занятости населения», что оказывает позитивное влияние на ситуацию на рынке труда республики.

Для обеспечения эффективного механизма регулирования социально-трудовых отношений и достижения общественного согласия принят Закон Республики Хакасия «О социальном партнерстве в Республике Хакасия» в соответствии с которым активную работу проводят координационные комитеты содействия занятости населения – республиканский, городские, районные.

На заседаниях координационных комитетов рассматриваются наиболее актуальные проблемы в области занятости населения, вырабатываются согласованные решения по конкретным вопросам, в том числе по повышению конкурентоспособности рабочей силы, обеспечению потребности экономики квалифицированными рабочими кадрами.

Реализация решений координационных комитетов способствует привлечению финансовых средств на выполнение мероприятий по со-

действию занятости населения, и в итоге – снижению социальной напряженности на рынке труда республики.

Для решения проблем занятости в рамках социального партнерства проводятся и выездные заседания Коллегии Госкомитета в городских округах и муниципальных районах.

В соответствии с рекомендациями Координационного совета при полномочном представителе Президента Российской Федерации в Сибирском федеральном округе Правительством Республики Хакасия для решения проблем обеспеченности экономики кадрами и формирования государственного (регионального) заказа на подготовку специалистов всех уровней профессионального образования создан Координационный совет по подготовке кадров для экономики Республики Хакасия.

В состав Координационного совета вошли представители министерств и ведомств Республики Хакасия, Федерации профсоюзов Республики Хакасия, объединения работодателей Республики Хакасия, Некоммерческого партнерства «Союз строителей Хакасии», председатели советов учреждений начального, среднего и высшего профессионального образования.

В 2008 г. реализуется более сорока двусторонних соглашений о сотрудничестве между Госкомитетом, органами государственной власти, образовательными учреждениями и общественными объединениями, в рамках которых осуществляется совместная работа по вопросам содействия занятости населения.

Например, между:

- Государственным комитетом по занятости населения Республики Хакасия и Территориальным органом Федеральной службы государственной статистики по Республике Хакасия о взаимодействии и взаимном информационном обмене;

- Государственным комитетом по занятости населения Республики Хакасия, Министерством образования и науки Республики Хакасия, Министерством по градостроительной и жилищной политике Республики Хакасия и Некоммерческим партнерством «Союз строителей Хакасии» о взаимодействии в организации подготовки рабочих кадров и специалистов для строительных предприятий и организаций Республики Хакасия.

В целях координации деятельности органов исполнительной власти Республики Хакасия по обеспечению экономики республики квалифицированными рабочими кадрами Госкомитетом по занятости Ха-

касии и Министерством образования и науки Республики Хакасия разработана программа «Развитие трудовых ресурсов Республики Хакасия на период 2008–2010 годы», которая утверждена законом Республики Хакасия от 23 сентября 2008 г.

В программе предусмотрены меры, направленные на достижение сбалансированности спроса и предложения рабочей силы на рынке труда.

Предполагается сформировать систему государственного (регионального) заказа на подготовку специалистов в учреждениях начального и среднего профессионального образования, создать при каждом учреждении профессионального образования попечительские (наблюдательные) советы из представителей органов власти, бизнес-сообщества, общественности.

В настоящее время во всех городских округах и муниципальных районах республики созданы Координационные советы по подготовке квалифицированных рабочих кадров, разработаны программы развития трудовых ресурсов. Часть из них уже принята, остальные должны быть рассмотрены на осенних сессиях советов депутатов.

Реализация данных программ будет содействовать решению задачи сохранения и рационального использования трудовых ресурсов в республике путем координации действий органов государственной власти в вопросах развития трудовых ресурсов и обеспечения потребности экономики в квалифицированных кадрах.

В республике уже принимались меры, способствующие обеспечению потребности в кадрах отдельных отраслей экономики, реализуются постановления:

- «О подготовке рабочих кадров и специалистов в республиканских государственных образовательных учреждениях начального и среднего профессионального образования для строительных предприятий и организаций Республики Хакасия»;

- «О порядке согласования объемов и профилей подготовки квалифицированных рабочих кадров и специалистов в учреждениях начального и среднего профессионального образования Республики Хакасия».

Данные постановления обеспечивают согласованность действий Министерства образования и науки Республики Хакасия, учреждений начального и среднего профессионального образования, органов местного самоуправления, службы занятости населения, работодателей в

организации подготовки квалифицированных рабочих и специалистов для нужд экономики республики.

Правительством Республики Хакасия принято решение о создании с 1 октября 2008 г. в структуре Госкомитета по занятости Хакасия сектора по развитию трудовых ресурсов, в функции которого будет входить:

- организация и проведение комплексного мониторинга состояния рынка труда Республики Хакасия;

- разработка прогноза требуемой численности занятых в экономике по видам экономической деятельности, уровням профессионального образования и квалификации;

- координация работы органов исполнительной власти по разработке и реализации программы развития трудовых ресурсов Республики Хакасия;

- координация работы по определению потребности в привлечении иностранных работников и подготовке предложений по объемам квот на осуществление иностранными гражданами трудовой деятельности в Республике Хакасия;

- организационно-техническое обеспечение работы Межведомственной комиссии по вопросам привлечения и использования иностранных работников в Республике Хакасия.

Совместно с Хакасским государственным университетом им. Н. Ф. Катанова проведен анализ и корректировка прогнозных показателей кадровой потребности экономики и объема подготовки специалистов в учреждениях всех уровней профессионального образования, подготовленных Центром бюджетного мониторинга Петрозаводского государственного университета.

На основе мониторинга ситуации на республиканском рынке труда формируется республиканский заказ на подготовку специалистов в учреждениях начального и среднего профессионального образования за счет средств республиканского бюджета.

Очень важно, что в республике сохранена сеть учреждений начального профессионального образования, осуществляющих подготовку по рабочим специальностям, в которых обучается более 8 тыс. учащихся.

Для удовлетворения потребности в работниках динамично развивающегося строительного комплекса в 10 учреждениях профессионального образования организована подготовка по строительным спе-

специальностям около 1,5 тыс. обучающихся. Ежегодно выпуск рабочих для строительного комплекса составляет 500 чел.

Увеличен прием обучающихся по профессиям (специальностям), наиболее востребованным на рынке труда, это мастер общестроительных и отделочных работ, токарь, газосварщик, столяр, электромонтажник.

Для жилищно-коммунального хозяйства осуществляется подготовка мастеров по сантехническому оборудованию и вентиляционным системам.

В результате принятых мер в последние годы осуществлено сокращение объемов подготовки по невостребованным специальностям, таким как швея, закройщик, портной, повар.

Таким образом, удалось несколько снизить дисбаланс спроса и предложения рабочей силы.

За последние 3 года количество выпускников высшего, среднего и начального профессионального образования, состоящих на учете в органах службы занятости, уменьшилась на 30%.

В решении проблем подготовки кадров принимает активное участие объединение работодателей Республики Хакасия.

Договорные отношения между образовательными учреждениями и работодателями становятся эффективной формой взаимодействия по вопросам подготовки, прохождения производственной практики и трудоустройства выпускников.

Причем отмечается переход от единовременных договоров к постоянному взаимодействию организаций и образовательных учреждений. За последние три года на 70% увеличилась доля выпускников, трудоустроенных по договорам с работодателями.

Заклучено Соглашение о сотрудничестве между Государственным комитетом по занятости населения Республики Хакасия и Союзом строителей Хакасии.

В рамках реализации Соглашения службой занятости были определены укрупненные направления подготовки рабочих и специалистов по заявкам работодателей строительной отрасли под гарантированное трудоустройство.

Ежегодно по федеральной целевой программе «Жилище» на профессиональное обучение направляется более 400 безработных граждан по строительным профессиям: каменщик, столяр, плотник, электрогазосварщик, электромонтер и другие с целью дальнейшего трудоу-

ройства в организации строительного комплекса ОАО «Абаканстрой», ООО «Железобетон», ООО «Абаканстройтехнология», ОАО «Саянстрой», ОАО «Стройсервис», Холдинговая компания «Красноярскгэсстрой», ОАО «Бамтоннельстрой» и другие.

С целью обеспечения потребности экономики Республики Хакасия в квалифицированных рабочих кадрах и специалистах различного профиля с учетом требований рынка труда реализуется Соглашение о сотрудничестве между Государственным комитетом по занятости населения Республики Хакасия и Министерством образования и науки Республики Хакасия.

В рамках реализации соглашения проводятся:

- согласование объемов и профилей подготовки квалифицированных рабочих и специалистов в учреждениях начального и среднего профессионального образования Республики Хакасия;
- мониторинг выпускников, окончивших учреждения начального и среднего профессионального образования;
- мониторинг профессиональных намерений выпускников школ;
- специализированные ярмарки вакансий для молодежи.

В 2008 г. в городах и районах проведено 45 ярмарок вакансий и учебных рабочих мест, в т. ч. 29 специализированных ярмарок, ярмарки посетили более 10 тыс. чел.

Для повышения престижа рабочих профессий в республике активно проводится профориентационная работа среди молодежи. Профессиональная ориентация, психологическая поддержка молодежи является основным инструментом подготовки к жизни и выбору профессиональной карьеры.

Органы службы занятости, исполнительной власти и местного самоуправления Республики Хакасия проводят системное информирование населения и образовательных учреждений о состоянии и перспективах развития рынка труда. Информация размещается в республиканской газете «Хакасия», городских и районных газетах, местных телевизионных каналах, на сайте Правительства Республики Хакасия.

Необходимо организовать работу всех заинтересованных ведомств с целью максимального ориентирования выпускников школ на выбор профессии (специальности) в соответствии с потребностями рынка труда и с учетом приоритетов развития экономики республики. Однако эффективность проведения данной работы во многом зависит от работодателей и органов местного самоуправления, которые долж-

ны создавать рабочие места с достойными условиями труда и достойной заработной платой.

Сегодня же в республиканском банке вакансий преобладают рабочие места с заработной платой 5–7 тыс. руб., а в сельской местности еще ниже, в то время как средняя заработная плата по республике составляет 14,5 тыс. руб.

Кадровая политика работодателей объективно направлена на минимизацию издержек и рисков, связанных с поиском, наймом, обучением, увольнением работников. Уровень официальной заработной платы остается заниженным: в общих затратах хозяйствующих субъектов доля расходов на оплату не превышает 10–12%, а расходов на обучение – 0,2–0,3%, что не соответствует потребностям воспроизводства и профессионального развития рабочей силы.

Таким образом, работодатели, испытывая дефицит в квалифицированных кадрах, не способны инвестировать в привлечение и подготовку рабочей силы значительные средства, а работники, в свою очередь, не готовы к производительному труду в обмен на неконкурентную заработную плату.

Общеизвестно, что численность трудоспособного населения ежегодно уменьшается, особенно интенсивно она будет сокращаться в 2011–2020 гг., на этот период придется 2/3 общих потерь трудовых ресурсов. И, безусловно, проблема кадрового обеспечения по рабочим профессиям будет все более обостряться. Кадровые проблемы будут возникать, прежде всего, по рабочим местам, которые по содержанию и условиям труда не привлекательны для молодежи.

В какой-то мере решению проблемы кадрового обеспечения экономики может способствовать внешняя трудовая миграция.

В 2007 г. организациями строительного комплекса было привлечено 380 иностранных граждан. На 2008 г. утверждена квота на привлечение 841 иностранного работника, потребность на 2009 г. – 1063 чел. В основном это строители, проходчики, станочники, торговые агенты, повара, пекари.

Сегодня приток иммигрантов позволяет решать текущие задачи обеспечения кадрами рабочих мест, малопривлекательных для местных жителей. Но с переходом в перспективе на инновационный путь развития потребности в квалифицированном труде существенно увеличатся.

Для того чтобы состояние трудового потенциала не вступило в конфликт с необходимостью обеспечения высокой динамики валового внутреннего продукта, необходимо принципиальное обновление всей системы трудовых отношений, превращение их в действительно партнерские.

Органами службы занятости реализуется Ведомственная целевая программа «Содействие занятости населения Республики Хакасия на 2008–2010 годы». Аналогичные программы реализуются во всех городских округах и муниципальных районах республики, результаты их реализации рассматриваются на заседаниях координационных комитетов и при необходимости в них можно внести изменения.

Ежегодно при содействии государственной службы занятости трудоустроивается 14 тыс. граждан, на профессиональное обучение направляется более тысячи безработных граждан, 80% из них после профобучения трудоустраиваются в течение первых трех месяцев.

Положительная динамика основных макроэкономических факторов, консолидация усилий органов государственной власти, службы занятости, местного самоуправления и работодателей Республики Хакасия позволили на должном уровне реализовать мероприятия Ведомственной целевой программы «Содействие занятости населения Республики Хакасия», программ городских округов и муниципальных районов и привели к позитивным изменениям на рынке труда Республики Хакасия.

Численность занятых экономической деятельностью в июне 2008 г. по сравнению с 2007 г. увеличилась на 0,9 тыс. чел. и составила 247,9 тыс. чел., уровень общей безработицы снизился с 8,9 до 5,9% (15,5 тыс. чел.). Уровень регистрируемой безработицы снизился с 2,4 до 2% по состоянию на 1 августа 2008 г., уровень напряженности (количество незанятых граждан на 1 вакансию) составил 1,1, что чуть выше уровня Российской Федерации (1,8 и 1,0 соответственно). В 2007 г. эти показатели превышали среднероссийские в 1,2 раза.

РАЗВИТИЕ ИНВЕСТИЦИОННОЙ ПРИВЛЕКАТЕЛЬНОСТИ ОУ НиСПО КАК ОСНОВОПОЛАГАЮЩИЙ ФАКТОР ФОРМИРОВАНИЯ КАДРОВОГО ПОТЕНЦИАЛА РЕГИОНА

Н. Ю. Бабанов, Е. В. Перенкова, Н. В. Сильвеструк

ГОУ ДПО «Нижегородский институт развития образования»
fpo@sandy.ru

«...В основе создания экономики знаний и нового общества лежит развитие потенциала личности, который прямо зависит от уровня доступности и качества образования... В развитых государствах вложения в образование в разы превышают вложения в машины, оборудование, здания, сооружения».

Д. А. Медведев

Происходящие в России социально-экономические преобразования сопровождаются ростом производства, внедрением современных наукоемких технологий, повышением качества выпускаемой продукции с выходом на мировые рынки. В этих условиях одним из решающих факторов является система профессионального образования, которая требует внедрения принципиально новых подходов к подготовке рабочих и специалистов для современного наукоемкого производства и финансового обеспечения.

Профессиональное образование и подготовка квалифицированных кадров всегда были обусловлены уровнем экономического развития страны и региона, но, в свою очередь, влияли на темп этого развития. Более того, важно отметить, что производство и система профессионального образования неразделимы, взаимосвязаны и взаимозависимы, значит, развитие производства должно вести к развитию системы профессиональной подготовки квалифицированных кадров для него. Но вот парадокс: когда экономика региона на подъеме, ей уже не хватает трудовых ресурсов, система профессионального образования переживает не лучшие времена.

Инвестиционная привлекательность системы профессионального образования возможна при условии соответствия качества подготовки выпускников требованиям, предъявляемым современным работодателем. Вместе с тем существующая система профессионального образования ориентирована на традиционно сложившуюся практику. Образовательные учреждения продолжают выстраивать свою деятельность на основе действующих образовательных стандартов, которые морально устарели. Следует отметить существенные противоречия современной системы профессионального образования и рынка труда:

1. Учебные заведения не умеют профессионально взаимодействовать с рынком труда, их маркетинговая квалификация низка. Наряду с этим отсутствуют эффективные способы трансляции требований рынка труда к количественному, профессиональному и качественному составу кадрового потенциала.

2. Профессиональные стандарты практически отсутствуют в некоторых отраслях экономики, что не позволяет сформулировать канонические задачи образования, осуществить компетентностный подход к подготовке кадров, ориентировать их на реальную профессиональную деятельность.

3. Практически отсутствует система внешнего аудита образовательных программ учреждений профессионального образования, оценки качества подготовки специалистов со стороны социальных заказчиков.

4. Отсутствуют механизмы, регулирующие способы и институциональные основания участия работодателей в подготовке кадров.

Более того, существующие ресурсы учреждений начального и среднего профессионального образования не достаточны для воспроизводства рабочих и специалистов для высокотехнологичного производства. Инвестиционные вложения со стороны работодателей в развитие учреждений начального и среднего профессионального образования носят эпизодический характер, что само по себе не может вывести систему на новый виток развития. Таким образом, реально существуют объективные противоречия между рынком труда и рынком образовательных услуг, которые требуют ресурсного объединения всех заинтересованных субъектов. Разрешение этих противоречий возможно только при заинтересованном участии работодателей в организации и процессе подготовки кадровых ресурсов всех отраслей экономики.

Решение этих и других проблем возможно при создании иного механизма взаимодействия работодателей и учреждений профессионального образования – организации государственно-частного партнерства на основе заинтересованности сторон в организации и процессе подготовки кадровых ресурсов для всех отраслей экономики. Переход от государственного обеспечения системы профессионального образования к многоуровневому и многоканальному вложению ресурсов позволит реализовать качественные изменения в подготовке рабочих и специалистов для высокотехнологичного производства.

Государственно-частное партнерство является альтернативой как государственному, так и частному сектору экономики. При этом использование института государственно-частного партнерства позволит преодолеть такие проблемы, как недостаточное качество управления государственной собственностью, недостаток инвестиционных ресурсов, отсутствие инновационных технологий, низкая экономическая эффективность и налоговая дисциплина.

В данном контексте работодатель определяет заказ учреждениям системы профессионального образования с дальнейшим прогнозом на будущее как в количественных, так и в качественных характеристиках, на основе которого выстраивается среднесрочный прогноз кадровых потребностей экономики региона в разрезе подготовки профессий (специальностей). Создание механизма регионального заказа на подготовку кадров предполагает не только включение работодателей в систему управления качеством на *начальном* и *конечном* этапах реализации профессиональных образовательных программ, но и системные изменения.

Важное место в структурном обеспечении подготовки кадрового потенциала «нового поколения» отводится мониторингу рынка труда, основу которого составляют формирование среднесрочного прогноза кадровых потребностей, изучение структуры запроса работодателей на качество подготовки, проведение анализа соответствия требуемого и реализуемого качества подготовки кадров и многое другое. Эту функцию может реализовать региональная маркетинговая служба.

Тесное организационно-содержательное взаимодействие работодателей и системы профессионального образования требует координационного обеспечения в виде создания регионального управляющего совета, который может взять на себя функции нормативно-правового

сопровождения. Предметом обсуждения и выработки управленческого решения на уровне регионального управляющего совета могут стать:

- региональный заказ на подготовку кадров;
- содержание профессионального образования (региональный компонент государственного образовательного стандарта);
- выработка стратегических приоритетов региональной образовательной политики в сфере профессионального образования;
- утверждение технического задания на изучение регионального рынка труда;
- выработка предложений по реструктуризации учреждений профессионального образования региона и др.

Эффективность государственно-частного партнерства может повышаться, если представители работодателей станут непосредственными участниками образовательного процесса в части не только создания условий для прохождения производственной практики, но и организации производственного обучения.

Анализ зарубежного опыта получения профессионального образования показал, что именно такая модель тесного взаимодействия учреждений профессионального образования с производством обеспечивает практико-ориентированную организацию образовательного процесса (схема 1) [4].

Организация теоретического и практического обучения на базе учреждения начального и среднего профессионального образования требует современного оснащения кабинетов теоретических дисциплин и учебных лабораторий. Наличие производственного оборудования в стенах образовательного учреждения становится не обязательным, так как производственное обучение учащиеся проходят непосредственно на производстве. Таким образом, работодатель может координировать организационно-содержательную составляющую образовательного процесса:

- совместное составление профессиональных образовательных программ;
- корректировку и внесение изменений и дополнений в интегрированные рабочие программы, основанные на компетентностном подходе;
- внесение изменений в программу практического обучения;



- согласование методических рекомендаций по проведению лабораторно-практических работ и практических занятий.

При организации образовательного процесса работодатель может обеспечивать предоставление рабочих мест и создание условий для выполнения лабораторно-практических работ и проведения практических занятий, организацию производственного обучения по отдельным, наиболее сложным разделам программы на рабочих местах предприятия, а также организацию производственной практики обучающихся на рабочих местах предприятия.

Рассматривая профессиональное образование как непрерывный процесс развития личности, необходимо отметить, что государственно-частное партнерство открывает новые возможности социального и профессионального становления обучающихся, привлечения их к творческой деятельности на основе опытно-экспериментальной работы по освоению новых технологий производства.

Возможно привлечение инженерно-технических работников предприятия к проведению занятий с обучающимися по наиболее сложным темам программ специальных дисциплин, лабораторно-практических работ и практических занятий. Особая роль определена наставничеству с привлечением инженерно-технических работников и высококвалифицированных рабочих предприятия для учащихся и сту-

дентов во время прохождения ими всех видов практик. Такой подход требует не просто непосредственного, но и активного участия работодателя с его научным и производственным потенциалом в развитии системы профессионального образования.

В рамках данного видения необходимо аккумулирование научных, производственных, образовательных достижений для подготовки квалифицированных рабочих и специалистов высокотехнологичного производства. Для этого целесообразно создать специализированную структуру, которая бы накапливала новейшие разработки и достижения в различных областях промышленности. Роль такого центра заключается в создании образовательных программ и методических рекомендаций, совершенствовании реализуемых учебно-методических комплексов. Тем самым созданная система будет способствовать, во-первых, ускоренному освоению обучающимися высокотехнологичного производства, во-вторых, их качественной подготовке, в-третьих, формированию их мобильности, в-четвертых, быстрой адаптации обучающихся на предприятии.

Государственно-частное партнерство в развитии профессионального образования носит многоаспектный характер. Ему отводится еще одна функция – специальная подготовка педагогических работников образовательных учреждений начального и среднего профессионального образования. Действующая система повышения квалификации не может в полном объеме обеспечить нужный результат. В контексте нашего рассуждения образовательные учреждения начального и среднего профессионального образования должны взаимодействовать с работодателями по непрерывному освоению преподавателями и мастерами производственного обучения новых наукоемких технологий, применяемых на конкретном производстве. Содержание и формы взаимодействия могут быть различны: совместные теоретические семинары, практикумы, стажировки на рабочих местах, оснащенных высокотехнологичным оборудованием. Для ознакомления и изучения технологического процесса, выпускаемой продукции, условий работы на конкретном предприятии необходимо проводить мастер-классы для преподавателей и мастеров производственного обучения образовательных учреждений ОУ НиСПО. С целью повышения профессиональной компетенции педагогических работников может использоваться фонд научно-технической библиотеки предприятия. Целенаправленная деятельность по подготовке и переподготовке педагогиче-

ских работников требует специальной программы, которая предполагает повышение профессиональной компетентности по всему спектру педагогической деятельности.

В свою очередь, образовательные учреждения начального и среднего профессионального обучения должны стать инвестиционно привлекательными. Инвестиционная привлекательность определяется сегодня умением позиционировать и продвигать результаты образовательных услуг учебного заведения на рынке труда, изучением и осуществлением рекламной деятельности, введением новых образовательных программ.

Формирование кадрового потенциала «нового поколения» определяется еще одним важным условием – социально-экономическим эффектом. Государственно-частное партнерство обеспечивает системное изменение формирования кадрового потенциала предприятий, способного работать на высокотехнологичном оборудовании в различных отраслях экономики.

Системность и масштабность изменений в подготовке рабочих и специалистов для высокотехнологичного производства предполагает устойчивость получения результатов. Для этого требуются кардинальные изменения содержания профессионального образования, обновление материально-технической базы (современные учебно-лабораторное и производственное оборудование) образовательного учреждения, инновационные подходы к управлению учреждением. В результате системных изменений повышается качество профессионального обучения как следствие внедрения в образовательную деятельность инновационных технологий, адекватных тенденциям технико-технологического перевооружения производства. Такой подход формирует профессиональную мобильность и обеспечивает социальную защищенность выпускника в условиях рыночной экономики, что позволит ему с первых дней работы активно включиться в производственный процесс без адаптации и переучивания. Таким образом, реализация механизма государственно-частного партнерства позволит реализовать принцип равноправных взаимовыгодных партнерских отношений для подготовки кадрового потенциала «нового поколения».

Список литературы

1. *Гринберг Р. С.* Эффективное взаимодействие государства и бизнеса как основа новой промышленной политики России // Материалы конференции «Государственно-частное партнерство в инновационных системах». М., 2007.
2. *Вилисов М. В.* Государственно-частное партнерство: политико-правовой аспект // <http://www.rusrand.ru/>
3. *Груздов В. В.* Государственно-частное партнерство как один из инструментов инновационного развития // <http://www.rosprom.gov.ru/news>
4. *Ефимова Л. И.* Некоторые модели государственно-частных партнерств: тенденции и зарубежный опыт // http://www.eatc.ru/rus/doc.id_71.book_1.php
5. *Ларионова М. В., Мешкова Т. А.* Обзор международных проектов по сближению национальных квалификационных систем // Вестник международных организаций: образование, наука, новая экономика. 2006. № 1. С. 37.
6. Public/Private Partnerships in Education. Their nature and contribution to educational provision and improvement, UK // <http://www.ncsl.org.uk/mediastore/image2/randd-davies-partnerships.pdf>
7. Development-Driven Public-Private Partnerships in Basic Education, 2004 // http://www.weforum.org/pdf/ppp_education_summary.pdf

ДИСПРОПОРЦИЯ СПРОСА И ПРЕДЛОЖЕНИЯ НА РЫНКЕ ТРУДА РЕСПУБЛИКИ МОРДОВИЯ. ПРОБЛЕМА СОХРАНЕНИЯ И ВОСПРОИЗВОДСТВА КАДРОВОГО ПОТЕНЦИАЛА РЕГИОНА

Д. М. Борисов

*Первый заместитель Председателя Государственного комитета
Республики Мордовия по труду и занятости населения, г. Саранск
dznrm@moris.ru*

Нет ничего ценнее, чем человеческий капитал. Это аксиоматичное утверждение приобретает в настоящее время все более важное значе-

ние, сочетающее в себе комплекс сложных, многоуровневых процессов, происходящих в современной социально-экономической жизни страны. Главной движущей силой этих процессов выступают кадровые ресурсы.

Не случайно вопрос сохранения, развития и рационального использования трудового потенциала общества имеет общероссийское звучание и стоит в числе приоритетных государственных задач. Ситуация, сложившаяся на рынке труда в Республике Мордовия, имеет сходные с российскими тенденции, но при этом существенно отличается от ситуации в этой сфере в таких крупнейших мегаполисах, как Москва или Санкт-Петербург, где имеются более широкие возможности для пополнения кадровых ресурсов за счет привлечения миграционных потоков из стран ближнего и дальнего зарубежья.

На современном этапе невозможно рассматривать проблему рационального применения кадровых ресурсов в отрыве от экономического развития республики последних лет. Этот период характеризуется положительной динамикой в социально-экономической политике республики, стабильно наращивают объемы производства и реализации продукции предприятия перерабатывающего, строительного, пищевого секторов. На протяжении последних лет сохраняется положительная динамика в аграрном секторе республики.

Оживление экономики положительно сказалось и на муниципальном рынке труда. Уровень безработицы стабильно снижается. Если в 1996–1998 гг. численность безработных, зарегистрированных в центрах занятости населения республики, доходила до 34 тыс. чел., то сегодня не превышает 5 тыс. чел., уменьшившись за последние 2 года почти на 30%. Растет общее число вакансий, снижается напряженность на рынке труда. Так, в течение прошлого года в учреждения службы занятости республики было заявлено 38,9 тыс. вакансий, что на 6,3% больше, чем в предыдущем году. Сведения о потребности в рабочей силе поступили от 2,6 тыс. предприятий, организаций и учреждений республики. Возрастает общий уровень трудоустройства: количество трудоустроенных к числу состоящих на учете граждан в службе занятости составило 59,0% (за 2005 г. – 55,5%). Это говорит о том, что ситуация на рынке труда республики постепенно стабилизировалась и в нашем регионе сегодня формируется цивилизованный рынок труда, характеризующийся отсутствием массовой безработицы.

Среди наиболее острых проблем остается проблема нехватки кадров. Специалистов с высшим образованием достаточно – наша республика по числу обучающихся в вузах на тысячу населения на втором месте среди регионов России, впереди только Москва, но не хватает рабочих массовых профессий.

На большинстве крупных промышленных предприятий республики созданы все необходимые условия для полноценной работы. Условия созданы, а высококвалифицированных специалистов рабочих профессий крайне не хватает. По данным мониторингов службы занятости населения республики, на протяжении ряда последних лет с завидным постоянством требуются токари, сварщики, фрезеровщики, водители, каменщики, монтажники, столяры-плотники и др.

Ситуация осложняется тем, что представители большинства наиболее востребованных профессий, по мнению работодателей, должны иметь уровень квалификации в диапазоне от 4-го до 6-го разряда. Образовательные учреждения не могут предложить такого высокого уровня подготовки рабочих кадров: по большинству специальностей начального профессионального образования присваивается 3-й разряд и лишь по небольшому количеству – 4-й разряд (не более 25%). По наиболее востребованным профессиям, таким, например, как токарь, электрогазосварщик, фрезеровщик, станочник, слесарь, электромонтер, отмечается явное несовпадение реального и требуемого уровней квалификации.

В результате на рынке труда создается ситуация, когда, с одной стороны, невозможно удовлетворить потребности организаций в работниках определенных профессий и специальностей, а с другой – в центры занятости населения регулярно обращаются безработные граждане, испытывающие сложности в трудоустройстве. Характерно, что дисбаланс профессионально-квалификационной структуры спроса и предложения сформировался и воспроизводится из года в год. Количество вакансий в банке данных службы занятости стабильно превышает количество безработных, имеющих официальный статус. В целом структура вакансий не соответствует структуре безработицы. Происходит периодическое перенасыщение рынка труда специалистами определенных профилей и профессий, наблюдается недостаточная подготовка по дефицитным массовым профессиям и специальностям, востребованным на предприятиях г. Саранска и районов Мордовии.

В этой ситуации определенную роль в решении проблемы повышения качества трудовых ресурсов, их образовательного, профессионального и квалификационного уровней, конкурентоспособности и мобильности на рынке труда может и должна сыграть служба занятости населения.

Профессиональная ориентация и профессиональное обучение безработных граждан и незанятого населения становятся сегодня важнейшими составляющими активной политики занятости населения, направленной на стабилизацию кадровой ситуации на рынке труда.

Оказываемые службой занятости профориентационные услуги способствуют формированию профессионального самоопределения, прогнозированию профессиональной успешности в какой-либо сфере трудовой деятельности, повышению социального статуса личности, реализации индивидуального потенциала, в результате достигается сбалансированность между профессиональными интересами человека и возможностями рынка труда. Результатом профориентационной работы должно стать формирование обоснованного решения по выбору и перемене профессии. В связи с этим профессиональная ориентация безработных граждан как превентивная мера содействия формированию дальнейшей профессиональной карьеры (особенно в рамках профотбора) продолжает иметь неопределимое значение для безработных граждан и стабилизации ситуации с кадровыми ресурсами на рынке труда в целом.

В республике в течение 2007 г. услуги по профессиональной ориентации получили 43 424 чел., что составило 135,7% от годового прогнозного показателя, 1100 получили консультации перед направлением на профессиональное обучение.

Необходимость решения задач повышения качества рабочей силы и конкурентоспособности граждан на рынке труда определили и дальнейшее развитие системы профессионального обучения безработных граждан и незанятого населения. В системе превентивных мер противодействия безработице профобучение занимает особое место, так как обучение ведется под гарантированные рабочие места, а значит, напрямую, а не опосредованно содействует трудоустройству или самозанятости безработных граждан.

По результатам изучения и оценки состояний рынка труда производится планирование учебного процесса и формирование групп безработных граждан. Так, в 2007 г. приступили к профессиональному

обучению 1059 граждан, из них 1037 чел. – по направлению органов службы занятости населения.

Определение специальностей для обучения безработных граждан также зависит от спроса на рынке труда. Сегодня в республике особое внимание уделяется строительству: ипотечные корпорации возводят новые жилые комплексы и производят ремонт вторичного жилого фонда, в связи с этим возрастает востребованность специалистов строительных специальностей. Только в течение 2007 г. 200 безработных граждан прошли профессиональное обучение по следующим профессиям: штукатур-облицовщик, штукатур-маляр, машинист башенного крана, сметное дело в строительстве.

В сфере социально-бытового обслуживания населения по-прежнему популярны такие профессии, как парикмахер, маникюрша, медсестра. Профессиональную подготовку, переподготовку и повышение квалификации по данным специальностям прошло 120 безработных граждан.

Еще одно из наиболее востребованных на рынке труда направлений – торговля. В течение 2007 г. профессии продавца продовольственных товаров, продавца непродовольственных товаров, оператора вычислительных машин, кладовщика с обязательным знанием работы на компьютере и программы 1С: Торговля. Склад получили за счет средств службы занятости населения 107 чел.

В условиях сложившегося кадрового дефицита работа по профобучению строится на основе анализа соответствия объемов и структуры профессионального обучения безработных граждан по профессиям (специальностям) объемам и структуре спроса рабочей силы на рынке труда по профессиям (специальностям). С этой целью ежеквартально проводится мониторинг профессионально-квалификационного состава безработных граждан, состоящих на учете в центрах занятости населения республики. На его основе, с учетом имеющихся вакансий на рынке труда, организуется профессиональное обучение безработных граждан.

В последнее время все труднее становится подобрать работодателю специалистов нужной квалификации, в связи с этим потребность в профессиональном обучении, переобучении, повышении квалификации постоянно возрастает. В качестве учебной базы широко используются возможности образовательных учреждений республики, где осуществляется комплексное обеспечение образовательного процесса

с использованием современных педагогических технологий и методик обучения, а также профориентационное и психологическое сопровождение процесса обучения. В течение года 149 безработных обучались на базе учреждений начального профессионального образования, 44 чел. были направлены в средние специальные учебные заведения, 544 чел. проходили профессиональное обучение и повышали свою квалификацию на базе негосударственных учебных заведений (спецкурсы и курсы повышения квалификации), на базе учебных центров и учебно-курсовых комбинатов прошел профессиональное обучение и повысил свою квалификацию 321 чел. из числа безработных граждан.

По-прежнему перспективной формой работы является осуществление профессионального обучения безработных граждан непосредственно по месту их проживания. Это приобретает особое социальное значение в условиях сложного материального положения большинства безработных граждан, значительных транспортных расходов и других факторов. По инициативе службы занятости населения работники образовательных учреждений республики выезжали для организации учебы по месту проживания безработных для того, чтобы обучающиеся получили не только теоретические знания, но и прошли стажировку на тех предприятиях, на которых они в последующем будут трудоустроены.

В условиях дефицита вакансий, являющегося характерной чертой рынка труда сельских населенных пунктов, профессиональное обучение способствует подготовке специалистов тех профессий, которые востребованы в данной местности. В 2007 г. на обучение из сельской местности направлено 292 чел. из числа безработных граждан.

Особое внимание профконсультантами ГУ ЦЗН уделяется так называемым «группам риска» (молодежь, женщины, инвалиды), вопросам их социально-психологической адаптации на рынке труда. Основными направлениями работы являлись: ориентация на получение новой профессии, переподготовка, оказание психологической поддержки, мотивирование на активный поиск работы, профессиональную самореализацию, обучение основам предпринимательской деятельности. Всего в течение 2007 г. профориентационные услуги получили 25 940 женщин (59,7% от всех граждан, получивших профориентационные услуги), 25 940 чел. из числа молодежи в возрасте до 30 лет (59,7%), 1559 инвалидов.

В условиях кадрового дефицита данные категории граждан представляют наибольший интерес в плане воспроизводства трудового потенциала. В связи с этим органы службы занятости населения республики уделяют все больше внимания вопросам профессионального самоопределения молодежи и проведению мероприятий, направленных на реализацию профессиональных планов безработных женщин и трудоспособных инвалидов.

Молодое поколение довольно выгодно отличается от других категорий населения своей работоспособностью, мобильностью, активной восприимчивостью нового, а также является одним из главных ресурсов государства в подъеме экономики. Поэтому основная предназначенность профессиональной ориентации, проводимой службой занятости населения, заключается в предоставлении молодежи, и, в первую очередь выпускникам общеобразовательных школ, информации о состоянии рынка труда, содержании и перспективах развития рынка профессий, потребностях региона в квалифицированных кадрах, а также в оказании консультативной помощи и необходимого содействия в выборе профессии, профиля профессионального обучения.

Современные рыночные отношения предъявляют очень жесткие требования к рабочей силе: нужно обладать профессией, пользующейся спросом на рынке труда, быть профессионалом в своей области, обладать способностью и желанием пополнять свои знания и умения. А для этого необходимы интересы и способности, соответствующие выбранной специальности, а также обладание социальными навыками, т. е. умением адаптироваться. Молодые люди, вступающие в рабочий возраст, нередко приобретают профессии, по которым уже сложился избыток рабочей силы.

В республике около 30% выпускников образовательных учреждений различного уровня либо не трудоустраиваются вообще, либо работают не по специальности. Главная причина этого заключается в том, что профессиональное образование в своей деятельности ориентируется не на рынок труда, а на рынок образовательных услуг, то есть объемы и профиль подготовки кадров определяются только потребностями населения в образовательных услугах. Большую роль при этом играют и отставание образовательного процесса от технического прогресса, возросшая потребность в компьютерной грамотности населения республики, невостребованность полученной профессии на рынке труда,

отсутствие практического опыта работы, низкий уровень заработной платы.

В течение 2007 г. на профессиональное обучение было направлено 146 безработных выпускников, из них: 41 чел. имел начальное профессиональное образование, 44 чел. – среднее профессиональное образование, 61 чел. – высшее профессиональное образование. Профессиональная переподготовка безработных выпускников проводилась по профессиям: водитель категории «ВС», медсестра, основы ПК и программа 1С бухгалтерия, визажист-стилист, офис-менеджер, частный охранник и другие.

Для трудоустройства выпускников по полученной специальности в республике предпринимаются следующие меры:

- ранняя профессиональная ориентация молодежи с целью выбора профессии и профессионального учебного заведения в соответствии со своими склонностями и способностями;

- сотрудничество системы профессионального образования и работодателей по подготовке специалистов под конкретные рабочие места;

- создание структур трудоустройства выпускников в профессиональных учебных заведениях;

- введение курса «Стратегия трудоустройства» в профессиональных учебных заведениях;

- ярмарки вакансий и учебных рабочих мест, дни профориентации, открытых дверей, презентации и собеседования.

Довольно большой процент неиспользованных трудовых ресурсов приходится на долю женщин. В связи с тем что основная часть вакансий, зарегистрированных в ГУ «ЦЗН» республики, – мужские, проблема женской безработицы приобретает серьезные масштабы. Профконсультанты службы занятости населения активно работают в направлении социально-психологической адаптации данной категории граждан на рынке труда, ориентации на получение новой профессии, мотивирования на активный поиск работы.

Особое внимание уделяется безработным женщинам, имеющим детей в возрасте до 3 лет. В рамках года семьи в 2008 г. подготовлена и согласована с Министерством образования Программа «Профессиональное обучение женщин, имеющих детей в возрасте до 3 лет, на 2008–2011 годы». Большая часть современных женщин сегодня испытывают серьезные трудности при возвращении на прежнее место рабо-

ты или при новом трудоустройстве. Работодатель сегодня считает данную категорию проблемными и невыгодными работниками. Но в условиях кадрового голода в ближайшие годы необходимо уделять особое внимание переобучению мам, находящихся в отпуске по уходу за ребенком до 3 лет.

В целях изучения потребностей женщин в профессиональном обучении в I квартале 2008 г. был проведен социологический опрос, который показал, что более 60% всех опрошенных готовы приступить к трудовой деятельности до исполнения ребенку 3 лет и более половины нуждаются в профессиональном обучении и повышении квалификации. Почти 70% респондентов имеют стаж и опыт работы, то есть являются довольно большим резервным кадровым потенциалом.

В течение 2008 г. в Республике Мордовия запланировано реализовать блок мероприятий, направленных на повышение уровня квалификации, получение женщинами дополнительных навыков в овладении новыми или вторыми (смежными) профессиями будет способствовать возвращению в экономику не востребовавшихся женщин. Проводится большая работа по использованию различных форм трудоустройства женщин, в том числе на оказание им помощи по профессиональной подготовке, переподготовке, повышению квалификации с использованием как традиционных форм обучения, так и дистанционного обучения, особенно женщин, находящихся в отпуске по уходу за ребенком в возрасте до 3 лет.

Система программных мероприятий включает в себя следующие направления:

- организация и проведение мониторинга рынка труда с целью выявления женщин, имеющих малолетних детей и желающих приступить к работе или сменить профессию (специальность);
- проведение социологического опроса по определению потребности в профессиональном обучении и переобучении женщин, имеющих детей в возрасте до 3 лет;
- формирование реестров женщин, имеющих детей в возрасте до 3 лет;
- разработка на основе опыта «пилотных регионов» предложений по финансированию профессионального обучения женщин, имеющих детей в возрасте до 3 лет, из средств республиканского бюджета.

Для проведения профориентационных мероприятий с данными категориями граждан широко используются возможности Мобильного

центра занятости населения. Так, сотрудники отдела профориентации и профессионального обучения Государственного комитета Республики Мордовия по труду и занятости населения выезжали в учреждения исполнения наказаний Zubovo-Polyanskogo района для оказания профориентационных услуг осужденным женщинам на базе Мобильного центра занятости населения.

Цели и задачи мероприятия:

- обеспечение трудовой занятости лиц, освободившихся из учреждений, исполняющих наказание в виде лишения свободы, предупреждение совершения с их стороны повторных преступлений;
- сохранение мотивации к труду у лиц, освобождающихся из учреждений, исполняющих наказание в виде лишения свободы;
- информирование лиц данной категории о состоянии рынка труда и возможностях трудоустройства на предприятия и в организации республики.

Проведенная профориентационная работа показала, что лица, пребывающие длительное время в местах лишения свободы, нуждаются в получении консультаций по вопросам выбора профессии, испытывают необходимость оценить свои профессиональные интересы и возможности, чтобы сопоставить их с современными условиями рынка труда и таким образом решить проблему последующего трудоустройства. Государственный комитет Республики Мордовия по труду и занятости населения предполагает продолжить работу по проведению профориентационных мероприятий с лицами, освобождающимися из учреждений, исполняющих наказание в виде лишения свободы.

Еще одним направлением в работе службы занятости является работа с безработными инвалидами. Анализ состояния занятости инвалидов и ситуация на рынке труда Республики Мордовия показывают, что в условиях рыночной экономики трудоустройство инвалидов является серьезной проблемой. Работодатели не заинтересованы в приеме на работу лиц с ограниченными возможностями не только по причинам, связанным с организацией рабочего места и созданием определенных условий труда, но и по ряду причин, касающихся требований к самим инвалидам. Большинство инвалидов, состоящих на учете в службе занятости республики в качестве безработных, не могут найти подходящую работу вследствие:

- потери профессиональной квалификации или низкой квалификации, невозможности работать по прежней профессии в связи с инвалидностью;
- отсутствия профессионального образования;
- отсутствия спроса на рынке труда по имеющейся профессии или специальности.

Ежегодно в Центрах занятости населения услуги по профессиональной ориентации и психологической поддержке получают около 1500 инвалидов, что составляет более половины всех инвалидов, обратившихся в органы службы занятости. Разработана и внедряется специальная программа «Профессиональное обучение безработных инвалидов на 2008–2011 годы». Цель данной программы – повышение профессиональной и социальной активности инвалидов, конкурентоспособности с целью эффективной занятости, посредством предоставления им различных образовательных услуг на основе согласования физических возможностей и потребностей личности, требований работодателей и прогноза спроса и предложения рабочей силы, интеграция безработных инвалидов в общество. В рамках реализации программы обучение инвалидов будет проводиться под конкретные рабочие места.

Реализация программы позволит:

- повысить конкурентоспособность, социальный статус, создать условия для трудовой интеграции 160 граждан из числа безработных инвалидов;
- предоставить информацию о реальном положении на рынке труда, по наиболее востребованным профессиям, специальностям, видам деятельности обратившимся в службу занятости инвалидам;
- внести коррективы в содержание учебных программ, применить гибкие формы и методы обучения, ориентированные на профессиональную подготовку инвалидов, включить спецкурс по социально-психологической адаптации.

Выводы и предложения:

- государство должно быть эффективным регулятором рынков труда и образовательных услуг;
- вопрос применения кадровых ресурсов необходимо рассматривать во взаимосвязи с экономическим развитием региона;

- низкая конкурентоспособность большого количества выпускников профессиональных учебных заведений создает дополнительные трудности при их трудоустройстве; необходимо избавиться от парадокса, когда заказчиками подготовки профессий являются не работодатели и экономика в целом, а абитуриенты и их родители;

- дальнейшее развитие системы профессиональной ориентации и профессионального обучения безработных граждан и незанятого населения должно быть направлено на повышение качества рабочей силы и конкурентоспособности граждан на рынке труда;

- в целях возвращения в экономику безработных, из числа молодежи, женщин, имеющих детей в возрасте до 3 лет, работоспособных инвалидов, нужно предусмотреть механизм, обеспечивающий заинтересованность работодателей в приеме на работу граждан данных категорий.

Список литературы

1. Мониторинг рынка труда и результаты социологического опроса женщин, находящихся в отпуске по уходу за детьми в возрасте до 3 лет и желающих приступить к работе или сменить профессию (специальность): Информационный бюллетень / Государственный комитет Республики Мордовия по занятости населения. Саранск, 2008. 8 с.

2. Отчет об осуществлении органами государственной власти Республики Мордовия переданных полномочий Российской Федерации в области содействия занятости населения в 2007 году / Государственный комитет Республики Мордовия по занятости населения. Саранск, 2007. 94 с.

3. Профессиональная ориентация, профессиональное обучение, социальная адаптация, психологическая поддержка безработных граждан (из опыта работы ГУ «Центров занятости населения Республики Мордовия» в 2007 году) / Государственный комитет Республики Мордовия по занятости населения. Отдел профориентации и профессионального обучения. Саранск, 2008. 19 с.

4. Профессионально-квалификационный состав безработных граждан, состоящих на учете в ГУ «Центрах занятости населения Республики Мордовия» (по состоянию на 01.07.08) / Государственный комитет Республики Мордовия по занятости населения. Отдел профориентации и профессионального обучения. Саранск, 2008. 25 с.

5. *Борисов Д. М.* Страшен ли Мордовии кадровый голод? // Столица С. 2008. 22 июля. № 30.

6. *Юткина Н.* Тех ли специалистов мы готовим? // Известия Мордовии. 2008. 30 янв.

7. *Шлукин И. Н.* Лучший директор России. В ПУ № 36 созданы все условия для получения качественного, востребованного образования // Известия Мордовии. 2007. 31 авг.

МАЯТНИКОВАЯ МИГРАЦИЯ В РЕСПУБЛИКЕ МОРДОВИЯ

Д. М. Борисов¹, В. А. Нежданов²

*Государственный комитет Республики Мордовия по труду и занятости населения, г. Саранск¹; Научный центр социально-экономического мониторинга Республики Мордовия, г. Саранск²
dznrm@moris.ru; vnej@mail.ru*

Вопрос о классификационной принадлежности термина «маятниковая миграция» к терминам «миграция» и «трудова́я миграция» решается отрицательно. Подробное определение понятия «трудова́я мигрант» и его научное применение дано Ж. А. Зайончковской в работе «Трудова́я миграция в России»: «Сущностное атрибутивное свойство трудова́его мигранта состоит в том, что он переезжает в другую страну на время или ездит туда периодически, в то время как постоянное место его проживания остается прежним» [2]. При этом в число трудовых мигрантов маятниковые мигранты, совершающие ежедневные поездки между местом работы (центральным местом в системе расселения) и местом жительства (как правило, периферией крупных городов), не включаются. Хотя временность пребывания на работе различается только по периодичности: сутки, сезон, год. За пределами одного года временно пребывающие работающие граждане фиксируются в отчетности Федеральной миграционной службы (ФМС) как постоянные мигранты.

Таким образом, все определяется цикличностью рабочего процесса: суточный цикл свойствен маятниковым мигрантам, сезонный цикл – трудовым мигрантам, а годовой цикл (точнее, за пределами этого цикла) характерен для постоянных или истинных мигрантов. Изменение цикличности рабочего процесса, например, перенесение режима охраны на другой

объект, находящийся за пределами территории предприятия на расстоянии 200 км, автоматически переводит маятникового мигранта (охранника) в разряд трудовых. Если критерий истинной миграции четко определен – смена постоянного места жительства, то критерий временной трудовой миграции – периодичность является условным. Наличие современных средств транспорта и виртуальной занятости делают этот критерий еще более размытым.

На муниципальном уровне регулирование маятниковой миграции в Республике Мордовия в настоящий момент крайне актуально. Центром притяжения всех видов миграции населения, в том числе маятниковой, в Республике Мордовия является ее столица – г. Саранск. Максимальные по интенсивности потоки маятниковой миграции в г. Саранске наблюдаются со стороны Лямбирского района Республики Мордовия. Пригородный Лямбирский район охватывает неправильным полумесяцем территорию городского округа Саранска. Конфигурация системы расселения района крайне сложна и оригинальна. Именно конфигурация способствует интенсивной маятниковой миграции населения района в г. Саранске. Территория района с севера имеет выход к Нижегородской области. Район граничит на северо-западе со Старошайговским, на севере – с Ромодановским и Чамзинским, на западе и юго-западе – с Рузаевским, на востоке – с Большеберезниковским, на юго-востоке – с Кочкуровским районами республики (рис. 1).

Основные крупные населенные пункты сосредоточены вдоль транспортных осей (автодорог Р-180, Р-158, Р-178 и ж/д Рузаевка – Красный Узел), радиально пересекающих территорию района из г. Саранска по всем направлениям. В районе имеется 63 км дорог с твердым покрытием. Автобусным сообщением с райцентром связаны все крупные сельские населенные пункты, регулярно действует городской маршрут, связывающий пригородные населенные пункты Лямбирского района с г. Саранском. Все это способствует повышенной мобильности рабочей силы, которую успешно используют предприятия г. Саранска.

Оборот внутриреспубликанской миграции населения (сумма прибытий и убытий) по Лямбирскому району за последние 2 года – самый большой во всей республике, сравнимый только с городом Рузаевка, население которого 48 тыс. чел. и почти в 3 раза превышает аналогичный по Кочкуровскому, Ромодановскому и Старошайговскому районам Мордовии. Параллельно постоянной, или истинной, миграции существует так называемая маятниковая миграция между пригородным

Лямбирским районом и городским округом Саранск, которая отражает ежедневную территориальную мобильность человеческих ресурсов («рабочей силы»). Объемы маятниковой миграции на порядок выше, чем оборот истинной миграции по району и сравнимы по объемам со всей внутрорегиональной миграцией по республике.



Рис. 1. Общая конфигурация системы расселения Лямбирского района

По официальным оценкам администрации Лямбирского района, ежедневно из райцентра на предприятия г. Саранска выезжает 7,5 тыс. чел. Для сравнения: в 2003 г. эта цифра составляла 6,5 тыс. чел. За 5 лет использование маятниковых мигрантов предприятиями городского округа Саранск увеличилось на 1 тыс. чел. Маятниковыми мигрантами являются в основном жители таких сел, как Лямбиров (2838 чел.), Берсенежка (1058 чел.), Александровка (628 чел.), Аксеново (475 чел.), Пензятка (318 чел.), Татарская Тавла (222 чел.), Первомайское (190 чел.), Протасово (170 чел.), Болотниково (122 чел.), Инят (120 чел.), совхоз «Коммунар» (109 чел.) [3].

Остальные поселения тоже участвуют в этом процессе, но объемы маятниковой миграции менее 100 чел. на один СНП. Почти все населенные пункты Лямбирского района (за исключением очень мелких) в той или иной степени задействованы в процессе маятниковой миграции между селами, райцентром и г. Саранск. Небольшая часть маятниковых мигрантов из других районов республики (Большеберезниковского, Кочкуровского) работает на ОАО «Птицефабрика „Атемарская”» (около 30 чел.). С точки зрения миграции скопление городских поселений вокруг г. Саранска можно было бы назвать не Саранско-Рузаевской, а Саранско-Лямбирской агломерацией при условии, если бы Лямбиров был городским поселением [4].

Параллельно контролю за маятниковой миграцией Администрация Лямбирского района оценила ситуацию по такому виду временной трудовой миграции, как «отходничество». Численность населения района, работающего за пределами республики, на 1.01.2008 г. составила 1564 чел., большая часть которого трудится в г. Москве. Это жители сел Лямбиров (530 чел.), Александровка (101 чел.), Аксеново (147 чел.), Атемар (150 чел.), Пензятка (90 чел.), Татарская Тавла (123 чел.), Первомайское (60 чел.).

Обеспечивая ресурсами г. Саранск и другие города России, маятниковая миграция и «отходничество» наносят ущерб налоговой базе Лямбирского района, так как большая часть налоговых поступлений остается за пределами района.

Традиционно функции регулирования миграции населения осуществлял Государственный комитет по труду (впоследствии – Министерство труда и занятости населения), который занимался сельскохозяйственным переселением в Мордовии. Также служба занятости занималась реализацией мероприятий, связанных с повышением территориальной мобильности рабочей силы, в том числе маятниковой миграции. Основной формой реализации мероприятий по регулированию миграции было сотрудничество с предприятиями и организациями, заинтересованными в привлечении дополнительной рабочей силы.

Для анализа миграционной ситуации в республике, выработки рекомендаций по осуществлению единой государственной миграционной политики, улучшению взаимодействия органов исполнительной власти республики с федеральными органами исполнительной власти и их территориальными органами, органами местного самоуправления и общественными объединениями при решении экономических, соци-

альных, этнокультурных вопросов, связанных с миграционными процессами, Указом Главы РМ от 6 декабря 2006 г. № 222-УГ был образован Координационный совет Республики Мордовия по миграционной политике, который возглавляет Председатель Правительства Республики Мордовия В. Д. Волков (с марта 2008 г. – Координационный совет Республики Мордовия по демографической и миграционной политике, возглавляемый Председателем Государственного Собрания В. А. Кечкиным).

Основным рабочим органом по регулированию миграции населения в настоящее время является Государственный комитет Республики Мордовия по занятости населения. Госкомзанятости Республики Мордовия определен как уполномоченный орган по организации и координации работ по определению потребности в привлечении иностранных работников и подготовке предложений по объемам квот в Республике Мордовия. Одновременно Госкомзанятости Республики Мордовия является Уполномоченным органом исполнительной власти по оказанию содействия расселению соотечественников (УОРС), добровольно переселяющихся в республику из-за рубежа. С июня 2008 г. Госкомзанятости Республики Мордовия переданы функции регулирования трудовой сферы. Таким образом, с точки зрения структур управления на данный момент созданы все условия для нормального регулирования миграционных процессов.

Однако реальные потоки маятниковой миграции имеют значительно больший объем, а регулирование этих потоков возможно лишь с помощью создания достойных условий для жизни. Именно на муниципальном уровне эти проблемы стоят в наиболее острой форме. Мониторинг всех видов трудовой миграции может и должен производиться на уровне административно-территориальных районов и сельских администраций, как это делается в Лямбирском районе. Значительную роль в этом процессе может сыграть баланс трудовых ресурсов и рабочих мест.

В 2006 г. был разработан баланс трудовых ресурсов по республике в разрезе каждого села. В 2005 г. в системе государственной статистики была разработана технология расчета нового баланса трудовых ресурсов с учетом переписи населения 2002 г. В этом балансе миграция представлена через показатели численности проживающих на территории сельской администраций, но работающих вне ее, а также численности работающих на территории сельской администрации, но проживающих вне ее. К этим показателям относится и маятниковая

миграция, оценка которой производится по отдельным отчетным формам.

Тем не менее баланс требует постоянного мониторинга, коррекции и, самое важное, – прогнозирования, но даже на данный момент не все районы имеют соответствующие расчеты на 2007 г., а тем более, на 2015–2020 гг. Особенно сложной является процедура прогнозирования миграции населения, в частности маятниковой миграции, интенсивность которой зависит от степени развития экономики, от деятельности каждого предприятия в отдельности.

Список литературы

1. Трудовая миграция в России / Отв. ред. О. Д. Воробьева. М., 2001.
2. Трудовая миграция в СНГ: социальные и экономические эффекты / Отв. ред. Ж. А. Зайончковская. М., 2003.
3. Муниципальная целевая программа социально-экономического развития Лямбирского муниципального района Республики Мордовия на период до 2010 г. и прогноз до 2020 г.
4. Муниципальная целевая программа социально-экономического развития Атемарского сельского поселения Лямбирского муниципального района Республики Мордовия на период до 2011 г. и прогноз до 2020 г.

**РАЗРАБОТКА МЕТОДИКИ ПРОГНОЗИРОВАНИЯ СПРОСА
И ПРЕДЛОЖЕНИЯ НА РЫНКЕ ТРУДА
И ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫХ УСЛУГ ЭКОНОМИКИ
МУНИЦИПАЛЬНЫХ ОБРАЗОВАНИЙ
КРАСНОЯРСКОГО КРАЯ**

**З. А. Васильева, И. В. Филимоненко,
Н. В. Разнова, Т. П. Лихачева**

*Федеральное государственное образовательное учреждение высшего профессионального образования «Сибирский федеральный университет»,
Институт градостроительства, управления и региональной экономики,
факультет управления и бизнес-технологий
office@iubt.ru*

Трудовой потенциал муниципального образования Красноярского края представляет собой количественные и качественные характеристики трудоспособного населения, обладающего способностью к саморазвитию и обеспечивающего возможности для достижения экономического роста каждого муниципального производственно-хозяйственного комплекса, являясь в условиях рыночной экономики важнейшим ресурсом его развития. От эффективного использования трудового потенциала зависят количественная характеристика масштабов общественного продукта и темпы экономического роста муниципальных образований.

В связи с этим одной из важнейших задач территориальных органов власти является организация эффективного управления процессом формирования трудового потенциала территории. При этом сам термин **«трудовой потенциал»** предполагает определенную внутреннюю основу, резерв и скрытые возможности индивида, способность их развивать, а одним из наиболее эффективных инструментов механизма управления трудовым потенциалом является *прогнозирование*.

Процесс прогнозирования трудового потенциала – преобразование имеющейся информации о состоянии изучаемого объекта, наблюдавшихся ранее тенденций и условий его функционирования в данный момент в систему представлений о будущем состоянии или поведении объекта. В целях создания эффективного механизма формирования, воспроизводства и развития трудового потенциала Красноярского края, для обеспечения его устойчивого инновационного развития, уче-

та изменений в социально-экономических и демографических процессах для органов власти территории актуальна задача разработки методических основ прогнозирования и мониторинга трудового потенциала в разрезе ее муниципальных образований.

Отсутствие действенного инструментария для решения данной проблемы снижает эффективность использования трудовых ресурсов, замедляя темпы экономического роста, определенные Программой социально-экономического развития (СЭР) Красноярского края. Тогда как современная практика управления муниципальными образованиями показывает, что недостаточно эффективное использование их трудового потенциала ведет к его обеднению, провоцируя социальные конфликты.

Проблема обостряется не только из-за отсутствия отработанной системы мониторинга, но и разноплановости и сложности получения информации о состоянии трудового потенциала муниципальных образований края.

Разработка методологических основ мониторинга и прогнозирования трудового потенциала на муниципальном уровне позволит органам местного самоуправления повысить оперативность и полноту сбора данных о его состоянии, улучшить качество прогнозирования и определить конкретные меры, направленные на развитие трудового потенциала как важнейшего ресурса для обеспечения программ СЭР Красноярского края.

Управление кадровым потенциалом края 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, видов экономической деятельности (ВЭД), муниципальных образований края, а также информации о причинах дисбаланса рынка труда, поскольку в настоящее время отчетные, статистические и аналитические данные органов государственной статистики недостаточны для информационного обеспечения и формирования показателей дифференцированного учета работающих в разрезе профессий и специальностей. По одним и тем же профессиям и специальностям одновременно имеются неудовлетворенный спрос и избыточное предложение рабочей силы, так как, с одной стороны, работодателям нужны рабочие высокой квалификации, а с другой – уровень предлагаемой работникам оплаты труда не удовлетворяет их потребности.

Одновременно с этим в общественном мнении сформировался перечень отдельных престижных профессий и специальностей, которые в силу перепроизводства оказываются невостребованными на рынке труда. Это происходит из-за недостаточных информационных взаимосвязей рынка труда и рынка образовательных услуг.

Кроме того, динамика конъюнктуры рынка, переход экономики края на путь инновационного развития, внедрения новых технологий, новых форм организации работы, а также демографический спад диктуют необходимость непрерывного обучения и переквалификации (переподготовки) любого специалиста на протяжении всей его профессиональной деятельности.

При этом постоянно действующей системы повышения квалификации и переподготовки кадров, удовлетворяющей условиям инновационного процесса развития ключевых отраслей экономики, в крае фактически не существует.

Специалистами факультета управления и бизнес-технологий Института градостроительства, управления и региональной экономики Сибирского федерального университета на основе изучения и обобщения мирового опыта прогнозирования, в том числе и трудового потенциала муниципальных образований, технологий мониторинга воспроизводства и развития трудовых ресурсов, предпринята попытка разработки и определения:

- информационно-аналитической базы методов прогнозирования и технологий мониторинга потребности муниципальных образований в трудовых ресурсах в территориальном, отраслевом и профессионально-квалификационном разрезах;

- перечня показателей для анализа и оценки трудового потенциала с учетом направлений социально-экономического развития (СЭР) и демографической ситуации муниципальных образований края;

- методики прогнозирования и технологии мониторинга трудового потенциала муниципальных образований Красноярского края с учетом направлений СЭР и демографической ситуации, в том числе определения дополнительной кадровой потребности, вызванной изменениями влияния внешних макроэкономических факторов, стратегическими направлениями программ СЭР, инвестиционной политикой регионального развития, а также совокупной кадровой потребности экономики муниципальных образований Красноярского края на период до 2015 г. в

территориальном, отраслевом и профессионально-квалификационном разрезах.

При разработке методики прогнозирования динамики трудового потенциала Красноярского края в территориальном, отраслевом и профессионально-квалификационном разрезах за основу были взяты методика прогнозирования и обобщенная модель социально-экономической системы «Экономика – рынок труда – профессиональное образование» [1], разработанная в Центре бюджетного мониторинга Петрозаводского государственного университета (далее – Центр).

Данная модель сформирована с использованием системного подхода. Объектом моделирования является трудовой ресурс (материальные потоки людей), а основными элементами модели такие подсистемы, как:

- рынок труда,
- рынок образовательных услуг,
- экономика субъекта Федерации (СФ).

Согласно предположениям разработчиков модели, внешними воздействиями, приводящими данную систему в движение, являются вектор рождаемости (демографическая составляющая) и вектор экономического развития СФ (экономическая и инвестиционная составляющие). Расположение элементов системы в хронологическом порядке при прохождении их человеческим ресурсом представлено на рис. 1, отражающем следующие четыре поля:

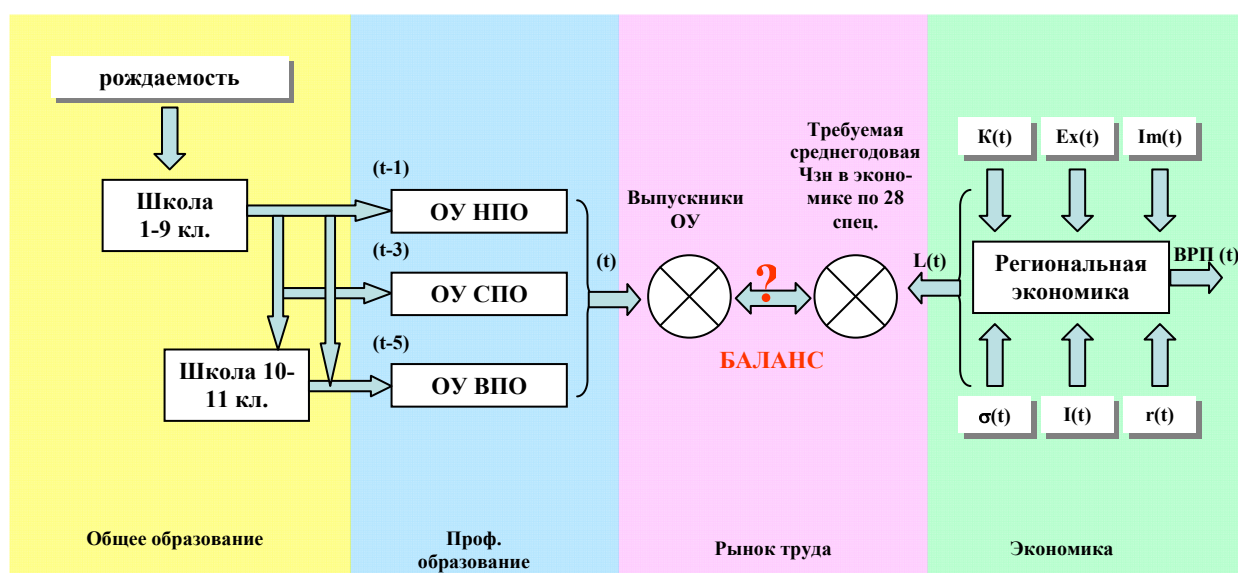
- система общего образования,
- система профессионального образования,
- рынок труда,
- экономика.

При этом движение трудовых ресурсов происходит последовательно: «*вход*» в систему осуществляется через вектор рождаемости, «*выходом*» является валовой региональный продукт (ВРП) СФ. Между «*входом*» и «*выходом*» трудовые ресурсы проходят следующие этапы: систему начального, общего и профессионального образования, рынок труда и экономику СФ.

Согласно данной модели, трудовые ресурсы или квалифицированные кадры, занятые в экономике СФ, должны регулярно обновляться и пополняться в той мере, в какой это необходимо различным видам экономической деятельности (ВЭД) для их эффективно-

го развития, и что является необходимым базовым элементом при производстве товаров и услуг с позиции макроэкономики.

Общепринято мнение о том, что степень развития экономики в значительной степени определяют такие показатели, как темпы роста ВРП по ВЭД, которые определены и утверждены в программах развития каждого СФ. При этом для обеспечения выбранных темпов экономического роста, в частности, требуются трудовые ресурсы определенных специальностей и определенного уровня профессиональной подготовки, в связи с чем возникает задача оценки и прогнозирования количества трудовых ресурсов, необходимых экономике как Красноярского края в целом, так и на уровне его отдельных муниципальных образований.



$K(t)$ – основные фонды, $Ex(t)$ – экспорт, $Im(t)$ – импорт,
 $\sigma(t)$ – эффективность новых технологий,
 $I(t)$ – инвестиции,
 $r(t)$ – доля оплаты труда в ВРП.

Рис. 1. Структурная модель динамической системы «Экономика – рынок труда – профессиональное образование»

На рынке труда происходит сочетание потребностей экономики СФ в специалистах с возможностями подготовки системой образования требуемого объема квалифицированных кадров. Система же профессионального образования «в идеале» должна удовлетворять

ежегодную потребность экономики в обновляемых кадрах и тем самым обеспечивать баланс на поле рынка труда. С позиций разработчиков модели ее главная задача – описать обеспечение максимального соответствия между потребностями экономики и возможностями системы образования. С использованием математических методов данная модель позволяет получить долгосрочные прогнозы различных вариантов развития экономики в целом, по отдельным ВЭД СФ, а затем использовать эти прогнозы для научно обоснованного определения необходимой численности занятых в разрезе уровней подготовки, профессий и квалификаций.

Однако первым и вносящим наибольшую неопределенность в модель является блок «экономика» [1], поскольку на развитие экономики региона, как в целом, так и отдельных видов экономической деятельности, сильное влияние оказывают внешние воздействия, и в первую очередь инвестиции. От инвестиций зависят параметры структуры видов экономической деятельности, такие как коэффициент эффективности новых технологий, который, в свою очередь, влияет на производительность труда, коэффициент обновления основных фондов и пр. Предсказать, насколько в отдельные ВЭД будут стабильно поступать инвестиции и какие они внесут изменения в саму структуру ВЭД, достаточно сложно. Поэтому правомерно в рамках данной методики применение метода сценариев, позволяющего разработать вариантный прогноз развития экономики региона с оценкой ее потребности в кадрах:

А. При отсутствии данных об инвестициях в отрасль и основных фондах.

Б. Инерционный вариант развития: изменение численности занятых в экономике региона и отдельных ВЭД не зависит от изменения ВРП и необходимо нахождение коэффициента корреляции между численностью населения в трудоспособном возрасте и численностью занятых в экономике.

Концептуальной основой в модели является развитие региональной системы образования для удовлетворения потребности региональной экономики и рынка труда. Определение потребности региональной экономики в специалистах базируется на предположениях о том, что:

- структура трудовых ресурсов, необходимая для производства единицы продукции, не имеет значительных региональных особен-

ностей, а определяется уровнем технологий и организации труда для различных ВЭД;

- структура промышленного производства в рамках отдельных субъектов Федерации достаточно консервативна и плавно меняется в пределах горизонта планирования.

Достоинством данной «технологической» методики, или методики «сверху», является то, что она обладает свойством универсальности, т. е. правомерна для всех субъектов Федерации, в разрезе всех отраслей экономики либо ВЭД, для всех уровней образования. Параметры модели содержат как данные, мало изменяющиеся от региона к региону, так и данные, уникальные для анализируемого субъекта Федерации. Обоснование методики и ее пригодности для различных уровней профессионального образования, как и алгоритм расчетов, подробно представлено в работах разработчиков [1–4].

Универсальность методики расчета «сверху» определяется выбором значимых факторов: инерционностью региональной структуры промышленного производства, постоянством структуры человеческого капитала, необходимого для производства единицы продукции в пределах страны, консервативностью системы образования в регионе, учетом демографических факторов.

«Технологическая» методика прогнозирования основана на стандартизированном подходе, формализованном в унифицированную математическую модель, и может применяться для любого СФ при формировании государственного заказа на подготовку специалистов по трем уровням профессионального образования. При этом государственный заказ на подготовку специалистов с высшим профессиональным образованием остается на федеральном уровне, а заказ на подготовку специалистов со средним и начальным профессиональным образованием остается как государственная функция на уровне регионов. Численный расчет потребностей в специалистах в разрезе отраслей экономики адаптирован специалистами Центра бюджетного мониторинга Петрозаводского государственного университета для ряда субъектов Федерации, в том числе и экономики Красноярского края.

Вместе с тем модель имеет *ряд ограничений и допущений*, которые нуждаются в доработке, среди которых:

а) уточнение коэффициента ротации (R) общей численности занятых в экономике в зависимости от пола и характера возрастной структуры в отдельных ВЭД;

б) уточнение коэффициентов матрицы соответствия «группы специальностей – ВЭД» для каждого уровня профессионального образования;

с) уточнение коэффициентов матрицы соответствия «группы специальностей – подотрасли промышленности» для каждого уровня профессионального образования;

д) уточнение трендов в развитии отраслей экономики субъектов Федерации;

е) распределение числа занятых по отраслям экономики и уровню образования в региональном разрезе.

Указанные проблемы отчасти могут быть решены в ходе организации системы мониторинга за состоянием факторов, определяющих ежегодную потребность экономики региона в кадрах, а также консультаций с заинтересованными федеральными министерствами, ведомствами и региональными органами власти.

Следует отметить и тот факт, что предлагаемая и адаптированная специалистами Центра модель прогнозирования относится к категории макроэкономических и напрямую не позволяет проводить построение прогноза потребности экономики в разрезе ВЭД на уровне муниципальных образований СФ. Следовательно, необходима адаптация данного подхода для прогнозирования и мониторинга трудового потенциала на уровне муниципальных образований края. Данная попытка осуществлена специалистами факультета управления и бизнес-технологий Института градостроительства, управления и региональной экономики Сибирского Федерального университета (г. Красноярск).

Методика прогнозирования трудового потенциала муниципальных образований была апробирована по ряду муниципальных образований края. Прогнозные расчеты кадровой потребности разработаны на период до 2015 г. с учетом характера движения рабочей силы, рабочих мест и прочих важных факторов. Определена **совокупная кадровая потребность экономики** Красноярского края, включающая:

- **дополнительную потребность**, определяемую стратегическими направлениями развития территориального субъекта, программами СЭР, в том числе с инвестиционной политикой региона и связанную с появлением новых рабочих мест за счет организации нового производства или расширения действующего;

- *потребность на замену* – дополнительная кадровая потребность, вызванная изменением влияния социально-экономических факторов и тенденций развития и, в первую очередь, обусловленная необходимостью восполнения выбывших работников по причинам: выхода на пенсию; длительного отсутствия на рабочем месте в соответствии с выполняемыми обязанностями; увольнения (по собственному желанию или в приказном порядке); естественной убыли.

Важно отметить, что структура трудового потенциала Красноярского края различается по отраслевому, территориальному и профессионально-квалификационному признакам. Отраслевая и территориальная структуры трудового потенциала края обуславливаются территориальной структурой занятости, сложившейся на протяжении достаточно длительного промежутка времени, а также программами СЭР экономики края в целом и его отдельных муниципальных образований. Данные структуры являются относительно устойчивыми, а структура трудового потенциала в профессионально-квалификационном разрезе является наиболее мобильной и определяется системой рабочих мест в районах и городах края.

Высокая изменчивость в спросе на профессии подтверждается тем фактом, что за последние годы на рынке труда Красноярского края появляются новые виды профессий. Среди причин такой ситуации – изменение условий и появление новых форм ведения бизнеса, использование новых технологических разработок и др.

Естественно, что и кадровый потенциал организаций и предприятий должен соответствовать новым рыночным отношениям. У организаций и предприятий вполне оправданно сегодня возникает потребность в осуществлении ряда новых функций, необходимых для успешной работы в условиях рыночной экономики, таких как обеспечение организации информационными ресурсами, формирование и поддержка партнерских отношений со своими клиентами, разработка оптимальных схем доставки товаров до потребителей, формирование и поддержка благоприятного имиджа организации во внешней среде. Выполнение этих и ряда других функций требует наличия в организациях специалистов нового уровня, «новых» профессий, подготовка которых осуществляется в рамках 28 укрупненных групп подготовки специалистов с высшим, средним и начальным профессиональным образованием.

Концептуальная схема методики прогнозирования потребности региональной экономики, отдельных ВЭД в специалистах с различным уровнем профессионального образования и экономики муниципальных образований, с учетом концепции специалистов Центра мониторинга г. Петрозаводска представлена на рис. 2.

Данная методика прогнозирования детализирует модель Центра мониторинга г. Петрозаводска, позволяет построить прогноз трудового потенциала для трех уровней:

- **региональный**: определяется требуемая численность занятых в экономике региона для достижения программных показателей экономического роста;

- **уровень видов ЭД**: помимо определения требуемой численности занятых в экономике региона в разрезе ВЭД для достижения плановых объемов выпуска товаров и услуг определяются: прогнозные величины численности занятых по уровням профессионального образования и ежегодной потребности в специалистах по уровням профобразования и квалификации;

- **уровень муниципального образования (МО)** – для экономики отдельного МО определяются: требуемая численность занятых в экономике МО в разрезе ВЭД для достижения плановых объемов выпуска товаров и услуг, прогнозные величины численности занятых по уровням профессионального образования и ежегодной потребности в специалистах по уровням профобразования и квалификации.

Общая технология прогнозирования в рамках уточненной методики предполагает определенный алгоритм работы (этапы), принятие ряда предположений и допущений.

1-й ЭТАП. ОПРЕДЕЛЕНИЕ ТРЕБУЕМОЙ ЧИСЛЕННОСТИ ЗАНЯТЫХ В ЭКОНОМИКЕ РЕГИОНА

Сценарий 1. «Невмешательства»

Основные предположения:

1. Наличие корреляции между численностью занятых (Чз) в экономике региона и численностью населения в трудоспособном возрасте (Чтр_в):

$$\text{Чз}^1(t) = k \times \text{Чтр_в}(t). \quad (1)$$

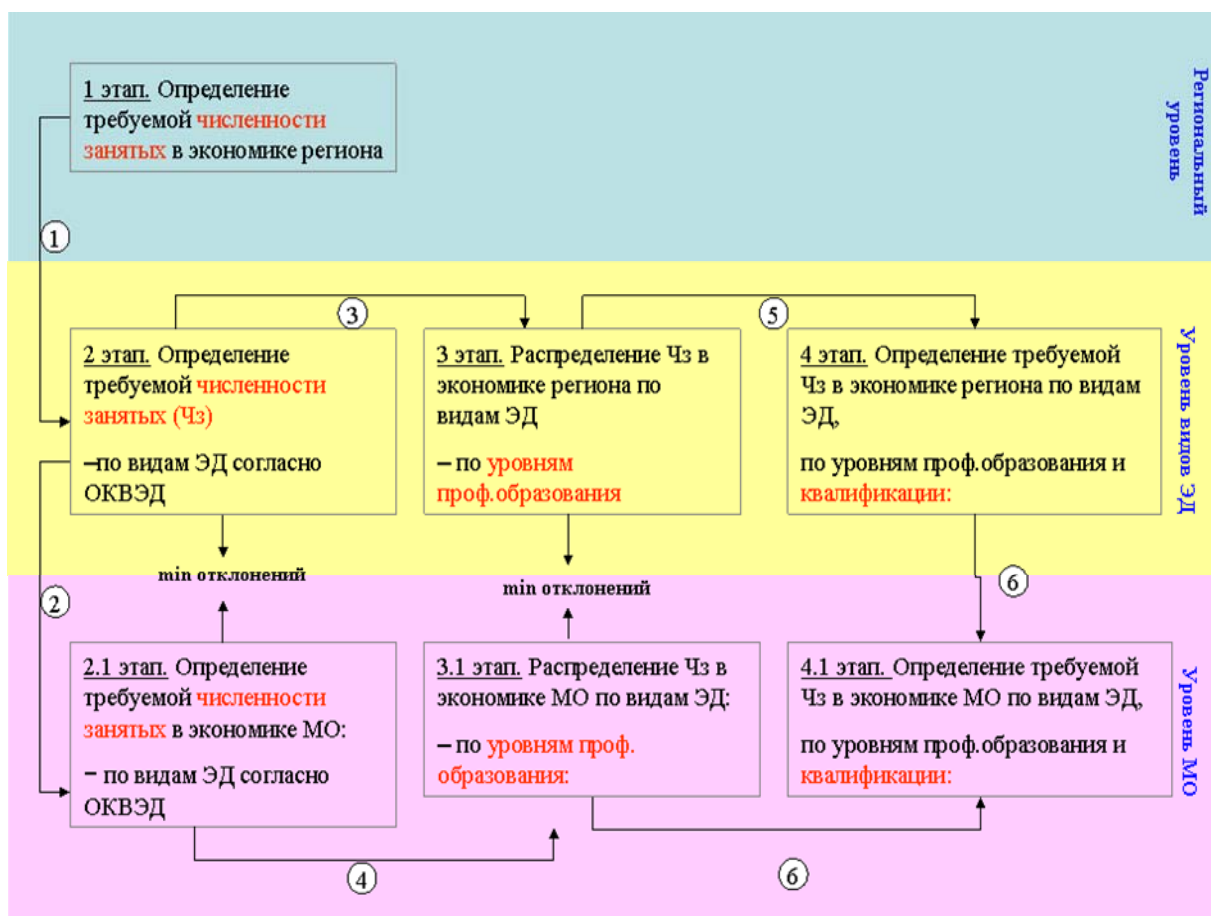


Рис. 2. Основные этапы методики прогнозирования трудового потенциала муниципальных образований

2. Коэффициент k подбирается методом экспоненциального сглаживания по формуле:

$$k(t) = (1-\alpha) \times k(t-1) + \alpha \times k(t), \quad (2)$$

где α – коэффициент от 0 до 1.

Исходные данные:

- Численность занятых в экономике региона в период 2000–2005 гг.
- Численность населения в трудоспособном возрасте за период 2000–2005 гг.
- Прогноз численности населения в трудоспособном возрасте

до 2025 г. (демографический прогноз).

Результаты: Численность занятых (Чз) в экономике региона до 2015 г.

Сценарий 2. «Экономический рост»

Основные предположения:

1. Производительность труда (Прт) в экономике региона прямо пропорциональна инвестициям в основной капитал (Иок) региона:

$$\text{Прт}(t) = a + b \times \text{Иок}(t). \quad (3)$$

Коэффициенты a и b подбираются в результате регрессионного анализа.

2. Производительность труда рассчитывается по формуле:

$$\text{Пр}(t) = \text{ВРП}(t) / \text{Чз}(t). \quad (4)$$

Исходные данные:

– Прогнозные значения ВРП до 2015 г. согласно Программе СЭР Красноярского края.

– Прогнозные значения Иок до 2015 г. согласно Программе СЭР Красноярского края.

Результаты: Численность занятых (Чз) в экономике региона до 2015 г.

$$\text{Чз}^2(t) = \text{ВРП}(t) / (a + b \times \text{Иок}(t)). \quad (5)$$

При проведении расчетов по данному сценарию прогнозы выстраиваются в двух вариантах:

А) *пессимистическом*, при котором темпы роста и показатели развития экономики края соответствуют энергетическому варианту Программы СЭР,

Б) *оптимистическом*, при котором темпы роста и показатели развития экономики края соответствуют инновационному варианту Программы СЭР.

Сценарий 3. «Агрегированный»

Усредняются значения сценариев 1 и 2 на основе средней арифметической:

$$\text{Чз}(t) = 0,5 \times (\text{Чз}^1(t) + \text{Чз}^2(t)). \quad (6)$$

Результат: Усредненная численность занятых ($\text{Чз}(t)$) в экономике региона до 2015 г. с учетом факторов:

- демографии;
- экономического роста.

Таким образом, результаты расчетов первого этапа методики позволяют **определить** следующие величины:

1) Дополнительную кадровую потребность экономики Красноярского края за период 2007–2015 гг., вызванную изменениями влияния социально-экономических факторов и тенденций развития (демографических, миграционных, социальных, технических), в первую очередь вызванную необходимостью «замены» трудового потенциала:

$$\Delta^1 \text{Чз} (t) = \text{Чз} (t-1)/25. \quad (7)$$

При этом предполагается, что средний трудовой стаж занятых в экономике края составляет 25 лет.

2) Дополнительную кадровую потребность экономики Красноярского края за период 2007–2015 гг. в соответствии со стратегическими направлениями программ СЭР и инвестиционной политикой региона:

$$\Delta^2 \text{Чз} (t) = \text{Чз} (t) - \text{Чз} (t-1). \quad (8)$$

3) Совокупную дополнительную кадровую потребность экономики Красноярского края за период 2007–2015 гг.:

$$\Delta \text{Чз} (t) = \Delta^1 \text{Чз} (t) + \Delta^2 \text{Чз} (t). \quad (9)$$

4) Величины совокупной дополнительной кадровой потребности экономики края, покрываемые собственными трудовыми ресурсами ($\Delta^{\text{тр-с}} \text{Чз} (t)$) и трудовыми мигрантами ($\Delta^{\text{тр-м}} \text{Чз} (t)$):

$$\Delta^{\text{TP-M}}\text{Ч}_3(t) = \begin{cases} 0; & \text{если } \text{Ч}_3(t) \leq \text{Ч}_{\text{тр}_v}(t) \times 0,8 \\ \text{Ч}_3(t) - \text{Ч}_{\text{тр}_v}(t) \times 0,8; & \text{если } \text{Ч}_3(t) > \text{Ч}_{\text{тр}_v}(t) \times 0,8 \end{cases} \quad (10)$$

$$\Delta^{\text{TP-C}}\text{Ч}_3(t) = \Delta\text{Ч}_3(t) - \Delta^{\text{TP-M}}\text{Ч}_3(t).$$

2-й ЭТАП. ОПРЕДЕЛЕНИЕ ТРЕБУЕМОЙ ЧИСЛЕННОСТИ ЗАНЯТЫХ ПО ВИДАМ ЭКОНОМИЧЕСКОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ СОГЛАСНО ОКВЭД

Сценарий 1. «Невмешательства» (экстенсивное развитие экономики)

Основные предположения:

1. Производительность труда остается постоянной (на уровне 2006 г.) на период прогноза 2008–2015 гг. для всех видов ЭД:

$$\text{Прт}(t) = \text{Const},$$

$$\text{ОП}(t) / \text{Чз}_{\text{вэд}}(t) = \text{ОП}(t+1) / \text{Чз}_{\text{вэд}}(t+1).$$

2. Численность занятых для всех видов ЭД определяется по формуле:

$$\text{Чз}_{\text{вэд}}^1(t+1) = \text{Чз}_{\text{вэд}}^1(t) \times \text{Тр}_{\text{вэд}}^t, \quad (11)$$

где $\text{Тр}_{\text{вэд}}^t = \text{ОП}(t+1)/\text{ОП}(t)$ – темпы роста объемов выпуска товаров и услуг по видам экономической деятельности.

Исходные данные:

Прогнозные темпы роста оборота продукции и услуг (ОП) по каждому виду экономической деятельности до 2015 г. согласно Программе СЭР ($\text{Тр}_{\text{вэд}}^t$).

Результаты:

а) Численность занятых ($\text{Чз}_{\text{вэд}}^1$) в экономике края по видам ЭД до 2015 г. при постоянной производительности труда и без учета ограничений по демографии.

б) Структуры занятости ($d_{\text{вэд}}^t$) в экономике края по видам ЭД в период 2007–2015 гг.:

$$d_{\text{вэд}}^t : \sum_{\text{вэд}} d_{\text{вэд}}^t = 1. \quad (12)$$

Сценарий 2. «Управления» (интенсивное развитие экономики)

Основные предположения:

Распределение численности занятых в экономике $Чз(t)$ (результат этапа 1) согласно структурам занятости по ВЭД ($d_{ВЭД}^t$ – результат сценария 1 данного этапа) до 2015 г.

Исходные данные:

Структуры занятости по ВЭД до 2015 г., определенные по результатам сценария 1 данного этапа.

Результаты:

а) Численность занятых ($Чз_{вэд}$) в экономике края по видам ЭД до 2015 г. с ограничением по демографии и с учетом темпов экономического роста и инвестиционного развития:

$$Чз_{вэд}(t) = Чз(t) \times d_{ВЭД}^t. \quad (13)$$

б) Темпы роста занятости ($\Gamma_{вэд}^t$) в экономике края по видам ЭД в период 2007–2015 г., обусловленные ограничением по численности:

$$\Gamma_{вэд}^t = \frac{Чз_{вэд}(t)}{Чз_{вэд}(t-1)}. \quad (14)$$

Таким образом, результаты расчетов второго этапа методики позволяют **определить** следующие величины:

1) Дополнительную кадровую потребность экономики Красноярского края по ВЭД за период 2007–2015 гг., вызванную изменениями влияния социально-экономических факторов и тенденций развития (демографических, миграционных, социальных, технических), в первую очередь вызванную необходимостью «замены» трудового потенциала:

$$\Delta^1 Чз_{вэд}(t) = Чз_{вэд}(t-1)/25. \quad (15)$$

2) Дополнительную кадровую потребность экономики Красноярского края по ВЭД за период 2007–2015 гг. в соответствии со стратегическими направлениями программ социально-экономического развития и инвестиционной политикой региона:

$$\Delta^2 \text{Чз_вэд}(t) = \text{Чз_вэд}(t) - \text{Чз_вэд}(t-1). \quad (16)$$

3) Совокупную дополнительную кадровую потребность экономики Красноярского края по ВЭД за период 2007–2015 гг.:

$$\Delta \text{Чз_вэд}(t) = \Delta^1 \text{Чз_вэд}(t) + \Delta^2 \text{Чз_вэд}(t). \quad (17)$$

2.1-й ЭТАП. ОПРЕДЕЛЕНИЕ ТРЕБУЕМОЙ ЧИСЛЕННОСТИ ЗАНЯТЫХ В ЭКОНОМИКЕ МО ПО ВИДАМ ЭД СОГЛАСНО ОКВЭД

Адаптацию данной методики до уровня муниципальных образований можно проводить двумя вариантами.

Вариант 1. «Сверху – вниз»

Основные этапы:

1. Распределение численности занятых Чз для каждого вида ЭД (в экономике края) по МО пропорционально темпам развития данного вида ЭД в МО и сложившимся темпам производительности труда.

2. Корректировка Чз с учетом кадровой потребности, необходимой для реализации инвестиционных проектов (ИП) МО по ВЭД.

Исходные данные:

а) Численность занятых (Чз) в экономике края по видам ЭД до 2015 г. (результат этапа 2).

б) Структура занятости в каждом ВЭД по МО, сложившаяся в 2006 г.

в) Структура объемов производства каждого вида ЭД по МО, сложившаяся в 2006 г.

г) Темпы роста объемов производства по каждому виду ЭД в МО края до 2015 г. (согласно Программам СЭР).

е) Дополнительная численность занятых по ВЭД в МО, заявленная в связи с реализацией ИП.

Результаты:

а) Прогноз численности занятых (Чз) по видам ЭД в экономике МО до 2015 г.

б) Структуры занятости по ВЭД в экономике МО до 2015 г.

Вариант 2. «Снизу – вверх»

Основные этапы:

1. Определение требуемой численности занятых в экономике МО по методике этапа 1.
2. Определение требуемой численности занятых по видам экономической деятельности в МО по методике этапа 2.

Исходные данные по МО:

- a) Среднегодовая численность работников за период 2000–2005 гг.
- b) Численность населения в трудоспособном возрасте за период 2000–2005 гг.
- c) Выпуск товаров и услуг ($V^{MO t}$) за период 2004–2006 гг.
- d) Прогноз численности населения в трудоспособном возрасте до 2010 г. (демографический прогноз).
- e) Прогнозные значения показателя «**Выпуск товаров и услуг**» до 2010 г. согласно Программе СЭР.
- f) Прогнозные темпы роста показателя «Выпуск товаров и услуг» по укрупненным видам экономической деятельности до 2010 г. согласно Программе СЭР ($T^{MO} p_{вэд}(t)$).
- g) Прогнозные значения инвестиций в основной капитал ($Иок^{MO t}$) до 2010 г. согласно Программе СЭР.
- h) Дополнительная численность занятых по ВЭД, заявленная в связи с реализацией ИП.

Для апробации данной методики на уровне муниципальных образований в качестве объекта анализа были выбраны пять Ассоциаций муниципальных образований Красноярского края: Центр, Восток, Запад, Юг и Север.

3-й ЭТАП. РАСПРЕДЕЛЕНИЕ ЧЗ В ЭКОНОМИКЕ РЕГИОНА ПО ВЭД ПО УРОВНЯМ ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ

Основные шаги:

1. Определение численности занятых в экономике края по уровням образования за период 2000–2006 гг.
2. Определение доли и количества выпускников каждого уровня подготовки, ежегодно приходящих в экономику края за период 2000–2006 гг.

3. Прогноз доли и количества выпускников (ЧВ^{YOt}) каждого уровня подготовки, ежегодно приходящих в экономику края на период 2007–2015 гг.

4. Прогноз численности занятых (ЧЗ^{YOt}) и доли ($d\text{ЧЗ}^{\text{YOt}}$) в экономике края по уровням образования на период 2007–2015 гг.:

$$\begin{aligned}\text{ЧЗ}^{\text{YO}}(t+1) &= \text{ЧЗ}^{\text{YO}}(t) - \text{ЧЗ}^{\text{YO}}(t) \times 0,04 + \text{ЧВ}^{\text{YO}}(t); \\ d\text{ЧЗ}^{\text{YOt}} &= \text{ЧЗ}^{\text{YOt}} / \Sigma \text{ЧЗ}^{\text{YOt}}.\end{aligned}\quad (18)$$

5. Определение структуры ежегодной потребности экономики края по уровням образования на период 2007–2015 гг.:

$$\begin{aligned}d\text{ЧЗ}^{\text{BOt}} \\ d\text{ЧЗ}^{\text{CPOt}} &= d\text{ЧЗ}^{\text{CPOt}} + 0,2 \times d\text{ЧЗ}^{\text{СреднееOt}}, \\ d\text{ЧЗ}^{\text{HPOt}} &= d\text{ЧЗ}^{\text{HPOt}} + 0,8 \times d\text{ЧЗ}^{\text{СреднееOt}} + d\text{ЧЗ}^{\text{ОсновноеOt}} + d\text{ЧЗ}^{\text{НачальноеOt}}.\end{aligned}\quad (19)$$

6. Прогноз величины ежегодной потребности по ВЭД и уровням образования.

Для каждого года прогнозного периода 2007–2015 гг. рассчитываются:

– Поправочный коэффициент: $k^{\text{OY } t/2002} = d^{\text{OYt}} / d^{\text{OY2002}}$. (20)

– Распределение занятого населения по уровням образования и видам ЭД на год прогноза:

$$\text{ЧЗ}_{\text{вэд}}^{\text{OYt}} = \text{ЧЗ}_{\text{вэд}}^{\text{OY2002}} \times k^{\text{OY } t/2002}.\quad (21)$$

– Структура занятых для каждого вида ЭД по уровням образования:

$$dз_{\text{вэд}}^{\text{OYt}} : \Sigma dз_{\text{вэд}}^{\text{OYt}} = 1.\quad (22)$$

Исходные данные:

а) Структуры распределения занятых в экономике края по уровням образования за период 2000–2006 гг.

б) Численность выпускников системы образования по уровням подготовки за период 2000–2006 г.

с) Объемы выпусков ОУ разного уровня подготовки до 2015 г.

д) Распределение занятого населения и структуры распределения занятых в экономике края по видам ЭД и уровням образования в 2002 г. ($Чз_вэд^{OY2002}$ и d^{OY2002} – результаты переписи 2002 г.).

е) Распределение занятого населения по уровням образования – d^{OYt} для каждого года прогнозного периода 2007–2015 г.

Результаты:

а) Структура занятых в экономике края по уровням образования (ВО, СПО, НПО, среднее, основное, начальное) до 2015 г.

б) Структура ежегодной потребности экономики края по уровням образования (ВО, СПО, НПО) до 2015 гг.

с) Прогноз структур распределения занятых в экономике края по видам ЭД и уровням образования на период 2007–2015 гг.

д) Прогноз численности занятых в экономике края по видам ЭД и уровням образования до 2015 г.

е) Прогноз структуры потребности экономики края по видам ЭД и уровням образования до 2015 г.

3.1-й ЭТАП. РАСПРЕДЕЛЕНИЕ ЧИСЛЕННОСТИ ЗАНЯТЫХ В ЭКОНОМИКЕ МО ПО ВИДАМ ЭД И УРОВНЯМ ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ

Основные шаги:

1. Для каждого года прогнозного периода 2007–2015 гг. рассчитываются:

– Поправочный коэффициент: $k^{OY t/2002} = d^{OYt} / d^{OY2002}$. (23)

– Распределение среднесписочной численности работников по уровням образования и видам ЭД на момент 2002 г. ($Чр_вэд^{OY2002}$).

2. Производится корректировка распределения среднесписочной численности работников по уровням образования и видам ЭД на год прогноза согласно формуле:

$$Чр_вэд^{OYt} = Чр_вэд^{OY2002} \times k^{OY t/2002}. \quad (24)$$

3. Определяется структура занятых для каждого вида ЭД в период t:

$$dz_вэд^t : \Sigma dz_вэд^t = 1. \quad (25)$$

4. Определяется численность занятых по ВЭД МО и уровням образования с учетом краевой образовательной структуры для каждого вида ЭД:

$$\begin{aligned} \text{ЧЗН_ВЭД}^{\text{МО}t} &= \text{ЧЗН}^{\text{МО}t} \times \text{дз_ВЭД}^t; \\ \text{ЧЗН_ВЭД}^{\text{УОМО}t} &= \text{ЧЗН}^{\text{МО}t} \times \text{дз_ВЭД}^{\text{ОУ}t}. \end{aligned} \quad (26)$$

Исходные данные:

По данным переписи 2002 г. для МО:

– Распределение занятого населения по уровням образования – $\text{д}^{\text{ОУ}2002}$.

– Среднесписочная численность работников по ВЭД – $\text{Чр_ВЭД}^{\text{ОУ}2002}$.

По каждому году прогнозного периода 2007–2015 гг.:

– Распределение занятого населения по уровням образования в экономике края – $\text{д}^{\text{ОУ}t}$.

– Распределение занятого населения по уровням образования и видам ЭД в экономике края – $\text{дз_ВЭД}^{\text{ОУ}t}$.

Результат: Распределение численности занятых в экономике муниципального образования по видам экономической деятельности и уровням профессионального образования.

Таким образом, в результате третьего этапа методики **определяются** для экономики Красноярского края и каждой из Ассоциаций следующие величины:

1) Дополнительная ежегодная потребность экономики по видам ЭД на период 2007–2015 гг., вызванная необходимостью обновления кадров разных уровней профессиональной подготовки:

$$\Delta^1 \text{ЧЗН_ВЭД}^{\text{УОМО}t} = \text{ЧЗН_ВЭД}^{\text{УОМО}t-1} \times 1/25. \quad (27)$$

2) Дополнительная ежегодная кадровая потребность экономики по видам ЭД и уровням профессиональной подготовки в соответствии с инвестиционной политикой региона:

$$\Delta^2 \text{ЧЗН_ВЭД}^{\text{УОМО}t} = \text{ЧЗН_ВЭД}^{\text{УОМО}t(\text{ИП})}. \quad (28)$$

Источник: АИС ММО. Потребность в кадрах, заявленная в связи с реализацией ИП в Ассоциации «Восток» Красноярского края.

3) Дополнительная ежегодная кадровая потребность экономики по видам ЭД в соответствии со стратегическими направлениями программ социально-экономического развития:

$$\Delta^3 \text{ЧЗН_вЭД}^{yOMOt} = \text{ЧЗН_вЭД}^{yOMOt} - \text{ЧЗН_вЭД}^{yOMOt-1} - \frac{\text{ЧЗН_вЭД}^{yOMOt}}{\text{ЧЗН_вЭД}^{yOMOt(\text{ИП})}} \quad (29)$$

4) Совокупная ежегодная потребность экономики по видам ЭД:

$$\Delta \text{ЧЗН_вЭД}^{yOMOt} = \Delta^1 \text{ЧЗН_вЭД}^{yOMOt} + \Delta^2 \text{ЧЗН_вЭД}^{yOMOt} + \Delta^3 \text{ЧЗН_вЭД}^{yOMOt} \quad (30)$$

4-й ЭТАП. РАСЧЕТ И РАСПРЕДЕЛЕНИЕ ПОТРЕБНОСТИ ЭКОНОМИКИ В ЧИСЛЕННОСТИ ЗАНЯТЫХ ПО ВИДАМ ЭКОНОМИЧЕСКОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ, УРОВНЯМ ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ И КВАЛИФИКАЦИИ

Основные шаги:

1. Расчет ежегодной потребности экономики края в специалистах разного уровня подготовки (ВПО, СПО, НПО):

$$\Delta \text{ЧЗН_вЭД}^{yOt} = \text{ЧЗН_вЭД}^{yOt} \times \frac{1}{25} \quad (31)$$

Предполагается, что средний стаж работы в экономике составляет 25 лет [5–7].

2. Корректировка матриц профессионально-квалификационного соответствия (ПКС) по уровням образования (ВПО, СПО, НПО) для распределения выпускников по 28 УГС по видам ЭД для экономики Красноярского края происходит по формуле:

$$a_{ij}^{OY} = a_{ij}^{OY} \times d_i^{OY-K}(t) / d_i^{OY-PF}(t), \quad (32)$$

(с последующим нормированием коэффициентов)

где, a_{ij}^{OY} – коэффициент в матрице ПКС по уровням образования, скорректированный для Красноярского края; a_{ij}^{OY} – коэффициент в матрице ПКС, разработанной для РФ в целом [1], по соответствующему уровню образования; $d_j^{OY-K}(t)$ – доля выпускников j-й

УГС по соответствующему уровню образования для Красноярского края в период t ; $d_j^{OY-P\Phi}(t)$ – доля выпускников j -й УГС по соответствующему уровню образования для РФ в период t .

При расчетах коэффициентов ПКС здесь и далее использовались статистические данные по выпускам специалистов системой образования Красноярского края, обучающихся на бюджетной основе.

3. Расчет ежегодной потребности Красноярского края в специалистах по видам ЭД, уровням ПО и квалификациям (по 28 УГС) происходит согласно формуле:

$$\Delta ЧЗн_вЭд^{yOt} \times [a_{ij}^{OY}] . \quad (33)$$

Исходные данные:

а) Матрицы ПКС по уровням образования, разработанные в г. Петрозаводске.

б) Объемы выпуска молодых специалистов ОУ разного уровня подготовки в Красноярском крае за период 2000–2006 гг.

с) Распределение численности занятых в экономике края по видам экономической деятельности и уровням профессионального образования (результаты этапа 3).

Результаты:

а) Чз по видам ЭД, замещаемая выпускниками ОУ разного уровня.

б) Чз по видам ЭД в разрезе уровней образования и направлений подготовки.

4.1-й ЭТАП. РАСПРЕДЕЛЕНИЕ Чз В ЭКОНОМИКЕ МО ПО ВИДАМ ЭД И УРОВНЯМ ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ И КВАЛИФИКАЦИИ

Основные шаги:

1. Корректировка региональных матриц профессионально-квалификационного соответствия (ПКС) для экономики МО с учетом потребностей в специалистах разного уровня подготовки:

1.1. Для каждого года прогнозного периода t по каждому ВЭД (i) определяются соотношения структур потребности экономики МО и экономики края в специалистах с соответствующим уровнем образования (ВПО, СПО, НПО) (результаты этапов 3 и 3.1 данной методики):

$$d_j^{yO_MO}(t) / d_j^{yO_K}(t). \quad (34)$$

1.2. Корректировка элементов региональных матриц профессионально-квалификационного соответствия (ПКС) по уровням образования (ВПО, СПО, НПО), квалификациям (28 УГС) и видам ЭД (i) для экономики МО происходит согласно формуле:

$$a_{ij}^{oy} = a_{ij}^{oy} \times d_j^{oy_MO}(t) / d_j^{oy_K}(t) \quad (35)$$

(с последующим нормированием коэффициентов).

4. Распределение общих величин потребностей экономики МО в период t по видам ЭД для определения количества работников по уровням ПО и квалификациям (по 28 УГС) происходит согласно формуле:

$$\Delta ЧЗн_вЭД^{yO}(t) \times [a_{ij}^{oy}]. \quad (36)$$

Исходные данные:

1. Матрицы ПКС по уровням образования для Красноярского края.

2. Вклад каждого МО по каждому виду ЭД в региональный объем выпуска.

Результаты:

– Чз по видам ЭД, замещаемая выпускниками ОУ разного уровня.

– Чз по видам ЭД в разрезе уровней образования и направлений подготовки.

Разработанная методика прогнозирования трудового потенциала муниципальных образований в отраслевом и профессионально-квалификационном разрезе, с учетом демографической, социально-экономической и инвестиционной ситуации, принята и одобрена органами власти территории.

Список литературы

1. Васильев В. Н., Гуртов В. А., Питухин Е. А. и др. Рынок труда и рынок образовательных услуг в субъектах Российской Федерации. М.: Техносфера, 2007. 680 с.

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

3. *Васильев В. Н., Гуртов В. А., Питухин Е. А., Суворов М. В.* Разработка информационно-аналитической системы мониторинга и прогнозирования развития системы образования в субъектах Российской Федерации до 2015 года // Всероссийская научно-практическая конференция «Человеческое измерение в информационном обществе» в рамках Всероссийского форума «Образовательная среда – 2003». М., 2003. С. 8–9.

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

5. *Гуртов В. А.* Проблемы баланса рынка труда и рынка образовательных услуг в Республике Карелия // Материалы научно-методической конференции «Университеты в образовательном пространстве региона: опыт, традиции и инновации», Петрозаводск, 26–27 марта 2003 г. Ч. 1. Петрозаводск, 2003. С. 118–119.

6. *Васильев В. Н., Гуртов В. А., Питухин Е. А.* Формализация математической модели прогнозирования потребностей региональных экономик в специалистах с профессиональным образованием // Труды I Всесоюзной Интернет-конференции. Петрозаводск, 2004.

**РАЗРАБОТКА МАТЕМАТИЧЕСКОЙ МОДЕЛИ
РАСПРЕДЕЛЕНИЯ ПОТОКОВ 9- И 11-КЛАССНИКОВ
ПО ПРИЕМАМ В УЧРЕЖДЕНИЯ ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО
ОБРАЗОВАНИЯ С УЧЕТОМ ОГРАНИЧЕНИЙ
НА ИХ ЧИСЛЕННОСТЬ И НОВЫХ
СОЦИАЛЬНО-ЭКОНОМИЧЕСКИХ ФАКТОРОВ**

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

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

Разработка математической модели с динамическими коэффициентами для прогнозирования распределения выпускников 9-х и 11-х классов общеобразовательных школ региона текущего года и предыдущих лет выпуска по приемам в образовательные учреждения ВПО, СПО и НПО региона с учетом межрегиональной мобильности ограничений на численность не поступивших выпускников школ трех прошедших лет основывается на базовой модели распределения выпускников [1, 2].

**Учет дополнительных факторов в модели на основе
анализа социально-экономической ситуации**

Анализ социальной сферы и системы образования позволил выделить следующие недоучтенные факторы в модели выпускников школ и других учебных заведений по приемам в ОУ ПО:

- 1) в приемах НПО есть студенты, не имеющие 9 классов образования (внутренний фактор);
- 2) дополнительное второе профессиональное образование в приемах ВПО, СПО (внутренние факторы);
- 3) межрегиональные потоки в приемах ВПО, СПО, НПО (внешние факторы);
- 4) переход системы высшего профессионального образования на европейскую систему подготовки кадров: магистр, специалист, бакалавр со сроками обучения в 6 лет, 5 лет, 4 года (внутренние факторы).

На рис. 1 приведена структурная схема распределения потоков выпускников с учетом дополнительных внутренних факторов. Новые потоки, определяющие получение второго высшего и среднего профессионального образования, межрегиональную миграцию, обозначены пунктиром (квадраты, обозначающие уровни образования рассмат-

риваемого и других субъектов Федерации, и стрелки, обозначающие распределение потоков).

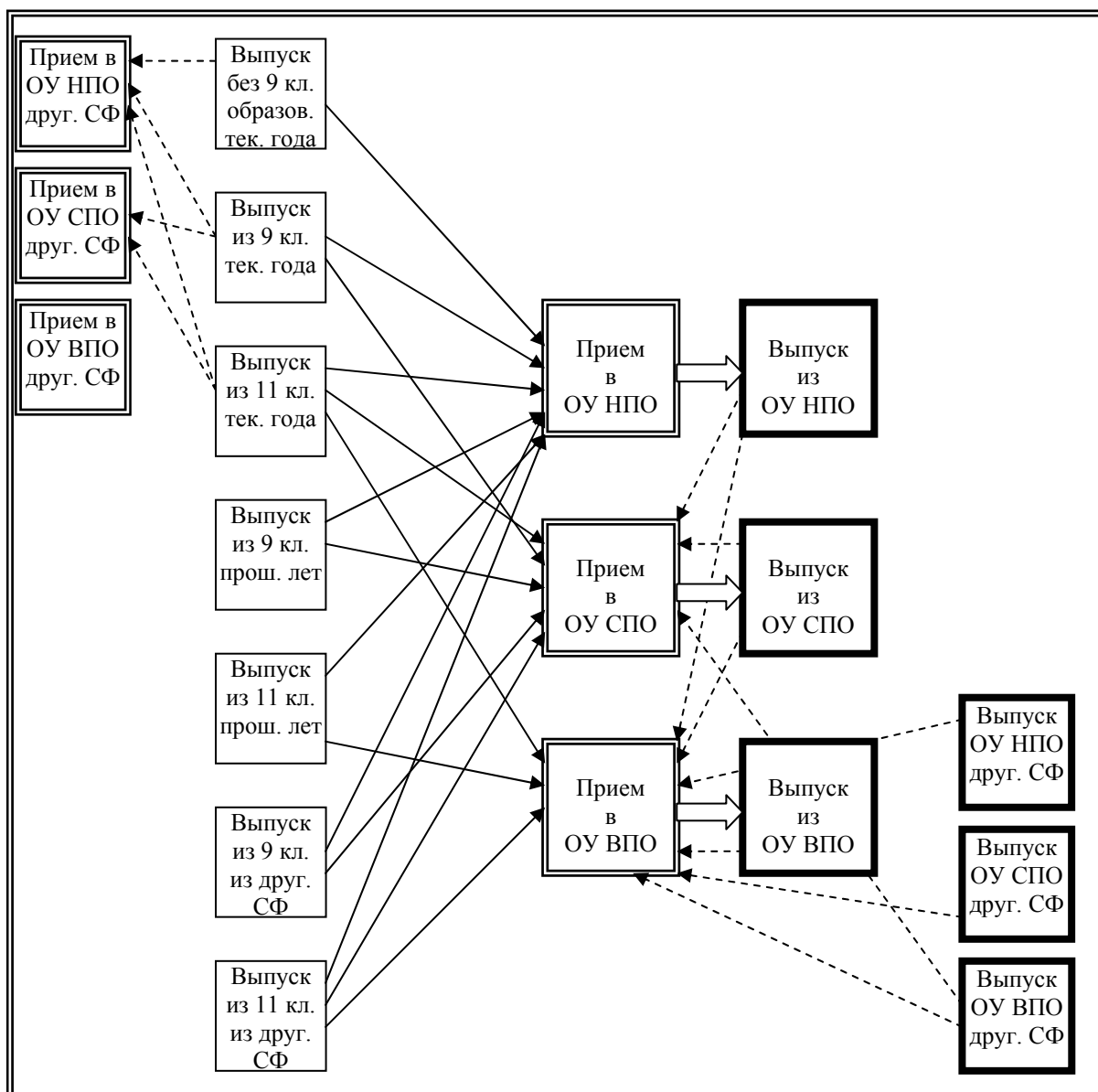


Рис. 1. Структурная схема распределения учащейся молодежи по уровням профессионального образования с учетом новых внутренних факторов

Распределение потоков студентов в блоке системы высшего профессионального образования представлено на отдельной схеме, где учитывается выпуск потоков трех уровней квалификации: бакалавров, специалистов и магистров (рис. 2).

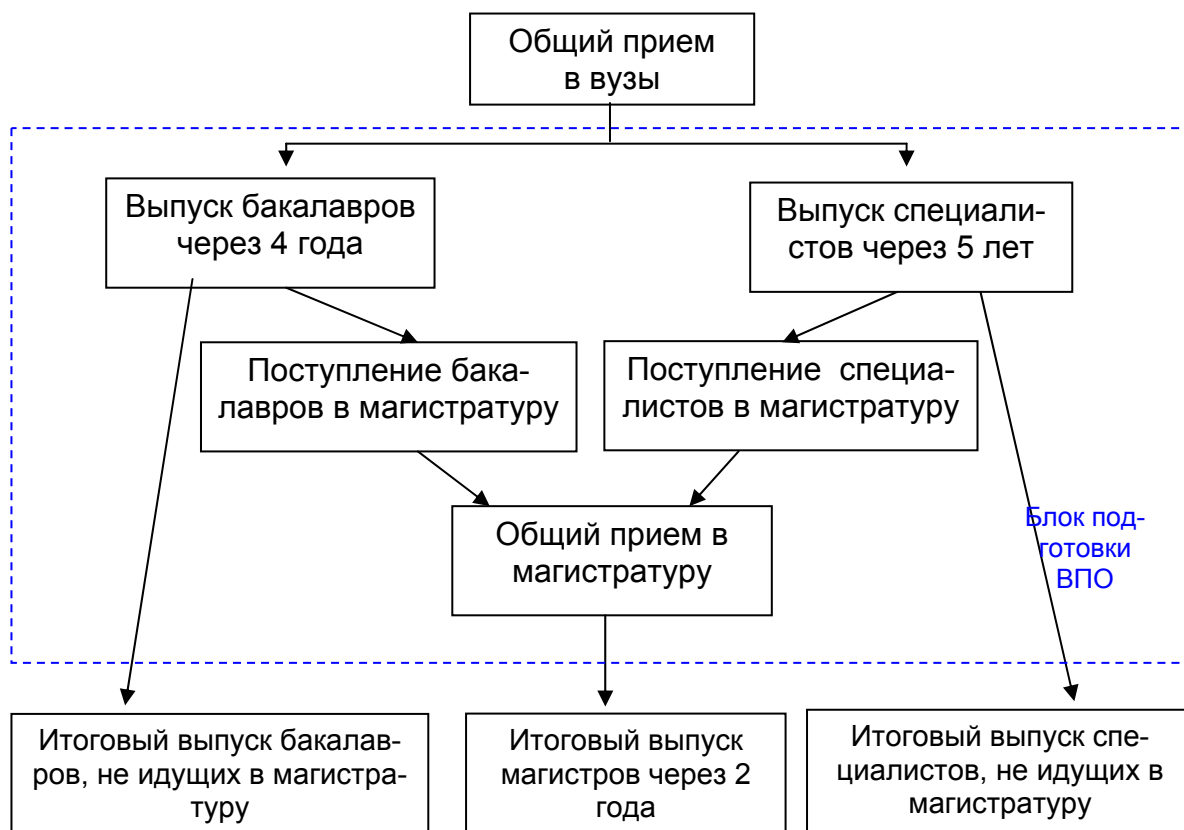


Рис. 2. Схема перераспределения потоков для блока ВПО

Далее в соответствии с приведенными структурными схемами приводится новая математическая модель, обеспечивающая адекватный учет динамики перераспределения потоков студентов за счет использования нестационарных коэффициентов, а также учитывающая дополнительные внутренние и внешние факторы за счет введения в модель новых параметров.

**Модель распределения потоков выпускников
с нестационарными коэффициентами и учетом дополнительных
внутренних и внешних миграционных факторов
в виде системы разностных уравнений**

Базовая математическая модель [3] представляет собой систему линейных разностных уравнений с дискретизацией по времени моментов измерения – по годам.

Запись модернизированной модели распределения выпускников по приемам с учетом нестационарных коэффициентов и дополнительных внутренних и внешних факторов в виде системы конечно-разностных уравнений следующая:

$$\left\{ \begin{array}{l}
P_{N_{m,k}}(i) = U_{9_m}(i-1)K_{9r_{-N_{m,k}}}(i) + U_{11_m}(i-1)K_{11r_{-N_{m,k}}}(i) + \\
U_{9_m}(i)(K_{9_{-N_{m,k}}}(i) + K_{n9_{-N_{m,k}}}(i)) + U_{11_m}(i)K_{11_{-N_{m,k}}}(i) + \\
\sum_{j=1}^{J-1} [K_{9_{-N_{j_{-m,k}}}}(i)V_{N_j}(i) + K_{11_{-N_{j_{-m,k}}}}(i)V_{11_j}(i)]; \\
P_{C_{m,k}}(i) = U_{9_m}(i)K_{9_{-C_{m,k}}}(i) + U_{11_m}(i)K_{11_{-C_{m,k}}}(i) + U_{9_m}(i-1)K_{9r_{-C_{m,k}}}(i) + \\
U_{11_m}(i-1)K_{11r_{-C_{m,k}}}(i) + P_{N_{m,k}}(i-2)K_{NOU_{m,k}}(i)K_{N_{-C_{m,k}}}(i) + \\
P_{N_{m,k}}(i-3)K_{NOU_{m,k}}(i)K_{Nr_{-C_{m,k}}}(i) + P_{C_{m,k}}(i-4)K_{COU_{m,k}}(i)K_{C_{-C_{m,k}}}(i) \\
+ P_{C_{m,k}}(i-5)K_{COU_{m,k}}(i)K_{Cr_{-C_{m,k}}}(i) + \sum_{j=1}^{J-1} [K_{9_{-S_{j_{-m,k}}}}(i)V_{9_j}(i) + \\
K_{11_{-S_{j_{-m,k}}}}(i)V_{11_j}(i) + K_{N_{-S_{j_{-m,k}}}}(i)V_{N_{j,k}}(i)]; \\
P_{V_{m,k}}(i) = P_{N_{m,k}}(i-2)K_{NOU_{m,k}}(i)K_{N_{-V_{m,k}}}(i) + P_{C_{m,k}}(i-4)K_{COU_{m,k}}(i)K_{C_{-V_{m,k}}}(i) + \\
P_{N_{m,k}}(i-3)K_{NOU_{m,k}}K_{Nr_{-V_{m,k}}} + P_{C_{m,k}}(i-5)K_{COU_{m,k}}K_{Cr_{-V_{m,k}}} + U_{11_m}(i)K_{11_{-V_{m,k}}}(i) + \\
U_{11_m}(i-1)K_{11r_{-V_{m,k}}}(i) + P_{V_{m,k}}(i-5)K_{VOU_{m,k}}(i)K_{V_{-V_{m,k}}}(i) + \\
P_{V_{m,k}}(i-6)K_{VOU_{m,k}}(i)K_{Vr_{-V_{m,k}}}(i) + \sum_{j=1}^{J-1} [K_{11_{-V_{j_{-m,k}}}}(i)V_{V_j}(i) + \\
+ K_{N_{-V_{j_{-m,k}}}}(i)V_{N_{j,k}}(i) + K_{C_{-V_{j_{-m,k}}}}(i)V_{C_{j,k}}(i) + K_{V_{-V_{j_{-m,k}}}}(i)V_{V_{j,k}}(i)].
\end{array} \right. \quad (1)$$

В модели (1) заменен 21 стационарный коэффициент на 21 нестационарный: восемнадцать коэффициентов $K_{X_{-Y_{k,m}}}$, обозначающих долю лиц потока X, вливающих в поток Y, три коэффициента $K_{XOU_{k,m}}$, обозначающих передаточную функцию отсева студентов потока X. Добавлены слагаемые, содержащие дополнительные внутренние факторы модели:

1. В приеме НПО $P_{N_{m,k}}(i)$:

$U_{9_m}(i)K_{n9_{-N_{k,m}}}(i)$ – выпускники, не имеющие 9 классов образования или общего среднего образования, в приеме НПО.

2. В приеме СПО $P_{C_{m,k}}(i)$:

$$P_{C_{m,k}}(i-5)K_{COU_{m,k}}(i)K_{Cr_{-C_{m,k}}}(i) + P_{C_{m,k}}(i-4)K_{COU_{m,k}}(i)K_{C_{-C_{m,k}}}(i)$$

– выпускники СПО прошлых лет, получающие повторное СПО.

3. В приеме ВПО $P_{V_{m,k}}(i)$:

$$P_{V_{m,k}}(i-5)K_{VOU_{m,k}}(i)K_{V_{-V_{m,k}}}(i) + P_{V_{m,k}}(i-6)K_{VOU_{m,k}}(i)K_{Vr_{-V_{m,k}}}(i),$$

– выпускники ВПО текущего года и прошлых лет, получающие повторное ВПО.

4. Для каждого из трех уравнений приемов последним слагаемым в виде сумм по $j = 1..J$ другим регионам РФ добавлены члены, учитывающие выпускников школ и выпускников ОУ ПО из этих j -х регионов, принятых на соответствующий уровень ПО в m -й регион. Например, для системы ВПО такой дополнительный член учитывает 11-классников, выпускников НПО, СПО и ВПО, поступивших учиться в вузы данного m -го региона из всех других регионов:

$$\sum_{j=1}^{J-1} \left[K_{11-V_{j-n,k}}(i)V_{11j}(i) + K_{N-V_{j-n,k}}(i)V_{Nj,k}(i) + K_{C-V_{j-n,k}}(i)V_{Cj,k}(i) + K_{V-V_{j-n,k}}(i)V_{Vj,k}(i) \right], \quad \text{где}$$

$K_{X-V_{j-m,k}}$ – коэффициенты, определяющие доли лиц потока X , влияющих в поток ВПО m -го СФ из каждого другого j -го СФ ($j \neq m$).

В зависимости выходных потоков (выпусков) ОУ от входных потоков (приемов) также вводятся нестационарные коэффициенты передаточных функций. Так, для системы НПО и СПО выпуски определяются следующим образом:

$$V_{N_{m,k}}(i) = K_{NOU_{m,k}}(i)P_{N_{m,k}}(i-2), \quad (2)$$

$$V_{C_{m,k}}(i) = K_{COU_{m,k}}(i)P_{C_{m,k}}(i-4), \quad (3)$$

где $K_{NOU_{m,k}}, K_{COU_{m,k}}$ – нестационарные коэффициенты передаточной функции (коэффициенты отсева) для НПО и СПО.

Для системы ВПО помимо ввода нестационарных коэффициентов предусматривается деление выпускников на 3 потока: бакалавры, специалисты и магистры, согласно вышеприведенной схеме.

Общие выпуски бакалавров и специалистов с временной задержкой относительно приемов в 4 года и 5 лет записываются как:

$$V_{B_{m,k}}(i) = K_{BOU_{m,k}}(i)P_{V_{m,k}}(i-4), \quad (4)$$

$$V_{S_{m,k}}(i) = K_{SOU_{m,k}}(i)P_{V_{m,k}}(i-5), \quad (5)$$

где $K_{BOU_{m,k}}, K_{SOU_{m,k}}$ – коэффициенты отсева бакалавров и специалистов.

Выпуск магистров определяется выпусками бакалавров и специалистов, поступивших в магистратуру 2 года назад, с учетом (3.7) и (3.8).

$$V_{M_{m,k}}(i) = K_{MOU_{m,k}}(i) \left[K_{B_{-}M_{m,k}}(i) V_{B_{m,k}}(i-2) + K_{S_{-}M_{m,k}}(i) V_{S_{m,k}}(i-2) \right], \quad (6)$$

где $K_{B_{-}M_{m,k}}(i), K_{S_{-}M_{m,k}}(i)$ – коэффициенты, характеризующие доли выпускников бакалавров и специалистов, которые поступили в магистратуру 2 года назад; $K_{MOU_{m,k}}$ – коэффициент отсева магистров.

Уравнения (1)–(6) представляют собой систему 8 линейных разностных уравнений с нестационарными коэффициентами, необходимую для прогнозирования потоков приемов и выпусков системы профессионального образования с учетом дополнительных внешних и внутренних факторов.

Базовая математическая модель представляла собой систему линейных конечно-разностных 6 уравнений (по 2 уравнения о приемах и выпусках для 3 уровней профессионального образования) с постоянным 21 коэффициентом для каждого из 81 субъекта Федерации. Модель была уточнена за счет введения нестационарных коэффициентов ($21+13+7=41$), добавления в уравнения 8 слагаемых, содержащих дополнительные внутренние факторы для приемов НПО, СПО ВПО, а также 2 уравнений для выпусков бакалавров и магистров системой ВПО для каждого из 81 субъекта Федерации по 28 укрупненным группам специальностей.

Модель распределения потоков выпускников с нестационарными коэффициентами и учетом дополнительных внутренних и внешних миграционных факторов с ограничением на численность не поступивших выпускников школ трех прошедших лет

В модели (1)–(6) первая система уравнений (1) отвечает за перераспределение потоков выпускников по приемам в образовательные учреждения системы профессионального образования (ПО) и отвечает за устойчивость системы, а уравнения (2)–(6) являются уравнениями выхода и описывают уже процесс обучения студентов в системе ПО.

Рассмотрим подробнее слагаемые уравнений системы (1), в которых формируются потоки приемов в учреждения высшего, среднего и начального профессионального образования на предмет введения ог-

раничений на полное использование потоков выпускников 11-х классов школ прошлых лет.

Доля выпуска из 11-го класса текущего i -го года в ОУ ВПО по всем $k = \overline{(1..28)}$ укрупненным группам специальностей (УГС) описывается произведением:

$$U_{11_m}(i) \sum_k K_{11_V_m,k}(i) = U_{11_m}(i) K_{11_V_m}(i). \quad (7)$$

Доля выпуска из 11-го класса текущего i -го года в ОУ СПО по всем $k = \overline{(1..28)}$ УГС описывается произведением:

$$U_{11_m}(i) \sum_k K_{11_C_m,k}(i) = U_{11_m}(i) K_{11_C_m}(i). \quad (8)$$

Доля выпуска из 11-го класса текущего i -го года в ОУ НПО по всем $k = \overline{(1..28)}$ УГС описывается произведением:

$$U_{11_m}(i) \sum_k K_{11_N_m,k}(i) = U_{11_m}(i) K_{11_N_m}(i). \quad (9)$$

При этом вводится допущение в виде ограничения:

$$K_{11_V_m}(i) + K_{11_C_m}(i) + K_{11_N_m}(i) < 1, \quad (10)$$

которое предусматривает, что не весь еще выпуск $U_{11_m}(i)$ региона m из 11-го класса года i исчерпан и что существует некоторый запас, который будет пытаться поступать на следующие годы в ОУ ВПО, СПО и НПО.

Также вводится допущение, что в последующие три года после i -го года ($i+1, i+2, i+3$) выпускники 11-го класса $U_{11_m}(i)$ будут штурмовать те же k -е специальности.

Из выражений (7)–(9) и условия (10) следует, что от выпуска 11-го класса текущего i -го года останется на будущие три года поступлений всего потенциальных абитуриентов:

$$U_{11_m}(i) \left[1 - \left(K_{11_V_m}(i) + K_{11_C_m}(i) + K_{11_N_m}(i) \right) \right]. \quad (11)$$

Каждый год при поступлении в ОУ ВПО, СПО и НПО участвуют не только выпускники текущего года, но и выпускники предыдущих лет. Они учитываются в базовой модели (1) в виде слагаемых:

$$\begin{aligned} & U_{11_m}(i-1) K_{11r_V_m,k}(i), \\ & U_{11_m}(i-1) K_{11r_C_m,k}(i), \\ & U_{11_m}(i-1) K_{11r_N_m,k}(i), \end{aligned} \quad (12)$$

в приемах соответственно ОУ ВПО, СПО и НПО по k -й УГС.

На основе (12) задавалось допущение, что все выпускники прошлых лет представлялись только выпускниками прошлого года.

При этом коэффициенты выпускников 11-х классов прошлых лет $K_{11r_V_{m,k}}(i)$, $K_{11r_C_{m,k}}(i)$ и $K_{11r_N_{m,k}}(i)$ определялись самостоятельно на основе статистических данных и не были связаны функционально с коэффициентами выпускников 11-х классов текущего года $K_{11_V_m}(i)$, $K_{11_C_m}(i)$ и $K_{11_N_m}(i)$, что, при определенном сочетании исходных данных, приводило к выходу за пределы ограничений по численности выпуска 11-х классов.

С целью устранения имеющихся недостатков, для увеличения структурной и функциональной адекватности модели предлагается связать слагаемые, учитывающие в приемах в ОУ ПО выпускников 11-х классов прошлых лет с общей численностью их выпуска.

Для этого остаток от выпуска 11-го класса текущего года (11) распределим по уровням образования, в силу существования трех направлений поступления выпускников 11-х классов школ прошлых лет – ОУ ВПО, СПО и НПО.

Пусть коэффициенты $K_{11r_V_m}$, $K_{11r_C_m}$ и $K_{11r_N_m}$ – задают доли поступления по приемам соответственно ОУ ВПО, СПО и НПО от общей численности *не поступивших* выпускников 11-х классов прошлых лет:

$$K_{11r_V_m}(i) = \frac{U_{11r_V_m}(i)}{U_{11r_m}(i)}, \quad K_{11r_C_m}(i) = \frac{U_{11r_C_m}(i)}{U_{11r_m}(i)}, \quad K_{11r_N_m}(i) = \frac{U_{11r_N_m}(i)}{U_{11r_m}(i)}, \quad (13)$$

где $U_{11r_V_m}(i)$ – численность 11-классников прошлых лет, поступивших в i -м году в учреждение ОУ ВПО;

$U_{11r_C_m}(i)$ – численность 11-классников прошлых лет, поступивших в i -м году в учреждение ОУ СПО;

$U_{11r_N_m}(i)$ – численность 11-классников прошлых лет, поступивших в i -м году в учреждение ОУ НПО;

$U_{11r_m}(i)$ – суммарная численность 11-классников прошлых лет, поступивших в i -м году в учреждение ПО любого уровня:

$$U_{11r_m}(i) = U_{11r_V_m}(i) + U_{11r_C_m}(i) + U_{11r_N_m}(i). \quad (14)$$

Из выражений (13) и (14) следует, что

$$K_{11r_V_m}(i) + K_{11r_C_m}(i) + K_{11r_N_m}(i) = 1. \quad (15)$$

Таким образом, коэффициенты (13) с учетом свойства (15) задают процентную структуру перераспределения не поступившего в свой i -й год остатка выпускников 11-х классов (11) по уровням образования.

Теперь, зная вклад остатка выпускников 11-х классов (11) по уровням образования в виде выражений

$$K_{11r_V_m} U_{11_m}(i) \left[1 - (K_{11_V_m}(i) + K_{11_C_m}(i) + K_{11_N_m}(i)) \right], \quad (16)$$

$$K_{11r_C_m} U_{11_m}(i) \left[1 - (K_{11_V_m}(i) + K_{11_C_m}(i) + K_{11_N_m}(i)) \right], \quad (17)$$

$$K_{11r_N_m} U_{11_m}(i) \left[1 - (K_{11_V_m}(i) + K_{11_C_m}(i) + K_{11_N_m}(i)) \right], \quad (18)$$

распределим эти остатки по трем последующим годам для повышения адекватности моделирования.

Так, по новому допущению модели остаток от выпускников i -го года должен быть учтен в приемах $i+1, i+2, i+3$ годов, причем остаток должен быть полностью выбран за этот интервал, чтобы он не перешел на год $i+4$. Кроме того, предполагается, что вклад в прием каждого последующего года становится все менее весомым.

Данные условия можно учесть с помощью коэффициентов экспоненциального сглаживания [4], у которых есть свойство зависеть от одного параметра, а в сумме равняться единице. Рассмотрим такую таблицу по годам (табл.)

Таблица

Распределение коэффициентов экспоненциального сглаживания

Год	Значение коэффициента
$i+1$	β
$i+2$	$\beta(1-\beta)$
$i+3$	$(1-\beta)^2$

Из табл. следует, что в сумме коэффициенты второго столбца дают единицу:

$$\beta + \beta(1-\beta) + (1-\beta)^2 = 1. \quad (19)$$

При этом наблюдается следующее свойство, что если $\beta > \frac{1}{2}$, то

$$\beta > \beta(1-\beta) > (1-\beta)^2. \quad (20)$$

Свойство (20) учитывает убывание вклада выпуска 11-классников года i по приемам $i+1, i+2, i+3$ годов, а свойство (19) – полноту вклада. Единственный коэффициент β также удовлетворяет условию снижения числа оцениваемых параметров.

Выражение (16) для ОУ ВПО с учетом (19) можно переписать в виде:

$$\begin{aligned}
& K_{11r_V_m}(i)U_{11m}(i)\left[1-\left(K_{11_V_m}(i)+K_{11_C_m}(i)+K_{11_N_m}(i)\right)\right]= \\
& +\beta_V K_{11r_V_m}(i)U_{11m}(i)\left[1-\left(K_{11_V_m}(i)+K_{11_C_m}(i)+K_{11_N_m}(i)\right)\right]+ \quad (21) \\
& +\beta_V(1-\beta_V)K_{11r_V_m}(i)U_{11m}(i)\left[1-\left(K_{11_V_m}(i)+K_{11_C_m}(i)+K_{11_N_m}(i)\right)\right]+ \\
& +(1-\beta_V)^2 K_{11r_V_m}(i)U_{11m}(i)\left[1-\left(K_{11_V_m}(i)+K_{11_C_m}(i)+K_{11_N_m}(i)\right)\right].
\end{aligned}$$

Каждое из трех слагаемых правой части (21) в системе уравнений (1) должно быть представлено в своем временном интервале и соответствовать годам $i+1, i+2, i+3$.

Так, с учетом (21) и выражения (7) можно записать вклад от выпускников 11-х классов текущего и прошлых лет в прием текущего года ОУ ВПО для k -й УГС в виде:

$$\begin{aligned}
& U_{11_V_{m,k}}(i)=U_{11m}(i)K_{11_V_{m,k}}(i)+ \\
& +\beta_V K_{11r_V_{m,k}}(i-1)U_{11m}(i-1)\left[1-\left(K_{11_V_m}(i-1)+K_{11_C_m}(i-1)+K_{11_N_m}(i-1)\right)\right]+ \quad (22) \\
& + \\
& \beta_V(1-\beta_V)K_{11r_V_{m,k}}(i-2)U_{11m}(i-2)\left[1-\left(K_{11_V_m}(i-2)+K_{11_C_m}(i-2)+K_{11_N_m}(i-2)\right)\right]+ \\
& + \\
& (1-\beta_V)^2 K_{11r_V_{m,k}}(i-3)U_{11m}(i-3)\left[1-\left(K_{11_V_m}(i-3)+K_{11_C_m}(i-3)+K_{11_N_m}(i-3)\right)\right].
\end{aligned}$$

Для учета вклада от выпускников 11-х классов текущего и прошлых лет в прием текущего года ОУ СПО для k -й УГС справедливо выражение:

$$\begin{aligned}
& U_{11_C_{m,k}}(i)=U_{11m}(i)K_{11_C_m}(i)+ \\
& +\beta_C K_{11r_C_{m,k}}(i-1)U_{11m}(i-1)\left[1-\left(K_{11_V_m}(i-1)+K_{11_C_m}(i-1)+K_{11_N_m}(i-1)\right)\right]+ \quad (23) \\
& + \\
& \beta_C(1-\beta_C)K_{11r_C_{m,k}}(i-2)U_{11m}(i-2)\left[1-\left(K_{11_V_m}(i-2)+K_{11_C_m}(i-2)+K_{11_N_m}(i-2)\right)\right]+ \\
& + \\
& (1-\beta_C)^2 K_{11r_C_{m,k}}(i-3)U_{11m}(i-3)\left[1-\left(K_{11_V_m}(i-3)+K_{11_C_m}(i-3)+K_{11_N_m}(i-3)\right)\right].
\end{aligned}$$

Вклад от выпускников 11-х классов текущего и прошлых лет в прием текущего года ОУ НПО для k -й УГС определяется выражением:

$$U_{11_N_{m,k}}(i)=U_{11m}(i)K_{11_N_{m,k}}(i)+$$

$$\begin{aligned}
& + \beta_N K_{11r_N_{m,k}}(i-1)U_{11_m}(i-1) \left[1 - \left(K_{11_V_m}(i-1) + K_{11_C_m}(i-1) + K_{11_N_m}(i-1) \right) \right] + \\
& \hspace{15em} (24) \\
& \hspace{15em} + \\
& \beta_N(1-\beta_N)K_{11r_N_{m,k}}(i-2)U_{11_m}(i-2) \left[1 - \left(K_{11_V_m}(i-2) + K_{11_C_m}(i-2) + K_{11_N_m}(i-2) \right) \right] \\
& \hspace{15em} + \\
& (1-\beta_N)^2 K_{11r_N_{m,k}}(i-3)U_{11_m}(i-3) \left[1 - \left(K_{11_V_m}(i-3) + K_{11_C_m}(i-3) + K_{11_N_m}(i-3) \right) \right].
\end{aligned}$$

Аналогично выражениям (22)–(24) записываются выражения для определения вклада 9-классников в приемы ОУ НПО и ОУ СПО, а также в 10-й класс:

$$\begin{aligned}
& U_{9_10_m}(i) = U_{9_m}(i)K_{9_10_m}(i) + \\
& + \gamma_{10}K_{9r_10_m}(i-1)U_{9_m}(i-1) \left[1 - \left(K_{9_10_m}(i-1) + K_{9_C_m}(i-1) + K_{9_N_m}(i-1) \right) \right] + \quad (25) \\
& \hspace{15em} + \\
& \gamma_{10}(1-\gamma_{10})K_{9r_10_m}(i-2)U_{9_m}(i-2) \left[1 - \left(K_{9_10_m}(i-2) + K_{9_C_m}(i-2) + K_{9_N_m}(i-2) \right) \right] + \\
& \hspace{15em} + \\
& (1-\gamma_{10})^2 K_{9r_10_m}(i-3)U_{9_m}(i-3) \left[1 - \left(K_{9_10_m}(i-3) + K_{9_C_m}(i-3) + K_{9_N_m}(i-3) \right) \right].
\end{aligned}$$

При этом выпускники 11-го класса определяются через число 10-классников:

$$U_{11_m}(i) = U_{9_10_m}(i-2)K_{10_11_m}(i), \quad (26)$$

где $K_{10_11_m}(i)$ – коэффициент отсева 10-классников, который есть отношение выпускников 11-го класса текущего года i к числу принятых 10-тиклассников 2-го года ранее $i-2$;

$U_{9_10_m}(i)$ – число 10-классников, которые, по принятому допущению, могут поступить только из 9-го класса школы.

Для учета вклада выпуска из 9-го класса в прием ОУ СПО для k -й УГС записывается выражение:

$$\begin{aligned}
& U_{9_C_{m,k}}(i) = U_{9_m}(i)K_{9_C_{m,k}}(i) + \\
& + \gamma_C K_{9r_C_{m,k}}(i-1)U_{9_m}(i-1) \left[1 - \left(K_{9_10_m}(i-1) + K_{9_C_m}(i-1) + K_{9_N_m}(i-1) \right) \right] + \quad (27) \\
& \hspace{15em} + \\
& \gamma_C(1-\gamma_C)K_{9r_C_{m,k}}(i-2)U_{9_m}(i-2) \left[1 - \left(K_{9_10_m}(i-2) + K_{9_C_m}(i-2) + K_{9_N_m}(i-2) \right) \right] \\
& \hspace{15em} +
\end{aligned}$$

$$(1 - \gamma_C)^2 K_{9r_C_{m,k}}(i-3)U_{9_m}(i-3) \left[1 - \left(K_{9_10_m}(i-3) + K_{9_C_m}(i-3) + K_{9_N_m}(i-3) \right) \right].$$

Долю выпуска из 9-го класса в приеме ОУ НПО для k -й УГС учитывает выражение:

$$\begin{aligned} & U_{9_N_{m,k}}(i) = U_{9_m}(i)K_{9_N_{m,k}}(i) + \\ & + \gamma_N K_{9r_N_{m,k}}(i-1)U_{9_m}(i-1) \left[1 - \left(K_{9_10_m}(i-1) + K_{9_C_m}(i-1) + K_{9_N_m}(i-1) \right) \right] + \quad (28) \\ & + \\ & \gamma_N(1 - \gamma_N)K_{9r_N_{m,k}}(i-2)U_{9_m}(i-2) \left[1 - \left(K_{9_10_m}(i-2) + K_{9_C_m}(i-2) + K_{9_N_m}(i-2) \right) \right] \\ & + \\ & (1 - \gamma_N)^2 K_{9r_N_{m,k}}(i-3)U_{9_m}(i-3) \left[1 - \left(K_{9_10_m}(i-3) + K_{9_C_m}(i-3) + K_{9_N_m}(i-3) \right) \right]. \end{aligned}$$

В итоге с учетом выражений (22)–(28) модель распределения выпускников 9-х и 11-х классов школ для k -й УГС и трех уровней образования ОУ ВПО, СПО и НПО будет записана в виде:

$$\begin{aligned} P_{N_{m,k}}(i) &= U_{9_N_{m,k}}(i) + U_{11_N_{m,k}}(i) + \\ & + \sum_{j=1}^J \left[K_{9_N_{j_m,k}} V_{N_j}(i) + K_{11_N_{j_m,k}} V_{11_j}(i) \right], \quad (29) \end{aligned}$$

$$\begin{aligned} P_{C_{m,k}}(i) &= U_{9_C_{m,k}}(i) + U_{11_C_{m,k}}(i) + \\ & + P_{N_{m,k}}(i-2)K_{NOU_{m,k}}(i)K_{N_C_{m,k}}(i) + P_{N_{m,k}}(i-3)K_{NOU_{m,k}}(i)K_{Nr_C_{m,k}}(i) + \\ & + P_{C_{m,k}}(i-5)K_{COU_{m,k}}(i)K_{VCr_C_{m,k}}(i) + P_{C_{m,k}}(i-6)K_{VOU_{m,k}}(i)K_{VCr_C_{m,k}}(i) + \quad (30) \\ & + \sum_{j=1}^J \left[K_{9_C_{j_m,k}} V_{9_j}(i) + K_{11_C_{j_m,k}} V_{11_j}(i) + K_{N_C_{j_m,k}} V_{N_{j,k}}(i) \right], \end{aligned}$$

$$\begin{aligned} P_{V_m}(i) &= U_{11_V_{m,k}}(i) + P_{N_{m,k}}(i-2)K_{NOU_{m,k}}(i)K_{N_V_{m,k}}(i) + \\ & + P_{C_{m,k}}(i-4)K_{COU_{m,k}}(i)K_{C_V_{m,k}}(i) + \\ & + P_{N_{m,k}}(i-3)K_{NOU_{m,k}}(i)K_{Nr_V_{m,k}}(i) + P_{C_{m,k}}(i-5)K_{COU_{m,k}}(i)K_{Cr_V_{m,k}}(i) + \quad (31) \\ & + P_{V_{m,k}}(i-5)K_{VOU_{m,k}}(i)K_{V_V_{m,k}}(i) + P_{V_{m,k}}(i-6)K_{VOU_{m,k}}(i)K_{Vr_V_{m,k}}(i) + \\ & + \sum_{j=1}^J \left[K_{11_V_{j_m,k}} V_{11_j}(i) + K_{N_V_{j_m,k}} V_{N_j}(i) + K_{C_V_{j_m,k}} V_{C_{j,k}}(i) + K_{V_V_{j_m,k}} V_{V_{j,k}}(i) \right]. \end{aligned}$$

Таким образом, получена математическая модель (22)–(31), характеристики которой полностью соответствуют предъявляемым требованиям: описание процесса распределения потоков выпускников динамической моделью с нестационарными коэффициентами, с учетом до-

полнительных внутренних и внешних миграционных факторов, и с ограничением на численность не поступивших выпускников школ трех прошедших лет. Полученный результат повышает структурную и функциональную адекватность модели и позволит существенно увеличить точность численных расчетов.

Список литературы

1. Гуртов В. А., Питухин Е. А. Математическое моделирование динамических процессов в системе «экономика – рынок труда – профессиональное образование». СПб.: Изд-во СПбГУ, 2006. 346 с.
2. 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, 2006. 680 с. (Серия: «Мир экономики»).
3. Гуртов В. А., Питухин Е. А., Серова Л. М. Моделирование потребностей экономики в кадрах с профессиональным образованием // Проблемы прогнозирования. 2007. № 6. С. 91–107.
4. Мур Джефффри, Уэдерфорд Р. Лари. Экономическое моделирование в Microsoft Excel: Пер. с англ. 6-е изд. М.: Изд. дом «Вильямс», 2004. 1024 с., ил.

ОПЫТ РАБОТЫ В РЕСПУБЛИКЕ КАРЕЛИЯ В ОРГАНИЗАЦИИ СОДЕЙСТВИЯ ЗАНЯТОСТИ ИНВАЛИДОВ

Г. А. Заводовский, Е. Е. Фролова

*Министерство труда и занятости Республики Карелия
depzan@onego.ru*

В мае 2005 г. на основе договора между Федеральной службой по труду и занятости Российской Федерации и Национальным агентством занятости Швеции на территории Республики Карелия стартовал проект «Профессиональная реабилитация и занятость людей с ограниченными возможностями в России».

Основными целями российско-шведского проекта были установлены совершенствование системы интеграции людей с ограниченными возможностями на рынке труда, увеличение занятости и снижение уровня безработицы среди инвалидов путем повышения эффективности активной политики на рынке труда с упором на деятельность по профессиональной реабилитации и трудоустройству инвалидов.

Общая ситуация на рынке труда республики на момент начала действия проекта характеризовалась некоторым увеличением и «омоложением» трудовых ресурсов за счет притока многочисленного молодого поколения, рожденного в 1980-е гг. (тогда число родившихся составляло 13–14 тыс. в год, сейчас – в 1,5–2 раза меньше).

Это было время, наиболее благоприятное для рынка труда с точки зрения наличия трудовых ресурсов. Впоследствии оказалось, что зарегистрированная в 2004 г. численность населения в трудоспособном возрасте была наиболее высокой как по сравнению с предыдущими, так и с последующими периодами (рис. 1).

Проблема дефицита трудовых ресурсов на момент запуска проекта еще не стояла столь остро перед работодателями, количественные объемы рабочей силы способны были удовлетворить кадровый спрос, нехватка рабочих рук ощущалась лишь там, где требовалась определенная квалификация.

В течение 2004 г. уровень официально регистрируемой безработицы поднялся на 0,5% и составил на начало 2005 г. 3,5% к экономически активному населению (ЭАН). Нагрузка на одно рабочее место (отношение числа ищущих работу граждан к числу вакансий) увеличилась с 2,9 по состоянию на 01.01.2004 г. до 5,1 на 01.01.2005 г. (рис. 2).

Число вакантных рабочих мест, предложенных данной категории граждан в 2004 г., составило 0,2% от общей потребности в кадрах, зарегистрированной в органах службы занятости населения (78 из 38 106 вакансий). При этом качество предлагаемых для инвалидов рабочих мест, часто не отвечающее специальным требованиям, не привлекало претендентов и являлось причиной их отказа от работы (рис. 3).

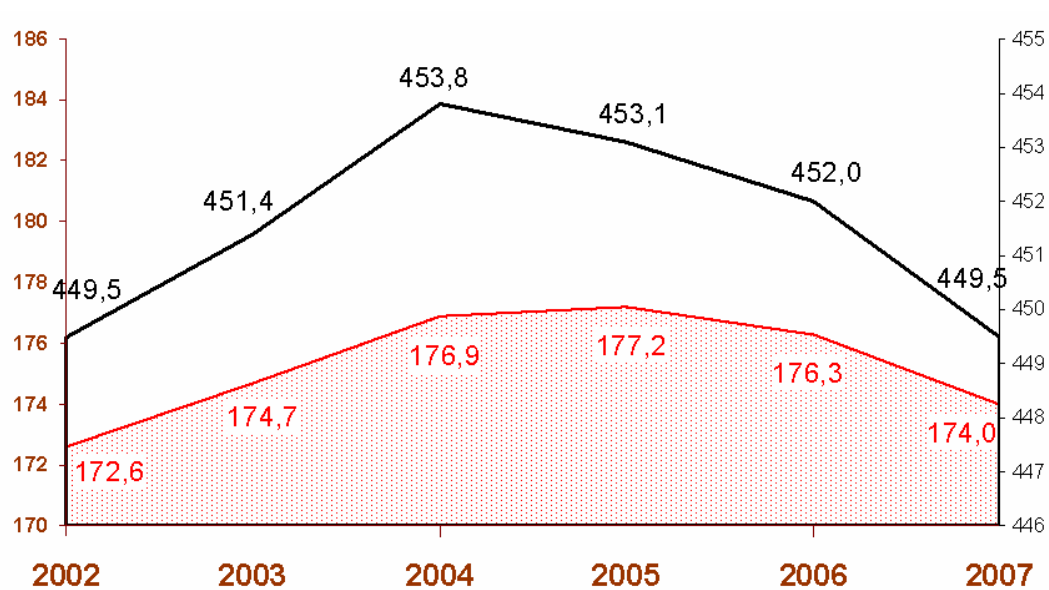


Рис. 1. Динамика изменения численности населения по возрастам на начало года, тыс. чел.

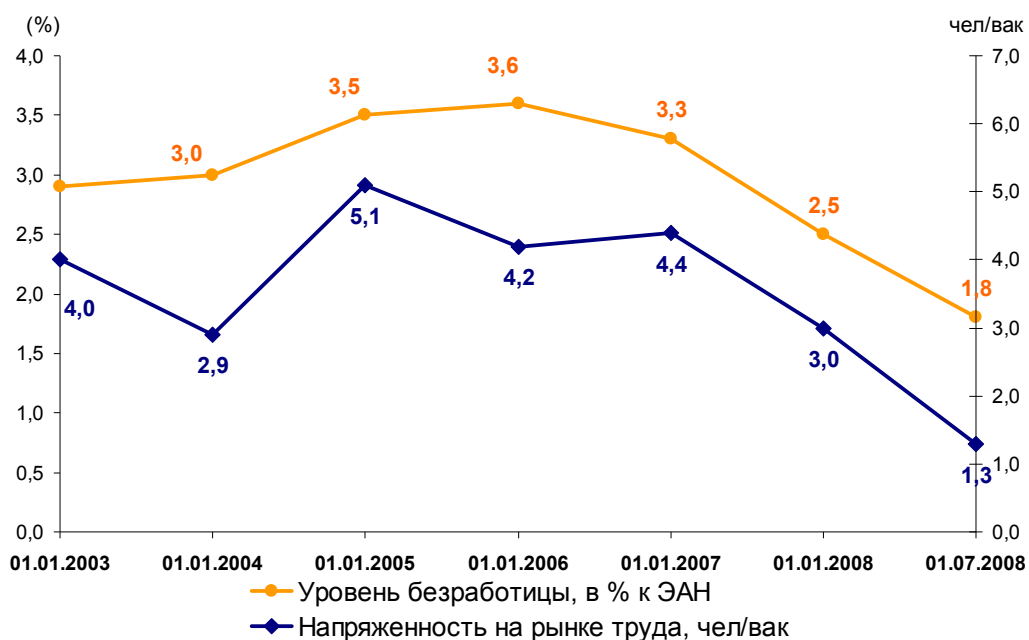


Рис. 2. Динамика изменения показателей уровня регистрируемой безработицы и напряженности на рынке труда



Рис. 3. Доля вакансий для трудоустройства граждан с ограничением трудоспособности в общих объемах регистрируемого спроса в 2004 г.

Доля граждан с ограниченными возможностями здоровья в общем числе зарегистрированных в 2004 г. безработных граждан составила 4,1% (1761 из 42 936 чел.), при этом 34,6% из них постоянно проживали в сельской местности, где практически отсутствовали вакантные рабочие места для граждан указанной категории.

Создание дополнительных рабочих мест для лиц с ограничением трудоспособности или переоборудование имеющихся под специализированные в республике практически не осуществлялось, поскольку требовало от работодателей дополнительных финансовых расходов.

Коэффициент эффективности трудоустройства безработных граждан, имеющих инвалидность, был в 1,6 раза ниже аналогичного показателя в общей численности безработных граждан (18,8% против 29,7% соответственно в 2004 г.).

Средняя продолжительность безработицы у лиц с ограничением трудоспособности была значительно выше, чем у граждан других категорий. По состоянию на 1 января 2005 г. она достигала 4,6 мес., тогда как в общем числе безработных – 3,7 мес. Доля граждан с ограничением трудоспособности, пребывающих в статусе безработных более

года, в 2,3 раза превышала аналогичный показатель по полной группе безработных граждан (8,7 и 3,8% соответственно).

Ситуация на рынке труда, особенно в области содействия занятости безработным гражданам с ограниченными возможностями, требовала поиска новых форм и методов работы.

В республике на момент запуска проекта уже был накоплен определенный опыт работы по содействию занятости проблемных категорий граждан. В рамках среднесрочных программ содействия занятости населения, периодически разрабатываемых Министерством труда и занятости Республики Карелия (далее – Министерством) и центрами занятости населения, осуществлялись мероприятия, направленные на восстановление трудоспособности лиц с ограниченными возможностями:

- профессиональная ориентация,
- психологическая поддержка,
- профессиональное обучение,
- а также меры в содействии занятости – организация трудоустройства на временные рабочие места,
- развитие предпринимательства и самозанятости.

Профессиональному обучению в Республике Карелия всегда уделялось приоритетное внимание как одному из самых важных факторов интеграции граждан с ограниченными возможностями здоровья в сферу труда.

Профессиональное обучение лиц данной категории осуществлялось в тесном взаимодействии с Министерством образования Республики Карелия, с которым начиная с 1994 г. заключаются ежегодные соглашения о сотрудничестве.

Совместно с Республиканским учебным центром подготовки и переподготовки незанятого населения (далее – Учебным центром) оказывалась консультационная, профориентационная и организационная помощь при обучении граждан с ограниченными возможностями здоровья, которые не могли быть зарегистрированы в качестве безработных по медицинским показаниям.

Службой занятости населения был накоплен определенный опыт сотрудничества с органами исполнительной власти Республики Карелия по обучению лиц с ограниченными возможностями. В частности, на средства, выделенные из бюджета республики, в 2002–2004 гг. были обучены 103 чел.

Работа по профессиональной реабилитации граждан с ограничением трудоспособности проводилась в тесном взаимодействии с ФГУ «Главное бюро медико-социальной экспертизы по Республике Карелия», с которым в 2003 г. подписан договор о совместной деятельности (ежегодно продлевается и дополняется).

Республика Карелия на протяжении многих лет принимала участие в совместных российско-шведских и российско-финляндских проектах, что положительным образом сказалось на формировании культуры восприятия нашими специалистами зарубежного опыта.

Помимо имеющегося в республике опыта работы в содействии занятости граждан с ограниченными возможностями здоровья еще одно обстоятельство обусловило участие республики в проекте в качестве пилотного региона. А именно то, что в Республике Карелия, как северном регионе со специфической экономикой (преобладание тяжелых отраслей), проблемы занятости лиц указанной категории, несмотря на все предпринимаемые меры, продолжали обостряться.

Ежегодно количество обращений граждан с ограниченными возможностями здоровья в органы службы занятости населения Республики Карелия возрастает, как увеличивается и общее число лиц, имеющих инвалидность. В составе граждан данной категории 18% составляют лица трудоспособного возраста (рис. 4).

Среди существующих барьеров на пути трудоустройства граждан с ограниченными возможностями особо необходимо отметить:

- ✓ низкий профессиональный уровень инвалидов, неразвитость рынка образовательных услуг для этой категории граждан, недостаток средств на их обучение (переобучение, переквалификацию);
- ✓ ограниченность сети предприятий, предлагающих работу на дому;
- ✓ низкие темпы развития малого бизнеса в традиционных сферах занятости инвалидов;
- ✓ отсутствие механизмов экономической заинтересованности работодателей в приеме на работу инвалидов;
- ✓ недостаточное внимание государства к проблеме низкой оплаты труда работников-инвалидов;
- ✓ несовершенство механизма квотирования рабочих мест;
- ✓ отсутствие у значительной части инвалидов мотивации к обучению и трудоустройству;

✓ отсутствие комплексного системного подхода органов государственного управления к решению данной проблемы.

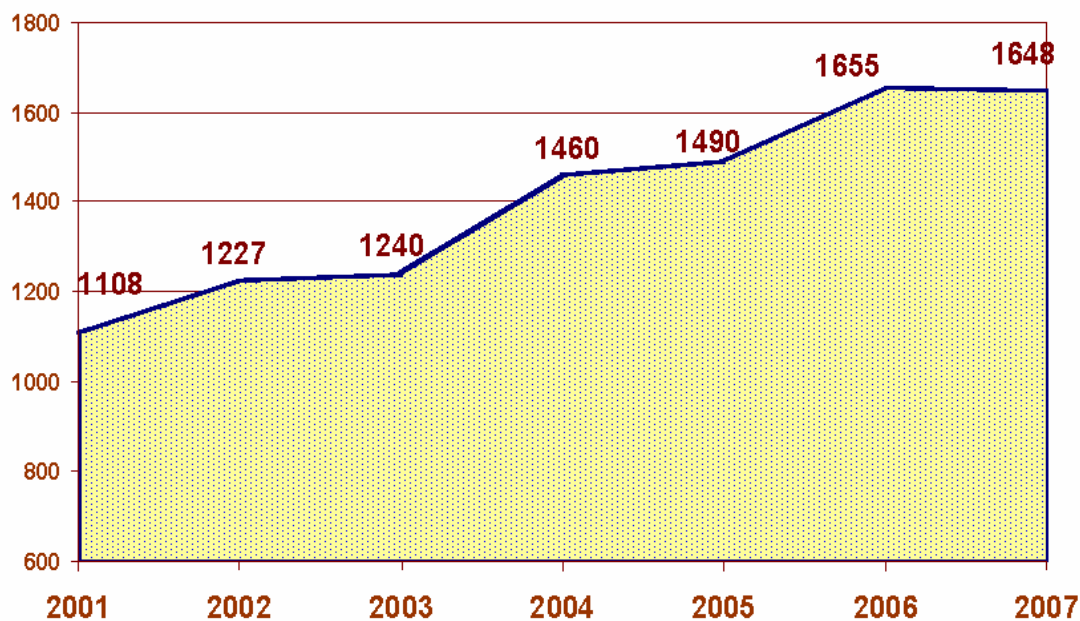


Рис. 4. Динамика численности граждан с ограничением трудоспособности, обратившихся в органы службы занятости населения, чел.

Объединение усилий всех заинтересованных структур, министерств и ведомств в работе по профессиональной реабилитации граждан с ограниченными возможностями, выработка комплексного системного подхода к решению этой проблемы являлись одними из главных задач проекта.

Важнейшим результатом освоения проекта стала интеграция специалистов в разных областях в единую рабочую группу. Над внедрением шведской технологии три года совместно работали специалисты учреждений социальной сферы, службы занятости населения, профессионального образования и работодателя республики.

При Главе Республики Карелия ежегодно проводились заседания Совета по делам инвалидов, на одном из которых был согласован состав межведомственной рабочей группы по реализации на территории Республики Карелия российско-шведского проекта. Деятельность межведомственной рабочей группы осуществлялась в течение 2005–2008 гг. с периодичностью не реже двух совещаний ежегодно.

Министерством образования Республики Карелия стало больше уделяться внимания обучению граждан с ограниченными возможностями здоровья в бюджетных группах.

В 2006 г. были определены учебные заведения, в которых в этом же году был объявлен прием в специализированные группы по обучению лиц, имеющих инвалидность:

- профессиональное училище № 11 (г. Медвежьегорск) по профессии «мастер отделочно-строительных работ», с 2008 г. – «оператор ЭВМ»;

- Северный колледж (г. Сегежа) по профессии «портной».

С 2008 г. в рамках республиканской программы «Развитие образования в Республике Карелия на 2008–2012 гг.» были выделены денежные средства на создание условий для обучения лиц с ограниченными возможностями Северному колледжу (500 тыс. руб.) и Петрозаводскому педагогическому колледжу (200 тыс. руб.).

На базе Петрозаводского педагогического колледжа с 2008 г. создается «Республиканский ресурсный центр профессионального образования молодежи с ограниченными возможностями здоровья», в котором уже работают методист по психологическому сопровождению, социальный педагог, сурдопереводчик. Разрабатываются индивидуальные модули по обучению этой категории граждан.

В 2005–2008 гг. в республике:

- открыт и оборудован первый в республике кабинет эрготерапии в поликлинике № 2 г. Петрозаводска, на базе которого проводится обучение практическим навыкам самообслуживания лиц с ограниченными возможностями. Для доступа во все диагностические кабинеты в 2007 г. построен пандус и реконструирован лифт. Проведено обучение медперсонала для работы с людьми с двигательными нарушениями;

- проводятся курсы повышения квалификации специалистов по работе с лицами, имеющими инвалидность, в отдаленных районах республики. Совместно с Петрозаводским базовым медицинским колледжем создан дистанционный курс обучения по эрготерапии, постоянно поддерживается сайт для получения квалифицированных ответов на вопросы людей с ограниченными возможностями;

- проведена большая работа по разработке программных документов, направленных на реализацию мероприятий по совершенствованию социальной поддержки граждан трудоспособного возраста с ограниченными возможностями здоровья и их многопрофильной ком-

плексной реабилитации, включая трудовую реабилитацию. При активном участии Министерства труда и занятости Министерством здравоохранения и социального развития РК разработана региональная целевая программа «Социальная поддержка инвалидов в Республике Карелия на 2008–2011 гг.», которая одобрена Распоряжением Правительства Республики Карелия от 30 января 2008 г. № 44-П и утверждена Постановлением Законодательного Собрания Республики Карелия от 22 февраля 2008 г. № 795-III ЗС. Указанная Программа направлена на координацию усилий всех заинтересованных структур в создании условий для интеграции лиц данной категории в общество, включая такую важную его составляющую, как трудовая деятельность. В выше-названной Программе предусмотрено начиная с 2008 г. выделение средств на оснащение учреждений социального обслуживания оборудованием для организации работы с гражданами трудоспособного возраста, имеющими инвалидность, на создание благоприятных условий для их профессиональной реабилитации и трудовой занятости, создание возможностей для их профессионального обучения и образования, а также на формирование условий для безбарьерной среды;

- реализуется ведомственная целевая программа «Содействие занятости населения Республики Карелия на 2007–2009 гг.», разработанная с учетом участия республики в проекте. В разделах «Развитие кадрового потенциала, содействие повышению квалификации персонала» и «Содействие трудоустройству граждан, особо нуждающихся в социальной защите, а также испытывающих трудности в поиске работы» данной Программы определены мероприятия по организации профессионального обучения и осуществлению других мероприятий по профессиональной реабилитации граждан с ограниченными возможностями;

- в рамках Административных регламентов предоставления государственных услуг в области содействия занятости населения в течение 2008 г. проведена большая работа по повышению качества обслуживания клиентов, в том числе имеющих инвалидность (пандусы – ЦЗН г. Петрозаводска, Кондопожского и Беломорского районов, информационные системы, помещения) и созданию для них более комфортных условий. С появлением в 2007 г. передвижного мобильного центра занятости, оснащенного электронным оборудованием (микроавтобус), у центра занятости населения Медвежьегорского района появилась возможность оказания консультационной помощи лицам с ог-

раниченными возможностями в отдаленных населенных пунктах района.

Важнейшими элементами развития системы профессиональной реабилитации граждан с ограниченными возможностями здоровья являются профессиональный уровень сотрудников социальных структур, взаимодействующих с уязвимыми категориями граждан, наличие соответствующего методического, технологического и технического обеспечения.

В этой связи крайне своевременным и необходимым стало изучение и внедрение в практику работы специалистов службы занятости населения Республики Карелия шведской методики профессиональной реабилитации лиц данной категории.

В целом за период реализации проекта наши специалисты и руководители работали совместно со шведскими коллегами в рамках 14 совместных мероприятий: семинаров, совещаний, конференций, учебных поездок, в том числе 4 в Швеции и 1 в Воронеже.

В течение 2007–2008 гг. Министерство принимало активное участие в разработке проекта общероссийской КОНЦЕПЦИИ профессиональной реабилитации и трудоустройства лиц с ограниченными возможностями, а также «Методических рекомендаций по организации работы содействия занятости инвалидов» для специалистов ЦЗН.

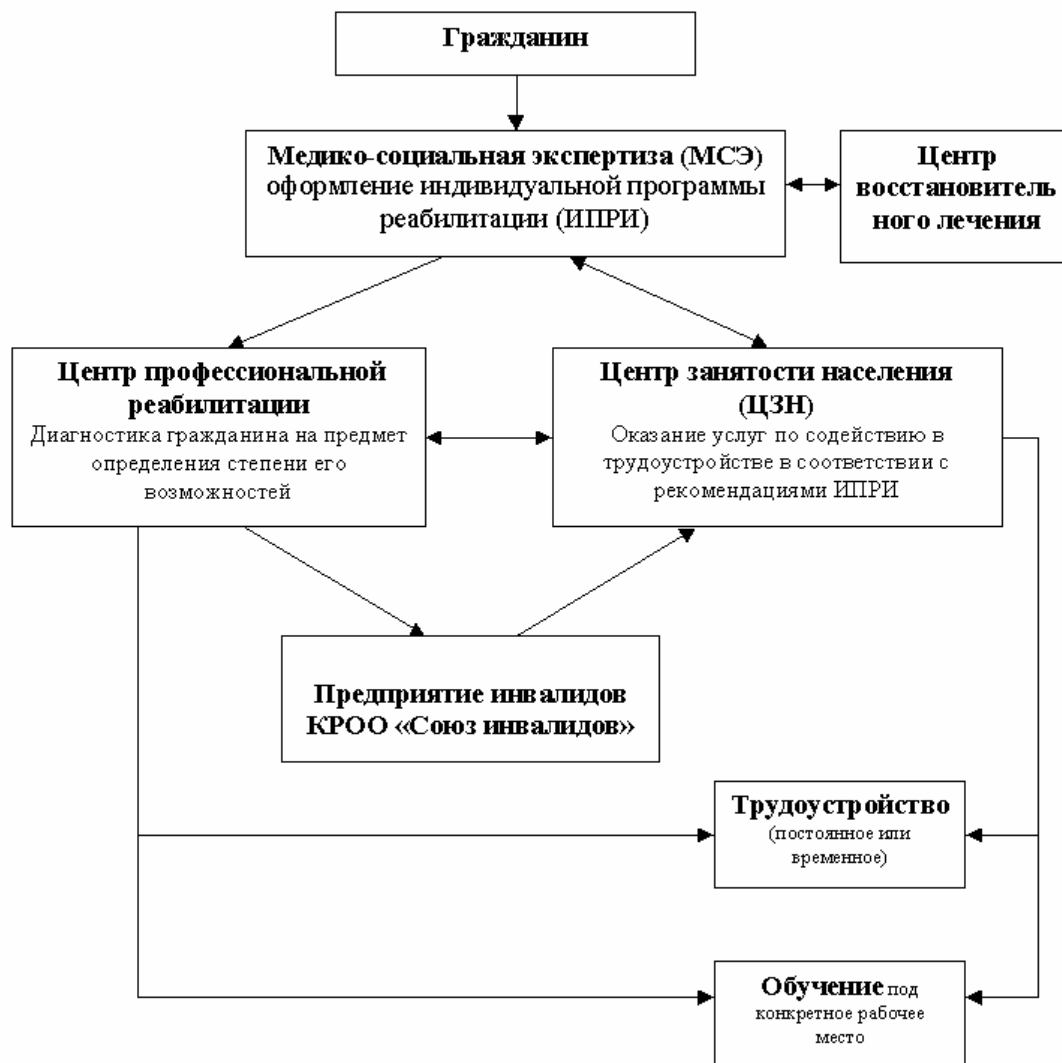
Накопленный за время реализации проекта в Республике Карелия опыт взаимодействия государственных структур и общественных организаций в деле содействия занятости лиц с ограниченными возможностями и методическая помощь со стороны шведских коллег позволили выработать технологическую схему организации профессиональной реабилитации и трудоустройства данной категории граждан в республике (схема 1).

Центр профессиональной реабилитации проводит диагностику гражданина на предмет определения степени потери его возможностей, которая осуществляется через тестирование, психологическое собеседование, анкетирование гражданина.

По результатам диагностики Центр профессиональной реабилитации выдает гражданину рекомендации по подбору варианта трудоустройства (обучения), по созданию условий для работы. При составлении рекомендаций Центр профессиональной реабилитации привлекает специалистов МСЭ и Центра восстановительного лечения инвалидов.

Схема 1

Организация профессиональной реабилитации и трудоустройства лиц с ограниченными возможностями в Республике Карелия



Центр профессиональной реабилитации может направить гражданина на предприятие КРОО «Союз инвалидов» для прохождения производственной и средовой адаптации или в ЦЗН для дальнейшего содействия в трудоустройстве.

После адаптации на предприятии КРОО «Союз инвалидов» гражданин также направляется в ЦЗН, где будет продолжен подбор вариантов работы.

В течение периода поиска подходящей работы, нахождения в Центре профессиональной реабилитации и на предприятии КРОО

«Союз инвалидов» гражданин состоит на учете в ЦЗН в качестве безработного.

В случае обращения гражданина с ограниченными возможностями здоровья непосредственно в Центр профессиональной реабилитации, минуя службу занятости населения, он самостоятельно, с учетом рекомендаций Центра, подыскивает рабочее место и трудоустраивается.

Апробация шведской модели и ее адаптация к российским условиям осуществлялась в пилотных центрах занятости с одновременным формированием и работой с пилотной группой граждан с ограниченными возможностями здоровья.

В соответствии с матрицей (планом мероприятий) проекта были определены 3 пилотных центра занятости населения – г. Петрозаводска, Прионежского и Медвежьегорского районов.

В июле 2006 г. была проведена работа по отбору лиц для участия в проекте в соответствии с предложенными шведской стороной критериями. В результате для участия в проекте была сформирована экспериментальная группа из 29 человек.

Для всех были составлены индивидуальные планы поиска работы, включающие весь комплекс мероприятий, которые могут быть предложены службой занятости населения:

- информирование о положении на рынке труда,
- подбор работы из базы данных в соответствии с рекомендациями индивидуальной программы реабилитации,
- участие в ярмарках вакансий и учебных мест,
- профессиональная ориентация, профессиональное обучение, психологическая поддержка,
- участие в специальных программах активной политики занятости (общественные работы, временное трудоустройство граждан, испытывающих трудности в поиске работы, предпринимательская деятельность).

В результате проделанной работы было оказано 172 профориентационные и психологические консультации, 14 граждан с ограниченными возможностями здоровья приняли участие в ярмарках вакансий, 7 человек прошли профессиональное обучение по направлению службы занятости населения, 1 человек поступил на дневное отделение Технологического лицея, 28 из 29 участников проекта трудоустроены на предприятия различных форм собственности, в том числе 8 человек – на условиях временной занятости в рамках программы «Временное

трудоустройство граждан, испытывающих трудности в поиске работы». В настоящее время в пилотной группе остался только 1 нетрудоустроенный участник, который вернулся после обучения в Технологическом лицее.

За успешностью социально-трудовой адаптации лиц с ограниченными возможностями здоровья на рабочем месте велось динамическое наблюдение, проводилось анкетирование трудоустроенных граждан.

Освоение шведского опыта подвело все заинтересованные управленческие структуры к пониманию необходимости создания в республике центра профессиональной реабилитации и социально-средовой адаптации.

В ходе российско-шведского проекта было принято решение о создании такого центра на базе Республиканского учебного центра подготовки и переподготовки незанятого населения.

Указанный центр располагает необходимыми площадями для размещения рабочих станций, а наличие общежития делает доступной услугу по профессиональной реабилитации для жителей отдаленных районов республики.

Специалисты Учебного центра, изучившие в ходе работы проекта опыт шведских коллег (трудотерапевтов) из реабилитационного центра г. Умео, будут исполнять обязанности консультантов по профессиональной реабилитации.

В здании общежития Учебного центра выделена аудитория площадью 40,6 кв. м. По нашему предложению шведская сторона по условиям проекта приобрела и поставила оборудование для 4 рабочих станций – «Переплетное дело», «Секретарь», «Рукоделие», «Кухня». Специалистами учебного центра выполнены монтаж оборудования и его размещение на станциях. В настоящее время осуществляется подготовка рабочих и методических материалов для работы на этих станциях по шведской технологии. Станции начнут свою работу по профессиональной реабилитации граждан с ограниченными возможностями с ноября 2008 г.

Все полученное оборудование размещается в одной аудитории таким образом, чтобы был обеспечен цикл профессиональной реабилитации. Пройдя весь цикл, человек с ограниченными возможностями сможет с помощью специалистов оценить себя для дальнейшей трудовой деятельности.

Осенью текущего года Учебный центр получит финансовые средства, предусмотренные региональной целевой программой «Социальная поддержка инвалидов в Республике Карелия». Эти средства пойдут на создание безбарьерной среды и обучение граждан с ограниченными возможностями здоровья. Будут приобретены ступенькоходы, с помощью которых колясочники смогут подниматься на любой этаж, пристроен пандус, отремонтированы помещения в общежитии (душевые, умывальные, кухня, туалеты, жилые комнаты) таким образом, чтобы в них чувствовали себя комфортно люди с ограниченными возможностями.

В процессе реализации проекта в 2006–2007 гг. количество обратившихся в службу занятости населения инвалидов возросло на 22% по сравнению с «допроектным» периодом 2003–2004 гг. (3303 против 2700 чел. соответственно). Численность трудоустроенных инвалидов увеличилась на 6% (888 против 839 чел.). В 3,2 раза стало больше инвалидов, участвующих в программах социальной адаптации на рынке труда длительно безработных граждан «Новый старт» и «Клуб ищущих работу» (102 против 32 чел.). В 1,5 раза выросло число лиц с ограничением трудоспособности, которым были оказаны профориентационные услуги (1027 против 704 чел.). В 1,5 раза больше инвалидов прошли профессиональное обучение (128 против 84 чел.). В период 2006–2007 гг. 5 человек, имеющих инвалидность, открыли собственное дело. Все инвалиды (100%), зарегистрированные в службе занятости населения, имеют индивидуальные планы трудоустройства.

Итак, в ходе реализации российско-шведского проекта удалось добиться координированного взаимодействия государственных, социальных структур, общественных организаций в решении проблемы занятости граждан с ограниченными возможностями, выработать схему организации профессиональной реабилитации и трудоустройства лиц данной категории. Благодаря организационно-методической помощи шведских коллег, удалось значительно повысить профессиональный уровень сотрудников социальных структур, взаимодействующих с уязвимыми категориями граждан. В республике создан Центр профессиональной реабилитации, который в ближайшее время начнет функционировать.

Но основной итог реализации проекта: все перечисленные меры позволили более качественно решать главную задачу – содействие занятости лиц с ограниченными возможностями.

АНАЛИЗ И ПРОГНОЗИРОВАНИЕ ПОТРЕБНОСТЕЙ ЭКОНОМИКИ ПЕНЗЕНСКОЙ ОБЛАСТИ В КАДРАХ

С. В. Захарова

*Начальник отдела программ занятости и рынка труда
Управления ГСЗН Пензенской области, г. Пенза
pen_zan@mail.ru*

Современное состояние и перспективы развития занятости населения Пензенской области определяются общими положительными тенденциями в экономике, характеризующимися улучшением большинства макроэкономических показателей: ростом объемов производства в реальном секторе экономики, притоком инвестиций в основной капитал, увеличением реальных доходов населения и устойчивым пополнением бюджета области.

В Пензенской области наблюдается положительная динамика объема валового регионального продукта. Рост ВРП обеспечен за счет значительного увеличения объемов промышленного производства, продукции сельского хозяйства, строительства.

Регулирование трудовой сферы, осуществляемое в соответствии с проводимым Правительством Пензенской области курсом на увеличение экономического потенциала региона, позволило обеспечить повышение спроса на рабочую силу и стабилизировать ситуацию на рынке труда.

Структурные преобразования в экономике области, реализация национальных проектов, областных целевых программ обуславливают потребность предприятий и организаций региона в рабочей силе. Модернизация производства, развитие наукоемких технологий приводят к изменению профессионально-квалификационной структуры спроса на рынке труда, повышению требований работодателей и к ее качеству. Поэтому главной задачей службы занятости будет удовлетворение потребности отраслей экономики в рабочей силе, взаимодействие с работодателями и их объединениями по развитию кадрового потенциала предприятий и организаций области.

Снижение численности населения, продолжающийся выход на рынок труда граждан с невостребованными знаниями, возросшие требования работодателей к уровню образования и квалификации соискателей порождают, с одной стороны, вынужденную незанятость граждан, а с другой – кадровый дефицит.

	Индекс физического объема ВРП, % к пред. году	Индекс промышленного производства, % к пред. году	Индекс производ. продукции сельского хозяйства, % к пред. году	Объем работ, выполнен. по виду деятельн. «Строительство», % к пред. году	Индекс физического объема инвестиций в основной капитал, всего, % к пред. году	Потребность в рабочих местах для размещения свободных рабочих мест, всего, тыс. чел. (в т. ч. врем. характера)	В том числе рабочих
2006 г.	108,0	115,0	108,4	109,9	143,4	57,5	47,3
2007 г.	X	121,9	104,1	168,0	130,1	67,3	55,0

Сегодня спрос на рабочую силу в области почти в 2 раза превышает ее предложение (напряженность на рынке труда составляет 0,5 незанятых граждан на одну вакансию).

За период с 2006 г. по 2008 г. численность экономически активного населения области уменьшилась на 15,2 тыс. чел., или на 2,1%.

В среднем в 2007 г. в экономике области были заняты 650,4 тыс. чел., около половины из них составляли штатные работники крупных и средних организаций.

По данным Пензастата, численность безработных, рассчитанная по методологии МОТ, снизилась с 48,5 тыс. до 39,3 тыс. чел.

Численность официально зарегистрированных безработных в области сократилась почти в 2 раза и составила на 1 сентября 2008 г. 5,2 тыс. чел. (уровень безработицы 0,8%).

В структуре безработных 68,0% женщин, 16,3% – молодежи, 31,0% – жители сельской местности. Высока доля безработных, относящихся к категории инвалидов, – 21,0%.

В последние три года потребность в рабочих местах, заявленная в центры занятости Пензенской области, остается достаточно высокой. Ежегодно работодателями предоставляется информация о наличии 60 тыс. вакансий, 80% из которых по рабочим профессиям (включая работы временного характера).

На 1 сентября 2008 г. потребность предприятий и организаций в кадрах составила 11,3 тыс. чел., из них по рабочим профессиям – 9,3 тыс. чел.

По видам экономической деятельности потребность в рабочих местах выглядит следующим образом:

- обрабатывающие производства – 20,0%;
- сельское хозяйство – 8,0%;
- строительство – 13,5%.

Для более объективной оценки состояния районных и городских рынков труда ежемесячно проводится мониторинг создания рабочих мест.

В области ежегодно создается около 20 тыс. рабочих мест в различных отраслях экономики.

Для анализа потребности в работниках и безработных граждан в профессионально-квалификационном разрезе Управлением ГСЗН ежемесячно проводится мониторинг спроса и предложения рабочей силы.

По данным мониторинга, наиболее востребованы на областном рынке труда врачи, инженеры, машинисты машин и механизмов, водители, слесари, токари, фрезеровщики, операторы, газосварщики, каменщики, штукатуры-маляры, плотники, столяры, облицовщики, отделочники, механизаторы, швеи, кондитеры, пекари, продавцы.

Для решения задач регулирования рынка труда Управлением ГСЗН Пензенской области на основе анализа спроса и предложения рабочей силы ежегодно разрабатывается прогноз потребности предприятий и организаций области в работниках в отраслевом профессиональном и территориальном разрезе. Прогноз разрабатывается на предстоящие три года с ежегодной корректировкой.

Прогнозирование осуществляется на основе информации о потребности в кадрах, предоставляемой отраслевыми министерствами и ведомствами области, а также городскими и районными центрами занятости населения.

Прогноз потребности в работниках строительной отрасли представил Департамент градостроительства Пензенской области. Прогноз разрабатывался в рамках «Стратегии развития строительного комплекса Пензенской области на 2006–2010 гг.» Пензенской государственной академией строительства и архитектуры по строительным специальностям (в том числе рабочие, техники, инженеры), а также прогноз потребности в специалистах строительной отрасли с высшим профессиональным образованием на 2007–2015 гг.

Управление промышленности, транспорта и энергетики Пензенской области предоставило прогноз потребности промышленных предприятий области в специалистах и рабочих кадрах на 2008–

2012 гг. по профессиям. Прогноз разрабатывался на основе потребности предприятий региона с учетом исследований промышленного потенциала, перспектив его развития и востребованности различных специальностей на региональном рынке труда, проведенных Пензенским государственным университетом и Пензенской государственной технологической академией.

Прогноз потребности работников сельского хозяйства с учетом развития отрасли, реализации инвестиционных проектов и роста объемов производства представило Министерство сельского хозяйства Пензенской области.

Прогноз потребности в кадрах представили Министерство образования и науки Пензенской области, Министерство здравоохранения и социального развития Пензенской области, Управление ЖКХ Пензенской области, Министерство культуры Пензенской области.

Прогноз потребности региональной экономики в кадрах осуществляется и в разрезе городов и районов области. В соответствии с прогнозируемой потребностью в работниках, представляемой предприятиями и организациями района, ГУ ЦЗН разрабатывают прогноз потребности в кадрах в каждом районе (городе).

На основании представленной отраслевыми министерствами и ведомствами, ГУ ЦЗН информации, результатов мониторинга спроса и предложения рабочей силы Управление ГСЗН Пензенской области разрабатывает прогноз дополнительной потребности региональной экономики в кадрах.

В соответствии с прогнозом дополнительная потребность предприятий области в кадрах на 2009 г. составляет 28,3 тыс. чел., в том числе 11,0 тыс. чел. – в промышленности, 1,5 тыс. чел. – в сельском хозяйстве, 10,0 тыс. чел. – в строительстве, 2,0 тыс. чел. – в торговле, в здравоохранении и образовании – 1,1 тыс. чел.

В 2007 г. совместно с Министерством образования и науки Пензенской области была подготовлена областная целевая программа «Подготовка кадров для перспективных видов экономической деятельности Пензенской области на период 2007–2012 годы».

В дальнейшем работа службы занятости будет направлена на удовлетворение потребности отраслей экономики в кадрах, оптимизацию системы их подготовки для предприятий и организаций области, активизацию социального партнерства, повышение престижа рабочих профессий.

СОЦИАЛЬНОЕ ПАРТНЕРСТВО КАК ОДНА ИЗ ФОРМ СОЦИАЛИЗАЦИИ СТУДЕНТОВ КОЛЛЕДЖА (НА ПРИМЕРЕ ГОУ СПО ЯНАО «МУРАВЛЕНКОВСКИЙ МНОГОПРОФИЛЬНЫЙ КОЛЛЕДЖ»)

Л. В. Зудилова

*Заместитель директора по воспитательной работе ГОУ СПО
Ямало-Ненецкого автономного округа
«Муравленковский многопрофильный колледж»
zudilova@yandex.ru*

Студенчество – одна из социальных групп общества, объединенная едиными целями и задачами, связанными с профессиональным образованием, в процессе становления которого проблемы социализации крайне актуальны.

На данном этапе социализации колледж является основным институтом социализации, обеспечивающим студенту систематическое образование, которое само по себе есть важнейший элемент социализации, но, кроме того, колледж готовит студентов к жизни в обществе и в более широком смысле. Первая сторона процесса социализации в период обучения в колледже – усвоение социального опыта. Это характеристика того, как среда воздействует на человека; вторая его сторона характеризует воздействие человека на среду с помощью деятельности. Деятельность студента предполагает его учебу, прохождение практики, активность в общественной жизни: самоуправлении, исследовательской работе, спорте, художественной самодеятельности и т. д. Активность позиции личности предполагается здесь потому, что всякое воздействие на систему социальных связей и отношений требует принятия определенного решения и, следовательно, включает в себя процессы преобразования, мобилизации личности, построения определенной стратегии деятельности и жизни.

В ГОУ СПО ЯНАО «Муравленковский многопрофильный колледж» реализуется инновационный проект «Мастерство. Мышление. Культура». Для студентов и педагогов колледжа короткая аббревиатура **ММК** имеет двойной смысл. ММК – название образовательного учреждения «Муравленковский многопрофильный колледж». В то же время это и название инновационного проекта, над реализацией которого работает весь коллектив. Поэтому «**ММК**» – это «фирменный» знак, «бренд» колледжа. Данный инновационный проект имеет своей

целью подготовку адекватных современным требованиям квалификационных рабочих и специалистов для успешной социализации в обществе.

Проведенный теоретический анализ, изучение опыта деятельности профессиональных учреждений и мониторинг трудовой деятельности выпускников позволили нам определить социализацию как объективный, необходимый процесс и выделить в социализации студентов колледжа наиболее важные ее аспекты:

- профессиональный;
- общественный;
- коммуникативный;
- личностный.

Рассмотрим профессиональный аспект, как имеющий отношение к теме нашего сообщения. Профессиональный аспект социализации представляет собой процесс и результат формирования у студентов своего отношения к профессионально-трудовой сфере, выбранной специальности (профессии); вхождение в профессиональную деятельность как одного из способов самореализации; усвоение студентами производственного опыта; овладение стандартами, правилами, ценностями производственного сообщества, коллектива, активной реализации накопленного опыта; наличие достаточной сформированности профессионально значимых качеств; стремление достичь определенных профессиональных результатов в трудовой деятельности, овладение смежными или дополнительными специальностями, постоянное повышение своего профессионального уровня; владение определенной суммой экономических и экологических знаний для успешной работы в различных отраслях производственной деятельности; соблюдение профессиональной этики. Профессиональный аспект социализации включает также информированность о современном состоянии рынка труда, включение в трудовые и профессиональные ситуации, удовлетворенность образовательным процессом, планирование профессионального самосовершенствования и самообразования, понимание необходимости непрерывного образования, умение принимать профессиональные решения.

В период обучения в колледже происходит значительное расширение контактов с различными категориями людей, преобладание диалогического общения, развитие отношений человека с окружающим миром, которые чаще всего складываются как активные, приобретает

опыт коллективной жизни в труде, освоения социальных ролей посредством приобретения социального опыта. Одной из новых категорий людей, с которыми студенты колледжа устанавливают профессионально-производственные, социальные и личностные контакты, являются представители (рабочие, инженерно-технические работники) предприятий, на которых студенты проходят производственную практику.

Отход от ведомственной принадлежности учреждений профессионального образования, вызванный новыми экономическими условиями, в которых идет формирование рынка труда и профессиональных образовательных услуг, воспитания специалистов с качествами по запросам государства, общества, работодателей, родителей и самих студентов, потребовал решения актуальной задачи формирования новой системы взаимоотношений между профессиональными образовательными учреждениями и окружающим социумом. Данное взаимодействие реализуется в рамках единого государственно-нормативного, территориального и временного пространства при сохранении взаимосвязи и преемственности отдельных структур, которое мы называем социокультурным.

Социокультурное пространство рассматривается нами как система отношений различных социальных объектов (социальных партнеров), которая ориентирована на достижение единой цели социализации студентов в период получения ими профессионального образования. Социокультурное пространство г. Муравленко – это совокупность (единство и взаимосвязь) всех его субъектов, всех физических и юридических лиц города, прямо или косвенно участвующих в процессе профессионального образования или заинтересованных в нем: учащиеся, родители и учителя общеобразовательных учреждений всех типов, филиалов вузов, учреждений дополнительного образования, музеев, библиотеки, учреждения культуры; все предприятия и учреждения города, которые, во-первых, заинтересованы в квалифицированных кадрах, во-вторых, осуществляют обучение персонала в форме стажировки, наставничества, в том числе и неформального. В социокультурное пространство города входят службы здравоохранения, социальной защиты и занятости населения, военкомат и др.

Социокультурное пространство формируется как по горизонтали (уровень города и профессионального образовательного учреждения), так и по вертикали (система консорциумов).

Наиболее значимыми в социокультурном пространстве являются социальные заказчики (студенты, родители, работодатели, органы управления отраслями экономики, высшие учебные заведения и др.) и социальные партнеры (предприятия города, военкомат, центр занятости населения, отдел молодежной политики администрации города, школы и учреждения дополнительного образования, медицинские организации и др.). Один из модулей блока «Мастерство» инновационного проекта называется «Социальное партнерство».

Социальное партнерство мы рассматриваем как особый вид взаимодействия образовательного учреждения (колледжа) со всеми субъектами рынка труда, его институтами, а также органами управления образованием. Социальное партнерство предполагает участие в профессиональном образовании (деятельности колледжа), а следовательно, и социализации (так как профессиональное образование – составляющая часть, определенный этап процесса социализации личности) трех основных социальных партнеров: представителей государственных структур, работодателей (и их объединений) и наемных работников (и их объединений), которыми в скором будущем станут студенты колледжа. Социальное партнерство представляет собой инструмент формирования рынка труда профессиональных образовательных услуг в городе и является необходимым условием формирования заказа на подготовку кадров рабочих и специалистов для экономики и социальной сферы города (и общества в целом).

Основными задачами социального партнерства являются:

- совместная взаимовыгодная деятельность по подготовке квалифицированных кадров для города;
- совместное участие в разработке нормативно-правового обеспечения социального партнерства;
- организация перехода к разноуровневому и многоканальному финансированию профессионального образования (колледжа) на нормативной основе;
- стимулирование инвестиций в развитие профессионального образования (колледжа);
- организация последовательного перехода к общественно-государственным формам управления профессиональным образованием в городе.

Имея разные индивидуальные цели (родители – комфортность самочувствия ребенка, филиалы высших учебных заведений – высокий

уровень знаний и умений абитуриента, работодатели – квалифицированный, мобильный и ответственный работник, армия – физически развитый будущий воин и т. д.), все социальные партнеры имеют общую с учреждением профессионального образования цель – подготовка студента к «жизни», иначе говоря, социализация студента, будущего гражданина, работника, семьянина, защитника и т. д.

В рамках социокультурного пространства города, обеспечивающего социальное партнерство, организуется социализирующая среда учреждения, в данном случае колледжа.

Наряду с социальной средой в литературе рассматриваются понятия окружающей, педагогической, образовательной, воспитательной среды. При рассмотрении процесса социализации мы считаем целесообразным рассмотреть понятие социализирующей среды.

Под *социализирующей средой* учреждения профессионального образования нами понимается специально созданная, сообразно с целями, сложная и неоднозначная совокупность (макро- и микро-) условий организации жизнедеятельности молодежи, направленная на успешную социализацию личности. Социализирующая среда, по нашему мнению, это среда, обеспечивающая устойчивое чувство комфорта и удовлетворенности от результатов взаимодействия студентов с ближайшим окружением и артефактами в процессе различного вида деятельностей (учебной, производственной, общественной, исследовательской, проектной, досуговой и т. д.) в колледже.

В понятие социализирующей среды колледжа включается непосредственное окружение студента (одногоруппники, педагоги, администрация, друзья и т. д.), атмосфера колледжа, межличностные отношения и контакты с другими людьми, в том числе и производственниками, то есть реальная действительность, в условиях которой происходит развитие и становление молодого человека. На социализирующую среду колледжа возлагается значительная роль в процессе социализации. К социализирующей среде относятся все существующие артефакты: организационная культура учреждения, интерьер помещений, положительный психологический климат, «явные» символы (логотип, гимн) и «неявные» символы: идеи, убеждения, традиции, формальные и неформальные мероприятия, участие студентов и педагогов в конкурсах, в том числе профессионального мастерства, фестивалях, социальных проектах, грантовых программах, научно-практических конференциях различного уровня. Насыщение социализирующей среды

созданными ситуациями, мероприятиями, артефактами, направленными на социализацию студентов, предполагает изменение внутренних потенций студентов, обогащение психики и духовного мира. Результатом действия социализирующей среды на студента является не только создание материальных и духовных ценностей в процессе будущей трудовой деятельности, но и развитие личности, выстраивание индивидуальных траекторий, связанных с профессиональным ростом в трудовой деятельности, решением жизненных ситуаций.

В процессе социализации педагог играет активную роль – выстраивает элементы социализирующей среды, сочетает их по-разному, чтобы они осуществляли поставленную задачу – социализацию студентов.

В ходе исследования мы выделили три существенных для социализации студентов колледжа позиции:

- реализация специально разработанной программы социализации студентов, включающей мероприятия по освоению социальных и профессиональных ролей;

- вовлечение в общественно-значимую деятельность (участие в общественных движениях, самоуправлении, клубах по интересам, спортивных секциях, исследовательской работе, социальных проектах, грантовых программах и т. д.);

- организацию взаимодействия студентов с социумом (в частности, с наиболее важными социальными партнерами – работодателями).

Взаимодействие с предприятиями – социальными партнерами осуществляется на основе Плана взаимодействия, задачами которого являются:

- обеспечение возможности работодателям реально участвовать в определении содержания, форм и методов профессионального образования;

- целостность решения задач профессионального образования, воспитания и социализации выпускников колледжа;

- обеспечение преемственности между профессиональным образованием и производственной деятельностью для успешной адаптации студентов к производственной среде;

- повышение качества профессионального образования выпускников;

- повышение профессионального и научно-методического уровня педагогического состава;

- обеспечение динамичной обратной связи с работодателями и координация деятельности учреждений профессионального образования, работодателей в соответствии с потребностями рынка труда.

В реализации плана задействованы студенческий и педагогический коллективы колледжа, представители высшего и среднего руководства, инженерно-технического состава предприятий.

План структурирован по следующим направлениям совместной работы: общие мероприятия колледжа и социальных партнеров, учебная, внеучебная, социальная и совместная педагогическая деятельности. Среди значимых позиций данного плана следует отметить такие: целевая подготовка студентов по заказам предприятий, проведение лабораторных и практических работ в условиях предприятий, чтение спецкурсов производителями, выездные совещания на предприятия с целью обмена опытом, проведение научных исследований по заказам предприятий, выполнение работ производства по договорам, организация работы совета работодателей, проведение мастер-классов производителями для студентов, встречи, беседы с лучшими производителями, совместная реализация социальных проектов и др.

Уровень влияния образовательного учреждения профессионального образования на общество зависит в значительной степени от удовлетворенности работодателей качеством профессиональной подготовки выпускников, так как они являются основным источником рабочих кадров предприятий города.

ЗАРУБЕЖНЫЙ ОПЫТ И ОЦЕНКА ВОЗМОЖНОСТИ ЕГО ПРИМЕНЕНИЯ В ПРОГНОЗИРОВАНИИ ПОТРЕБНОСТЕЙ РЫНКА ТРУДА В РОССИИ

А. Л. Ишкова, В. А. Гуртов, С. В. Сигова

Центр бюджетного мониторинга

Петрозаводского государственного университета

ishkova@psu.karelia.ru, vgurt@psu.karelia.ru, sigova@onego.ru

Агентство трудовой статистики США на протяжении более чем пятидесяти лет проводит исследования по потребностям экономики в квалифицированных кадрах. Первоначально данное направление ис-

следований появилось как часть макроэкономической модели В. Леонтьева, когда в 30-е гг. XX в. 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 г. профессор В. Леонтьев получил Нобелевскую премию по экономике за свою разработку. Таблицы межотраслевого баланса в рамках данной модели с 1936 г. 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. На основе разработок В. Леонтьева профессором Робертом Чейзом была создана так называемая «модель Чейза» [1], которая активно применяется Агентством трудовой статистики США для прогнозирования потребностей экономики в квалифицированных кадрах.

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 предопределены, поскольку количество таких специалистов регулируется юридически и законодательно. Для других профессий, таких как программисты или операторы, механики, потребность может динамично изменяться.

Структурная схема прогнозирования потребности экономики США в кадрах

Департамент труда США проводит прогнозирование занятости в рамках шести взаимозависимых этапов, при этом прогнозируются шесть взаимозависимых элементов модели. Результаты каждого предыдущего этапа являются ключевыми для последующего. Подробно методология представлена в «Методическом справочнике» (Handbook of methods) Агентства трудовой статистики [2].

На рис. 1 приведены основные этапы прогнозирования макроэкономических параметров.

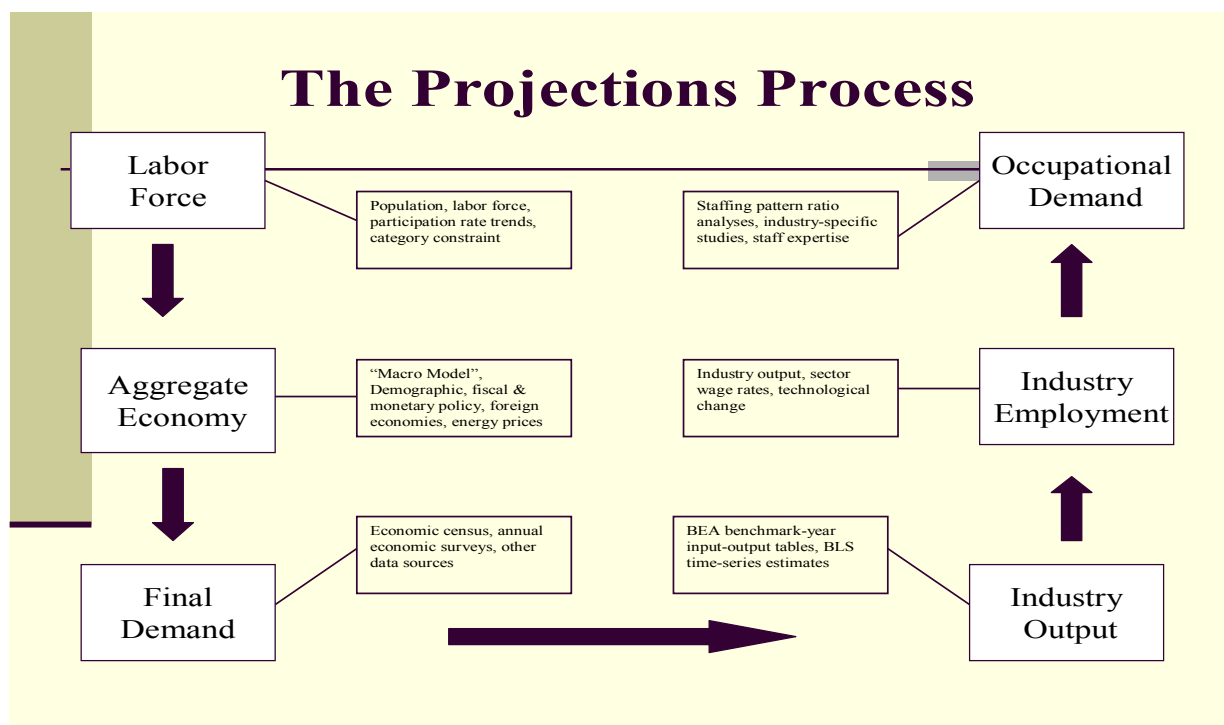


Рис. 1. Этапы прогнозирования макроэкономических параметров в США [1]

Рассмотрим более подробно содержание этих этапов.

Этап 1. **Прогноз состояния рынка рабочей силы.** Основной момент – количество и состав рабочей силы – зависит от предположений о будущей численности населения, его составе, а также от тенденций изменения коэффициента участия в трудовой деятельности различных групп населения. Прогнозы осуществляются в 136 группах (классификация по возрасту, полу, расе или этнической группе). Американское Агентство переписи готовит прогнозы, используя данные «Текущего обзора населения». Численность населения и его состав зависят от трех переменных: рождаемость, смертность и миграция. Будущий размер и состав рабочей силы определяются прогнозами по возрастному, половому и расовому признакам состава населения и тенденциями в уровне занятости рабочей силы – процент указанной группы в общем населении, а также та часть, которая будет работать или искать работу.

Прогноз численности и состава населения, подготовленный Американским Бюро Переписи, основывается на тенденциях коэффициентов рождаемости, показателей смертности и показателей миграции. Бюро Переписи готовит различные сценарии развития. Прогнозирование

ние уровня участия рабочей силы в экономической деятельности для каждой группы проходит следующим образом: сначала оцениваются тенденции и изменения, произошедшие на ретроспективном 8-летнем периоде. Указанный второй шаг гарантирует «увязанность» прогнозов для различных демографических групп. Наконец, ожидаемое количество рабочей силы вычисляется умножением показателей уровня участия рабочей силы на демографические данные. Агентство трудовой статистики выбирает наиболее вероятный сценарий как основу для будущих прогнозов. После того как прогноз количества рабочей силы выполнен, данные рассматриваются в среднесрочном и долгосрочном периодах. Выбираются показатели для заданного года и модель для заданной группы.

Прогнозные данные рассматриваются на предмет изменений при непредвиденных обстоятельствах, изменений в отношениях между различными группами занятых. Затем данные обновляются и как экзогенная переменная используются для дальнейших ступеней.

Этап 2. *Прогноз макроэкономических показателей* выполняют, используя соответствующую макроэкономическую модель. Расчеты макроэкономических показателей для Агентства трудовой статистики осуществляет частная организация *Macroeconomic Advisers, LLC*. Это компания, которая оказывает услуги по консалтингу и производит либо ежемесячный краткосрочный прогноз, либо ежеквартальный долгосрочный прогноз развития экономики страны для Агентства.

Конечные результаты оцениваются по поставленным целям на основе различных ключевых индикаторов экономической модели. Основные категории, подлежащие оценке в рамках макроэкономической модели, это денежная политика, фискальная политика, правительственные расходы, цены на энергоресурсы и их поставки, демографические аспекты и проч. Прогнозированию подвергаются такие показатели, как уровень роста и структура спроса, реальный ВВП, уровень роста производительности труда, уровень инфляции, уровень безработицы, показатели международной торговли.

Вторая фаза процесса прогнозирования Агентства трудовой статистики касается проектирования валового национального продукта (валовой внутренней продукт) и главных категорий со стороны спроса и со стороны предложения. Эти результаты обеспечивают параметры, которые являются совместимыми друг с другом и с различными ориентировочными расчетами, а также с условиями сценариев прогнозов.

Например, объем товаров (услуг), произведенный для каждого сектора и подсектора экономики, используется в следующей фазе при прогнозе товарных закупок для личного потребления, накопления капитала, внешней торговли и правительства, т. е. ВВП рассчитывается со стороны спроса. Затем аналогичная процедура осуществляется со стороны предложения.

Ранние прогнозы были основаны на макроэкономической модели, развитой Data Resources, Inc. Эта модель содержала приблизительно 340 эндогенных переменных, которые являются ключевыми индикаторами, влияющими на развитие американской экономики. Кроме того, модель включает почти 300 экзогенных переменных, которые определены Бюро трудовой статистики и вместе определяют специфический сценарий роста американской экономики.

Этап 3. Прогнозы личного потребления. Расходы на потребление по 88 пунктам системы национальных счетов и категорий учета продукции рассчитываются на период 2004–2014 гг. путем создания регрессионной модели для каждого из пунктов, связывая уровень дохода и соответствующие цены. Эти данные затем округляются до уровня персональных расходов в целом. Если необходимо, вносятся поправки, чтобы обеспечить постоянство между общими и детальными расчетами уровня личного потребления. Сравнительные таблицы затем используют, чтобы проследить расходы на потребление для каждого из 88 пунктов среди 200 отраслей промышленности на период 2004–2014 гг.

Валовые частные капиталовложения внутри страны в начальной стадии прогнозируются для частного инвестирования в сферах оборудования и программного обеспечения, строительства нежилых и жилых сооружений, коммерческих товарных запасов. В целом прогнозы делаются для 12 категорий частных инвестиций в сфере производства оборудования и программного обеспечения. Эти данные затем обобщаются до контрольного уровня макромоделей и корректируются, если необходимо, чтобы обеспечивалось постоянство между данными макромоделей и детальными вычислениями. Изменения объемов товарных запасов на стороне личного потребления экстраполируются, опираясь на запаздывающую переменную товарной способности производства. Эти данные тоже обобщаются и проверяются, чтобы согласовать их с обобщенной макромоделью изменений материально-производственных запасов. Контрольные данные для строительства нежилых и

жилых сооружений берут из макроэкономической модели. Все контрольные данные за исключением товарных запасов, которые затем распределяются по секторам производства, берутся из сравнительных таблиц.

Параметры внешней торговли изначально прогнозируются 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. Оценка импорта товаров для каждой отрасли промышленности достигается путем использования функциональной формы логарифма (logit functional form), где время выступает главной независимой переменной, чтобы рассчитать уровень импорта в промышленности. Для импорта и экспорта подсчеты потребления промышленностью контролируются опять же с помощью агрегированных макроэкономических показателей и, если необходимо, исправляются, чтобы обеспечить постоянные данные между детальными подсчетами и общими цифрами. Другие факторы также принимаются во внимание, включая существующие и ожидаемые доли внутреннего рынка по товарам / услугам, ожидаемые условия внешней конъюнктуры, известные торговые соглашения.

Государственные расходы как компонента совокупного спроса прогнозируются 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, основной капитал, валовые капиталовложения и группы других расходов на потребление. Для федерального и местного правительств расходы распределяются между потребностями на образование и другими областями, каждая из которых также является важным элементом в прогнозировании выплат госслужащим, расходы на основной капитал, валовые капиталовложения.

Валовые частные капиталовложения внутри страны в начальной стадии прогнозируются для частного инвестирования в сферах производства оборудования и программного обеспечения, строительства нежилых и жилых сооружений, коммерческих товарных запасов. Эти данные обобщаются до контрольного уровня макромоделей и корректируются, если необходимо, чтобы обеспечивалась сопоставимость

между данными макромоделей и детальными вычислениями. Внешняя торговля прогнозируется для экспорта и импорта товаров и услуг.

Этап 4. *Экономическая активность (межотраслевые отношения)*. Прогнозы спроса на предметы потребления, сделанные на предыдущих этапах, преобразовываются в уровни производства промышленности с помощью составления таблиц межотраслевого баланса. Прогнозируемая таблица коэффициентов прямых затрат для 2014 г. в начальной стадии выводится, основываясь на анализе таблицы коэффициентов прямых затрат 1998–2004 гг.

Этап 5. *Занятость по отраслям экономики (выпуск товаров и занятость)*. Начальные прогнозы занятости выполняются в соответствии со следующей процедурой, введенной для каждой из отраслей.

Прогнозируется спрос на почасовую зарплату рабочих и оплату служащих (в миллионах) с использованием корреляционного уравнения. Уравнение модифицируют, чтобы включить временную переменную. Временная переменная необходима для фиксирования промышленных изменений или изменений функций производства, при долгосрочной возрастающей экономической эффективности в использовании производственных ресурсов.

Рассчитывается среднегодовой показатель недельной зарплаты рабочих и окладов служащих по отношению к количеству рабочих часов как зависимость времени по отношению к уровню безработицы. Тот же метод используется для определения среднегодового недельного показателя числа предпринимателей и лиц, безвозмездно работающих на семейных предприятиях.

Число рабочих мест в тысячах затем получают из подсчета часов, используя среднегодовой показатель.

$Jobs = (Hours/AWH)/0.052$, где AWH = average weekly hours (среднегодовой показатель рабочих часов в неделю).

Число предпринимателей и лиц, безвозмездно работающих на семейных предприятиях, определяется путем экстраполяции отношения числа рабочих к общему числу для каждой отрасли промышленности в зависимости от времени и уровня безработицы. Затем используется экстраполирование отношения, чтобы получить число предпринимателей и лиц, безвозмездно работающих на семейных предприятиях, от числа общего количества рабочих мест, сначала сосчитав общее число рабочих мест, а потом вычитая их из общего числа.

$SEUFW = (WS/(1-SEUFWRatio) - WS)$, где SEUFW = self-employed and unpaid family workers (предприниматели и лица, безвозмездно работающие на семейных предприятиях); WS = wage and salary jobs (рабочие места).

Количество рабочих часов для предпринимателей и лиц, безвозмездно работающих на семейных предприятиях, затем вычисляется путем применения посчитанных среднегодовых недельных рабочих часов работающих не по найму и лиц, где SEHrs = self-employed and unpaid family worker hours (количество рабочих часов предпринимателей и лиц, безвозмездно работающих на семейных предприятиях); SEUFW = self-employed and unpaid family workers (предприниматели и лица, безвозмездно работающие на семейных предприятиях); SEAWH = self-employed and unpaid family workers average weekly hours (среднегодовой уровень рабочих часов в неделю предпринимателей и лиц, безвозмездно работающих на семейных предприятиях).

Наконец, общее количество часов вычисляется суммированием рабочих часов наемных работников и работающих не по найму и лиц, безвозмездно работающих на семейных предприятиях.

Результаты, полученные в ходе всей процедуры, затем рассматриваются вместе с показателями выпуска промышленности и производительности труда, чтобы обеспечить согласованность с общими тенденциями. Когда это необходимо, изменения в первоначальных расчетах трудоустройства происходят путем модификации данных о спросе на рабочую силу либо результатов предыдущих ступеней процесса прогнозирования.

Этап 6. *Совокупная 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 предпринимателей 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.

Матрица «виды экономической деятельности – профессии рабочих и служащих»

Занятость по профессиям в США 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 значения формируются главным образом из экспертных оценок и опросов, проводимых Агентством трудовой статистики с трехгодичным интервалом.

В Приложении 1 представлен вид этой матрицы размерностью «20 секторов по видам экономической деятельности – 22 укрупненные группы профессий» по состоянию на май 2007 г.

Трудоустройство по профессиям для каждого вида экономической деятельности прогнозируют, основываясь на ожидаемых изменениях в способах производства товаров и услуг. Затем данные применяются к прогнозированию занятости по видам экономической деятельности. Полученные данные об уровне 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 (предпринимателей 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 прогнозируется отдельно от экономики в целом, а не в рамках видов 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.

Представление информации в США о потребности в кадрах

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, около 50 лет, 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 на сегодняшний день (обновление на сайте Агентства трудовой статистики в декабре 2007 г.) является основой для исследований – «Прогноз занятости 2006–2016 гг.». Ядром этого прогноза является национальная матрица занятости 2006–2016 гг., которая состоит из трех базовых матриц: матрица занятости для 2006 г., матрица факторов изменения, прогнозная матрица занятости на 2016 г.

Специалисты Агентства анализируют риски и неточности, которым может подвергнуться прогноз. В частности, отмечается, что анализ данных опирается на исторические тенденции, которые экстраполируются на будущее. Обычно прогнозы аналитиков Агентства трудовой статистики оговаривают то, что данный прогноз действителен при отсутствии непредвиденных обстоятельств, таких как войны, природные катаклизмы или другие события, способные повлиять на результаты прогноза. Допускается, что такие факторы, как старение населения, процессы глобализации и иммиграции, цены на нефть и другие, могут повлиять на исполнение прогнозов.

Для составления национальной матрицы занятости в США используются 3 группы данных.

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 госу-

дарственных статистических округов или на географической территории, объединенной по характерному признаку.

«Текущая статистика занятости» – здесь представлены общие данные о заработной плате рабочих и окладах 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 представляют уровня безработицы.

Также 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 г. С 1994 г. методика сбора данных была изменена и усовершенствована с целью получать более полные и достоверные данные. Ежемесячно проводится исследование более 60 тыс. хозяйств.

При анализе возможностей использования опыта США применительно к российской действительности необходимо рассмотреть используемые системы классификации в экономике, на рынке труда и в профессиональном образовании.

Сопоставление классификации по видам экономической деятельности

Для классификации, проведения расчетов и составления таблиц в США используют следующие статистические данные: «Стандарт классификаций профессий» [3] и «Североамериканская система классификации видов экономической деятельности» [4]. Далее в табл. 4.5 будут приведены коды и укрупненные группы профессий в рамках «Стандарта классификации профессий».

«Североамериканская система классификации видов экономической деятельности» пришла на смену «Стандартной классификации видов экономической деятельности» в 1997 г. и используется как в США, так и в Канаде, 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 США экономика разделена на 20 больших секторов по видам экономической деятельности. Дополнительно используется разбивка каждого сектора на подсектора.

В Приложении 2 приведены наименования этих секторов с указанием вида деятельности – производство товаров или услуг.

В Российской Федерации для классификации видов экономической деятельности используется Общероссийский классификатор видов экономической деятельности (ОКВЭД) [5] – часть Единой системы классификации и кодирования технико-экономической и социальной информации РФ (ЕСКК). Внутри ОКВЭД структура экономики детализирована до 4 уровней. В Приложении 3 приведены 27 основных видов экономической деятельности по ОКВЭД.

Классификация по ОКВЭД близка к зарубежной и легко сопоставима с классификацией США.

Сопоставление классификации по занятиям (профессиям)

«Стандарт классификаций профессий» используется Федеральными статистическими агентствами США, чтобы классифицировать работников в категории для удобства при сборе, расчетах и распространении данных. Такая система классификации позволяет правительственным агентствам и частной промышленности производить сопоставимые данные. Работники классифицированы в 23 укрупненные группы.

Каждый пункт в иерархии определяется кодом с шестью цифрами. Первые две цифры кодекса «Стандарта классификации профессий» представляют укрупненную группу, третья цифра представляет подгруппу, четвертые и пятые цифры кода представляют соответственно составную и базовые группы.



Рис. 2. Структура «Стандарта классификации профессий»

Основа классификации занятий – выполняемая работа, навыки, образование, диплом.

«Стандарт классификаций профессий» в настоящее время пересматривается и к 2010 г. планируется ввести незначительные изменения, отвечающие современным требованиям (появление новых высокотехнологичных профессий).

В Приложении 4 приведены коды и укрупненные группы профессий в рамках «Стандарта классификации профессий» с изменениями к 2010 г.

В российской практике используется «Общероссийский классификатор занятий» (ОКЗ) [6]. В ОКЗ систематизировано представлены виды трудовой деятельности для того, чтобы обеспечить возможность проведения статистических сравнений, учета и анализа в интересах осуществления рациональной политики занятости. Систематизация видов трудовой деятельности (занятий), принятая в ОКЗ, в основном соответствует Международной стандартной классификации занятий (МСКЗ) [7] и имеет иерархическую, четырехуровневую структуру.

Структурно классификатор состоит из девяти укрупненных групп, подразделяющихся на подгруппы, составные группы и базовые группы. Классификационной единицей ОКЗ является вид трудовой деятельности (занятие), основу которого составляет квалификация (профессиональное мастерство) и профессиональная специализация. В отличие от профессии, подразумевающей обязательную профессиональную подготовку, под занятием понимают любой вид деятельности, в том числе не требующий специальной подготовки, приносящий заработок или доход.

В ОКЗ выделено четыре уровня квалификации. Первый уровень квалификации соответствует основному общему образованию и среднему (полному) общему образованию, что установлено Законом об образовании Российской Федерации; второй уровень квалификации – начальному профессиональному образованию; третий – среднему профессиональному образованию; четвертый – высшему профессиональному образованию и послевузовскому профессиональному образованию.



Рис. 3. Общая схема кодирования в ОКЗ

Наряду с «Общероссийским классификатором занятий» в Российской Федерации также используется «Классификатор профессий и должностей» (Общероссийский классификатор профессий рабочих, должностей служащих и тарифных разрядов (ОКПДТР)) [8].

Каждая позиция классификатора состоит из трех блоков:

- блока идентификации;
- блока наименования объекта классификации;
- информационного блока.

Блок идентификации построен с использованием серийно-порядковой системы кодирования объектов классификации. Идентификационный блок объекта классификации включает пять цифровых десятичных знаков и контрольное число.

Контрольное число рассчитано в соответствии с действующей Методикой расчета и применения контрольных чисел.

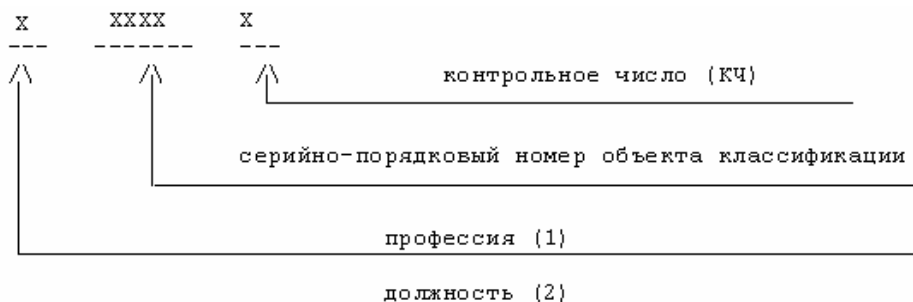


Рис. 4. Структура кодового обозначения профессий рабочего (должности служащего) в классификаторе ОКПДТР

Блок наименования объекта классификации представляет собой унифицированную запись наименования конкретной профессии рабочего или должности служащего.

Информационный блок профессий рабочих включает в себя фасетные коды, характеризующие соответствие профессии рабочего но-

меру выпуска ЕТКС (два знака) и определенным позициям Общероссийского классификатора занятий (ОКЗ).

Подразделение профессий рабочих на виды производств и работ в рамках классификации показано в приложении 6.

Сопоставление ОКЗ и ЕТКС позволяет установить однозначное соответствие между профессией (шестизначный код) и видом занятий. Число профессий рабочих и служащих составляет свыше 6000, а число занятий – 440, поэтому каждому виду занятий соответствует несколько профессий.

Например, в базовой группе 7223 по ОКЗ (Станочники на металлообрабатывающих станках, наладчики станков и оборудования), ОКПДТР выпуск 02 по ЕТКС «Слесарные и слесарно-сборочные работы», профессии, которые отнесены к данной категории: токарь, токарь-полуавтоматчик, фрезеровщик, станочник широкого профиля, наладчик станков и манипуляторов с программным управлением и т. п. (всего 14 профессий в данной группе).

Категории профессий в России при некотором изменении могут быть сопоставимы с американским «Стандартом классификации профессий», однако нельзя говорить о возможности абсолютного сравнения.

Сопоставление классификации по уровням профессионального образования

Агентство трудовой статистики США использует две классификации специальностей системы образования и профессиональной подготовки. В совокупности они делят 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 г. по 2005 г. Уровни образования следующие: высшая профессиональная степень (1), докторская степень (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).

Вторая система – кластерная система получения образования. Эта система более детальная и описывает и фиксирует получение образования или подготовки 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), профессий, полученных в колледже (6).

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 США используются в совокупности.

В Российской Федерации для системы высшего и среднего профессионального образования используется Общероссийский классификатор специальностей по образованию ОК 009-2003 (ОКСО) [9], включающий 28 укрупненных групп специальностей (УГС), и классификатор профессий начального профессионального образования [10], включающий 38 укрупненных групп профессий. В настоящее время ведется работа по переходу от существующей классификации профессий НПО к классификации по 28 УГС ОКСО. В Приложении 7 приведено экспертное сопоставление укрупненных групп направлений и специальностей ОКСО по 28 УГС (Россия) с укрупненными группами учебных программ (США).

Из данной таблицы следует, что сопоставление по укрупненным группам специальностей для системы образования США и России затруднено и при необходимости можно вести сопоставление по отдельным специальностям.

Агентство трудовой статистики США на протяжении длительного времени успешно применяет макроэкономическую модель, которая позволяет сбалансированно развивать экономику США и планировать потребности экономики в квалифицированных кадрах с различными уровнями подготовки. Методика Агентства трудовой статистики США в рамках статистической погрешности (в США она находится в пределах 10%) позволяет достаточно хорошо планировать прогнозные потребности экономики в кадрах.

На настоящий момент существует значительное несоответствие перечней экономических видов деятельности, профессий, уровней образования, направлений и специальностей подготовки, используемых в США и России. Несмотря на это, существует возможность успешного использования методологии системы прогнозирования рынка труда, используемой в США.

Модель Агентства трудовой статистики США возможно применять в Российской Федерации, для этого существует необходимая научно-методическая основа. Для ее адаптации необходимо решить ряд организационных и методических вопросов. Для формирования прогноза по потребностям в разрезе профессий необходимо ввести государственную статистику занятых по профессиям (работников по занятиям) в разрезе видов экономической деятельности. На федеральном уровне необходимо определить уполномоченный орган, аналогичный Агентству трудовой статистики США.

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. BLS Handbook of Methods, Division of BLS Publishing, NE Washington, DC – April. 1997.
3. Standard Occupational Classification [Электронный ресурс] / Сайт Департамента по труду США – Режим доступа: <http://www.bls.gov/soc/> – Данные на 25.08.2008.
4. North American Industry Classification System [Электронный ресурс] / Сайт Департамента по труду США – Режим доступа: <http://www.bls.gov/bls/naics.htm> – Данные на 25.08.2008.

5. Классификатор видов экономической деятельности [Электронный ресурс] – Режим доступа: <http://okved.info/> – Данные на 25.08.2008.

6. Общероссийский классификатор занятий. ОК 010-93. М.: Изд-во стандартов, 1995. 444 с.

7. Международная стандартная классификация занятий [Электронный ресурс]: Справочная система «Кодекс». 2008.

8. Общероссийский классификатор профессий рабочих, должностей служащих и тарифных разрядов [Электронный ресурс] – Режим доступа: <http://www.progress-info.ru/profdic.html> – Данные на 25.08.2008.

9. Постановление Госстандарта России «Общероссийский классификатор специальностей по образованию ОК 009-2003» от 30.09.2003 № 276-ст, ОК 009-2003.

10. Постановление Правительства Российской Федерации «Перечень профессий начального профессионального образования» от 08.12.1999. № 1362.

Приложение 1. Матрица США размерностью «20 секторов по видам экономической деятельности – 22 укрупненные группы профессий» по состоянию на май 2007 г.

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

Продолжение приложения 1

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 приложения 1

Вид экономической деятельности	Укрупненные группы профессий										
	Занятые в персонифицированных 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, поддержка, ремонт)	Занятые в промышленности	Занятые в сфере транспорта
Все виды	3 024 840	11 029 280	4 396 250	3 249 760	4 114 860	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

Приложение 2. Сектора экономики США 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

**Приложение 3. Российская классификация видов экономической
деятельности**

№ п\п	Код по ОКВЭД	Наименование видов экономической деятельности	Виды деятельности
1	А	Сельское хозяйство, охота и лесное хозяйство	Производство товаров
2	В	Рыболовство, рыбоводство	Производство товаров
3	СА	Добыча топливно-энергетических полезных ископаемых	Производство товаров
4	СВ	Добыча полезных ископаемых, кроме топливно-энергетических	Производство товаров
5	DA	Производство пищевых продуктов, включая напитки и табак	Производство товаров
6	DB	Текстильное и швейное производство	Производство товаров
7	DC	Производство кожи, изделий из кожи и производство обуви	Производство товаров
8	DD	Обработка древесины и производство изделий из дерева	Производство товаров
9	DE	Целлюлозно-бумажное производство; издательская и полиграфическая деятельность	Производство товаров
10	DG	Химическое производство	Производство товаров
11	DH	Производство резиновых и пластмассовых изделий	Производство товаров
12	DI	Производство прочих неметаллических минеральных продуктов	Производство товаров
13	DJ	Металлургическое производство и производство готовых металлических изделий	Производство товаров
14	DL	Производство электрооборудования, электронного и оптического оборудования	Производство товаров
15	DM	Производство транспортных средств и оборудования	Производство товаров
16	DN	Прочие производства	Производство товаров
17	Е	Производство и распределение электроэнергии, газа и воды	Производство товаров
18	F	Строительство	Производство товаров
19	G	Оптовая и розничная торговля; ремонт автотранспортных средств, мотоциклов, бытовых изделий и предметов личного пользования	Производство услуг
20	Н	Гостиницы и рестораны	Производство услуг
21	І	Транспорт и связь	Производство услуг
22	J	Финансовая деятельность	Производство услуг
23	К	Операции с недвижимым имуществом, аренда и предоставление услуг	Производство услуг
24	L	Государственное управление и обеспечение военной безопасности; обязательное социальное обеспечение	Производство услуг
25	М	Образование	Производство услуг
26	N	Здравоохранение и предоставление социальных услуг	Производство услуг
27	О	Предоставление прочих коммунальных, социальных и персональных услуг	Производство услуг

Приложение 4. Коды и укрупненные группы профессий США в рамках
«Стандарта классификации профессий»

№ п/п	Код группы	Укрупненные группы профессий	Английское наименование	Кол-во подгрупп	Кол-во составных групп	Кол-во базовых групп
1	11-0000	Управляющие, менеджеры	Management Occupations	4	30	33
2	13-0000	Предприниматели и финансисты	Business and Financial Operations Occupations	2	23	31
3	15-40000	Математики и программисты	Computer and Mathematical Occupations	2	10	19
4	17-0000	Архитекторы и инженеры	Architecture and Engineering Occupations	3	21	35
5	19-0000	Занятые в сфере естественных, физических и социальных наук	Life, Physical, and Social Science Occupations	4	23	43
6	21-0000	Общественное и социальное обслуживание	Community and social services occupations	2	6	17
7	23-0000	Юристы и судьи	Legal occupations	2	4	9
8	25-0000	Образование и подготовка	Education, training, and library occupations	5	26	63
9	27-0000	Искусство, дизайн, развлекательный сектор, спорт, СМИ	Arts, design, entertainment, sports, and media occupations	4	17	41
10	29-0000	Высший медицинский персонал	Healthcare practitioner and technical occupations	3	27	59
11	31-0000	Средний и младший медицинский персонал	Healthcare support occupations	3	5	16
12	33-0000	Занятые в персонифицированных услугах	Protective service occupations	4	13	22
13	35-0000	Занятые в пищевой отрасли	Food preparation and service related occupations	4	11	18
14	37-0000	Занятые в строительстве, обслуживании и технической поддержке	Building and Grounds Cleaning and Maintenance Occupations	3	4	10
15	39-0000	Занятые в оказании бытовых услуг	Personal Care and Service Occupations	7	21	35
16	41-0000	Занятые в торговле	Sales and related occupations	5	15	22
17	43-0000	Занятые в техническом обслуживании офисов	Office and administrative support occupations	7	49	55
18	45-0000	Занятые в фермерстве, рыболовстве, лесном хозяйстве	Farming, fishing, and forestry occupations	3	9	15
19	47-0000	Занятые в добывающей промышленности	Construction and Extraction Occupations	5	37	59
20	49-0000	Занятые в техническом обслуживании (установка, поддержка, ремонт)	Installation, maintenance, and repair occupations	4	18	51
21	51-0000	Занятые в промышленности	Production occupations	9	50	108
22	53-0000	Занятые в сфере транспорта	Transportation and material moving occupations	7	35	50
23	55-0000	Военнослужащие	Military-specific occupations	3	3	20

Приложение 5. Структура Общероссийского классификатора занятий

	Укрупненная группа	Кол-во под-групп	Кол-во составных групп	Кол-во базовых групп
1	Руководители (представители) органов власти и управления всех уровней, включая руководителей учреждений, организаций и предприятий	3	8	33
2	Специалисты высшего уровня квалификации	4	18	54
3	Специалисты среднего уровня квалификации	4	21	75
4	Служащие, занятые подготовкой информации, оформлением документации, учетом и обслуживанием	2	7	23
5	Работники сферы обслуживания, жилищно-коммунального хозяйства, торговли и родственных видов деятельности	5	16	34
6	Квалифицированные работники сельского, лесного, охотничьего хозяйств, рыбководства и рыболовства	2	6	17
7	Квалифицированные рабочие крупных и мелких промышленных предприятий, художественных промыслов, строительства, транспорта, связи, геологии и разведки недр	6	27	90
8	Операторы, аппаратчики, машинисты установок и машин и слесари-сборщики	3	20	82
9	Неквалифицированные рабочие	4	14	32

Приложение 6. Виды производств и работ ОКПДТР

Код позиции фасета	Наименование позиции фасета	Номер выпуска ЕТКС
01	Профессии рабочих, общие для всех отраслей народного хозяйства	01
02	Слесарные и слесарно-сборочные работы	02
03	Строительные, монтажные и ремонтно-строительные работы	03
04	Общие профессии горных и горнокапитальных работ	04
05	Геологоразведочные и топографо-геодезические работы	05
06	Бурение скважин	06
07	Общие профессии черной металлургии	07
08	Общие профессии цветной металлургии	08
09	Эксплуатация оборудования электростанций и сетей, обслуживание потребителей энергии	09
10	Производство часов и технических камней, ремонт часов	10
11	Игольное производство	11
12	Ремизо-бердочное производство	12
13	Жестяно-баночное и трубное производство	13
14	Производство металлических электродов	14
15	Производство металлических канатов, сеток, пружин, щеток и цепей	15
16	Производство медицинского инструмента, приборов и оборудования	16
17	Производство абразивов	17
18	Производство синтетических алмазов, сверхтвердых материалов и изделий из них и природных алмазов	18
19	Общие профессии электротехнического производства	19
20	Общие профессии электронной техники	20
21	Производство радиоаппаратуры и аппаратуры проводной связи	21
22	Производство и ремонт летательных аппаратов, двигателей и их оборудования	22
23	Судостроение и ремонт	23
24	Общие профессии химических производств	24

Продолжение приложения 6

25	Азотные производства и продукты органического синтеза	25
26	Анилинокрасочные производства	26
27	Производство синтетических смол, пластических масс и их переработка	27
28	Производство химических волокон	28
29	Производство стекловолокна, стекловолокнистых материалов, стеклопластиков и изделий из них	29
30	Гидролизное производство и переработка	30
31	Производство медикаментов, витаминов, медицинских, бактериальных и биологических препаратов и материалов	31
32	Производство синтетических каучуков, жирозаменителей и продуктов нефтехимии	32
33	Общие профессии производства и переработки резиновых смесей	33
34	Химико-фотографические производства	34
35	Производство искусственной кожи	35
36	Переработка нефти, нефтепродуктов, газа, сланцев, угля и обслуживание магистральных трубопроводов	36
37	Производство изделий из коры пробкового дерева	37
38	Производство асбестовых технических изделий	38
39	Лесозаготовительные работы	39
40	Общие профессии деревообрабатывающих производств	40
41	Производство целлюлозы, бумаги, картона и изделий из них	41
42	Производство цемента	42
43	Производство теплоизоляционных материалов	43
44	Общие профессии по производству стекла и стеклоизделий	44
45	Общие профессии производства керамических, фарфоровых и фаянсовых изделий	45
46	Первичная обработка хлопка и лубяных культур	46
47	Общие профессии производства текстиля	47
48	Общие профессии производства легкой промышленности	48
49	Швейное производство	49

Продолжение приложения 6

50	Парашютное производство	50
51	Общие профессии производств пищевой продукции	51
52	Производство мясных продуктов	52
53	Производство консервов	53
54	Добыча и переработка рыбы и морепродуктов	54
55	Производство алкогольной и безалкогольной продукции	55
56	Железнодорожный транспорт и метрополитен. Морской и речной транспорт. Профессии рабочих плавсостава (речной, морской флот и флот рыбной промышленности), локомотивных бригад. Автотранспорт и городской электротранспорт	56
57	Эксплуатация и летные испытания летательных аппаратов (воздушных судов)	57
58	Работы и профессии рабочих связи	58
59	Общие профессии полиграфического производства	59
60	Производство наглядных пособий	60
61	Рекламно-оформительские и макетные работы. Реставрационные работы	61
62	Киностудии и предприятия, организации телевидения и радиовещания Киносети и кинопрокат. Театрально-зрелищные предприятия	62
63	Общие профессии производства музыкальных инструментов	63
64	Производство игрушек	64
65	Общие профессии производства художественных изделий	65
66	Химическая чистка и крашение	66
69	Газовое хозяйство городов, поселков и населенных пунктов	69
70	Работы и профессии рабочих в животноводстве. Профессии рабочих сельскохозяйственного производства	70
71	Оптико-механическое производство	71

Приложение 7. Сопоставление укрупненных групп направлений и специальностей ОКСО по 28 УГС (Россия) с укрупненными группами учебных программ (США)

Укрупненная группа (США)	Укрупненные группы направлений и специальностей ОКСО по 28 УГС (Россия)
0. Personal improvement and leisure	Нет аналогов в российской системе высшего образования
1. Education	Образование и педагогика (050000)
2. Visual and performing arts and communication technologies	Культура и искусство за исключением библиотековедения и библиографии (070000 кроме 052700), технология и проектирование текстильных изделий (656000), технология и конструирование изделий легкой промышленности (656100), технология художественной обработки материалов (656700), технология полиграфического и упаковочного производства (656900), полиграфия (550300), технология и проектирование текстильных изделий (551200)
3. Humanities	Теология (520200), история (520800), религиоведение (522400), философия (520400)
4. Social and behavioral sciences and Law	Естественные науки (020000), психология (521000), социальные науки за исключением теологии (040000 кроме 520200), гуманитарные науки за исключением философии, истории, психологии и религиоведения (030000 кроме 520400, 520800, 521000, 522400), сфера обслуживания (100000)
5. Business management and public administration	Экономика и управление (080000)
6. Physical and life sciences and technologies	Физико-математические науки, за исключением математики (510100), прикладная математика и информатика (510200), прикладная математика (511200), геодезия и землеустройство (120000)
7. Mathematics, computer and information sciences	Библиотековедение и библиография (052700), математика (510100), прикладная математика и информатика (510200), прикладная математика (511200), информационная безопасность (090000)

Продолжение приложения 7

8. Architecture, engineering and related technologies	Агроинженерия (660300), геология, разведка и разработка полезных ископаемых (130000), энергетика, энергетическое машиностроение и электротехника (140000), металлургия, машиностроение и металлообработка (150000), авиационная и ракетно-космическая техника (160000), морская техника (180000), приборостроение и оптотехника (200000), электронная техника, радиотехника и связь (210000), автоматика и управление (220000), информатика и вычислительная техника (230000), химическая и биотехнологии (240000), строительство и архитектура (270000), пищевая инженерия (655800), автомобиле- и тракторостроение (150100)
9. Agriculture, natural resources and conservation	Сельское и рыбное хозяйство за исключением агроинженерии (110000 кроме 660300), технология продуктов питания (552400), производство продуктов питания из растительного сырья (655600), технология производственных продуктов специального назначения и общественного питания (655700), технология сырья и продуктов животного происхождения (655900), воспроизводство и переработка лесных ресурсов (250000), безопасность жизнедеятельности и защита окружающей среды кроме безопасности жизнедеятельности (280000 кроме 656500)
10. Health, parks, recreation and fitness	Здравоохранение (060000)
11. Personal, protective and transportation services	Оружие и системы вооружения (170000), безопасность жизнедеятельности (656500), транспортные средства за исключением автомобиле- и тракторостроения (190000 кроме 150100)
12. Other	Нет аналогов в российской системе высшего образования

**К ВОПРОСУ О ПОДГОТОВКЕ МЕНЕДЖЕРОВ
И ПОТРЕБНОСТЯХ РЫНКА ТРУДА г. ЧЕЛЯБИНСКА
В УПРАВЛЕНЧЕСКИХ КАДРАХ
(ПО РЕЗУЛЬТАТАМ МОНИТОРИНГА ДЕЯТЕЛЬНОСТИ
КАДРОВЫХ АГЕНТСТВ)**

Л. Г. Колесникова

*Государственное образовательное учреждение высшего профессионально-
го образования «Южно-Уральский профессиональный институт»*

KolesnikovaLG@chuc.ru

В настоящий момент экономика требует конкурентоспособных специалистов, квалифицированно осуществляющих менеджмент как вид профессиональной деятельности в организациях различного типа и правовой формы. Это дает основание для совершенствования процесса подготовки студентов вуза к осуществлению менеджмента, его адаптации к быстро меняющимся социально-экономическим условиям, что может быть достигнуто только при условии постоянного взаимодействия образовательной системы с представителями национальной экономики, науки, культуры, заинтересованных ведомств, предприятий, организаций и работодателей. Возросшие требования работодателей к качеству человеческого капитала обозначили проблему несоответствия практики подготовки менеджеров существующим потребностям рынка труда, проблему, возникающую между работодателями и образовательными учреждениями в условиях современного рынка труда и рынка образовательных услуг (Е. В. Ткаченко, И. П. Смирнов, В. А. Поляков). Имеющиеся научно-педагогические подходы к проблеме подготовки менеджеров не обеспечивают расширения социокультурного диапазона и личностного потенциала обучающихся, не способствуют формированию профессиональных компетенций, не определяют стратегию развития профессионально необходимых качеств – имеет место направленность на овладение узкопрофессиональными и слабо интегрированными между собой знаниями и навыками. Специалист на основе профессиональных знаний должен обеспечивать эффективное управление организацией на различных уровнях, быть способным к практической деятельности по решению управленческих вопросов, формированию целей организации, решению стратегических и тактических задач, участию в решении организационно-технических, экономических, кадровых проблем организаций, совер-

шенствованию управления в соответствии с тенденциями социально-экономического развития. Таким образом, перед учебными заведениями встает необходимость поиска и реализации таких подходов в организации образовательного процесса, которые обеспечивали бы студенту вуза – будущему менеджеру условия личностного развития, профессионального становления, возможность эффективно конкурировать и реализовывать свой потенциал с учетом конъюнктуры рынка труда.

Подготовка специалистов в области менеджмента является относительно новой задачей для системы высшего профессионального образования. Менеджеры востребованы в условиях новых экономических отношений, но существует проблема понимания сущности менеджмента, функционирования менеджера в организации.

Раскрытие основополагающих понятий данной проблемы является важным этапом формирования теории и практики подготовки будущих менеджеров к осуществлению менеджмента как вида профессиональной деятельности. Мы полагаем, что в науке и практике не в полной мере упорядочена и систематизирована терминология, освещающая сущность менеджмента. В научной, управленческой науке феномен менеджмента трактуется по-разному (табл. 1).

Анализ данных, представленных в табл. 1, позволяет сделать следующие выводы:

- трактовки понятия «менеджмент» в отечественной управленческой литературе неоднозначны;
- как разновидность (составляющую, особый вид) управления менеджмент трактуют В. Р. Веснин, О. С. Виханский, И. В. Пичужкин;
- отраслью знаний (наукой, прикладной наукой) считают менеджмент В. Р. Веснин, В. В. Глухов, Р. А. Фатхутдинов;
- В. В. Глухов, И. В. Пичужкин, Р. А. Фатхутдинов отмечают, что менеджмент – это профессиональная (практическая) деятельность.

Проанализировав с точки зрения подготовки студентов вуза к осуществлению ими профессиональной деятельности, мы посчитали верным признать справедливыми утверждения о том, что было бы более правильным трактовать:

- 1) осуществление менеджмента как вида профессиональной деятельности – как спланированный процесс достижения системы целей организации, при этом основополагающими функциями, осуществляе-

мыми менеджером, являются планирование, организация, мотивирование, координация и контроль;

Таблица 1

Некоторые трактовки понятия «менеджмент»

Автор трактовки	Трактовка понятия	Доминанта в трактовке
В. Р. Веснин	<p>Менеджмент – это особая разновидность управления деловой и хозяйственной деятельностью интеграционного характера, присущая только рыночной экономике</p> <p>Менеджмент – это прикладная наука, делающая акцент на разработке, экспериментальной проверке и выдаче практических рекомендаций по управлению организацией, подразделением, трудовым коллективом или индивидом</p>	<p>Менеджмент – это разновидность управления</p> <p>Менеджмент – это прикладная наука</p>
О. С. Виханский	Рассматривает менеджмент как составляющую управления, включающую в себя функции и действия по установлению взаимодействия внутри организации и мотивацией деятельности	Менеджмент – это составляющая управления
В. В. Глухов	<p>Менеджмент – это отрасль знаний, которая с помощью управленческого искусства достигает успеха в таких областях, как экономика, социология, психология, право и др.</p> <p>Менеджмент – это профессиональная деятельность, направленная на формирование и обеспечение целей организации путем рационального использования ресурсов</p>	<p>Менеджмент – это отрасль знаний</p> <p>Менеджмент – это профессиональная деятельность</p>
Н. И. Кабушкин	Менеджмент – это целенаправленное воздействие на людей с целью превращения неорганизованных элементов в эффективную производительную силу для достижения стратегических и	Менеджмент – это воздействие на людей

	тактических целей организации	
Б. Г. Литвак	Менеджмент – управление организацией; это совокупность принципов, методов, средств и форм управления организацией	Менеджмент – это управление организацией
И. В. Пичужкин	Менеджмент – это практическая деятельность, реализующаяся как система разработки, принятия и реализации управленческих решений, направленных на достижение оптимального варианта использования ресурсов Менеджмент – это особый вид управленческой и предпринимательской деятельности, включающий совокупность принципов, методов и форм управления разработкой программ, производством и сбытом товаров	Менеджмент – это практическая деятельность Менеджмент – это особый вид управленческой и предпринимательской деятельности
Р. А. Фатхудинов	Менеджмент – междисциплинарная наука, основанная на исследовании влияния технических, экономических, организационных, экологических, психологических, социальных и других аспектов на эффективность использования ресурсов и конкурентоспособность принимаемого решения Менеджмент – это вид профессиональной деятельности людей по организации процессов достижения системы целей, принимаемых и реализуемых с использованием научных подходов, концепции маркетинга и человеческого фактора	Менеджмент – это наука Менеджмент – это вид профессиональной деятельности

2) готовность к осуществлению менеджмента как вида профессиональной деятельности – как динамическое структурное образование, отражающее единство специального (технологического), социально-психологического, научно-исследовательского, информационно-технологического компонентов, формирующих управленческую компетентность; в результате студент – будущий менеджер считает себя способным и подготовленным к осуществлению менеджмента как ви-

да профессиональной деятельности и стремится реализовать данную способность;

3) менеджера как члена организации, осуществляющего управленческую деятельность и решающего управленческие задачи; как предприимчивого руководителя, который изыскивает возможности и идет на преднамеренный риск, осуществляя изменения и вводя усовершенствования в организации.

Небезызвестен тот факт, что подготовка специалистов-менеджеров осуществляется в Российской Федерации с недавнего времени, а именно с начала 90-х гг. прошлого столетия. Менеджеров принято относить к специалистам гуманитарного направления экономического блока. Опротестовывать данное мнение – не является задачей данной статьи. Но в последнее время актуализируется мнение, что специалистов в области экономики и управления подготовлено более, чем необходимо для рынка труда. Так ли это? Для ответа на этот вопрос мы обратились к анализу деятельности достаточно успешных кадровых агентств г. Челябинска. Целью анализа явилось выяснение уровня потребности в специалистах-менеджерах на рынке труда г. Челябинска.

Следует отметить, что выявление особенностей во взаимоотношениях кадровых агентств с заинтересованными в рекрутинге субъектами способствовало актуализации и рассмотрению проблемы взаимодействия социальных институтов на рынке труда. В недавнем прошлом работодателем выступало государство, а отбор персонала считался довольно простым процессом. В современном обществе концепция социально ориентированной рыночной экономики модифицировала отношение работодателя к наемному персоналу, который стал рассматриваться как фактор, определяющий благополучие и процветание предприятия.

Итак, объектом данного исследования явились менеджеры высшего и среднего звена и их востребованность на рынке труда г. Челябинска.

Динамика востребованности специалистов на рынке труда г. Челябинска за 2007 г., по данным заказа подбора персонала кадровому агентству, представлена в табл. 2.

Таблица 2

Динамика востребованности специалистов на рынке труда
г. Челябинска за 2007 г., по данным заказа подбора персонала
кадровым агентствам

Специалисты	Процент от общего количества заказов по подбору персонала (%)	Актуализируемые функциональные обязанности
Январь		
Региональный представитель	50	Продвижение продукции на рынке
Мастер по ремонту технологического оборудования	25	Услуги по ремонту оборудования
Ведущий аудитор	25	Бухгалтерские и аудиторские услуги
Февраль		
Руководитель отдела персонала	25	Кадровая работа
Руководитель проекта	15	Разработка организации и выполнения проекта
Главный инженер	20	Руководство технического отдела
Коммерческий директор	40	Финансово-коммерческая деятельность
Март		
Заместитель директора	15	Помощь руководителю
Менеджеры по развитию	35	Руководство проектами
Начальник отдела технического развития	10	Руководитель технического направления
Продавец-консультант	30	Продвижение и продажа продукции
Апрель		
Начальник отдела бюджетного плани-	30	Руководство отдела бюджетного планирования и

рования и контроля		контроля
Начальник финансово-экономического управления	20	Руководство отдела Финансово-экономического управления
Ведущий инженер-программист	50	Главный специалист по программированию

Май

Руководитель службы ПТО	10	Организация работы ПТО
Руководитель отдела персонала	40	Кадровая работа
Финансовый директор	20	Финансово-коммерческая деятельность
Главный бухгалтер	30	Составитель бухгалтерского баланса

Июнь

Начальник ОКСа	10	Руководитель ОКСа
Директор	45	Общее руководство предприятием
Коммерческий директор	15	Финансово-коммерческая деятельность
Продавец-консультант	20	Продвижение и продажа продукции
Менеджер по персоналу	10	Работа с персоналом, найм

Июль

Директор	5	Общее руководство предприятием
Юрист	5	Юридическое сопровождение деятельности предприятия
PR-менеджер	10	Специалист по связям с общественностью
Менеджер	30	Руководитель структурного подразделения
Продавец-консультант	50	Продвижение и продажа продукции

Август

Главный инженер	30	Руководитель технического отдела
Бухгалтер	45	Ведение участка бухгалтерии
Психолог	25	Психологические услуги

Сентябрь

Логист	10	Оптимизация грузоперевозок и складирование продукции
Продавец-консультант	60	Продвижение и продажа продукции
Главный администратор	20	Контроль работы

Октябрь

Менеджер	35	Руководитель структурного подразделения
Исполнительный директор	25	Наемный руководитель
Директор	30	Общее руководство предприятием

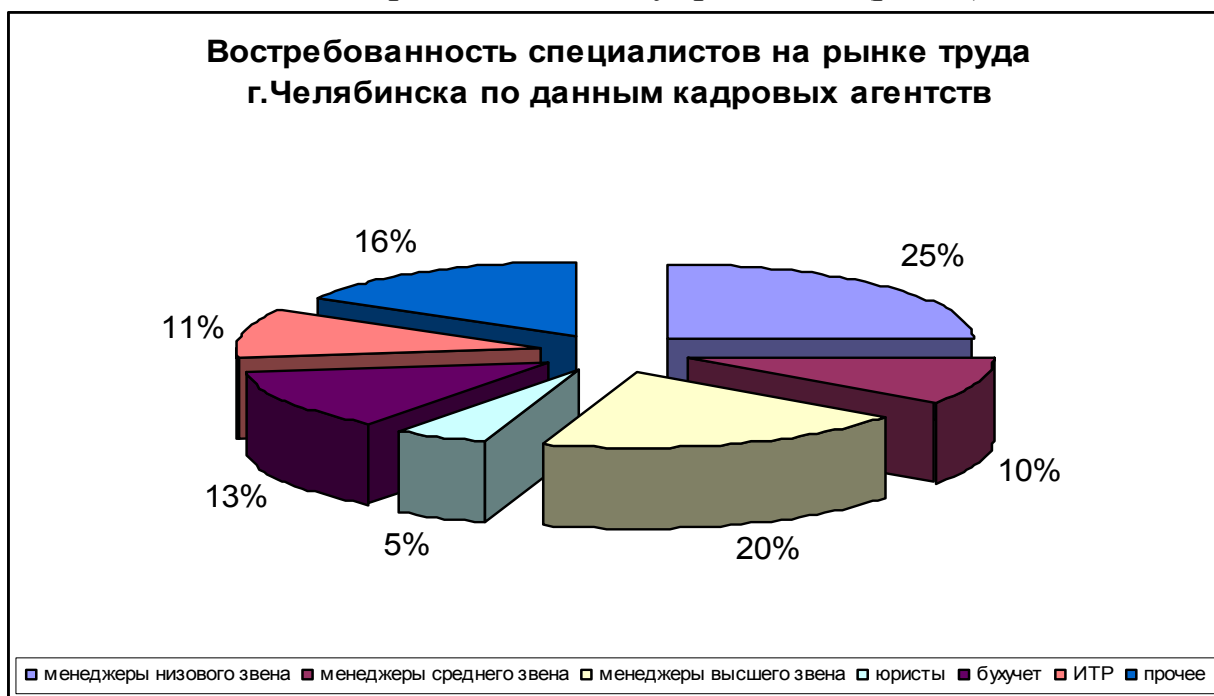
Ноябрь

Коммерческий директор	20	Финансово-коммерческая деятельность
Помощник юриста	20	Помощь юристу
Главный бухгалтер	60	Составитель бухгалтерского баланса

Декабрь

Региональный представитель	25	Продвижение продукции на рынке
Менеджер	50	Руководитель структурного подразделения
Директор	25	Общее руководство предприятием

Таким образом, на рынке специалистов г. Челябинска наиболее востребованными оказались специалисты в области управления и менеджмента как особой разновидности управления (рис. 1).



Безусловно, подбор управленцев высшего звена имеет свою специфику: топ-менеджеры не склонны искать работу при помощи агентств; они редко бывают без работы, поэтому их подбор практически всегда сопряжен с процессом «переманивания» из их старой фирмы, которая будет препятствовать переходу. Данная категория менеджеров имеет сверхценность для своей компании. Они являются носителями управленческой и коммерческой информации, кардинально влияют на жизнь фирмы в целом. Вследствие сложности данного вида работ это наиболее высокооплачиваемая область рекрутинга.

В данной статье нам хотелось бы обратить внимание на тот факт, что потребность в специалистах управления, менеджмента в Российской Федерации велика. Это связано с тем, что подавляющее большинство руководителей в частном секторе – «самоучки», «менеджеры» по результатам обобщения собственного, зачастую негативного опыта; большинство не имеет профильного образования. В связи с этим необходимо актуализировать важность профессиональной, адаптированной под приоритеты российской экономики и российские ус-

ловия подготовки специалистов-менеджеров, необходимость в которых демонстрирует рынок труда.

Список литературы

1. *Веснин В. Р.* Менеджмент: Учебник. М.: Изд-во ТД «Элит – 2000», 2005. 546 с.
2. *Виханский О. С., Наумов А. И.* Менеджмент: Учебник для вузов. 3-е изд. М.: Изд-во «Экономист», 2003. 528 с.
3. *Глухов В. В.* Менеджмент: Учебник. 2-е изд., испр. и доп. СПб.: Изд-во «Лань», 2002. 528 с.
4. *Коротков Э. М.* Концепция первого образования менеджера: [Электронный ресурс]. 2003.
http://www.umoman.ru/umo.php?topic=vestnic_2003_doklad_korotkova
5. *Максимова Е. А.* Формирование конкурентоспособности будущих менеджеров в условиях учреждения среднего профессионального образования: Автореф. дис. ... канд. пед. наук. Екатеринбург, 2006. 24 с.
6. *Никитина Е. Ю., Колесникова Л. Г.* Подготовка студентов – будущих менеджеров к осуществлению менеджмента в организации как актуальная проблема педагогики высшей профессиональной школы // Вестник Челябинского государственного педагогического университета. Челябинск: Изд-во Челябинского государственного педагогического университета, 2006. № 4. С. 139–147.
7. *Ткаченко Е. В.* Проблемные вопросы российского образования на рубеже столетий // Образование и наука. Будущее в ретроспективе: Научно-методический сборник. Екатеринбург: Изд-во УрО РАО, 2005. С. 27–39.

ИЗУЧЕНИЕ ПРОБЛЕМ ПРИВЛЕЧЕНИЯ ИНОСТРАННОЙ РАБОЧЕЙ СИЛЫ

О. А. Колесникова

*Руководитель Главного управления ГСЗН Воронежской области
mail@fgszn.vrn.ru*

Вопросы привлечения иностранной рабочей силы в высшей степени актуальны как для Воронежской области, так и для страны в це-

лом. В связи с этим важно формирование достоверной информационной базы, позволяющей объективно оценить сложившуюся ситуацию. С этой целью в мае – июне 2008 г. в рамках сетевого межрегионального проекта МИОН «Трансграничные миграции и принимающее общество: механизмы и практики взаимной адаптации» проведен репрезентативный опрос иностранных граждан, получивших разрешение на работу в Российской Федерации, и экспертный опрос работодателей, предоставляющих работу иностранцам. Проведенный анализ позволил выявить следующие закономерности.

Более половины (57,7%) иностранных граждан приняли решение работать в России 3–5 лет назад, еще треть (37,7%) – в течение года. Таким образом, этот выбор является достаточно обдуманым и взвешенным.

Для значительной части иностранцев (41,5%) причиной принятия решения о работе за границей послужил низкий уровень оплаты труда на родине. Однако для каждого второго (53,9%) поводом стало отсутствие работы либо по специальности, либо вообще каких бы то ни было рабочих мест. Только для каждого десятого значимым оказалось отсутствие перспектив повышения квалификации (рис. 1).

Вполне объяснимо, что для каждого третьего опрошенного главным при трудоустройстве было желание получить «хоть какую-то» работу, а для каждого второго – обещанный заработок. Для 22,3% значимым оказалась возможность работы по специальности. Характерно, что ожидания иностранных работников в целом оправдываются. Только 3,8% из них отметили, что они полностью не совпали с реальностью. Это тем более важно, что около половины трудовых мигрантов до приезда в нашу область не имели опыта работы в России. Остальные же работали ранее или в Воронежской области (30,0%), или в других регионах Российской Федерации (21,5%).

Показательно, что основная часть иностранцев, решивших приехать на заработки в Воронежскую область, сделала это под влиянием советов друзей и знакомых (80,0%). Другие варианты поиска работы значительно уступают по популярности: менее 1,0% опрошенных обратилось в посольство РФ по месту жительства; 5,4% воспользовались информацией, размещенной в СМИ; каждый 14-й обращался в миграционную службу. При этом 20,0% уже после приезда в Российскую Федерацию и получения разрешения на работу хотели бы получить помощь в трудоустройстве (рис. 2).

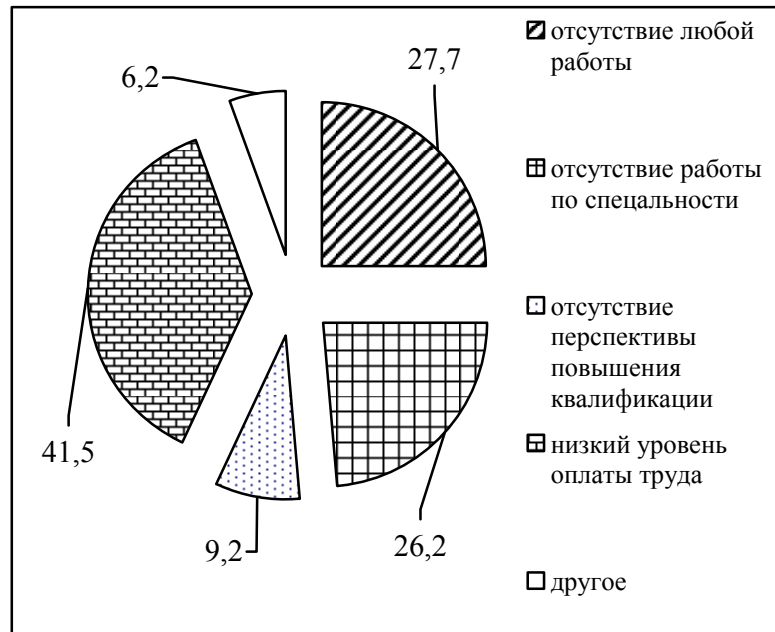


Рис. 1. Причины принятия решения о поиске работы в РФ, в % к опрошенным

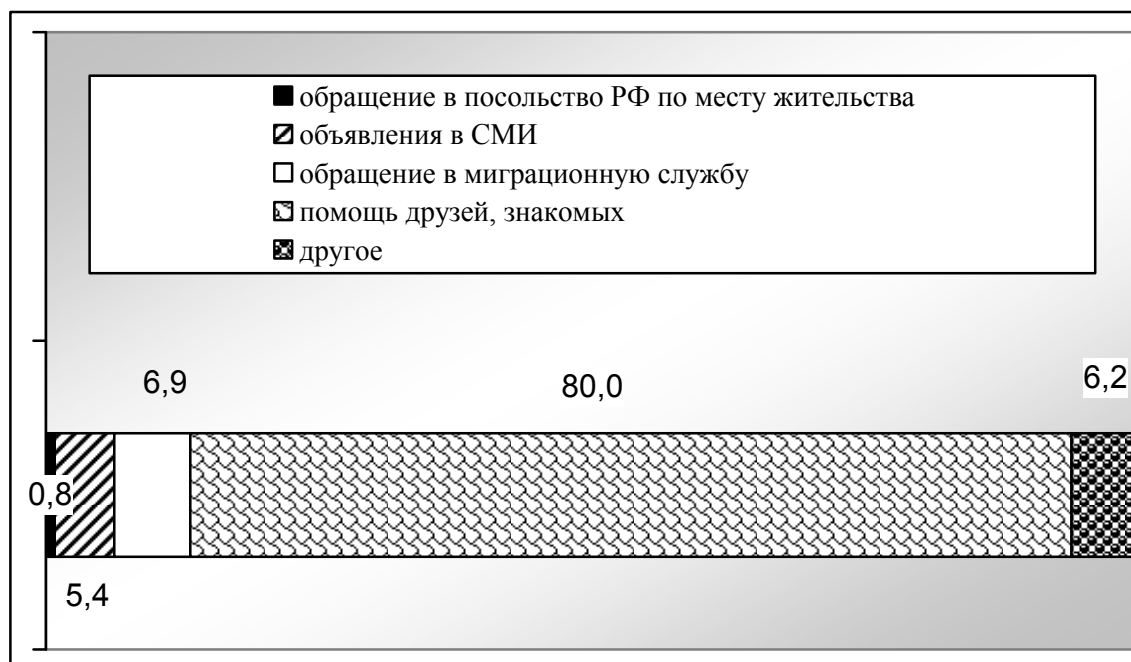


Рис. 2. Способы подбора вариантов трудоустройства, в % к опрошенным

Результаты опроса свидетельствуют о том, что большинство иностранных граждан, получивших разрешение на работу в Воронежской области, не сталкиваются с нарушениями условий охраны труда и техники безопасности. У каждого второго рабочий день длится 9 часов (с часовым перерывом на обед); 16,9% работают, имея два выходных дня (субботу и воскресенье), 34,6% – один выходной (воскресенье). Только 1,5% опрошенных отметили, что работать приходится «от зари до зари» и без выходных. Незначительная часть иностранных работников (5,4%) иногда задерживается на работе на 1–2 часа. В рейтинге негативных сторон организации процесса трудовых отношений доминирует «отсутствие четко установленных заданий на день, неделю и т. д.» (на это указали 25,4% опрошенных). Кроме того, 3,1% отмечают некомпетентность непосредственных руководителей, еще 2,3% – грубость с их стороны.

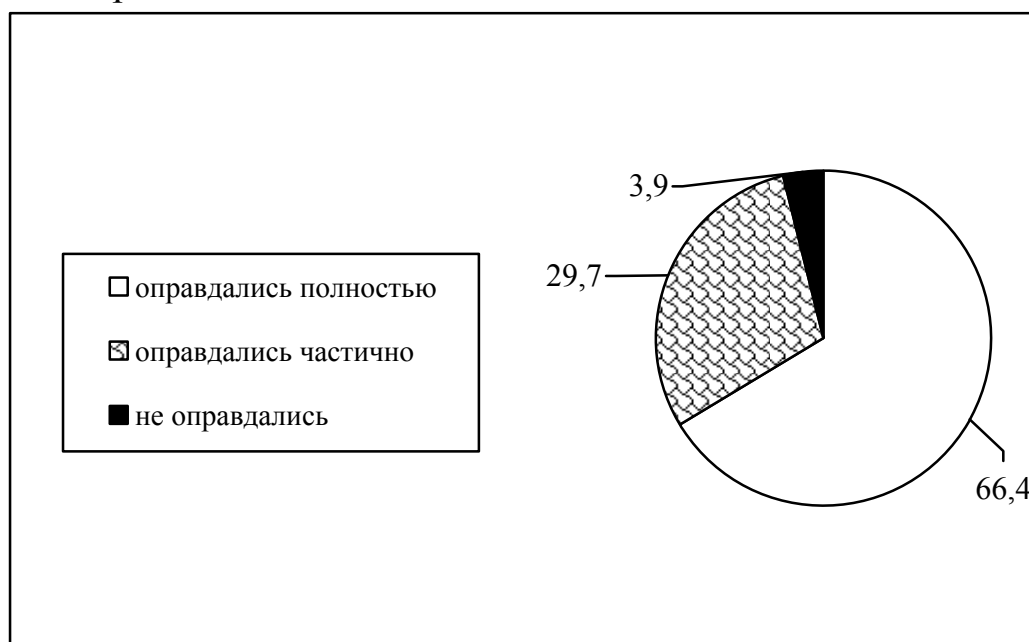


Рис. 3. Степень оправданности ожиданий от работы в Российской Федерации с точки зрения выполненных объемов работ и выплаченной заработной платы, в % к ответившим на вопрос

Описанные выше моменты обуславливают то, что каждый второй иностранный работник доволен местом работы и не собирается его менять. Каждый десятый полагает, что при необходимости с легкостью сможет найти другую работу. Однако каждому третьему сделать это будет нелегко.

Подавляющее большинство иностранных работников (91,5%) не испытывает сложностей при выстраивании отношений с российскими коллегами. Менее 1% опрошенных раздражены насмешками и оскорблениями россиян, столько же старается не обращаться к ним за помощью, 6,2% нуждаются в постоянной помощи для установления добрых отношений с местным населением (рис. 3).

Только 2,3% иностранцев, работающих в Воронежской области, не общаются с местным населением, еще 13,1% – в случае крайней необходимости. Остальные же отмечают, что поддерживают отношения с удовольствием, а у 15,4% даже появились новые друзья среди россиян. Эти данные коррелируют с ответами на вопрос о чувстве защищенности: 69,3% респондентов чувствуют себя относительно спокойно (46,2% – в любых ситуациях, 23,1% – в сопровождении соотечественников).

Подавляющее большинство респондентов не испытывает сложностей при поиске жилья: 40,8% оно предоставлено работодателем бесплатно, 6,9% – на условиях удержания стоимости проживания из заработной платы; 31,1% живет с товарищами по работе; 15,8% используют другие, устраивающие их способы размещения. Лишь 5,4% хотели бы улучшить условия проживания, но сделать это затруднительно.

Полученные ответы практически полностью совпадают с экспертными оценками работодателей, среди которых 46,2% указали, что предоставляют иностранным работникам общежитие, еще 23,1% предприятий снимают жилье для своих специалистов. По мнению трети опрошенных экспертов, мигранты самостоятельно подбирают варианты расселения и оплачивают жилье.

Многие иностранные граждане, получившие разрешение на работу, приезжают в регион вместе с семьями. У большей части опрошенных среднемесячный душевой доход не превышает 3000 руб. (40,8%), у каждого десятого приходится от 3000 до 6000 тыс. руб. на члена семьи, у 13,1% – 6000–9000 руб., 29,2% – свыше 9000 руб.; 6,9% респондентов предпочли не отвечать на вопрос о финансовом благополучии (рис. 4).

Для большинства иностранцев доходы складываются из заработной платы (76,9%), приработков (17,7%), пенсий (7,7%), доходов от приусадебного участка (7,7%), пособий (1,5%).

Необходимо отметить, что в настоящее время в Воронежской области проводится серьезная работа (в первую очередь по инициативе

главного управления ГСЗН) по повышению предлагаемой для иностранных граждан заработной плате. Так, в 2008 г. при формировании квоты на перспективный период пришлось корректировать около 40% заявок работодателей, в первую очередь из-за уровня оплаты труда по вакансиям.

Каждый шестой иностранец нуждается в помощи для получения денежной ссуды, 7,7% хотели бы получить единовременную материальную помощь, 3,1% необходимо содействие в получении земли. Содействие в получении места в детском саду, жилья, путевки на базу отдыха хотели бы получить 3,1%.

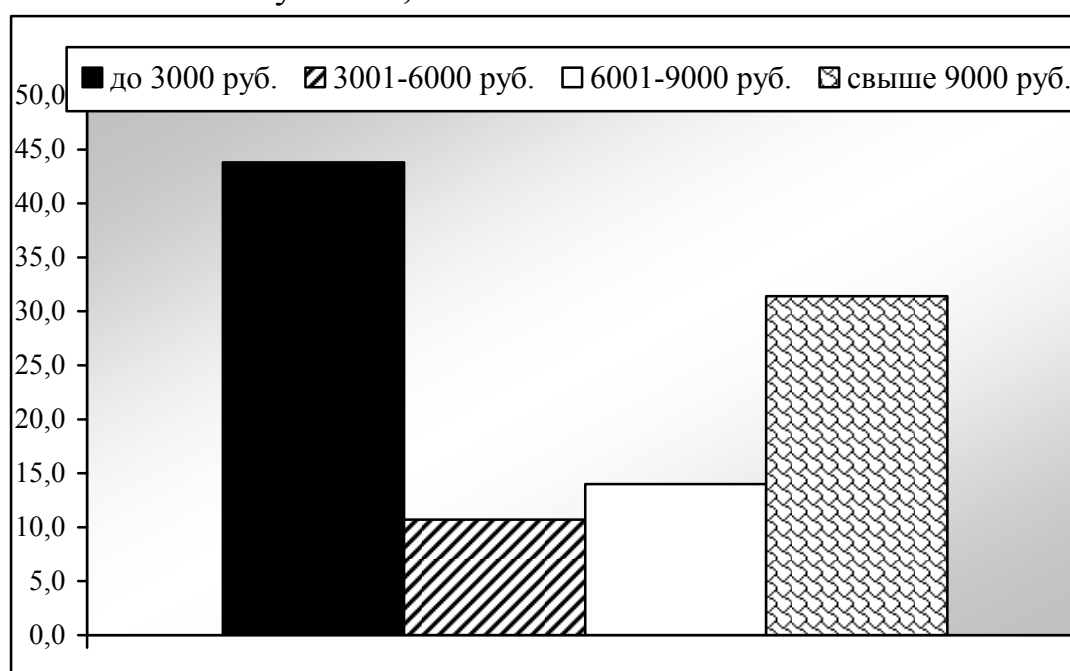


Рис. 4. Среднемесячный душевой доход в семьях иностранных граждан, получивших разрешение на работу в РФ, в % к ответившим на вопрос

У большинства респондентов (72,3%) нет детей школьного возраста. Среди тех, у кого есть дети-школьники, 91,9% отмечают, что те чувствуют себя в окружении сверстников комфортно, 96,9% позитивно оценивают свои отношения со школьными учителями, несмотря на то, что 82,8% детей иностранных граждан испытывают трудности в процессе обучения русскому языку.

Что касается бытовой стороны жизни иностранных работников, то большинство из них (76,9%) питаются дома; 27,7% в случае необходимости приобретают в России одежду и обувь, однако основная масса

старается все необходимое привозить с собой, $\frac{3}{4}$ опрошенных пользуются услугами парикмахерской, $\frac{1}{4}$ – посещают бани и сауны и столько же – библиотеки. Каждый четвертый ходит в кино, а каждый семнадцатый – в театр; каждый восьмой посещает спортивные мероприятия, каждый двадцать второй – музеи.

В отношении организации питания на рабочем месте следует отметить, то в 84,6% случаев работники решают эту проблему самостоятельно (как правило, организуя обед из купленных в магазине продуктов или, значительно реже, пользуясь услугами предприятий общественного питания). В 15,4% пища доставляется на предприятие принимающей стороной.

Около половины иностранных граждан, получивших разрешение на работу в Воронежской области, имеют возможность получать медицинские услуги в рамках обязательного муниципального страхования, каждый четвертый – по программе добровольного медицинского страхования, каждое десятое предприятие заключает специальные соглашения с медицинским учреждением. При этом большинство работодателей (76,9%) полагают, что мигранты должны проходить медицинское обследование до устройства на работу.

Экспертный опрос работодателей выявил, что каждое третье предприятие привлекает трудовых мигрантов на протяжении последних двух-трех лет, а каждое второе в 2008 г. впервые прибегло к услугам иностранных работников.

Увеличение объемов привлечения иностранной рабочей силы обусловлено, прежде всего, ростом объемов производства товаров и услуг во всех отраслях экономики. С другой стороны, снижение численности постоянного населения усугубляет кадровый голод.

Количество привлекаемой иностранной рабочей силы растет, в первую очередь в таких отраслях, как строительство и сельское хозяйство. Строительство – та сфера деятельности, которая более всего поглощает трудовых мигрантов. Несмотря на то, что основная часть мигрантов (около 40%) используется на вспомогательных и подсобных работах, именно в строительство привлекается значительное число квалифицированных кадров: 11,7% приходится на монтажников, 4,6% – каменщиков, 3,0% – плотников и столько же – электрогазосварщиков. Примерно такая же картина с мигрантами, чей труд используется в сельском хозяйстве. Около 19% составляют квалифицированные специалисты: комбайнеры, трактористы, дояры, водители. Остальные

– подсобные рабочие. Мигранты заполняют вакансии, которые непривлекательны для жителей области из-за тяжелых условий труда и низкого уровня заработной платы.

Следует иметь в виду, что значительно расширилась в последние годы география стран-поставщиков иностранной рабочей силы. В 2009 г. в Воронежскую область должны приехать на работу граждане 37 стран Азии, Африки, Америки, Европы. Однако традиционно наибольший приток ожидается из республик СНГ (Узбекистана, Украины, Молдовы, Таджикистана, Киргизии, Азербайджана, Армении).

Проведенный опрос позволил выстроить рейтинг (в порядке понижения значимости) причин привлечения иностранной рабочей силы (рис. 5):

- отсутствие национальных курсов;
- мигранты более трудолюбивы и добросовестны;
- мигранты менее требовательны к условиям организации труда;
- невозможность подобрать национальные кадры на предполагающуюся по вакансиям заработную плату.

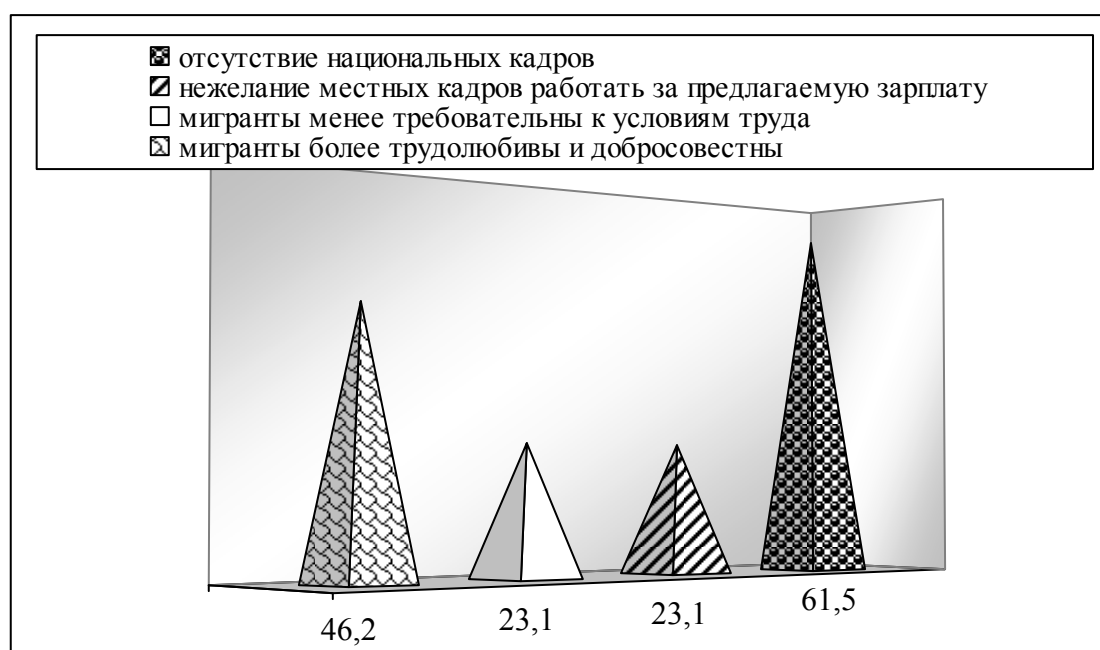


Рис. 5. Причины привлечения трудовых мигрантов предприятиями области, в % к опрошенным

Не все работодатели довольны уровнем квалификации иностранной рабочей силы. Практически каждый третий характеризует его как

низкий (рис. 6). При этом основная масса экспертов (84,6%) оценила как достаточный уровень владения иностранными рабочими русского языка.

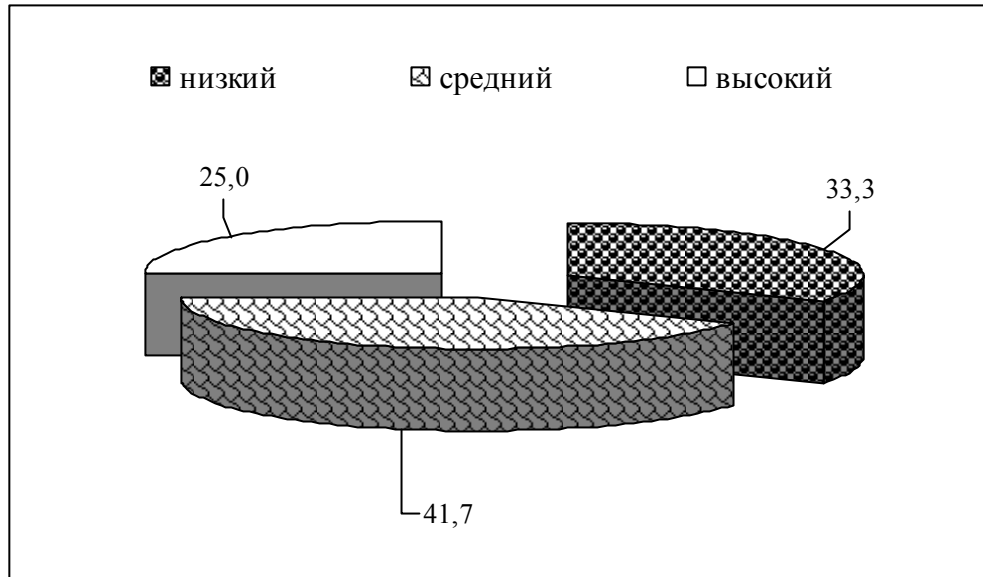


Рис. 6. Оценка работодателями уровня квалификации иностранных работников, в % к ответившим

Не случайно лишь в 23,1% труд мигрантов применяется на требующих высокой квалификации видах работ. В основном же мигранты заняты на подсобных и вспомогательных работах.

Описанные результаты социологического исследования показывают, что в Воронежской области созданы предпосылки для расширения объемов привлечения работников из-за рубежа. Так, на 2009 г. потребность в иностранной рабочей силе определена в количестве 13 286 чел., что в два раза превышает квоту 2008 г. Следует учитывать, что для 82% из них получение визы не потребуется.

АНАЛИЗ ПОДГОТОВКИ КАДРОВ В УЧРЕЖДЕНИЯХ ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ ВОЛГОГРАДСКОЙ ОБЛАСТИ И ПОСЛЕДУЮЩЕГО ТРУДОУСТРОЙСТВА ВЫПУСКНИКОВ ЗА 2008 г.

А. Л. Комлев

*Начальник Управления государственной службы занятости населения
Администрации Волгоградской области
employ@vlink.ru*

В современном обществе система образования превращается в приоритетную, ведущую сферу государственной политики.

Образование является основным ресурсом развития общества в целом и важнейшим источником экономического роста страны.

Процесс получения образования в настоящее время, к сожалению, рассматривается в основном как рыночная система, как экономические и организационные отношения купли и продажи специфического товара – образовательных услуг. Поэтому на рынке образовательных услуг предложение в основном зависит от спроса потребителей товара, удовлетворяющих потребности в образовании, а не от потребностей экономики страны в тех или иных специалистах.

В настоящее время Волгоградская область обладает солидным образовательным потенциалом. По сведениям ежегодного мониторинга подготовки кадров рабочих и специалистов в учреждениях профессионального образования Волгоградской области, проведенного Управлением государственной службы занятости населения Администрации Волгоградской области и Комитетом по образованию Администрации Волгоградской области, на ее территории действуют:

- **учреждения высшего профессионального образования:** 10 государственных, 2 муниципальных, 5 негосударственных вузов, 17 филиалов государственных и 15 филиалов негосударственных вузов;

- **учреждения среднего профессионального образования:** 39 государственных, 3 негосударственных, 16 филиалов колледжей, техникумов, училищ, 1 вуз и 10 филиалов вузов, на базе которых осуществляется подготовка специалистов со средним профессиональным образованием;

- **учреждения начального профессионального образования:** 51 профессиональное училище и 6 филиалов.

Высшее профессиональное образование на территории области можно получить в 49 учреждениях различного подчинения, организационных форм и форм собственности.

Среднее профессиональное образование – в 59 учреждениях, начальное профессиональное образование – в 57.

Казалось бы, проблем с кадрами в Волгоградской области быть не должно. Но ситуация, складывающаяся на рынке труда Волгоградской области, показывает, что проблема есть, что система профессионального образования функционирует в основном в изолированном от экономики режиме самодостаточности, в то время как проблема дефицита кадров все обостряется. И причина обострения – несбалансированность спроса рынка труда и предложения рабочей силы, что, в свою очередь, является следствием деформации в структуре подготовки кадров в учреждениях профессионального образования области.

Так, по данным мониторинга подготовки кадров, в 2008 г. на рынок труда вышли 32 284 выпускника дневных отделений учреждений профессионального образования Волгоградской области, что на 739 чел. больше, чем в 2007 г. Из них 12 914 чел., или 40% – выпускники вузов, 10 635 чел., или 33%, – выпускники колледжей и техникумов и 8735 чел., или 27%, – выпускники учреждений начального профессионального образования. То есть соотношение получается следующее – 1,5:1,2:1, или на одного рабочего выпускается 2,7 руководителя и специалиста. И с каждым годом разрыв между выпуском рабочих и специалистов становится все больше. Так, в прошлом году на одного рабочего было выпущено 2,4 специалиста.

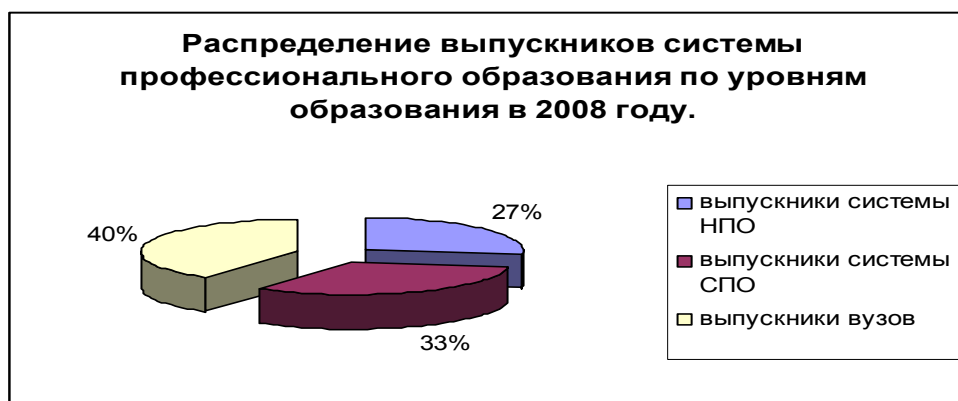


Рис. 1

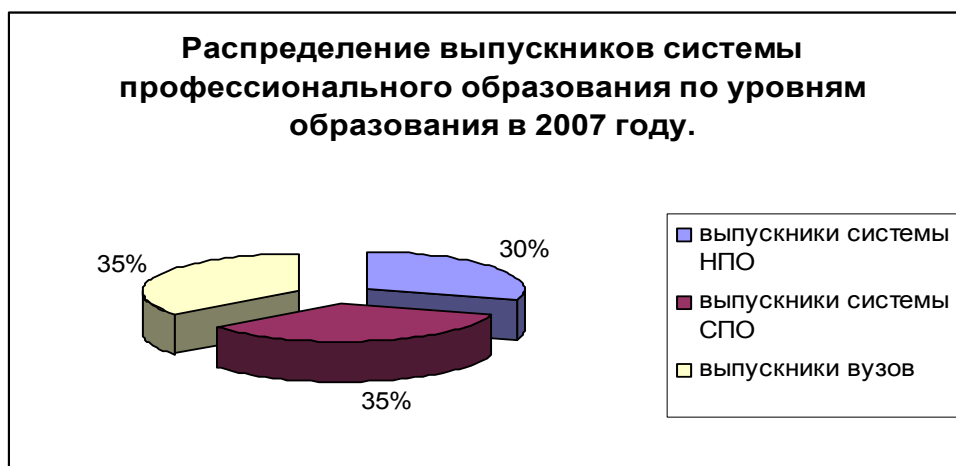


Рис. 2

Из рис. 1 и 2 становится очевидным, что по сравнению с 2007 г. в 2008 г. на рынок труда на 5% больше вышло специалистов с высшим образованием, на 2% меньше – со средним профессиональным и на 3% меньше – с начальным профессиональным образованием. То есть перекос в сторону высшего образования продолжает неуклонно расти. Если говорить об абсолютных цифрах, то по сравнению с 2007 г. в 2008 г. количество выпускников с высшим образованием увеличилось на 1742 чел., со средним профессиональным образованием уменьшилось на 353 чел. и с начальным профессиональным образованием уменьшилось на 650 чел.

Интересны также цифры приема в учреждения профессионального образования в 2008 г. по сравнению с 2007 г. Всего в учреждения профессионального образования области в 2008 г. планировалось принять 36 298 чел., что на 888 чел. больше, чем в 2007 г. Каково же соотношение абитуриентов по уровню образования? В 2008 г. на одного рабочего будет принято 1,7 чел. в вузы, 1,4 чел. – в учреждения СПО. Другими словами, на одного рабочего будет принято 3,1 специалиста. В то время как в 2007 г. принято на одного рабочего 2,8 специалиста.

Из всех принятых в учреждения профессионального образования Волгоградской области 57% будут проходить обучение за счет бюджетных средств и 43% – на коммерческой основе, или 15 637 чел. Наибольшее предложение мест на коммерческой основе в вузах – 7702 (бюджетных мест 7387), учреждения среднего профессионального образования предлагают 4890 мест и учреждения НПО – 2524 места. В 2008 г. предлагается коммерческих мест больше на 1413 единиц, чем в 2007 г. (рис. 3).



Рис. 3

В то же время от года к году сокращается число учреждений профессионального образования, готовящих кадры, ориентированные на конкретного работодателя. Так, по данным мониторинга 2008 г., под конкретные договоры обучались 8239 чел., или 25,5% выпуска 2008 г. А это значит, что этим летом на рынок труда вышло более 24 тыс. чел., которым необходимо трудоустроиться самостоятельно, и большая часть этих выпускников – выпускники вузов (46%) и учреждений СПО (38%). В структуре же вакансий на регистрируемом рынке труда 80% составляют вакансии по рабочим профессиям, а это значит, что выпускники вузов и учреждений СПО будут испытывать серьезные трудности в процессе поиска работы и трудоустройства.

Сегодня учреждения высшего профессионального образования, формируя образовательные стратегии, ориентируются в большей степени на личные потребности потребителей услуг и в меньшей степени – на спрос регионального рынка труда. Большинство предприятий не планируют свои кадровые потребности на несколько лет вперед. В результате вузам ничего не остается, как разворачивать подготовку специалистов по праву, экономике, управлению, внешнеэкономическим связям, т. е. по тем специальностям, которые пользуются наибольшим спросом у потребителей.

В апреле – июне 2008 г. силами ГУ ЦЗН «Профессиональная и трудовая мобильность» было проведено пилотное социологическое обследование профессиональных предпочтений школьников выпускных классов Волгоградской области. Участниками обследования стали

1223 учащихся выпускных классов школ. В результате выявлено, что в вузы после окончания школы пойдут 67% выпускников, в учреждения среднего профессионального образования – 26% выпускников, в профтехучилища – 5% и на краткосрочные курсы – 2% выпускников (рис. 4).

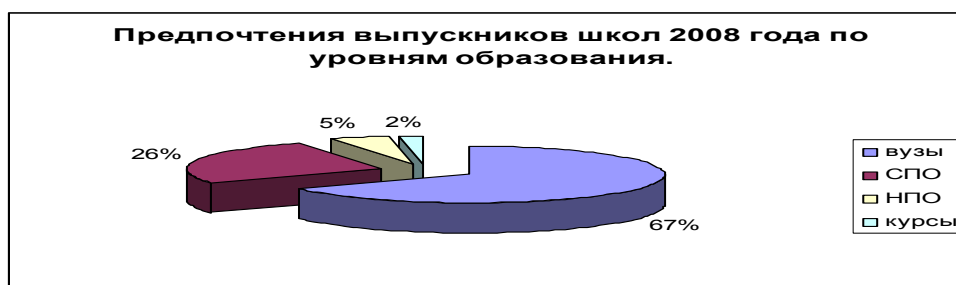


Рис. 4

Из 100% опрошенных 14% хотят посвятить себя сфере управления, 10% – спорту, 10% – медицине, 9% – сфере культуры и искусства, 7% – сфере коммерции, 7% – сфере науки и образования, 6% – социальной сфере, 4% – сфере промышленности, 4% – строительству, 2% – сфере быта, 1% – сфере сельского хозяйства (рис. 5).

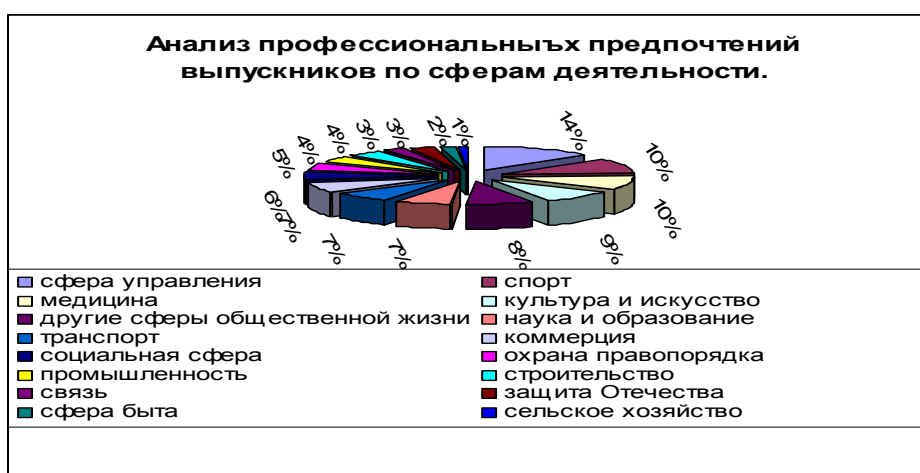


Рис. 5

Разброс по предпочтениям достаточно большой, но сферу управления и коммерции выбирают 21% опрошенных. В то время как сферу промышленного производства выбирает всего 4%, а сельского хозяйства – всего 1%.

Естественно, образовательные учреждения, ориентированные на потребителя, из года в год предлагают все больше мест по направлениям, связанным с экономикой и управлением.

Так, по результатам мониторинга из 49 учреждений высшего профессионального образования, действующих на территории Волгоградской области, экономистов выпускают 11 вузов (включая филиалы) за счет бюджетных средств и 19 вузов (включая филиалы) на коммерческой основе, специалистов в области управления (менеджер) – 12 вузов (включая филиалы) – за счет бюджетных средств и 21 вуз (включая филиалы) – на коммерческой основе, специалистов в области права готовят 7 вузов (включая филиалы) – за счет бюджетных средств и 21 вуз (включая филиалы) – на коммерческой основе.

В результате в 2007 г. на рынок труда вышли:

- 564 менеджера;
- 728 юристов;
- 803 экономиста.

В 2008 г. на рынок труда вышли:

- 840 менеджеров;
- 1083 юриста;
- 1041 экономист (рис. 6).

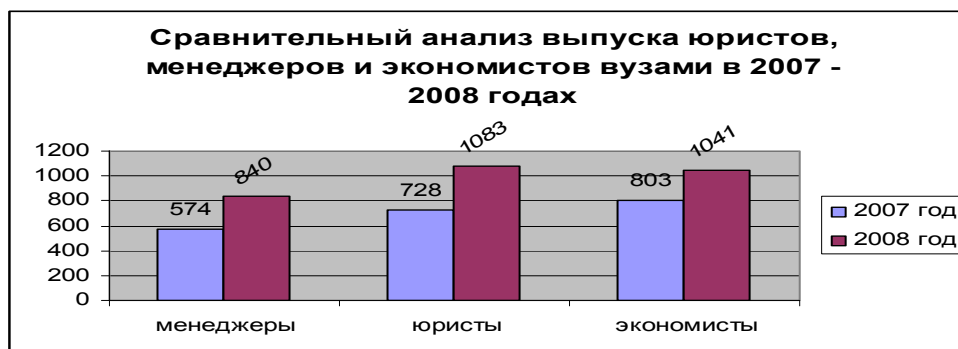


Рис. 6

Выпускники, имеющие вышеперечисленные профессии, в 2008 г. составили 23% от всего выпуска. А если к ним добавить выпускников вузов по программам «Финансы и кредит» и «Бухгалтерский учет и аудит» (954 выпускника в 2008 г.), то этот процент возрастает до 30 (рис. 7).

В то же время в 2008 г., например, по данным того же мониторинга, для строительной отрасли было выпущено всего 686 чел., для металлургического производства – 170 чел., для машиностроительной отрасли – 181 чел., для энергетики – 245 чел., для химического производства – 210 чел., для транспорта – 300 чел.



Рис. 7

Учреждения среднего профессионального образования только усугубляют ситуацию.

Из 59 (включая филиалы) учреждений среднего профессионального образования 8 колледжей на бюджетной основе и 26 колледжей на коммерческой основе ведут подготовку по направлению «Правоведение». Всего в 2008 г. на рынок труда вышло около 970 юристов средней квалификации. Экономистов средней квалификации готовят 18 колледжей на бюджетной основе и 30 колледжей на коммерческой основе. В результате в 2008 г. выпущено на рынок труда 1180 экономистов средней квалификации. Менеджеров средней квалификации готовят 5 колледжей на бюджетной основе и 16 – на коммерческой. В 2008 г. выпуск менеджеров среднего звена составил около 380 чел. Выпуск 2008 г. специалистов среднего звена в области юриспруденции, экономики и управления составил 24% от всего выпуска учреждений среднего профессионального образования.

Итого в 2008 г. на рынок труда вышли 6448 специалистов высшего и среднего звена в области юриспруденции, экономики и управления, что на 15,3% больше, чем в 2007 г. (5463 чел.).

В то же время в 2008 г. на рынок труда вышло всего около 130 технологов машиностроения, 40 технологов металлообработки, 243 строителя среднего звена и 524 специалиста среднего звена в области энергетики.

Начальное профессиональное образование в Волгоградской области можно получить в 51 профессиональном училище и в 4 колледжах.

ГОУ ПУ Волгоградской области по отраслевой направленности делятся следующим образом:

- сельскохозяйственной направленности – 16;
- промышленной – 13;
- строительной – 12;
- транспорта и связи – 2;
- торговли, общественного питания, бытового обслуживания – 4;
- разнопрофильных – 4.

С 2006 г. в области начата работа по оптимизации сети учреждений начального профессионального образования. Реорганизованы 16 учреждений НПО путем их объединения с более крупными, а также путем их присоединения к колледжам и техникумам. В 2009 г. Комитет по образованию планирует продолжить реорганизацию учреждений начального профессионального образования путем присоединения одиннадцати училищ к колледжам и техникумам. Это позволит создать более мощные учреждения профессионального образования, а также использовать для подготовки рабочих более квалифицированных педагогов учреждений СПО.

В 2008 г. на рынок труда вышли 8735 квалифицированных рабочих – выпускников системы НПО. Из них проходили обучение за счет бюджетных средств – 6211 чел. и на коммерческой основе – 2524 чел. Выпуск 2008 г. по сравнению с 2007 г. сократился на 7%. По прогнозам самих учреждений НПО, в 2009 г. будет выпущено рабочих еще на 3% меньше, чем в 2008 г., и на 10% меньше, чем в 2007 г.

Из выпуска 2008 г. по конкретным договорам с работодателями будут трудоустроены 53% (в 2007 г. – 60%) (табл. 1).

Структура профессий, по которым ведется обучение в системе НПО, не всегда отвечает потребностям рынка труда. В связи с этим из года в год спрос предприятий на квалифицированных рабочих удовлетворяется не полностью, что и вызывает устойчивый дефицит квалифицированных кадров по таким профессиям, как сварщик, плотник, облицовщик-плиточник, токарь, фрезеровщик.

Всего с 1 сентября 2007 г. по 1 сентября 2008 г. в службу занятости обратилось 3929 чел. из категории выпускников. Из них:

- выпускников системы НПО – 905 чел.;
- выпускников системы СПО – 2073 чел.;
- выпускников вузов – 951 чел. (табл. 3).

Таблица 1

Количество квалифицированных рабочих, выпущенных
из системы НПО на рынок труда

Наименование	2007 г. (чел.)	2008 г. (чел.)
Фрезеровщик	25	25
Бухгалтер-кассир	70	46
Станочник	76	72
Секретарь	79	48
Парикмахер	142	186
Токарь	171	126
Оператор ПЭВМ	218	219
Столяры, плотники	266	263
Продавцы	282	293
Портные	299	231
Электромонтеры	512	520
Сварщик, электрогазо- сварщик, газосварщик	764	708
Повар, повар-кондитер, кондитер	825	734
Автоэлектрики, автомоха- ники, автослесари	929	893
Трактористы	953	731
Мастер общестроительных работ (каменщик, штука- тур-маляр, облицовщик- плиточник и т. д.)	973	835

Становится очевидным, что наиболее проблематично идет трудоустройство по полученным профессиям у выпускников вузов и системы СПО. Причины становятся понятными, если проанализировать профессиональный состав безработных выпускников.

Наибольшее количество обращений наблюдается по специальностям «экономист», «менеджер», «юрист». Из числа выпускников вузов, признанных безработными, 43% составляют именно выпускники, имеющие указанные выше специальности (рис. 8).

Таблица 2

Сравнительный анализ выпуска НПО и потребностей в кадрах предприятий Волгоградской области, заявленных в первом полугодии 2008 г.

Наименование	2008 г. выпуск (чел.)	Первое полугодие, потребность предприятий
Фрезеровщик	25	224
Бухгалтер-кассир	46	15
Станочник	72	0
Секретарь	48	75
Парикмахер	186	113
Токарь	126	632
Оператор ПЭВМ	219	199
Столяры, плотники	263	1196
Продавцы	293	2131
Портные	231	65
Электромонтеры	520	1116
Сварщик, электрогазосварщик, газо-сварщик	708	1598
Повар, повар-кондитер, кондитер	734	1143
Автоэлектрики, автомеханики, авто-слесари	893	0
Трактористы	731	1021
Мастер общестроительных работ (ка-менщик, штукатур-маляр, облицов-щик-плиточник и т. д.)	835	4185

Таблица 3

Количество обратившихся в службу занятости

Уровень проф. образова- ния	Обратилось (чел.)	Признано безработными (чел.)	% признания безработными
Выпускники вузов	951	712	75
Выпускники системы СПО	2073	1560	75
Выпускники системы НПО	905	563	62

Таблица 4

**Сравнительный анализ трудоустройства выпускников
по уровням образования**

Уровень проф. образования	Обратилось (чел.)	Трудоустроено	% трудоустройства	Трудоустроено по профессии (чел.)	% трудоустройства по профессии
Выпускники вузов	951	472	50	195	20.5
Выпускники системы СПО	2073	912	44	278	13.4
Выпускники системы НПО	905	440	49	256	28.2

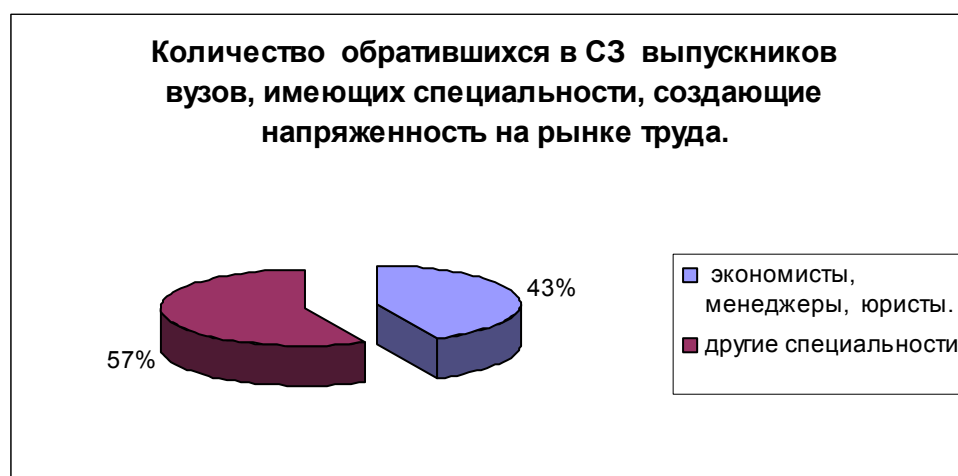


Рис. 8

Таблица 5

Процент признания безработными в разрезе специальностей

Наименование специальности	Обратилось (чел.)	Признано безработными (чел.)	% признания безработными
Экономист	203	157	77
Менеджер	113	85	75
Юрист	66	54	81

Наибольший процент признания безработными у юристов, бухгалтеров, менеджеров, экономистов.

Таблица 6

Количество трудоустроенных

Наименование специальности	Обратилось (чел.)	Трудоустроено (чел.)	% трудоустройства	Трудоустроено по профессии (чел.)	% трудоустройства по профессии
Экономист	203	108	53,2	21	10,3
Менеджер	113	47	41,55	14	12,3
Юрист	66	30	45,4	18	27,2

Итак, по профессии трудоустроен каждый девятый экономист, каждый восьмой менеджер, каждый третий юрист (табл. 6).

Остальные профессии, не указанные в таблицах, особой напряженности на рынке труда не создают.

Из всех обратившихся за период с 01.09.2007 г. по 01.09.2008 г. выпускников системы СПО 75% были признаны безработными. Наибольшее количество обращений наблюдается по профессиям «экономист», «юрист», «менеджер». От всего количества обратившихся выпускники, имеющие вышеперечисленные профессии, составляют 50,3%. Процент признания безработными этих выпускников также составляет 81%.

В профессиональном разрезе процент признания безработными выглядит следующим образом (табл. 7).

Таблица 7

Количество безработных

Наименование специальности	Обратилось (чел.)	Признано безработными (чел.)	% признания безработными
Экономист	73	53	73
Менеджер	167	132	79
Бухгалтер	523	427	82
Юрист	280	234	84

Наибольший процент признания безработными юристов, бухгалтеров, менеджеров, экономистов.

Картина трудоустройства выпускников системы СПО, имеющих перечисленные профессии, также оставляет желать лучшего (табл. 8).

Трудоустраивается по профессии каждый двенадцатый юрист, каждый седьмой менеджер, каждый пятый бухгалтер и экономист.

Трудоустройство по указанным выше профессиям (специальностям) действительно очень проблематично как для выпускников вузов, так и выпускников системы СПО. С 01.09.2007 г. по 01.09.2008 г. в службу занятости было заявлено вакансий для специалистов с высшим образованием:

бухгалтер – 37;
экономист – 36;
менеджер – 51;
юрист – 28.

Таблица 8

Количество трудоустроенных

Наименование специальности	Обратилось (чел.)	Трудоустроено (чел.)	% трудоустройства	Трудоустроено по профессии (чел.)	% трудоустройства по профессии
Экономист	73	30	41,1	15	20,5
Менеджер	167	64	38,3	24	14,3
Бухгалтер	523	232	44,3	98	18,7
Юрист	280	97	34,6	24	8,5

За этот же период заявлено вакансий для специалистов со средним профессиональным образованием:

бухгалтер – 59;
экономист – 2;
менеджер – 52 (в основном в торговле).

Только за первое полугодие 2008 г. в службу занятости в целях поиска работы обратилось 1905 бухгалтеров, 675 экономистов, 526 юристов.

Проблема трудоустройства юристов, экономистов, менеджеров вполне понятна. Рынок труда перенасыщен этими специалистами.

Самый большой процент трудоустройства по профессиям у выпускников системы НПО. Это вполне естественно, т. к. 80% вакансий, заявляемых в службу занятости, приходится на рабочие профессии.

За период с 01.09.2007 г. по 01.09.2008 г. наибольшее количество обращений в службу занятости приходится на выпускников НПО, имеющих профессии:

- повара – 77 чел.;
- штукатура-маляра – 52 чел.;
- сварщика (электро- и газосварщика) – 46 чел.;
- лаборанта химического анализа – 45 чел.;
- продавца – 43 чел.;
- электромонтера – 42 чел.;
- бухгалтера – 33 чел.;
- секретаря – 21 чел.;
- токаря – 9 чел.;
- станочника – 4 чел.;
- электрика – 4 чел.;
- фрезеровщика – 1 чел.

Причем процент трудоустройства по профессии у токарей близок к 100%, электромонтеров и станочников – близок к 80%, у электриков – 75%, у сварщиков – 52%, у секретарей – 19%, у операторов ЭВМ – 13%.

Основная проблема трудоустройства выпускников системы НПО – это низкие разряды. Образовательные учреждения системы НПО пытаются решать эту проблему. Процент выпускников, получивших повышенные разряды, в 2006 г. составил 32,3%, в 2007 г. – уже 37,5%. Ежегодно 80% выпускников училищ получают две профессии и более.

Следующая немаловажная проблема – низкая заработная плата и непривлекательные рабочие места для молодежи.

Волгоградская область начиная с 2007 г. делает определенные шаги в области профессионального развития и рационального использования трудовых ресурсов. По инициативе Управления государственной службы занятости в Волгоградской области создан Совет по развитию системы управления трудовыми ресурсами. В состав Совета вошли представители органов исполнительной власти, объединений работодателей, образовательных учреждений. Совет инициировал разработку программных мероприятий по формированию и профессио-

нальному развитию трудовых ресурсов Волгоградской области на 2008–2010 гг., которые были утверждены постановлением Главы Администрации Волгоградской области 4 июня 2008 г.

Данные мероприятия как раз соответствуют основным положениям Концепции действий на рынке труда на 2008–2010 гг.

Основной акцент при разработке мероприятий сделан на достижение баланса структуры профессионального образования Волгоградской области потребностям рынка труда. Достижение этой цели невозможно без создания в области межведомственной системы профессиональной ориентации молодежи, направленной на решение кадровых проблем, стоящих перед регионом. Реализация программных мероприятий позволит создать в области информационно-профориентационную систему, направленную на повышение престижа рабочих профессий и человека труда, на изменение отношения молодежи к выбору профессии и уровню образования.

Немаловажное значение будет иметь реализация мероприятий, направленных на развитие социального партнерства между органами исполнительной власти, предприятиями и учреждениями профессионального образования. Эти мероприятия предполагают разработку и внедрение механизма среднесрочного прогнозирования потребности предприятий, относящихся к приоритетным отраслям экономики, в кадрах рабочих и специалистов, механизма отраслевых заказов на целевую подготовку рабочих кадров для предприятий Волгоградской области, механизма целевой подготовки квалифицированных рабочих кадров для промышленных предприятий.

В 2008 г. в рамках утвержденных программных мероприятий реализуется пилотный проект по целевой подготовке квалифицированных кадров для предприятий Волгоградской области.

На первом этапе пилотного проекта прошел апробацию механизм целевой подготовки рабочих кадров в системе дополнительного профессионального образования. Отработана система заявок предприятий, разработаны пакеты соглашений (договоров) между социальными партнерами, решены вопросы финансирования сторонами целевой подготовки.

Реализация этого проекта началась в мае 2008 г. Партнерами службы занятости по реализации этого проекта стали четыре предприятия (ОАО «Волгограднефтемаш», ЗАО металлургический завод «Красный Октябрь», ЗАО «Волгоградский завод буровой техники» и

ООО Производственно-техническое предприятие «Поршень», г. Волжский) и Волгоградский колледж управления и новых технологий, на базе которого ведется профессиональное обучение безработных граждан по профессиям «станочник широкого профиля» и «токарь».

Подготовка квалифицированных кадров ведется службой занятости населения по конкретным заявкам работодателей по программе, рассчитанной на 10 мес. Половину программы составляет производственная практика. Места для производственной практики предоставляют предприятия, с которыми у обучающихся заключены отдельные договора на трудоустройство. В период теоретического и практического обучения молодые люди, участники проекта, получают стипендию службы занятости и заводскую стипендию предприятия, с которым у них заключен договор. Размер стипендии определяет предприятие, в общем это составляет от 2300 до 6000 руб. в период теоретического обучения и от 4000 до 7000 руб. в период практики.

После окончания обучения молодых людей ждет гарантированное рабочее место на предприятии.

В настоящее время в рамках проекта обучение проходят 20 человек: 13 станочников и 7 токарей.

На втором этапе пилотного проекта механизм целевой подготовки рабочих кадров проходит адаптацию к системе начального профессионального образования. Около 300 чел. из числа безработной молодежи с 01.09.2008 г. направлены на обучение по профессиям, заявленным работодателями, в группы бюджетного финансирования учреждений начального профессионального образования.

В период обучения гражданам выплачивается стипендия образовательного учреждения, стипендия службы занятости от 781 руб. (мин.), а также будет выплачиваться заводская стипендия предприятия в период производственной практики. Некоторые работодатели выразили готовность выплачивать стипендию и в период теоретической подготовки. Особенно это важно для сельской молодежи, которая получила возможность обучаться в городских училищах, приобретать востребованные рынком труда профессии и иметь определенные финансовые средства на собственное обеспечение.

Механизм целевой подготовки квалифицированных кадров должен стать определенной предпосылкой для возрождения в Волгоградской области системы базовых предприятий учреждений начального профессионального образования.

Реализация программных мероприятий невозможна без определенного нормативно-правового обеспечения. Поэтому особое внимание в 2008–2010 гг. будет уделено реализации ряда мероприятий по формированию нормативно-правовой базы в Волгоградской области, направленной на укрепление социального партнерства органов исполнительной власти с заинтересованными структурами по вопросам профессионального развития и рационального использования трудовых ресурсов области. Так, уже в четвертом квартале 2008 г. силами структур – участников реализации программных мероприятий будет разработан проект закона Волгоградской области «О профессиональной ориентации молодежи и незанятого населения в Волгоградской области».

ФАКТОР МИГРАЦИИ В АНАЛИЗЕ И ПРОГНОЗИРОВАНИИ ДИНАМИКИ РЕГИОНАЛЬНОЙ ЗАНЯТОСТИ

А. Г. Коровкин, И. Н. Долгова, И. Б. Королев

*Учреждение Российской академии наук
«Институт народнохозяйственного прогнозирования РАН»
akor@ecfor.ru, ecfor1809@mail.ru*

На современном этапе экономического развития России большое внимание уделяется обсуждению стратегии экономического развития страны и возможностей интенсификации его темпов. В этой связи важным направлением как исследовательских усилий, так и практической социально-экономической политики является выявление существующих и перспективных ограничений экономического роста и попытка их смягчения, поиск актуальных факторов роста. Сокращение численности населения в трудоспособном возрасте и проблемы рассогласования спроса на рабочую силу и ее предложения относятся к наиболее острым из этих ограничений. Острота проявлений проблем в сфере занятости и на рынке труда неодинакова в регионах [1; 2, с. 183–195]. Так, например, наиболее напряженная ситуация с обеспечением региональной экономики рабочей силой будет складываться в рамках тех регионов, где экономический рост и индуцированное им активное расширение спроса на труд происходят в неблагоприятных демографических усло-

виях, выраженных, например, в отрицательных темпах прироста численности населения в трудоспособном возрасте. В регионах, где будет наблюдаться противоположная ситуация, вероятны относительный избыток рабочей силы и безработица. Такие субъекты Федерации – потенциальные регионы-доноры рабочей силы. В остальных случаях тенденции менее однозначны. Отдельные субъекты РФ, и прежде всего г. Москва, столкнулись с нехваткой силы раньше и испытывают ее острее. Для смягчения этой проблемы в столичный регион активно привлекаются трудовые мигранты. В то же время для других регионов возможности компенсации нехватки рабочей силы за счет трудовой миграции значительно ниже. Кроме того, вынос ряда производств за пределы города в область также можно рассматривать как меру по смягчению дефицита рабочей силы. Однако смягчение остроты этой проблемы на одном локальном рынке труда может приводить к ее обострению на других, для которых будет характерен отток рабочей силы.

Актуальность проблемы согласования спроса на рабочую силу и ее предложения на региональных рынках труда также различны, о чем свидетельствуют, например, оценки региональных вкладов в общий объем структурной безработицы. Так, анализ показывает, что на всем рассматриваемом периоде московский рынок труда вносил наибольший вклад в общий объем региональной структурной безработицы в экономике РФ. В 1999 г. он был максимальным и достигал 30%. В 2000-е гг. почти четвертая часть общероссийской структурной безработицы объясняется дисбалансами на московском рынке труда. Для сравнения, вклад Московской области в общий объем структурной безработицы значительно меньше вклада г. Москвы и в 2000–2005 гг. составлял 6–9%. Большинство остальных регионов России, за исключением некоторых регионов Южного федерального округа с высоким уровнем безработицы, характеризуются еще меньшим вкладом в общий объем региональной структурной безработицы. Например, соответствующий вклад Самарской области в 2000–2005 гг. варьировался в диапазоне 0,5–1,5%.

В связи с вышеизложенным актуален анализ и прогноз динамики региональных рынков труда, учитывающий общие тенденции в динамике сферы занятости, с одной стороны, и особенности ситуации на локальных рынках труда – с другой. Опыт предыдущих исследований [3; 4; 5, с. 214–226; 6, с. 543–571] показал, что при проведении такого анализа необходимо учитывать тенденции миграционного движения

населения и рабочей силы. Поэтому в рамках проекта РГНФ №07–02–00140а нами предпринята попытка проведения прогнозно-аналитических расчетов с учетом взаимосвязанной динамики региональных рынков труда.

Подходы к прогнозированию параметров регионального рынка труда. При решении задачи перспективной оценки динамики регионального рынка труда можно выделить, по крайней мере, два пути.

Первый подход состоит в рассмотрении региональной проблематики в контексте решения общероссийской задачи по согласованию параметров рынка труда и занятости с учетом региональных взаимодействий и ключевых макроэкономических и региональных факторов, определяющих динамику занятости и рынка труда.

Второй подход предполагает решение задачи на региональном уровне с учетом ключевых региональных и экзогенных факторов, определяющих динамику занятости и рынка труда.

Предложенные подходы к анализу и прогнозированию динамики региональных рынков труда могут быть реализованы на основе соответствующего прогнозно-аналитического инструментария [7; с. 406–448; 8–10]. Так, односекторные модели *согласования динамики спроса на рабочую силу и ее предложения* позволяют осуществлять прогнозно-аналитические расчеты для экономики России или ее региона в целом [7; 8]. В свою очередь, многосекторные модели используются для изучения отраслевой, по видам экономической деятельности, территориальной, профессионально-квалификационной, образовательной, гендерной и других структур занятости населения.

В условиях ограниченной исходной информации (короткие динамические ряды численности занятых по видам экономической деятельности, отсутствие динамических рядов численности занятых по профессиям и профессиональным группам, сценариев долгосрочного социально-экономического развития и т. п.) прогноз перспективной динамики параметров занятости и рынка труда предполагает выявление и проецирование на прогнозный период сложившихся тенденций их изменения. В зависимости от продолжительности рассматриваемого ретроспективного периода и преобладающих на нем тенденций полученные результаты прогнозных расчетов могут заметно отличаться. Для получения более объективных прогнозных оценок возникает необходимость учета в расчетах тенденций разных периодов. С теоретической точки зрения может быть выделено множество таких периодов,

имеющих разные границы (начало и конец) и продолжительность. С практической точки зрения в контексте анализа российской экономики важно прежде всего учитывать тенденции периода реформ 1990-х гг. и современные тенденции экономического роста 2000-х гг. Логично предположить при этом, что при всей инерционности российской экономики полное игнорирование влияния сформировавшихся в хронологически более поздний период тенденций на динамику исследуемого показателя в прогнозный период было бы неверным. Отметим, что в отдельных случаях учет более поздних тенденций может привести к получению неправдоподобных прогнозных оценок. Например, если в экономике произошел кратковременный шок. Это особенно важно для случая, когда выбранный базовый период непосредственно предшествует прогнозному. Следовательно, с высокой долей вероятности сложившиеся в этот период тенденции могут продолжиться и в дальнейшем. Таким образом, целесообразно рассматривать базовые периоды различной продолжительности, но заканчивающиеся непосредственно в предпрогнозный год. Тем самым задается определенный коридор предполагаемых изменений исследуемого показателя. Границы данного коридора – фактические альтернативы, которые могут быть получены при сохранении более и менее благоприятных с точки зрения динамики экономических показателей тенденций. Прогнозные оценки, получаемые в случае сохранения негативных тенденций, целесообразно рассматривать как прогноз-предостережение.

Предлагаемый инструментарий может быть использован как для проведения автономных расчетов и получения на их основе прогнозных оценок динамики основных параметров занятости и рынка труда, так и для реализации комплексного подхода, где инструментальные средства дополняют друг друга. Расчет ключевых параметров национального или регионального рынка труда осуществляется по модели согласования спроса на рабочую силу и ее предложения (возможно использование и других инструментальных средств, например, специальных эконометрических моделей), а прогноз отдельных элементов структуры исследуемого показателя осуществляется исходя из сложившихся тенденций изменений в структуре исследуемого показателя на базовом периоде. Такая комбинация методов позволяет получать прогнозные оценки и в случае, когда существуют статистические ограничения, прежде всего по длине динамических рядов исследуемых показателей.

Например, прогноз динамики численности занятого населения в г. Москве строился исходя из следующих предположений. На первом этапе на основе модели согласования спроса на рабочую силу и ее предложения с использованием умеренного сценария долгосрочного социально-экономического развития, разработанного в ИНП РАН, была оценена динамика численности занятого населения в экономике РФ. Затем с учетом сложившихся в базовом периоде тенденций изменения региональной структуры занятости по субъектам РФ оценивалась численность занятого населения в г. Москве.

Как показал анализ, такой расчет предполагает достаточно оптимистичную динамику численности занятого населения в г. Москве (см. рис.). За 2006–2020 гг. она увеличивается на 600 тыс. чел., или почти на 10%. Отчасти это связано с используемым сценарием социально-экономического развития. В сценарии предполагается, что темпы прироста ВВП в начале прогнозного периода составляют 6–7%, к 2020 г. они замедляются до уровня 4–4,5%. Промышленное производство увеличивается на 4–5% в год. Темпы роста инвестиций в основной капитал в 2007–2011 гг. составляют 110–113%, в 2012–2015 гг. – 108–110%, а к концу прогнозного периода замедляются до 106%. Другим возможным объяснением более высоких значений численности занятого населения может быть то, что данная оценка перспективной динамики занятого населения приближена к величине потребности экономики региона в рабочей силе.

Миграционное движение и взаимодействие региональных рынков труда. Для более детального рассмотрения процесса взаимодействия региональных рынков труда может быть использована *модель движения населения, учитывающая неоднократные переходы людей между регионами* [8; 11]. Результаты использования этой модели для анализа миграционного движения на уровне федеральных округов представлены в [5; 6]. Дальнейшим развитием этого подхода является анализ миграционного движения на уровне субъектов РФ.

По данным о территориальном движении населения между субъектами РФ за 1991–2006 гг., были оценены параметры структуры движения и производные от них величины, например, вероятности перехода между состояниями ($P = // p_{ij} //$).

Результаты анализа миграционных взаимосвязей, например, г. Москвы с другими регионами РФ подтверждают, что Москва остается весьма привлекательной для миграции. Максимальные оценки вероятностей

перехода характерны для диагональных элементов полученных матриц (вероятности не менять регион). В 2006 г. соответствующая оценка вероятности для Москвы была максимальной среди всех регионов РФ (за исключением Республики Дагестан, Ингушетии и Чеченской Республики, по которым соответствующая статистика не очень надежна). Такой результат может характеризовать как невысокую склонность к подвижности, так и относительную удовлетворенность населения Москвы своим местом проживания. В то же время оценка вероятности не менять регион в 2006 г. снизилась по сравнению и с 1999 г., и с 1991 г., что позволяет говорить об определенной интенсификации процесса движения.

Наиболее интенсивный миграционный обмен имеет место между населением Москвы и Московской области: оценки вероятностей выбытия из Москвы в Московскую область и из Московской области в Москву максимальны. При этом оценки вероятностей выбытия из Москвы в другие регионы (за исключением Московской области) как минимум на два порядка ниже. В табл. 1 приведены регионы, для которых вероятности перехода из Москвы и в Москву наибольшие.

Таблица 1

Максимальные оценки вероятностей выбытия из Москвы в другой регион РФ и прибытия в Москву из других регионов РФ в 2006 г.,

$p_{ij} * 100$

Направления выбытия	Оценка вероятности	Направления прибытия	Оценка вероятности
Московская область	0,1363	Московская область	0,2301
Тверская область	0,0061	Калужская область	0,1795
Калужская область	0,0058	Республика Калмыкия	0,1224
Владимирская область	0,0055	Тульская область	0,1212
Тульская область	0,0051	Тверская область	0,1200
Краснодарский край	0,0051	Рязанская область	0,1153
г. Санкт-Петербург	0,0044	Владимирская область	0,1104
Рязанская область	0,0039	Смоленская область	0,1015
Саратовская область	0,0030	Республика Северная Осетия-Алания	0,0966
Республика Татарстан	0,0029	Тамбовская область	0,0933

Анализ показывает, что имеет место интенсивный миграционный обмен с другими регионами Центрального федерального округа, и прежде всего с Тверской, Калужской, Тульской областями. В десятку регионов с максимальными оценками вероятностей выбытия входят также два региона Приволжского федерального округа, а также Краснодарский край и г. Санкт-Петербург. Перечень основных (исходя из оценок вероятностей) направлений прибытия включает в себя восемь областей ЦФО, а также республики Калмыкия и Северная Осетия-Алания. Для оценок вероятностей прибытия характерна меньшая дифференциация значений, при этом по своей величине они существенно выше вероятностей выбытия, что, собственно, и характеризует высокую привлекательность Москвы для мигрантов.

Помимо Московской области в число регионов с наибольшими значениями вероятностей как выбытия, так и прибытия для 2006 г. входят Калужская, Тверская, Владимирская и Тульская области. Наименьшие вероятности прибытия в Москву характерны для таких регионов, как республика Алтай, Алтайский край, Ленинградская, Курганская, Тюменская области. В свою очередь, минимальна вероятность выбытия из Москвы в республики Тыва, Бурятия, Алтай, Хакасия, Адыгея, Марий Эл. Сопоставимо малые значения вероятностей характерны еще для целого ряда регионов. Таким образом, анализ миграционных связей Москвы показал, что они в значительной степени ограничены миграционным обменом с областями Центрального федерального округа, с явно выделяющимися встречными миграционными потоками между Москвой и Московской областью.

В предположении о сохранении в динамике миграционного движения тенденций ретроспективного периода может быть построен прогноз динамики миграционных взаимосвязей на перспективу. Соотнесение прогнозных значений вероятностей перехода показывает, например, что сохранение тенденций периода 1999–2006 гг. означает для подавляющего числа регионов более низкую интенсивность миграционных взаимосвязей с Москвой и остальных регионов (табл. 2). Особенно сильно различаются оценки вероятностей выбытия: для Тверской, Тульской, Владимирской, Ярославской, Костромской областей значения отличаются на 50–70%. Различия в оценках вероятностей прибытия составляют не более 30%, а для большинства регионов – 10–15%.

Таблица 2

Соотношение вероятностей перехода в Москву и из Москвы для субъектов ЦФО в 2020 г. при учете различных тенденций базового периода (значения, рассчитанные по тренду 1999–2006 гг. в % к значениям, рассчитанным по тренду 1991–2006 гг.)

Регион	Оценка вероятности выбытия	Оценка вероятности прибытия
Белгородская область	93,26	103,25
Брянская область	69,19	95,86
Владимирская область	34,87	88,47
Воронежская область	58,93	89,72
Ивановская область	77,97	86,86
Калужская область	56,15	70,50
Костромская область	141,95	93,98
Курская область	91,65	91,21
Липецкая область	69,65	103,49
Московская область	96,88	78,49
Орловская область	98,82	95,28
Рязанская область	52,45	90,15
Смоленская область	66,44	86,82
Тамбовская область	78,24	96,56
Тверская область	30,03	81,25
Тульская область	43,07	89,70
Ярославская область	48,76	100,62

В качестве иллюстрации рассмотрим прогноз изменения оценок вероятностей перехода в 2020 г. по сравнению с 2006 г. для регионов ЦФО и ПФО при сохранении тенденций периода 1999–2006 гг. (см. Приложение).

Результаты прогнозных расчетов позволяют сделать вывод, что сохранение тенденций 1999–2006 гг. приведет к существенному изменению оценок вероятностей перехода. При этом прогнозируется существенное сокращение интенсивностей выбытия из Москвы по всем направлениям. Вероятность выбытия в Москву из субъектов ЦФО и

ПФО увеличивается практически для всех регионов. При этом есть ряд исключений. Так, заметно снижается вероятность выбытия из Ивановской области в Москву. Для Московской, Воронежской и Калужской областей прогнозируется небольшое уменьшение соответствующих вероятностей, что, с учетом их высоких значений в ретроспективном периоде, позволяет предположить сохранение высокой интенсивности межрегиональных взаимосвязей Москвы и названных областей. В ПФО исключения составляют Республика Татарстан, Пензенская, Самарская и Оренбургская области. Для них, кроме Оренбургской области, прогнозируется заметное сокращение вероятности выбытия в Москву.

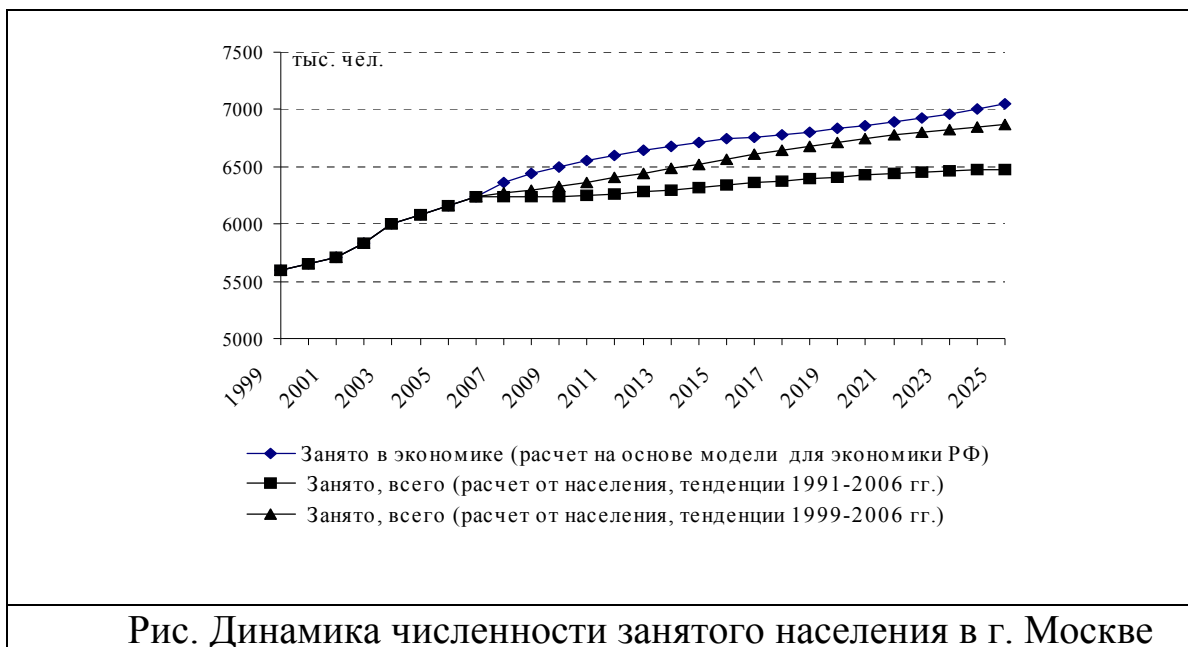
Значения оценок вероятностей для отдельных регионов сильно различаются. Так, например, вероятность выбытия из Москвы в субъекты ЦФО сокращается на 10–75% в зависимости от региона, в субъекты ПФО – на 40–90%. Увеличение вероятностей прибытия в Москву из других регионов также неравномерно.

На основе прогнозных оценок вероятностей переходов между состояниями можно получить прогнозные оценки объемов основных миграционных потоков, которые, в свою очередь, могут быть использованы для оценки перспективной численности населения и трудовых ресурсов в регионе. Кроме того, оценка динамики численности занятого населения может быть также получена из расчета доли занятого населения в общей численности постоянного населения. Отметим, что при этом могут быть использованы как официальные данные демографического прогноза, так и оценки численности населения из модели движения населения. Использование модели движения населения в ее открытом варианте, когда учитываются внешние для России миграционные связи и естественное движение населения, позволяет наряду с оценками структуры движения получать прогноз численности населения субъектов РФ как результат естественного и территориального (внутреннего и внешнего) движения населения. Это, в свою очередь, позволяет на основе факторных моделей межрегиональной миграции и при экзогенном задании динамики рождаемости, смертности и внешней миграции адекватно оценивать изменения в численности населения отдельных субъектов РФ в зависимости от динамики их социально-экономических параметров развития. Кроме того, подобный независимый прогноз позволяет производить перспективные оценки предложения рабочей си-

лы на региональных рынках труда с учетом изменений в миграционных межрегиональных обменах.

Сравнительный анализ полученных нами оценок численности населения с данными официального демографического прогноза до 2025 г. показывает их близость для большинства регионов и в целом по РФ. Для Российской Федерации в целом отклонение полученных нами прогнозных оценок от данных официального прогноза в 2020 г. составило 1,9%. В ряде субъектов РФ зафиксированы более существенные отклонения, однако в большинстве (две трети) регионов они составляют не более 5%. Например, для Москвы данное отклонение составило 1,0%, для Республики Карелия – 2,3%. Это подтверждает адекватность получаемых оценок и одновременно позволяет использовать модель движения населения для проведения экспериментальных расчетов, учитывающих различные сценарии по динамике естественного и миграционного движения населения РФ и его регионов.

Прогнозные оценки динамики региональной занятости на примере г. Москвы (см. рис.) показывают, что, как при учете тенденций 1991–2006 гг., так и тенденций 1999–2006 гг., численность занятого населения на прогнозном периоде растет.



С учетом складывающихся демографических тенденций это позволяет предположить, что на столичном рынке труда обострятся проблемы количественного удовлетворения возникающей потребности в рабочей силе и качественного согласования спроса на рабочую силу и ее предло-

жения. В целом в прогнозный период как для федеральных округов, так и для субъектов РФ характерно разнонаправленное изменение численности занятого населения, что говорит о неоднозначности сложившихся в базовом периоде тенденций в динамике региональной занятости и свидетельствует о необходимости более полного учета региональных особенностей реализации государственной социально-экономической политики.

Предложенный в работе подход позволил оценить влияние тенденций миграционного движения на динамику региональной занятости, и, таким образом, учесть в анализе и прогнозировании параметров занятости взаимосвязанную динамику региональных рынков труда. Несомненное преимущество предложенного подхода состоит в его универсальности и применимости к оценке динамики и структуры различных социально-экономических показателей и его структур. Поскольку сложившиеся тенденции формируются в том числе под воздействием реализуемой социально-экономической политики, это дает возможность предварительной оценки результативности тех или иных мер проводимой политики. Более содержательная оценка предполагает дальнейшую разработку факторного прогноза, по возможности учитывающего комплексный характер социально-экономических процессов, в том числе особенности демографической ситуации, взаимосвязи рынка труда и рынка образовательных услуг, взаимодействие региональных рынков труда.

Список литературы

1. *Коровкин А. Г., Долгова И. Н., Королев И. Б.* Дефицит рабочей силы в экономике России: макроэкономическая оценка // Проблемы прогнозирования. 2006. № 4.
2. Спрос и предложение на рынке труда и рынке образовательных услуг в регионах России: Сб. докладов по материалам Второй Всероссийской научно-практической Интернет-конференции (26–27 октября 2005 г.). Кн. I. Петрозаводск: Изд-во ПетрГУ, 2005. 224 с.
3. *Коровкин А. Г., Подорванова Ю. А.* Оценка межрегиональных переходов населения с учетом возраста // Проблемы прогнозирования. 2002. № 3.

4. *Коровкин А. Г., Полежаев А. В., Андрюнин А. В.* Структурные изменения и взаимодействия региональных рынков труда: методы и анализ // Проблемы прогнозирования. 2002. № 4.

5. Спрос и предложение на рынке труда и рынке образовательных услуг в регионах России: Сб. докладов по материалам Четвертой Всероссийской научно-практической Интернет-конференции (31 октября – 1 ноября 2007 г.). Кн. I. Петрозаводск: Изд-во ПетрГУ, 2007. 464 с.

6. Научные труды: Институт народнохозяйственного прогнозирования РАН / Гл. ред. А. Г. Коровкин. М.: МАКС Пресс, 2008. 880 с.

7. Прикладное прогнозирование национальной экономики: Учеб. пособие / Под ред. В. В. Ивантера, И. А. Буданова, А. Г. Коровкина, В. С. Сутягина. М.: Экономистъ, 2007. 896 с. (Номо faber).

8. *Коровкин А. Г.* Динамика занятости и рынка труда: вопросы макроэкономического анализа и прогнозирования. М.: МАКС Пресс, 2001.

9. Рынок труда и рынок образовательных услуг в субъектах Российской Федерации / Васильев В. Н., Гуртов В. А., Питухин Е. А., Рудаков М. Н., Серова Л. М., Сигова С. В., Суоров М. В. М.: Техносфера, 2006.

10. *Питухин Е. А., Гуртов В. А.* Математическое моделирование динамических процессов в системе «Экономика – рынок труда – профессиональное образование». СПб.: Изд-во С.-Пб. ун-та, 2006.

11. *Коровкин А. Г.* Движение трудовых ресурсов: анализ и прогнозирование. М.: Наука, 1990.

Приложение

Изменение вероятностей перехода в Москву и из Москвы в 2020 г.
по сравнению с 2006 г. при сохранении тенденций 1999–2006 гг.
(оценки вероятностей в 2020 г. в % к значениям оценок вероятностей в
2006 г.)

Регион	Соотношение оценок вероятностей		Регион	Соотношение оценок вероятностей	
	выбытия	прибытия		выбытия	прибытия
Белгородская область	67,26	115,09	Республика Башкортостан	50,18	124,26
Брянская область	53,98	116,48	Республика Марий Эл	47,10	146,06
Владимирская область	30,55	119,83	Мордовская республика	58,49	137,90
Воронежская область	38,60	97,64	Республика Татарстан	53,76	90,79
Ивановская область	91,45	73,66	Удмуртская республика	39,78	123,00
Калужская область	29,36	98,44	Чувашская республика	48,42	156,08
Костромская область	91,36	121,37	Кировская область	33,62	163,97
Курская область	35,39	121,82	Нижегородская область	34,13	126,00
Липецкая область	28,09	151,18	Оренбургская область	62,51	98,06
Московская область	97,13	94,46	Пензенская область	28,67	102,45
Орловская область	53,40	118,41	Пермская область	9,46	81,82
Рязанская область	24,71	125,48	Самарская область	24,61	88,91
Смоленская область	44,46	120,95	Саратовская область	42,21	122,21
Тамбовская область	40,72	118,88	Ульяновская область	51,75	101,81
Тверская область	32,12	104,20	Москва	100,18	100,18
Тульская область	33,66	117,10			
Ярославская область	41,68	104,97			
Москва	100,18	100,18			

ОПЫТ ПРОВЕДЕНИЯ МОНИТОРИНГА ВЗАИМОВЛИЯНИЯ РЫНКА ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫХ УСЛУГ ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ И РЫНКА ТРУДА В РАМКАХ ТВЕРСКОГО РАЙОНА

А. А. Кузьмина

*Московский государственный университет
экономики, статистики и информатики
AKuzmina@mesi.ru*

Тверской филиал государственного образовательного учреждения высшего профессионального образования «Московский государственный университет экономики, статистики и информатики» (ТФ МЭСИ) осенью 2006 г. принял участие в конкурсе программ научных исследований молодых ученых Тверской области Комитета по делам молодежи Тверской области в рамках целевой программы «Молодежь Верхневолжья на 2006 год». Реализация мероприятий мониторинга, проводимого в период с января 2007 г. по июнь 2008 г., предполагала взаимодействие со всеми агентами регионального рынка, по организационным и методическим вопросам, касающимся трудоустройства и занятости: с сотрудниками учебно-методического управления вузов и ссузов, представителями кадровых агентств и кадровых служб организаций, предприятий, учреждений.

Сегодня в Тверской области складывается парадоксальная ситуация – предприятия испытывают нехватку молодых квалифицированных специалистов, а выпускники не могут найти работу по специальности. Это характеризует утрату взаимодействия между образовательным учреждением и производственной сферой. Осмысление проблем трудоустройства дипломированных специалистов только через службы занятости не имеет оптимальных решений. То есть проблема трудоустройства выпускников перерастает в задачу устранения несоответствия между потребностью работодателей и возможностями образовательных учреждений. Индикатором данного рассогласования является степень удовлетворения имеющегося спроса на трудовой ресурс, предъявляемого работодателем. Если предложение не в состоянии удовлетворить спрос, то и выпускник, и работодатель несут потери, выраженные во временном и денежном эквиваленте.

Исходя из вышеизложенного, необходимо сформировать комплексное решение данной проблемы, при этом исследовательской ба-

зой будет служить мониторинг рынка труда, так как образовательные учреждения должны учитывать слабую мобильность современных кадров на своих территориях. Мониторинг взаимовлияния рынка образовательных услуг профессионального образования и рынка труда в рамках региона является информационной основой для разработки внутренне согласованной, ориентированной на перспективу развития модели мероприятий по рациональному использованию трудовых ресурсов для администрации Тверского региона.

Кратко раскроем основные специфические особенности рынка труда, заключающиеся в нижеследующем. Это ланговость процесса образования, проявляющаяся в медленном реагировании рынка образовательных услуг на изменения рынка труда. Кроме того, современные учебные заведения, реализующие образовательные услуги профессионального образования, формируют рынок молодых специалистов не на основе существующего спроса на рынке труда, а на основе популярности специальности у абитуриентов. Но после получения длительной во времени образовательной услуги специалист должен быть востребован, а значит, встает актуальный вопрос о необходимости ориентироваться на потребности рынка труда и развитие его в динамике при реализации образовательных услуг вузами.

Существующий устойчивый интерес на образовательные услуги высшего профессионального образования, без учета конкретного предложения на рынке труда, может быть объяснен социальным стереотипом ценности высшего профессионального образования как условия социально-устойчивого положения индивида в обществе, сформированного у старшего поколения. По Тверской области реализуют образовательные услуги высшего профессионального образования 40 вузов, из них – 4 тверских государственных учреждения высшего профессионального образования; 21 филиал государственных учреждений высшего профессионального образования; 5 тверских негосударственных учреждений высшего профессионального образования; 10 филиалов государственных учреждений высшего профессионального образования. Численность студентов вузов Твери и области увеличивается с каждым годом в среднем на 11,38%. Средний темп прироста студентов вузов по Тверской области составляет 8,9%. Соответственно, с увеличением численности студентов вузов увеличивается и количество выпускников – в среднем ежегодно на 7,62%.

Отрицательный баланс в соотношении предложения дипломированных специалистов и потребности в них стимулирует конкуренцию на рынке труда. Предложение платных образовательных услуг, в свою очередь, стимулирует увеличение количества студентов и, как следствие, больший выпуск высококвалифицированных специалистов. Данный аспект следует рассмотреть в следующем социально-экономическом ракурсе: студент, обучаясь, удовлетворяет не только личностную потребность в получении квалификации, но одновременно и общественную потребность в квалифицированном трудовом ресурсе. Мотивация получения высшего профессионального образования сегодня у студентов превалирует над профессиональным компонентом, то есть выбор профессии не является предпосылкой для последующего профессионального самоопределения. Поэтому в научной литературе встают вопросы о необходимости разработок и внедрения механизмов подготовки кадров, ориентированных на рынок труда, то есть разработки системы мер социально-экономического характера для изменения общественных ожиданий, социальных установок людей как заказчиков образовательных услуг. Мероприятия по сглаживанию диспропорциональных сдвигов, которые планируется разработать на основе данных предлагаемого нами мониторинга рынка образовательных услуг, послужат базисом для дальнейшего развития системы профессионального образования в соответствии с запросами рынка труда, а также корректировки запросов населения на образовательные услуги посредством их информирования о сложившейся ситуации на рынке труда.

Изначально для реализации гранта, а именно для проведения процедуры наполнения базы данных по необходимым показателям, был сделан запрос в Территориальный орган Федеральной службы государственной статистики Тверской области. Но, к сожалению, запрашиваемые данные не были получены, поэтому была сформулирована стратегия дальнейшей работы с целью выявления критериальных параметров по размещению спроса и предложения на трудовые ресурсы Тверской области. Были разработаны сводные таблицы и шаблоны анкет, разосланные участникам анкетирования (работодателям, администрации учебных заведений профессионального образования).

В рамках реализации гранта проводилось анкетирование руководителей учреждений профессионального образования и работодателей

(в период сентябрь – ноябрь 2007 г.). Территориальный охват рассылки по проекту «Разработка и реализация концепции мониторинга взаимовлияния рынка образовательных услуг профессионального образования и рынка труда в рамках Тверского региона» был представлен нижеприведенными данными.

1. Образовательные учреждения. В рассылку были включены 70 учреждений профессионального образования высшего, среднего и начального уровней подготовки, расположенных в 20 городах и 5 поселках Тверской области. Из них вузов: 20 учебных заведений – 10 государственных учреждений профессионального образования (из них 8 филиалов), 10 негосударственных (из них 8 филиалов). Из них ссузов: 50 учебных заведений – 4 колледжа, 15 лицеев, 31 училище. Суммарное значение выборки студенческой аудитории составило 4700 человек. Для организации и проведения анкетирования студентов руководителям образовательных учреждений высылались бланки анкет и рекомендации к проведению анкетирования. Количество анкет ограничивает количество человек, участвующих в опросе (вузы, колледжи – 100 человек; лицеи, училища – 50 человек). В качестве объекта анкетирования отбирались учебные группы с последующим в ней сплошным опросом учащихся. В анкетировании приняли участие студенты разных годов обучения и профилей подготовки, а результаты анкетирования были использованы только в обобщенном виде.

2. Работодатели. В рассылку были включены 100 учреждений Тверской области (из них относящиеся к промышленности – 61%, сельскому хозяйству – 30%, сфере обслуживания – 9%), территориально представленные в 21 городе и 15 сельских районах Тверской области.

Анализ результатов анкетирования руководителей образовательных учреждений всех уровней профессионального образования и работодателей представлен следующими данными.

Доминирующий образовательный уровень абитуриентов при поступлении в образовательные учреждения всех уровней подготовки – школа (100% ответов анкет). При оценке перспективы набора абитуриентов руководители учреждений профессионального образования не планируют увеличивать набор по имеющимся специальностям, а также закрывать имеющиеся специальности.

Интересно видение работодателей на перспективу востребованности специалистов в ближайшие 2–4 года. Выявлены, по мнению ра-

ботодателей, наиболее востребованные специалисты в таких отраслях экономики (перечислены по убыванию), как строительство, финансы и кредит, промышленность (рис. 1). Как считают работодатели, наиболее востребованным уровнем образования будет среднеспециальное профессиональное (следующий уровень по востребованности – начальное профессиональное, затем – высшее профессиональное).

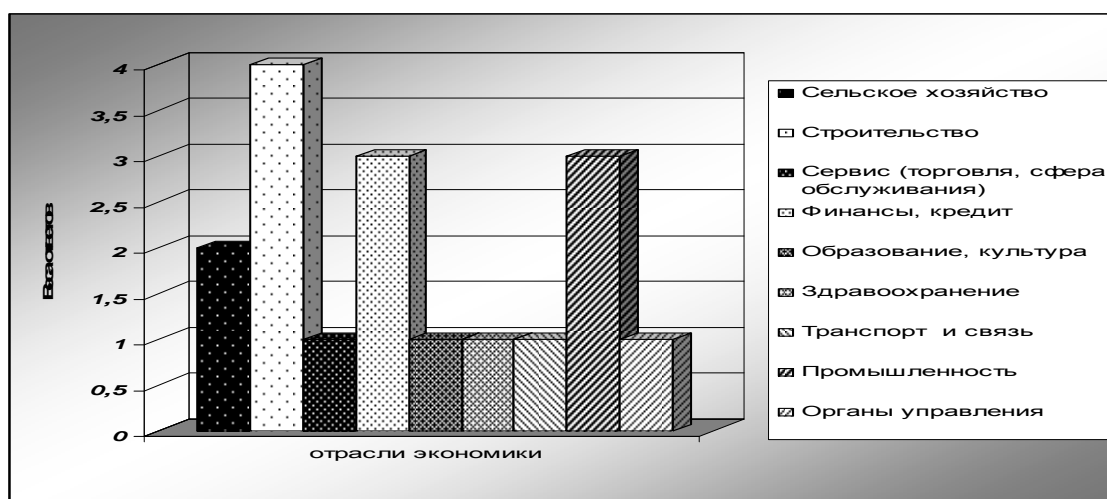


Рис. 1. Результаты ответа на вопрос анкеты «В каких отраслях экономики специалисты будут наиболее востребованы через 2–4 года»

Анкетирование работодателей выявило количественно доминирующие возрастные группы работников на предприятиях (рейтинг по выбору ответов респондентов) – 45–49 лет, 35–39 лет, 55–59 лет. Данные (рис. 2) могут служить иллюстрацией полемики в СМИ, где актуален вопрос о том, что «основная часть работников предприятий приближается к предпенсионному возрасту». По образовательному критерию доминируют группы работников со среднеспециальным и начальным профессиональным образованием.

Работодателями был заполнен рейтинг вакансий специалистов на предприятии, куда входили данные по трем категориям (руководители, специалисты (служащие), рабочие) в разрезе текущего, предыдущего и последующего (прогноз) годов. В результате обработки данных было составлено соотношение данных показателей (табл. 1).

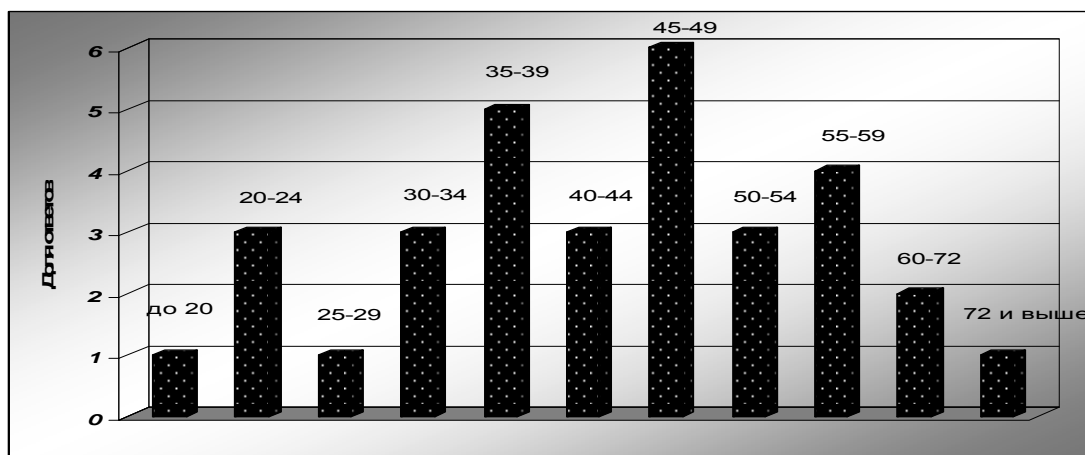


Рис. 2. Результаты ответа на вопрос анкеты «Укажите доминирующий возрастной критерий работников предприятия»

Таблица 1

Соотношение открытых вакансий на предприятиях

Год	Руководители	Специалисты	Рабочие
2006	1,3	1	5
2007	1	1	2,6
2008 (прогноз)	0,4	1	2,8

Востребованы в большей степени вакансии рабочих – электромонтеры, электрогазосварщики, ткачи, помощники мастеров, токари, фрезеровщики, наладчики машин, водители. Открыты вакансии (специалисты и служащие) – инженеры-маркетологи, энергетики, инженеры-программисты, технологи, менеджеры по продажам, экологи. Вакансии руководителей представлены начальниками цехов, начальниками юридических отделов, начальниками отдела ИТ, мастерами (в качестве дополнения – в одной из анкет напротив вакансии «маркетолог» работодатель написал «настоящий» и поставил восклицательный знак).

В анкетах, адресованных работодателям и руководителям образовательных учреждений, были вопросы, позволяющие сравнить видение представителей этих групп на «болевые точки» при взаимодействии.

Как положительный момент можно отметить потребность руководителей учебных учреждений в социальном партнерстве с предприятиями. Так, 85% респондентов ответили, что данное партнерство существует, а 15% готовы к заключению партнерских соглашений. На

вопрос о договорах партнерства с учебными учреждениями ответили положительно 87% респондентов, а 13% опрошенных готовы к такой форме сотрудничества. Из приведенных в анкете форм сотрудничества не используются респондентами консалтинговые услуги, а из остальных форм сотрудничества самыми распространенными являются договора практик (табл. 2).

Таблица 2

Соотношение ответов респондентов

Виды сотрудничества	Ответы руководителей учебных учреждений (в %)	Ответы работодателей (в %)
Договора практик	100	87,5
Договора по трудоустройству студентов	72	12,5
Подготовка специалистов по нуждам предприятия	57	12,5
Переподготовка специалистов	42	12,5
Корпоративное обучение персонала	0	12,5
Консалтинговые услуги	0	0

Поиск новых кадров на предприятиях осуществляется через «публикацию в СМИ и Интернете» – 100% ответов респондентов; «через службу занятости» и «используя потенциал предприятия (повышение квалификации, переобучение)» – 62% ответов респондентов. Обращение в образовательное учреждение практикуется только у 12% опрошенных работодателей.

При ответе на вопрос «Как Вы оцениваете возможность трудоустройства выпускников на рынке труда» 100% респондентов (руководители учебных учреждений) выбрали ответ: «Могут трудоустроиться на региональном рынке труда». При оценке компетенций молодых специалистов 28% респондентов считают, что получаемые «знания и навыки соответствуют современным требованиям работодателя», а 72% утверждают, что «современные требования работодателя возможно удовлетворить дальнейшим корпоративным обучением, но базовые навыки специалиста соответствуют требованиям рынка труда». Но при оценке компетенций выпускников учебных учреждений, приходящих на предприятия в качестве работников, были отмечены тенден-

ции, когда «специальность не соответствует заявленной вакансии, но имеется опыт работы в данной сфере или смежная специальность» и «необходимость дальнейшего обучения для работы на предприятии».

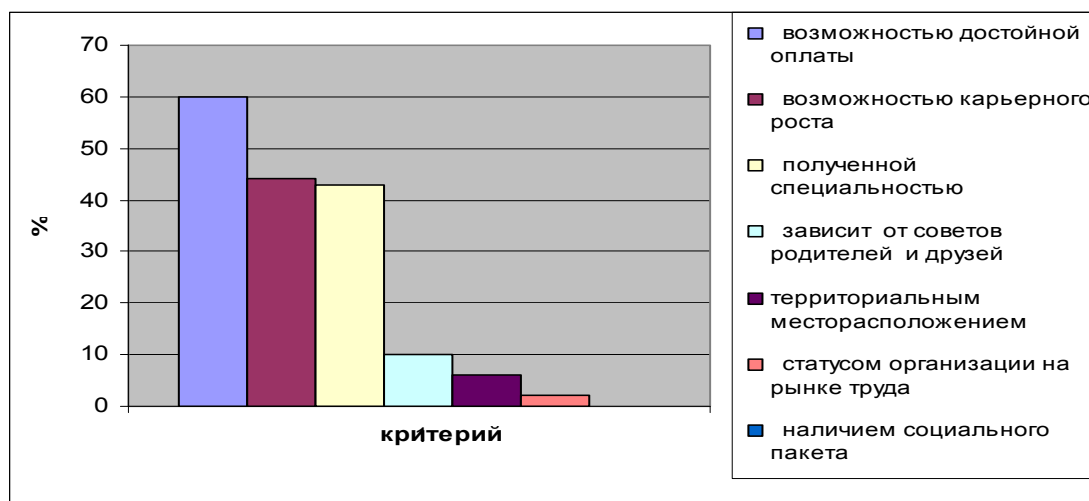


Рис. 3. Результаты ответа на вопрос анкеты «Укажите критерий выбора места работы»

Анкетирование студентов выявило следующие данные. По специальности планирует работать доминирующее количество респондентов (72%). Данный критерий является третьим по значимости при трудоустройстве (первый – достойная оплата, второй – карьерный рост) (рис. 3). По мнению респондентов, региональный рынок труда испытывает недостаток специалистов по получаемой специальности (69% ответов). Студенты планируют трудоустроиться в такие отрасли экономики, как сервис, финансы и кредит, транспорт и связь, в Тверской области (рис. 4). Доля предполагаемых миграционных перемещений в Московскую область составляет 25%, а 5% – в Ленинградскую, Нижегородскую, Смоленскую области.

Практически все работодатели отметили как проблему дефицит молодых кадров (87,5% ответов). Как причину данного явления отмечают низкую оплату труда (62,5% ответов) и неудовлетворенность условиями труда (25% ответов). Полученные данные можно прокомментировать таким образом. По одним и тем же профессиям одновременно имеются неудовлетворенный спрос и избыточное предложение трудового ресурса. С одной стороны, квалификация претендентов не удовлетворяет требованиям работодателей, а с другой стороны, предполагаемый уровень оплаты труда не удовлетворяет потребностям ра-

ботника. При трудоустройстве по специальности респонденты-абитуриенты предполагают такие проблемы, как «работа по специальности не оплачивается на должном уровне» (72%), «обучение не связано с трудоустройством» (24%), «работа по специальности непрестижная» (15%).

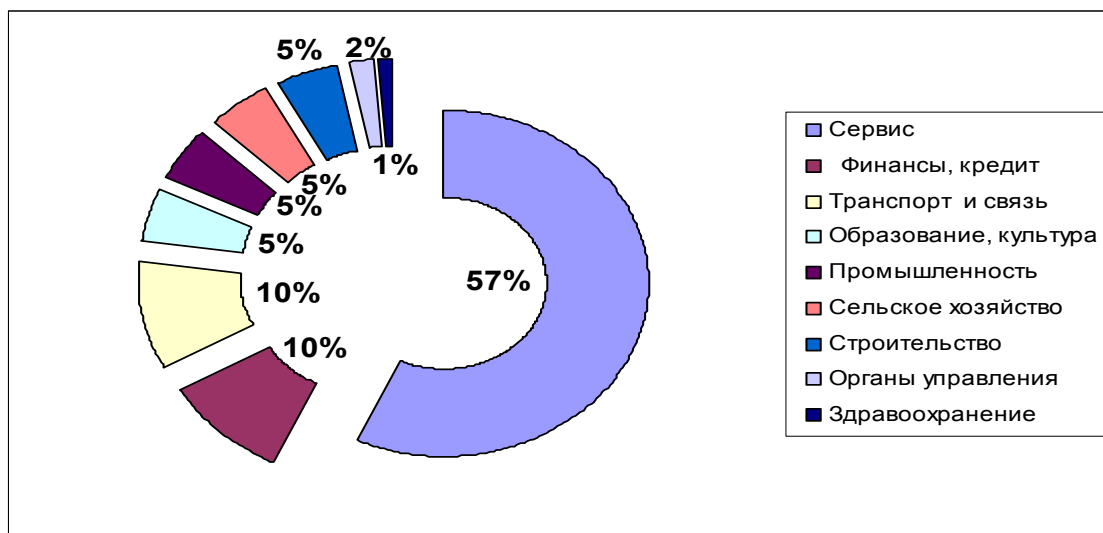


Рис. 4. Результаты ответа на вопрос анкеты «Укажите предполагаемую отрасль экономики для трудоустройства»

В качестве проблем в сфере профессионального образования работодатели выделяют «получение специальности, не связанной с дальнейшим трудоустройством», «отток молодых специалистов из области», а также «обучение по специальностям, не востребованным в региональной экономике». Руководители учреждений профессионального образования выделили другие актуальные проблемы, существующие в сфере профессионального образования. В комментариях к анкете были отмечены также проблемы, не вошедшие в перечень предлагаемых ответов, связанные с демографической ситуацией, низкой оплатой преподавательской деятельности, низким уровнем базовой (школьной) подготовки. Никто из респондентов (руководители учреждений профессионального образования) не выбрал в качестве проблемы ответы «получение специальности не связано с дальнейшим трудоустройством» и «низкое качество подготовки специалистов», а 14% опрошенных выразили мнение, что «нет явных проблем». В сфере образования респонденты-студенты выделили такие проблемы, как «получение специальности не связано с дальнейшим трудоустройством».

вом» (32%), «отток молодых специалистов из области, то есть обучение специалистов не для потребностей экономики региона» (19%), «обучение по специальностям, не востребованным в региональной экономике» (15%). Часть данных респондентов (20%) также не выделяет в сфере образования явных проблем.

Доминирующий критерий выбора учебного заведения зависит (по убывающей) от мнения друзей (знакомых, родителей, учителей); перспективы дальнейшего трудоустройства; месторасположения учебного заведения; условий поступления. Но такой критерий, как «информация в СМИ и Интернете», не выбрал ни один респондент (рис. 5). Таким образом, можно сделать вывод, что выбор в большей степени основывается на субъективных мнениях, не находящих объективной информационной базы.

Подводя итог, можно акцентировать внимание на том, что мониторинг направлен на корректировку целей, методов реализации деятельности. Это не одномоментная обработка информации о состоянии внешней среды. Это система наблюдения, контроля и прогноза на основе установленных критериев, выявляющая существенные изменения деятельности системы настолько рано, насколько это возможно. Это механизм постоянного отслеживания за важнейшими текущими результатами деятельности, в условиях постоянно изменяющейся внешней среды, определение размеров отклонений и выявление причин данных отклонений. Таким образом, механизмом анализа и оценки востребованности выпускников профессиональных учебных заведений экономикой может служить мониторинг на основе социологических и статистических методов. Данная информация необходима не только выпускникам, но и работающему населению, работодателям, представителям администрации для повышения уровня компетенции и конкурентоспособности, содействия эффективному поведению на рынках образовательных услуг профессионального образования и труда.

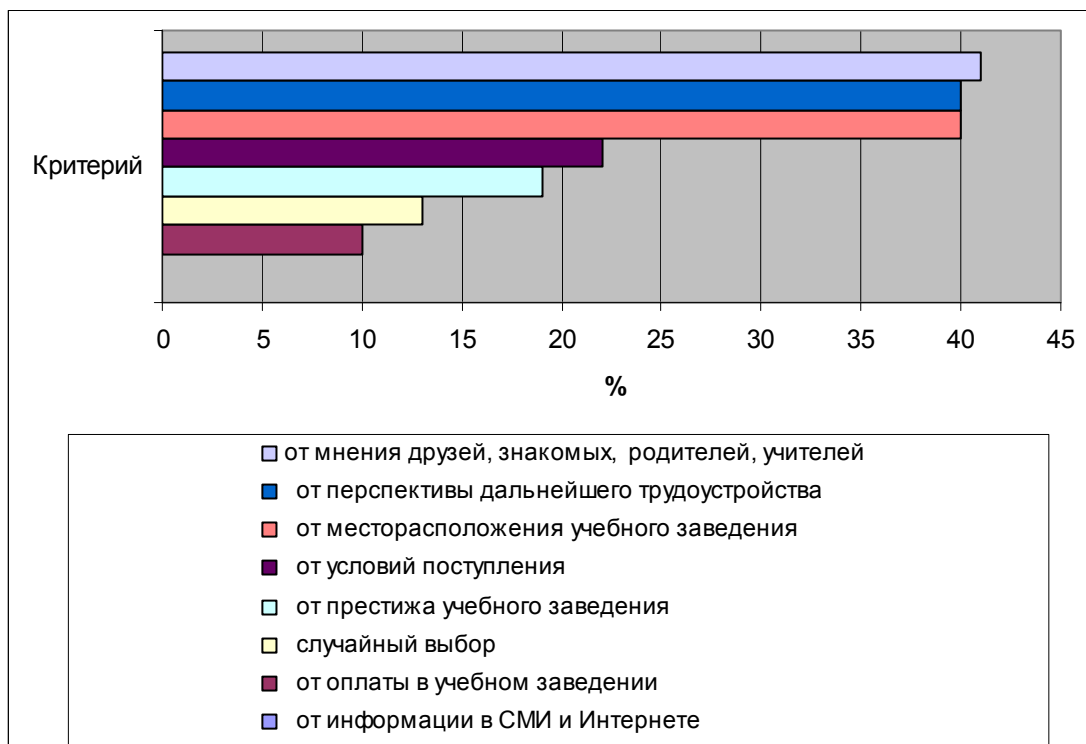


Рис. 5. Результаты ответа на вопрос анкеты «Укажите критерий выбора учебного заведения»

ИЗ ОПЫТА РАБОТЫ ОРГАНОВ ТРУДА И ЗАНЯТОСТИ НАСЕЛЕНИЯ ОРЕНБУРГСКОЙ ОБЛАСТИ ПО ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ ОРИЕНТАЦИИ МОЛОДЕЖИ И. В. Макеева

*Министерство труда и занятости населения Оренбургской области,
saotdel@mail.ru*

Оренбургская область развивается устойчиво и динамично. Прирост валового регионального продукта за последние 8 лет составил около 80%. Темпы роста объемов промышленной продукции выше среднероссийских. В прошлом году область по индексу промышленного производства занимала 4-е место в Приволжском федеральном округе (110,5%).

Оренбуржье, обладая вторым по площади в России зерновым полем (6,3 млн. га), является одним из крупнейших поставщиков сель-

скохозяйственной продукции. За прошедшие 8 лет ее объем увеличен в 2,2 раза и превысил 44,6 млрд. руб.

С каждым годом расширяются масштабы жилищного строительства – ежегодный прирост превышает 80 тыс. кв. м. В прошлом году сдано 752 тыс. кв. м. К 2010 г. планируется довести этот показатель до 1 млн. кв. м.

Почти в 3 раза за последние 8 лет вырос объем инвестиций в основной капитал (270 млрд. руб., последний год – 76 млрд. руб.). За 2007 г. только иностранных инвестиций привлечено 529 млн. дол. США (рост к 2006 г. – в 2,8 раза). По прямым иностранным инвестициям в сельское хозяйство мы занимаем второе место в России.

На сегодняшний день в регионе созданы условия для обеспечения роста экономики в долгосрочной перспективе. Разработана Стратегия развития Оренбургской области до 2030 г. В инвестиционном портфеле Правительства области имеется ряд крупных инвестиционных проектов на общую сумму более 500 млрд. руб., в том числе:

- строительство скоростной автомагистрали «Казань – Оренбург – Актюбинск», которая станет частью нового международного транспортного маршрута «Европа – Западный Китай»,

- реконструкция газоперерабатывающего завода и строительство заводов по производству полиолефинов в рамках создания совместно с Казахстаном предприятия по переработке газа Карачаганакского газоконденсатного месторождения,

- создание на базе Орского механического завода предприятия по выпуску бытовой техники, строительство двух новых цементных заводов,

- в рамках областной целевой программы «Развитие научно-технической и инновационной деятельности в Оренбургской области на 2006–2010 годы» ведется работа по созданию регионального технопарка.

Устойчивое развитие экономики способствует решению главной задачи – повышению уровня жизни населения. Денежные доходы на душу населения по сравнению с 2000 г. выросли более чем в 7 раз, средний размер пенсии – в 6,5 раза. Ежегодный рост реальных денежных доходов составляет 11–13%.

Рынок труда Оренбургской области, как и России в целом, характеризуется несоответствием спроса и предложения рабочей силы.

Так, на 1 сентября текущего года на учете в органах труда и занятости в качестве безработных состояло 7,1 тыс. чел.

Потребность в работниках, заявленная работодателями, на эту же дату составила 14,5 тыс. чел., из них 80% – по рабочим профессиям.

Основную потребность области в рабочей силе определяют предприятия промышленности, сельского хозяйства и строительства. На их долю приходится около 43% от общего числа занятых в экономике.

На протяжении последних нескольких лет наиболее востребованы специалисты рабочих профессий. Особенно остро ощущается нехватка высококвалифицированных рабочих, таких как:

- аппаратчики,
- газорезчики,
- операторы станков с программным управлением,
- слесари,
- электрогазосварщики,
- токари,
- фрезеровщики и др.

В группе неквалифицированных работников постоянным спросом пользуются грузчики, дворники, кондукторы, подсобные рабочие, сторожа.

Из специалистов востребованы страховые агенты, врачи, воспитатели, фармацевты, медицинские сестры, программисты, менеджеры.

В сельской местности требуются агрономы, врачи, учителя различных дисциплин, животноводы.

Подбор необходимых специалистов достаточно проблематичен. Одной из причин этого является нарушение связей рынка труда и рынка образовательных услуг. Учреждения профессионального образования живут своей жизнью – в отрыве от современных тенденций рынка труда. По одним профессиям идет перепроизводство специалистов, по другим – ощущается их острый дефицит.

В 2007 г. органами труда и занятости населения Оренбургской области был проведен мониторинг дополнительной потребности в кадрах крупных и средних промышленных предприятий и строительных организаций. Дефицит трудовых ресурсов, особенно квалифицированных рабочих, на ближайшие 5 лет составит более 23 тыс. чел., в том числе около 16 тыс. в промышленности. Для обеспечения работы производственных мощностей предприятиям требуются:

- токари – 1750 чел.,

- фрезеровщики – 382 чел.,
- газорезчики – 68 чел.,
- электрогазосварщики - 2250 чел.,
- слесари механосборочных работ – 559 чел.,
- слесари-ремонтники – 1358 чел.,
- операторы станков с ЧПУ – 467 чел.,
- каменщики – 1100 чел.,
- плотники-бетонщики – 633 чел.,
- плиточники-отделочники – 530 чел. и др.

Например, на учете в качестве безработных в ЦЗН г. Новотроицка на 01.09.2008 г. состояло 165 чел. В банке данных содержалось около 800 вакансий. Потребность в кадрах испытывают такие предприятия, как:

- ОАО «Уральская сталь»,
- ООО «Южно-уральская горно-перерабатывающая компания»,
- ОАО «Новотроицкий цементный завод»,
- ГСУ СО «Новотроицкий психоневрологический интернат» и др.

Уровень регистрируемой безработицы в Новотроицке – один из самых низких по области, на 01.09.2008 г. он составил 0,3% (в среднем по области 0,6%).

Идет строительство еще одного цементного завода. Заявок на комплектование кадрами пока не поступало. Из перечня основных специфичных рабочих профессий, необходимых в производстве цемента, ни по одной не ведется подготовка в близлежащих училищах.

Оренбургская область – крупный образовательный регион.

На начало 2007/2008 учебного года в области приступили к занятиям 6 самостоятельных государственных высших учебных заведений, 16 филиалов вузов, в которых обучаются 72,2 тыс. студентов. Кроме того, подготовку специалистов в области осуществляют 4 негосударственных вуза и 9 филиалов, в которых обучаются 14,1 тыс. студентов. Преподавание в вузах области ведется по 14 направлениям и 168 специальностям.

В области действует 37 самостоятельных средних специальных учебных заведений, 6 их филиалов и 15 обособленных структурных подразделений высших учебных заведений, реализующих программы среднего профессионального образования, в них обучаются 43,1 тыс. чел.

В системе начального профессионального образования области функционируют 44 учебных заведения: 34 профессиональных училища и 10 лицеев, 23 из них расположены в городской местности, 21 – в сельской. В учреждениях начального профессионального образования обучается 17 тыс. чел., из них 88% – в городских училищах и лицеях, 22% – в сельских.

Подготовка ведется более чем по 70 профессиям для всех отраслей экономики области. Из 9,1 тыс. учащихся, завершивших обучение в 2007 г., по профессиям, востребованным на предприятиях промышленности, обслуживания, общественного питания, торговли – 25%, транспорта и связи – 15%, сельского хозяйства – 12%, строительства – 6% и др.

В 2007 г. из общего числа выпускников очных отделений вузов 35,9% получили направления на работу, 46,7% изъявили желание трудоустроиться самостоятельно, 7,5% призваны в ряды вооруженных сил, 4% продолжают обучение на следующем уровне по дневной форме обучения.

Среди выпускников средних специальных учебных заведений очной формы обучения 32,3% получили направления на работу, 25,6% пожелали трудоустроиться самостоятельно, 10,7% были призваны в ряды вооруженных сил.

Из выпускников учреждений начального профессионального образования 61% в соответствии с полученным направлением трудоустроились по полученной профессии, 23% были призваны в ряды российской армии, 9% продолжили обучение в средних и высших учебных заведениях, 7% решили заниматься вопросом своего трудоустройства самостоятельно.

Ежегодный выпуск учреждений профессионального образования области составляет 36,5 тыс. чел., из них 40% получают направление на работу. Большая часть предпочитают искать работу самостоятельно либо обращаются в службу занятости населения области.

Так, в 2007 г. в органы труда и занятости населения за помощью в трудоустройстве обратилось 3,5 тыс. выпускников профессиональных учебных заведений (выпускники вузов и пу – по 0,9 тыс. чел, ссузов – 1,6 тыс. чел.), из них 2,5 тыс. чел. признаны безработными. При помощи специалистов службы занятости 1 тыс. чел. трудоустроены по имеющимся профессиям, 830 чел. – по другим профессиям, более 400 чел. направлены на профессиональное обучение.

Подготовка, переподготовка и повышение квалификации безработных граждан (в среднем 2,5–3 тыс. чел. ежегодно) осуществляется в учебных центрах Министерства труда и занятости населения Оренбургской области, а также в учреждениях профессионального образования.

Среди безработных выпускников более 40% имеют специальности финансово-экономического и юридического профилей.

Уровень подготовки молодых специалистов зачастую не соответствует требованиям работодателей. Многие предприятия и организации области по-прежнему испытывают острую потребность в квалифицированных кадрах.

Недостаточная квалификация персонала является серьезным сдерживающим фактором в развитии производства. При этом постоянно действующей системы повышения квалификации и переподготовки кадров, удовлетворяющей условиям инновационного процесса развития ключевых отраслей экономики, в области фактически не существует, система воспроизводства кадров практически не работает.

В связи с этим большое значение приобретает профессиональная ориентация старшеклассников. Однако сложившаяся система работы в данном направлении не в полной мере обеспечивает осознанный выбор учащимися будущей профессиональной деятельности.

Одним из путей решения данной проблемы является проведение **ранней профориентации школьников**. Актуальность работы по профориентации учащихся отметил в своем докладе на областном августовском совещании работников образования губернатор Оренбургской области А. А. Чернышев.

Специалисты органов труда и занятости населения Оренбургской области уделяют особое внимание превентивной профориентационной работе с учащимися общеобразовательных школ.

Ежегодно в марте – апреле в Оренбуржье проводится **профориентационная акция «Выбор»**, в рамках которой для учащихся школ организовываются ярмарки вакансий и учебных рабочих мест, классные часы, лекции, беседы о социально-экономической ситуации, вакансиях на рынке труда, основных принципах выбора сферы деятельности. В 2008 г. мероприятиями акции было охвачено более 42 тыс. чел.

В рамках акции для учащихся школ организуются классные часы, лекции, беседы о социально-экономической ситуации, имеющихся вакансиях, требованиях, предъявляемых профессиями к человеку, ос-

новых принципах выбора сферы деятельности и адаптивного поведения на рынке труда и др. Школьники встречаются с представителями различных профессий, работодателями, специалистами районных и областных структур.

Министр труда и занятости населения области и специалисты министерства приняли участие в проведении профориентационных мероприятий в 6 школах г. Оренбурга, во встречах с выпускниками в Бугуруслане, Орске, Сорочинске, Акбулакском, Александровском, Оренбургском, Переволоцком, Саракташском, Соль-Илецком, Тюльганском, Тоцком, Шарлыкском районах.

В период акции «Выбор» в библиотеках, информационных залах центров занятости населения были оформлены выставки справочной литературы «Для вас, выпускники», «Ошибки при выборе профессии», «Перспективные направления рынка труда», «Сделай свой выбор». На страницах районных газет публиковались материалы, посвященные вопросам профессионального самоопределения учащейся молодежи, по местному радио и телевидению проходили выступления специалистов органов труда и занятости населения.

Самым масштабным мероприятием акции является **День выпускника** (в нем ежегодно участвует более 19 тыс. чел.), во время которого учащиеся школ имеют возможность напрямую пообщаться с представителями учебных учреждений, военных комиссариатов, ознакомиться с подготовленной ими рекламной информацией.

Например, в г. Оренбурге День выпускника прошел в спортивном комплексе «Оренбуржье» в форме городской ярмарки учебных мест, организованной управлениями образования и молодежной политики городской администрации и центром занятости населения. В данном мероприятии приняли участие около 3,5 тыс. молодых людей.

Работодатели, присутствовавшие на ярмарке (ОАО ПО «Стрела», ЗАО «Строительно-инвестиционный холдинг “Ликос”», Оренбургский локомотиворемонтный завод, ОАО «Юничел-Оренбург», военный комиссариат Южного округа, РОВД Ленинского района г. Оренбурга), ознакомили ребят со своим производством, имеющимися вакансиями, представили выставку выпускаемой продукции.

День выпускника в Тоцком районе собрал более 130 учащихся, перед которыми выступили представители 18 профессиональных учебных заведений области. После презентации были организованы индивидуальные консультации.

В Оренбургском районе в Дне выпускника приняли участие около 200 старшеклассников из 13 сельских школ района. Приглашенные представители 9 профессиональных учебных заведений проинформировали ребят об условиях поступления и обучения, возможностях последующего трудоустройства.

С целью поддержки талантливой молодежи в области третий год проводится **конкурс молодежных творческих проектов «Моя профессиональная карьера»**, победители которого имеют возможность стать претендентами на обучение в вузах по «губернаторскому набору» (на условиях целевой контрактной подготовки). В этом году 6 победителей конкурса приняли участие в данной программе.

Новый конкурс «Профессиональное древо моей семьи» был организован ЦЗН г. Оренбурга среди учащихся 8–10-х классов общеобразовательных школ. На конкурс было представлено 27 проектов.

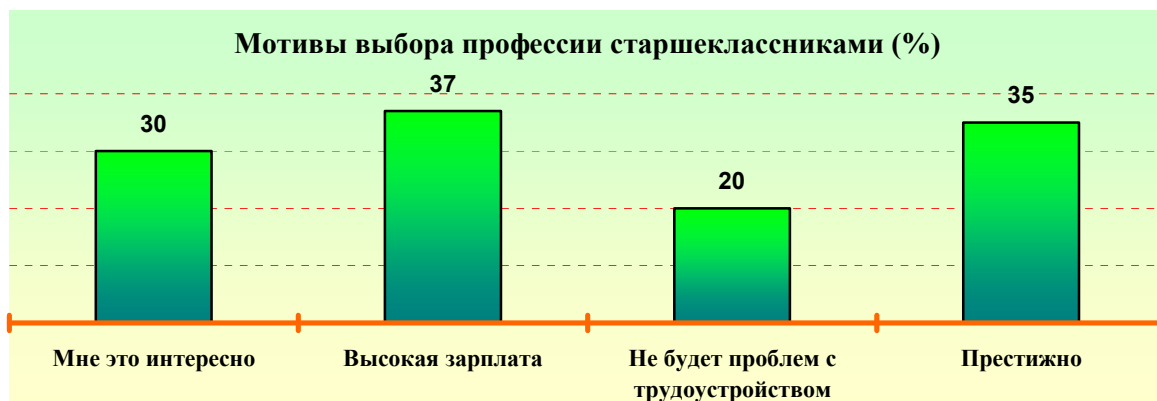
Специалисты органов труда и занятости активно работали с родителями выпускников, помогая им разобраться в ситуации на рынке труда. К примеру, профконсультант Центра занятости населения г. Новотроицка выступил на 7 родительских собраниях по темам: «Проблемы профессионального самоопределения молодежи», «Ситуация на рынке труда города», «Как помочь ребенку сделать правильный профессиональный выбор». С участием представителя центра занятости прошли родительские собрания в 9-х и 11-х классах школ г. Медногорска.

Для изучения профессиональных предпочтений учащихся, мотивов выбора сферы деятельности организуются **социологические исследования**. Опрос 8 тыс. старшеклассников в текущем году показал, что для 30% из них определяющим фактором выбора профессии является высокая заработная плата, 20% – престиж профессии, 23% – уверенность в трудоустройстве.

Согласно данным опроса, при первичном принятии решения о получении профессионального образования у молодых людей отсутствуют значимые представления о мире профессий, поэтому им приходится соизмерять субъективную ценность будущей специальности (что для меня значит эта работа, насколько она мне интересна?) и ее доступность.

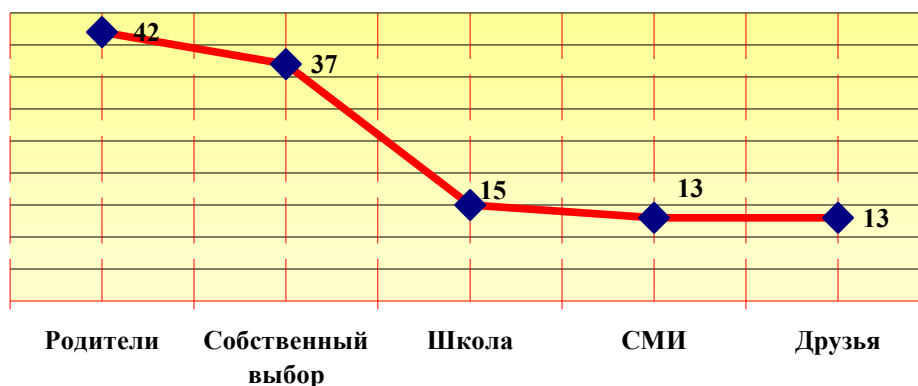


Наибольшее количество выпускников школ желают, чтобы будущая работа обеспечивала им материальный достаток и была престижной. Однако только треть из них планируют работать по своей специальности, что свидетельствует о невысоком показателе интеграции молодежи в профессиональную структуру общества.



По данным опроса, большинство школьников выбирают будущую профессию по совету родителей, некоторые действуют самостоятельно и лишь единицы – под влиянием школы. Общеобразовательные учебные заведения в настоящее время практически не выполняют функцию профессиональной ориентации выпускников с учетом их собственных интересов и реальной потребности профессий на рынке труда.

Факторы, повлиявшие на выбор профессии (%)



Наиболее востребованными профессиями остаются банковский работник, менеджер, экономист, бухгалтер, юрист, программист. При этом большая часть выпускников имеет недостаточное представление о работе данных специалистов.

В сентябре – октябре в общеобразовательных школах проходят **Дни профессиональной ориентации**. Ежегодно участниками данных мероприятий становятся более 31 тыс. чел.

Отличительной особенностью всех профориентационных мероприятий последних лет является ориентация молодежи на получение рабочих профессий, востребованных на рынке труда области. С этой целью для ребят организуются посещения музеев предприятий, их приглашают на посвящения в молодые рабочие, они имеют возможность наблюдать за работой специалистов непосредственно на производстве.

Учитывая интерес школьников к знакомству с профессиями непосредственно на рабочем месте, центрами занятости организовываются для них посещения предприятий. Например, в ходе экскурсии в ООО «Бузулукмолоко» учащиеся школы № 5 г. Бузулука познакомились с работой маслодела, лаборанта, слесаря-ремонтника. В Новоорском районе ребята посетили хлебопекарню, в Новосергиевском – маслоза-

вод и мехзавод, в Переволоцком – элеватор, ООО «Механический завод» и др.

В Оренбургской области более 42% населения проживает в сельской местности, 85% школ – сельские. Для сельских ребят работают **мобильные профориентационные центры**. Так, специалисты ЦЗН г. Оренбурга приняли участие во встрече со старшеклассниками школы № 83 с. Городище. Профконсультантом ЦЗН г. Бугуруслана проведены выездные консультации по вопросам выбора профессии и временного трудоустройства в 4 средних школах района. В каждом из этих учебных заведений был создан консультационный пункт, где желающие могли пройти тестирование и получить соответствующие рекомендации.

Кроме того, для них проводятся крупномасштабные мероприятия, такие как День выпускника, областные и зональные ярмарки вакансий и учебных рабочих мест.

Например, в 2007 г. в ярмарках вакансий приняли участие более 2,6 тыс. учащихся, 1,5 тыс. из них прошли профтестирование. На ярмарках ребята имеют возможность пообщаться непосредственно с работодателями, узнать, какие требования они предъявляют к претенденту на рабочее место, какие специальности востребованы сегодня и каковы перспективы развития предприятий на будущее.

Особое внимание в работе уделяется оказанию профориентационной помощи слабовоспитанным категориям молодежи: детям-сиротам, детям-инвалидам, воспитанникам школ-интернатов, подросткам, находящимся в детских воспитательно-трудовых колониях.

На протяжении 3 лет на базе детских домов органы труда и занятости реализуют **пилотные проекты для детей-сирот и детей, оставшихся без попечения родителей**. Только в текущем году их участниками стали 427 чел., более 100 из них получили профориентационные услуги.

Так, профконсультантами Центра занятости населения г. Оренбурга проводятся различные мероприятия в Санаторном доме детства: беседы, игры, информационные викторины, анкетирование и тестирование. Профориентационные занятия по проблемам выбора профессии с элементами профориентационных игр, профдиагностики были организованы специалистами ЦЗН с воспитанниками детских домов в Адамовском и Илекском районах.

Учащиеся Детского дома-школы г. Орска побывали на экскурсии в центре занятости, где прошли психологическое тестирование, получили консультации по его результатам, посмотрели учебный фильм «Азбука профориентации».

В специальной коррекционной школе-интернате для детей с отклонениями в развитии с. Претория Переволоцкого района проведен конкурс профессионального мастерства «Все работы хороши – выбери на вкус».

Учащиеся начального звена специальной (коррекционной) школы-интерната № 2 г. Новотроицка приняли участие в русской ярмарке «Человек славен трудом». Школьники познакомились с народными промыслами Оренбургской области, узнали об истоках возникновения многих профессий.

Для предупреждения безнадзорности и правонарушений среди подростков специалисты ЦЗН г. Оренбурга принимали участие в работе выездных комиссий по делам несовершеннолетних и защите их прав на базе соответствующих подразделений ОВД Промышленного, Дзержинского, Центрального и Ленинского районов. В ходе встреч 30 подросткам были разъяснены их права и обязанности при трудоустройстве на временную работу, предложен банк вакансий на летний период, проведено экспресс-тестирование для определения профессиональных склонностей.

В Грачевском районе в помещении Комиссии по делам несовершеннолетних оформлен стенд «Центр занятости населения с вами на рынке труда», на котором представлена информация о государственных услугах, оказываемых ЦЗН, размещены справочно-методические материалы: «Если ты решил трудоустроиться», «Методические рекомендации по соблюдению законодательства о труде несовершеннолетних».

Большое внимание уделяется профориентационной работе с **лицами, подлежащими освобождению из учреждений исполнения наказаний**. Второй год в Бузулукской воспитательной колонии для несовершеннолетних проводится День службы занятости. В ходе встреч воспитанники получают информацию о положении на рынке труда, востребованных профессиях, видах государственных услуг в области содействия занятости и порядке их предоставления, местах расположения центров занятости населения. В 2008 г. День службы

занятости был организован для граждан, готовящихся к выходу на свободу по окончании срока и условно-досрочному освобождению.

Деловые контакты с учащимися общеобразовательных школ и педагогическими коллективами специалисты ЦЗН поддерживают в течение всего года. В период летних каникул осуществляется профориентационное сопровождение временного трудоустройства несовершеннолетних граждан в возрасте от 14 до 18 лет. В этих целях проводятся ролевые игры, тестирование с использованием профориентационных и психологических методик, беседы, консультации на темы: «Права и обязанности несовершеннолетних в период летней занятости», «Летний труд – очередной этап профориентации» и др.

Для оказания помощи в выборе профессии и трудоустройстве в свободное от учебы время в информационном зале ЦЗН г. Оренбурга оформлен «Уголок старшеклассника» и организован пункт тестирования подростков.

Профконсультирование при направлении на временные рабочие места проводится как в центрах занятости населения, так и за их пределами: в летних лагерях, во время экскурсий на предприятия и др.

Профконсультант Центра занятости населения г. Медногорска выезжал на места работы школьных трудовых отрядов с беседой на тему «Навстречу профессии», в ходе которой подростки были ознакомлены с ситуацией на рынке труда города, с профессиограммами востребованных профессий, а также прошли бланковое тестирование с целью определения своих склонностей и способностей.

В Илекском районе организована работа выездного консультационного пункта. Около 80 учащихся получили консультации специалистов ЦЗН по темам: «Организация отдыха, оздоровления и занятости детей и подростков в период летних каникул», «Все работы хороши – выбирай на вкус», «Информация о временных работах, профессиях, нужных на селе» и др.

Проводимая работа способствует тому, что молодежь стала иметь реальные представления о ситуации на современном рынке труда и рынке образовательных услуг области, профессиональных требованиях, предъявляемых работодателями к претендентам на рабочее место, и др. Об этом свидетельствует снижение количества выпускников образовательных учреждений, регистрируемых службой занятости в качестве безработных, с 3,1 тыс. чел. в 2004 г. до 2,5 тыс. чел. в 2007 г.

**ОРГАНИЗАЦИЯ В ВОЛГОГРАДСКОЙ ОБЛАСТИ
ПРОФИОРИЕНТАЦИОННОЙ АКЦИИ ДЛЯ УЧАЩИХСЯ
И СТУДЕНЧЕСКОЙ МОЛОДЕЖИ «МОЯ ПРОФЕССИЯ –
МОЕ БУДУЩЕЕ» В 2008 г.**

Л. Е. Мананьева

*Управление государственной службы занятости населения
Администрации Волгоградской области
mananieva@employ.vlink.ru*

Современное общество, производство, рынки товаров, услуг и труда характеризуются высокой степенью динамизма, неопределенности, быстрыми темпами перемен. Социально-трудовая среда в настоящее время не только динамична, но и противоречива. На рынке труда, например, сложилась парадоксальная ситуация – одновременное существование и безработицы, и дефицита кадров. По-прежнему остается актуальной проблема эффективной и стабильной занятости молодежи: довольно значительная часть молодежи, причем наиболее активная и образованная ее часть, после окончания учебного заведения вынуждена трудоустраиваться не по специальности, получать статус безработного либо вообще выезжать в поисках работы за пределы района или области. И это при том, что в настоящее время многие предприятия и целые отрасли экономики испытывают острейшую потребность в молодых, профессионально подготовленных кадрах, как рабочих, так и специалистах.

Профессиональная ориентация школьников выполняет важную для рынка труда роль – осуществляет превентивное формирование предложения рабочей силы и влияет на формирование рынка образовательных услуг, способствует снижению роста безработицы среди молодежи. Оказание помощи учащимся общеобразовательных учреждений в выборе профессии, выявлении профессиональных склонностей, формировании правильного понимания социально-трудовой роли и статуса трудящегося гражданина в обществе является приоритетной задачей профилактического характера органов муниципальных образований при активном содействии государственной службы занятости населения.

Позиция службы занятости в этом вопросе однозначна: необходимо создавать в области единую систему профессиональной ориентации и адаптации к рынку труда молодежи, направленную на формирование

профессионального самоопределения, положительного имиджа профессий, востребованных на рынках труда городов и районов области, в первую очередь рабочих профессий, развитие устойчивых мотиваций молодежи к получению базового профессионального образования, трудоустройству по полученной профессии, карьерному росту с целью формирования настоящих профессионалов, специалистов своего дела, т. е. в конечном счете того самого кадрового потенциала, в котором уже сегодня остро нуждается динамично развивающаяся экономика Волгоградской области и еще больше будет нуждаться завтра.

Для решения этих задач недостаточно того, что в различных ведомствах и организациях: школах, профессиональных образовательных учреждениях, центрах занятости населения, молодежных организациях проводится определенная профориентационная работа. Необходимо, чтобы эта работа была согласованная и совместная, чтобы в ней принимали полноправное участие заказчики этой рабочей силы, т. е. работодатели.

Второй год в течение трех месяцев (март – май) на территории области проходит межведомственная профориентационная акция «Моя профессия – мое будущее» для учащейся и студенческой молодежи. Для организации совместной работы в рамках этой акции было заключено соглашение между Комитетом по образованию Администрации Волгоградской области, Управлением государственной службы занятости населения Администрации Волгоградской области и Комитетом по делам молодежи Администрации Волгоградской области. Но активное участие в ней принимали также учреждения культуры, прежде всего библиотеки, общественные организации, средства массовой информации и, что особенно правильно, администрации муниципальных образований и работодатели.

Работа проходила в соответствии с Планом мероприятий областной профориентационной акции «Моя профессия – мое будущее», составленным на основе предложений всех структур, участников акции и утвержденным первым заместителем Главы Администрации по экономике и инвестиционной политике, председателем совета по развитию системы управления трудовыми ресурсами Волгоградской области А. В. Шилиным. Для выработки межведомственной координации действий в период акции в каждом муниципальном образовании был сформирован свой план мероприятий, утвержденный главой администрации города или района, в ряде территорий области при районных

администрациях были созданы организационные комитеты, в состав которых вошли специалисты заинтересованных организаций и ведомств. Городские и районные центры занятости населения заключили договоры с отделами по образованию, молодежи и культуре, учреждениями образования и другими организациями. В рамках договоров специалисты по профориентации использовали все многообразие форм и методов профориентационного сопровождения субъектов образовательного процесса в школах и учреждениях профессионального образования – учащихся, их родителей, педагогов.

Всего в ходе областной акции «Моя профессия – мое будущее 2008» в различных профориентационных мероприятиях приняли участие около 120 тыс. волгоградских школьников и студентов. Причем более чем 20 тыс. учащихся государственные услуги по профессиональной ориентации (профессиональную информацию и профессиональную консультацию) предоставили специалисты центров занятости населения.

В ходе акции социальные партнеры, организаторы акции проводили совместные совещания, конференции, круглые столы, посвященные проблемам профессионального самоопределения молодежи, подготовки кадров, необходимых городу, району, формирования кадрового потенциала региона в целом.

По инициативе Управления ГСЗН Администрации Волгоградской области состоялся круглый стол на тему «Профессиональная ориентация и формирование положительного имиджа рабочей профессии». Наболевшие вопросы пропаганды рабочих профессий, подготовки квалифицированных специалистов, необходимых предприятиям и хозяйствам города и области, повышения мотивации молодежи к получению специальности и трудоустройству обсуждали представители Комитета по образованию АВО, Управления ГСЗН АВО, Комитета по делам молодежи АВО, Комитета по информации и печати АВО, комитета по образованию администрации г. Волгограда, Торгово-промышленной палаты, ГУ «Областная молодежная биржа труда», МУ социально-психологической помощи и поддержки молодежи «Социум», центров занятости населения, учреждений профессионального образования. Было принято общее решение: необходимо всем заинтересованным структурам расширять взаимодействие по организации в муниципальных образованиях практической работы по профессиональной ориентации молодежи, в т. ч. в рамках ежегодной областной

профориентационной акции для учащихся и студенческой молодежи «Моя профессия – мое будущее». В целях разработки и внедрения единой идеологической основы профориентационной и информационной политики, ориентированной на решение первоочередных кадровых проблем, существующих в регионе, разработать и предложить на рассмотрение областной думе проект закона Волгоградской области «О профессиональной ориентации молодежи и незанятого населения в Волгоградской области».

Прошли аналогичные мероприятия и в муниципальных образованиях. Обязательные участники таких совещаний – представители местных администраций, отделов по образованию, молодежи, культуры, центров занятости населения, школ и профессиональных образовательных учреждений.

В соответствии с утвержденным планом мероприятий акции специалистами ГУ ЦЗН «Профессиональная и трудовая мобильность» было проведено пилотное социологическое обследование учащихся выпускных классов общеобразовательных школ по выявлению сформированности профессиональных намерений старшеклассников. Участниками обследования стали 1223 учащихся выпускных классов школ: 13 муниципальных образовательных учреждений всех районов г. Волгограда и 19 общеобразовательных школ 15 районов области. В ходе анкетирования выпускники отвечали на вопросы: чем они хотят заняться после окончания школы, выбрали ли профессию и какую, где планируют продолжить обучение, что повлияло на выбор профессии, какие профессии считают наиболее востребованными, высокооплачиваемыми, престижными, какие возможности трудоустройства по выбранной ими профессии и др. Обработка и анализ анкет позволили выявить профессиональные предпочтения, социальные и трудовые установки, ценности старшеклассников, увидеть новые перспективные направления профориентационной работы.

Информирование учащихся школ о рынке труда района и области, о профессиях, востребованных в настоящее время экономикой области, правилах выбора будущей профессиональной деятельности и учебного заведения для получения профессионального образования осуществлялось в форме лекций, бесед, классных часов и профориентационных занятий в школах, библиотеках, центрах занятости, подростковых клубах и кружках технического творчества на темы: «Азбука профориентации», «Важность выбора», «Готовлюсь к профессиональной

деятельности», «Что такое призвание, и как его найти», «Дороги после школы», «Мой выбор», «Кем быть? Разговор о профессиях», «Выбирай свое будущее» и др. Были оформлены информационные стенды, уголки профориентации, в библиотеках – книжные выставки о профессиях. Участники мероприятий получили разнообразный информационный материал в виде памяток, брошюр, профессиограмм, буклетов с советами по выбору профессии, справочников об учебных заведениях области и соседних регионов.

В большинстве школ районов и городов проведены родительские собрания профориентационной направленности на тему «Дороги, которые выбирают наши дети».

Активное участие в профориентационной акции приняли школы и учреждения профессионального образования. Выпускники писали сочинения на темы: «Я хочу работать по профессии...», «Профессии нашей семьи», «Кем бы я хотел стать в будущем». Проходили конкурсы и выставки рисунков «Когда я стану взрослым», «У меня растут года, будет мне...», «Радуга профессий» и др. Викторины, ток-шоу, КВН, профориентационные игры, презентации профессиональных образовательных учреждений, просмотр видеофильмов о профессиях и образовательных учреждениях, где эти профессии можно получить – самые разные мероприятия проводились в рамках областной профориентационной акции «Моя профессия – мое будущее».

Особым разделом плана мероприятий акции стала профориентационная работа с воспитанниками детских домов, коррекционных школ-интернатов, детьми-инвалидами, «трудными» подростками. Этим ребятам помощь в профессиональном самоопределении, в социальной адаптации особенно нужна (примеры: областной социально-реабилитационный центр «Исток», детский дом № 2, молодежно-подростковый центр Советского района, приют «Лучик» (г. Волгоград), центр реабилитации детей-инвалидов «Надежда» (г. Волжский), специализированная коррекционная школа-интернат (г. Михайловка), Ветютневский детский дом, центр социальной помощи детям (г. Фролово), школа-интернат (г. Урюпинск), Быковский социально-реабилитационный центр для несовершеннолетних, Городищенский комплексный центр социально-психологической помощи молодежи, Жирновский детский дом, Калачевский техникум-интернат для инвалидов, отделение социального приюта для детей и подростков (Ленинский район), Нехаевский социально-реабилитационный центр для несовер-

шеннолетних, Новоаннинский санаторный детский дом, Руднянский детский дом, подростки, состоящие на учете в комиссиях по делам несовершеннолетних).

Принимали участие в мероприятиях профориентационной акции и работодатели: представители предприятий приглашались на классные часы, деловые игры, массовые мероприятия и активно помогали при организации экскурсий школьников на предприятия, в организации и хозяйства.

Востребованы среди учащихся выпускных классов школ и их родителей и массовые мероприятия, которые в разных формах проходили во многих городах и районах области: ярмарки учебных мест, дни профессий, дни выпускника, старшекласник года и др.

Специфика профориентационной работы заключается в том, что ее результаты мы увидим через 5–6 лет, когда сегодняшний выпускник получит профессиональное образование и выйдет на рынок труда. Но проводить ее необходимо сегодня, т. к. одним из путей снижения остроты проблемы молодежной занятости является опережающая профориентация учащихся и выпускников школ, а именно помощь в формировании профессиональных предпочтений и их коррекция в соответствии со сложившейся ситуацией на рынке труда. Управление государственной службы занятости намерено продолжать политику развития социального партнерства в вопросах опережающей профориентации, сотрудничества с широким кругом различных специалистов-практиков, применения эффективных современных технологий, направленных на формирование психологической готовности молодежи к труду и осознанному выбору профессии.

ОСОБЕННОСТИ РЕГУЛИРОВАНИЯ РЫНКА ТРУДА КУБАНИ

И. В. Мелких

*Руководитель департамента государственной службы занятости населения Краснодарского края
dgsz@krasnodar.ru*

Активная инвестиционная политика администрации Краснодарского края, направленная на развитие и модернизацию производств,

обеспечивающих выпуск высокотехнологичной конкурентоспособной продукции, строительной индустрии и обслуживающих производств, влечет за собой дальнейшее отраслевое и профессиональное изменение занятости населения.

В ближайшее время будет запущен целый ряд больших проектов в г. Сочи, связанный с проведением Олимпиады в 2014 г., в других территориях края.

Уже сейчас экономике Кубани не хватает опытных работников отдельных профессий и квалификаций, прежде всего инженерных кадров и квалифицированных рабочих. Речь идет не только о численной нехватке работников, но и об отсутствии у них необходимой квалификации.

Сегодня служба занятости населения ощущает на себе бурный рост потребности предприятий края в квалифицированных кадрах. Наглядным примером может служить динамика вакансий, заявляемых в органы службы занятости начиная с 1995 г. по настоящее время. Если в 1995 г. работодателями ежедневно заявлялось около 10 тыс. вакансий, в 2000 г. – 23 тыс., то в последние годы наблюдается резкий рост потребности предприятий в кадрах. Сегодня ежедневно в банке вакансий центров занятости населения свыше 75 тыс. вакансий.

Наибольшую потребность в кадрах испытывают предприятия и организации следующих видов деятельности: обрабатывающие производства – 17,4% от общей потребности в кадрах, строительство – 15,3%, здравоохранение и предоставление социальных услуг – 11,7%, оптовая и розничная торговля – 11,3%.

Вопросы рынка труда нашли отражение в краевой, муниципальных стратегиях социально-экономического развития на период до 2020 г., а также в ведомственной стратегии развития на период до 2020 г.

Разработка стратегии направлена на решение двух основополагающих задач управления:

- формирование плана действий (стратегических мероприятий), направленного на решение приоритетных проблем отрасли содействия занятости населения, обеспечение максимально эффективного использования имеющегося потенциала для обеспечения работой (доходным занятием) и защиты от безработицы жителей Краснодарского края;
- обеспечение максимально эффективного участия органов занятости населения в достижении общих целей развития Краснодарского

края в целом (в том числе путем реализации национальных проектов) и решении приоритетных задач социально-экономического развития Кубани.

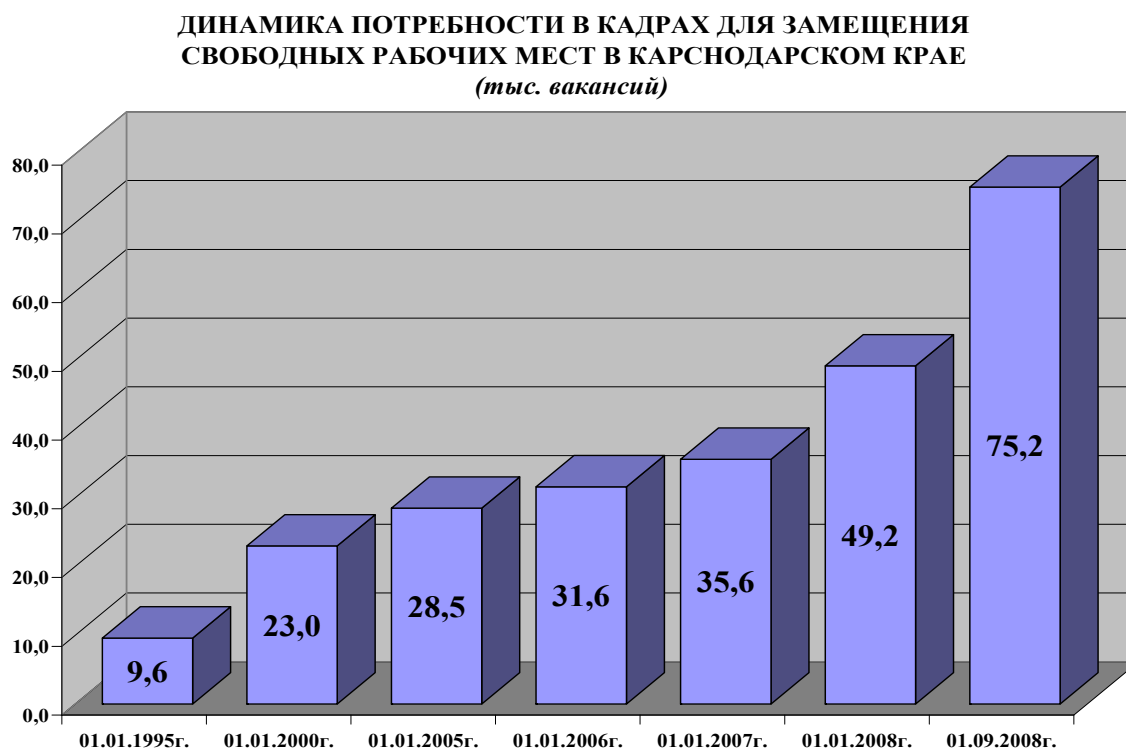


Рис. 1. Динамика вакансий, заявленных в службу занятости населения Краснодарского края в 1995–2008 гг. (тыс. вакансий)

При разработке Стратегии развития отрасли содействия занятости населения Краснодарского края на период до 2020 г. департаментом государственной службы занятости населения Краснодарского края (далее – департамент) детально проанализированы изменение конъюнктуры рынка труда под влиянием внешних и внутренних факторов, деятельность органов службы занятости начиная с 2000 г., определены цели и задачи Стратегии развития службы занятости края на период до 2020 г.

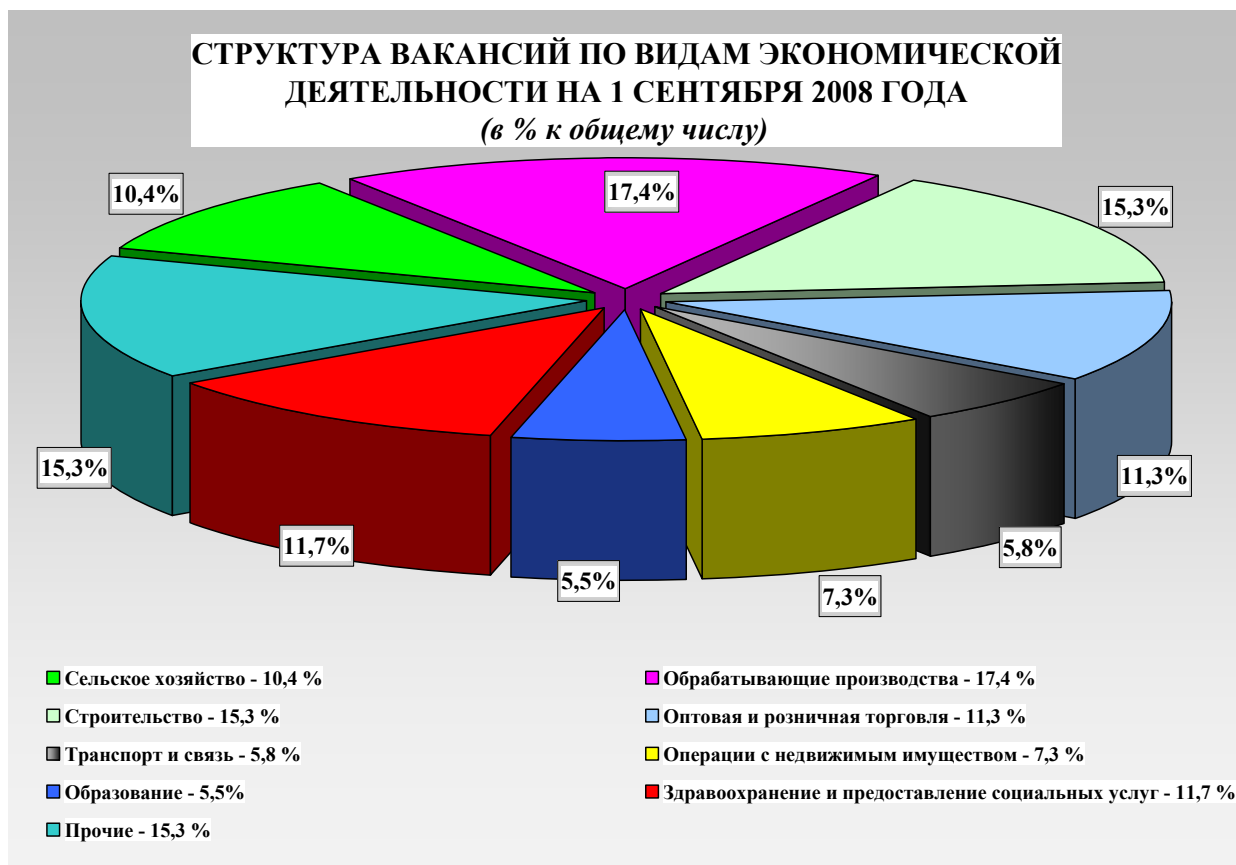


Рис. 2. Структура вакансий, заявленных в службу занятости населения Краснодарского края, по видам экономической деятельности на 1 сентября 2008 г.

Был проведен SWOT-анализ спроса и предложения рабочей силы на рынке труда, а также самой системы органов службы занятости края [сильные (S), слабые (W) стороны, возможности (O) и угрозы (T)].

SWOT-анализ предложения рабочей силы позволил определить сильные и слабые стороны регистрируемого рынка труда.

Так, среди сильных сторон отмечаются следующие:

✓ все категории населения могут получить информационные и профориентационные услуги в центрах занятости населения бесплатно;

✓ численность безработных и уровень безработицы по методологии МОТ имеют устойчивую тенденцию к снижению с 12,8% в 2000 г. до 6,5% в 2007 г.;

✓ уровень регистрируемой безработицы – самый низкий показатель среди регионов Южного федерального округа – 0,6% (в среднем по ЮФО – 4,7%, по России – 1,7%);

✓ на одну вакансию в среднем по краю претендуют 0,4 чел., что в три раза меньше, чем в среднем по Южному федеральному округу, и в 8 раз – в среднем по России;

✓ средняя продолжительность регистрируемой безработицы в крае составляет 5 месяцев, по России – 6,2 месяца;

✓ численность безработных, состоящих на учете в службе занятости более 8 месяцев, в крае составляет 19,4%, в среднем по России – более 30% и ряд других.

Слабыми сторонами регулирования рынка труда края являются:

✓ наличие транспортных ограничений для граждан, проживающих в отдаленных сельских поселениях (1–2 рейса в день, высокая цена проезда);

✓ наличие дифференцированного уровня регистрируемой безработицы по территориям края, связанного с недостаточным количеством создаваемых рабочих мест в отдельных поселениях;

✓ сезонный характер безработицы, связанный с работами на сельскохозяйственных и перерабатывающих предприятиях, предприятиях санаторно-курортной и туристско-рекреационной сферы;

✓ дисбаланс спроса и предложения рабочей силы вызывает негативную реакцию у части работодателей, так как в связи со сложившейся ситуацией на рынке труда служба занятости населения не может их обеспечить квалифицированными рабочими кадрами;

✓ проблемы трудоустройства отдельных категорий граждан: инвалидов; женщин, имеющих малолетних детей и детей-инвалидов; лиц, вернувшихся из учреждений, исполняющих наказания; лиц, прошедших курс лечения от алкоголизма и наркомании, и других. Этот показатель ниже почти в два раза по сравнению со средним по краю.

Возможностями службы занятости населения по увеличению численности граждан, получающих государственные услуги, могут быть:

✓ улучшение информирования населения и работодателей через СМИ, Интернет, средства наглядной агитации;

✓ введение гибкого режима работы центров занятости населения в целях организации приема занятого населения, а также населения из отдаленных сельских поселений;

✓ организация выездных мероприятий органов службы занятости в городские и сельские поселения, в образовательные учреждения, в отдельные организации и т. д.;

✓ увеличение количества ярмарок вакансий и учебных рабочих мест, мини-ярмарок;

✓ решение органами самоуправления проблем с транспортной доступностью с отдаленными поселениями. Например, по созданию в период межсезонья дополнительных автобусных маршрутов, организации вахты для жителей близлежащих поселений для работы на крупных предприятиях края, в соседних районах.

Реализация инвестиционных проектов федеральных и региональных целевых программ, содействие развитию предпринимательства и личных подсобных хозяйств, реформирование системы профессионального образования края позволят создать достаточное количество рабочих мест и сгладить напряженность на локальных рынках труда городских и сельских поселений. А развитие туристско-рекреационного комплекса края за счет круглогодичности его работы позволит сгладить ярко выраженную сезонность безработицы в крае. При этом численность безработных и уровень безработицы, по методологии МОТ, снизятся до естественного уровня (4–5% от численности экономически активного населения).

В то же время при развитии ситуации по инерционному сценарию развития экономики края, при недостаточном финансировании возможны угрозы, связанные с тем, что основные проблемы рынка труда (дисбаланс спроса и предложения рабочей силы на рынке труда в профессионально-квалификационном и территориальном разрезах, низкая мобильность населения, превышение уровня безработицы, по методологии МОТ, по сравнению со среднероссийским показателем, дифференциация территорий края по уровню безработицы, наличие сезонной безработицы) не будут решены.

Одной из основных проблем рынка труда Кубани является несбалансированность спроса и предложения рабочей силы, профессионального образования и спроса на рабочую силу. В этих условиях важнейшее значение имеют прогноз потребности экономики края в кадрах, а также перспективная потребность предприятий и организаций по профессиям (специальностям) в разрезе муниципальных образований.

В настоящее время в краевую целевую программу «Содействие занятости населения Краснодарского края на 2008–2010 гг.», утвержденную законом Краснодарского края, внесены коррективы по механизму решения проблемы, объемам и источникам финансирования. В текущем году начата работа по мониторингу и прогнозу потребности в кадрах начального, среднего и высшего уровней профессионального образования, в разрезе отраслей, профессий (специальностей), территорий. Ведутся подготовка предложений по формированию регионального заказа на подготовку, переподготовку кадров за счет бюджета субъекта Российской Федерации, а также расчет потребности края в трудовых мигрантах в разрезе профессий (специальностей) и муниципальных образований.

По предложению департамента в текущем году территориальным органом Федеральной службы государственной статистики по Краснодарскому краю проведено региональное обследование по форме № 1-кадры «Сведения о потребности в квалифицированных кадрах».

В статистическом обследовании участвовали более 6 тыс. работодателей края. В результате выявлена фактическая потребность предприятий края в квалифицированных кадрах в 2007 г. и сформирована потребность в квалифицированных кадрах на 2008–2010 гг.

Создание базовой модели для прогноза потребности экономики края в рабочих и специалистах с начальным, средним и высшим профессиональным образованием, определение стратегического прогноза на перспективу до 2020 г. с возможностью ежегодной корректировки в разрезе профессий (специальностей) и муниципальных образований позволит улучшить сбалансированность рынка труда и рынка образовательных услуг.

Первоочередной задачей органов службы занятости является владение ситуацией в сфере занятости в станицах, хуторах и поселках, оперативное отслеживание возможностей постоянного и временного трудоустройства, охват безработных граждан и незанятого населения всеми мероприятиями по содействию занятости населения.

Исследование рынка труда является процессом постоянным и динамичным. Поэтому начиная с 2006 г. органами службы занятости во всех 426 городских и сельских поселениях края проводится ежемесячный мониторинг состояния рынка труда и рассчитываются следующие показатели:

- уровень регистрируемой безработицы по состоянию на конец отчетного периода (%);
- коэффициент напряженности (отношение численности незанятого населения, зарегистрированного в органах службы занятости, к числу вакансий, зарегистрированных в банке вакансий центра занятости населения, по состоянию на конец отчетного периода);
- доля несовершеннолетних граждан в возрасте от 14 до 18 лет, трудоустроенных органами службы занятости в отчетный период, от численности учащихся, проживающих на территории (%);
- доля граждан, принимающих участие в общественных работах, от численности незанятых граждан, зарегистрированных в органах службы занятости, за отчетный период (%);
- количество вакансий, приходящихся на одного незанятого гражданина, по состоянию на конец отчетного периода (единиц).

В среднем один центр занятости населения обслуживает 9 поселений (минимальное число поселений – 4, максимальное – 15). По результатам мониторинга центрами занятости населения принимаются оперативные меры по регулированию ситуации на рынке труда.

Кроме того, начиная с 1 января 2008 г. центры занятости населения края осуществляют постоянный мониторинг и прогнозирование спроса и предложения рабочей силы на рынке труда (за одно полугодие и год) в соответствии с Методическими рекомендациями по организации мониторинга и прогнозированию спроса и предложения рабочей силы на рынке труда городов и районов Краснодарского края, разработанными департаментом.

Спрос на рабочую силу в целом по муниципальному образованию складывается из трех составляющих: вакансий на начало прогнозного периода, потребности в работниках на новые рабочие места и потребности в работниках на замену выбывающих по собственному желанию работников и по другим причинам, не связанным с сокращением численности персонала.

Предложение рабочей силы определяется по основным категориям граждан: работники, уволенные из организаций в связи с ликвидацией организации либо в связи с сокращением численности или штата работников; лица, меняющие место работы; мигранты в экономически активном возрасте; военнослужащие, уволенные из вооруженных сил без пенсионного обеспечения, и члены их семей; военнослужащие срочной службы, уволенные из вооруженных сил; молодежь, не про-

должающая дальнейшую учебу и не приступившая к работе; инвалиды; лица, освобожденные из УИН; незанятое население, стремящееся возобновить трудовую деятельность после длительного (более одного года) перерыва; и прочие.

Методическими рекомендациями предусматривается выборочное анкетирование населения в возрасте 15–72 лет в городских и сельских поселениях с целью уточнения размеров теневой и вынужденной занятости населения. В ноябре 2007 г. проанкетировано 27,5 тыс. чел. по 18 городским и 97 сельским поселениям. В ходе выборочного обследования уточнена ситуация на рынках труда поселений. Определено, что безработица на селе в два раза выше, чем в городах, что из общей численности ищущих работу (2,9 тыс. чел.) горожан – 37% и сельских жителей – 63%.

Из-за проблем транспортной доступности по ряду сельских поселений 93% жителей согласны работать только в поселении, остальные готовы работать в крае или за его пределами. По продолжительности поиска работы ищущие работу граждане распределились следующим образом: 27% граждан ищут работу около 1 месяца, 38% – до 4 месяцев, 20% – от 4 месяцев до 8 месяцев и 15% – свыше 8 месяцев.

Искали или ищут работу при содействии органов службы занятости 66,5% от общей численности ищущих работу граждан и 33,5% – самостоятельно, с помощью родственников, знакомых и т. д.

Приемлемый уровень заработной платы: до 5000 руб. – 26% от общей численности граждан, активно ищущих работу, от 5000 до 10 000 руб. – 46%, свыше 10 000 руб. – 28%.

Согласно методическим рекомендациям, прогноз рынка труда можно осуществлять как с целью определения перспективных параметров рынка труда в течение года (по полугодиям), так и на среднесрочную перспективу (1–3 года). Прогноз рынка труда является основой для выработки мер по регулированию рынка труда: проведения активной политики на рынке труда, оценки масштабов необходимой социальной поддержки безработных граждан, определения объема средств, необходимых для выполнения мероприятий территориальных программ содействия занятости населения, определения нагрузки на органы государственной службы занятости.

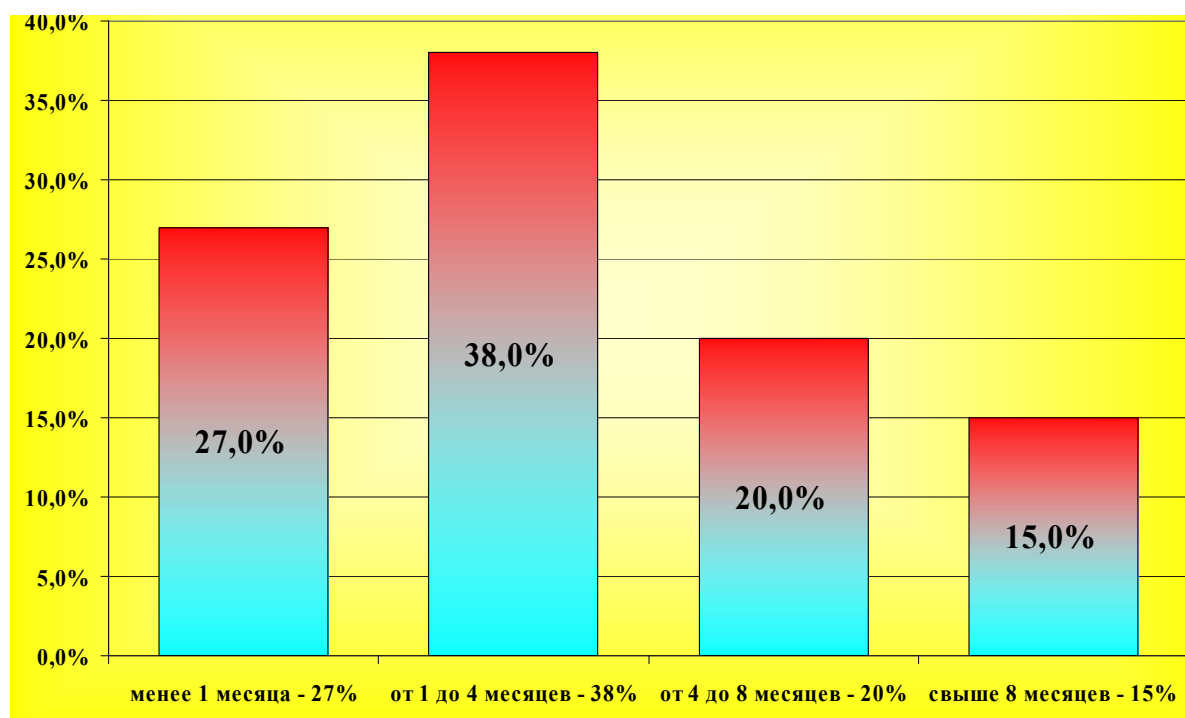


Рис. 3. Распределение граждан по продолжительности поиска работы

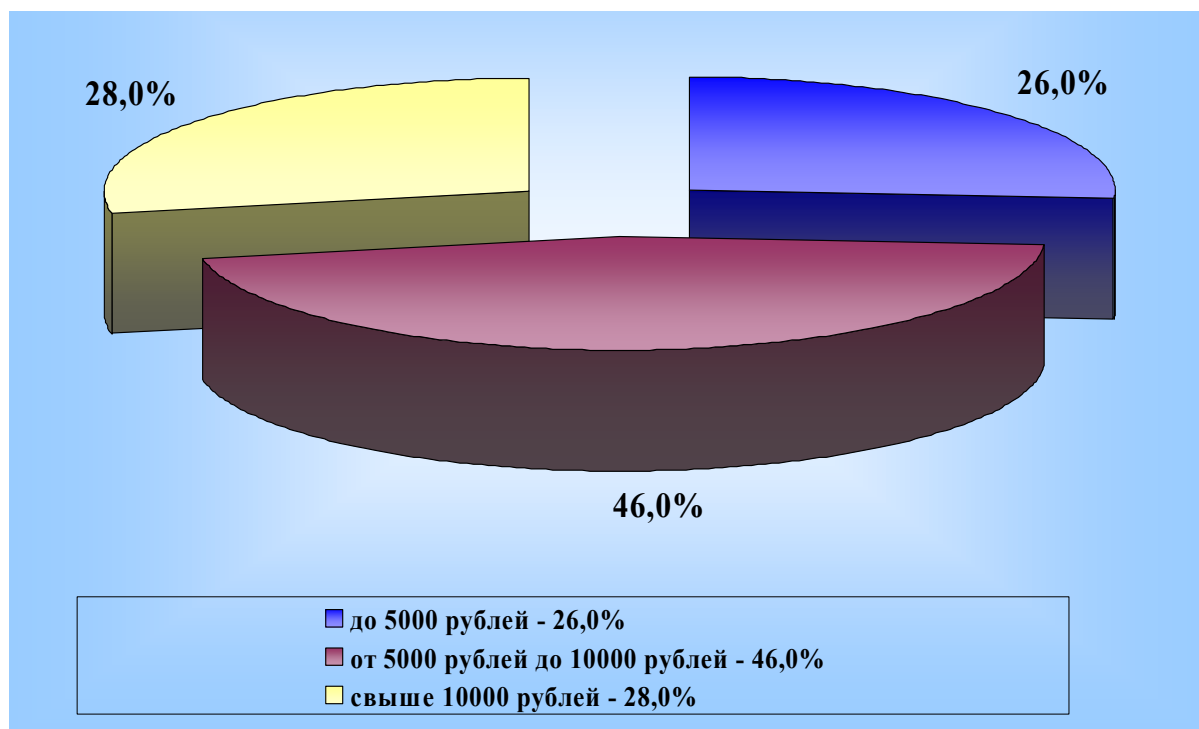


Рис. 4. Распределение граждан по уровню желаемой оплаты труда

В крае приняты очень важные для нашей работы нормативно-правовые акты Краснодарского края: закон Краснодарского края от 28 июня 2007 г. № 1258-КЗ «Об органах государственной службы занятости населения Краснодарского края»; закон Краснодарского края от 27 сентября 2007 г. № 1332-КЗ «О внесении изменений в закон Краснодарского края "Об административных правонарушениях"».

Впервые краевым законом утверждена целевая программа «Содействие занятости населения Краснодарского края» на 2008–2010 гг. с солидным финансированием из краевого бюджета – ежегодно более 30 млн. руб.

Внесены изменения в закон Краснодарского края «О квотировании рабочих мест», расширены категории граждан, для трудоустройства которых установлены квоты на рабочие места (к инвалидам и молодежи добавлены лица, освобожденные из учреждений, исполняющих наказания, граждане, прошедшие курс лечения и реабилитации от наркомании и алкоголизма).

Органами исполнительной власти Краснодарского края разработана краевая целевая программа «Улучшение демографической ситуации в Краснодарском крае на 2008–2010 годы», частью которой является подпрограмма службы занятости «Повышение занятости женщин, имеющих малолетних детей, их профессиональная подготовка и переподготовка в Краснодарском крае» с общим финансированием из средств краевого бюджета в объеме 11,1 млн. руб. Эта подпрограмма позволит молодым мамам сохранить профессиональные навыки и мотивацию к профессиональной деятельности, повысить свою конкурентоспособность на рынке труда. Уже сформирована учебно-производственная база для профобучения женщин, имеющих детей в возрасте до 3 лет, составлен регистр.

За три года служба занятости населения планирует обучить более 1,5 тыс. женщин. Данная подпрограмма имеет большую социальную значимость. Создание условий для профессиональной адаптации и повышения конкурентоспособности на рынке труда женщин особенно актуально. Службой занятости населения Краснодарского края в первом полугодии текущего года уже направлено на профобучение 105 безработных женщин данной категории.

Службой занятости населения Краснодарского края проводится информирование населения о возможностях и условиях создания па-

тронатных семей для детей-сирот, воспитывающихся в детских домах и школах-интернатах края.

Для повышения эффективности данной работы департаментом службы занятости населения совместно с департаментом образования и науки Краснодарского края в ноябре 2007 г. проведено пять встреч безработных женщин с детьми-сиротами на базе детских учреждений Тимашевского, Северского, Отрадненского, Абинского и Славянского районов. В них участвовали 264 безработные женщины, проживающие во всех территориях края. В июле 2008 г. состоялись два мероприятия по посещению безработными женщинами из 25 районов края государственных учреждений для детей-сирот и детей, оставшихся без попечения родителей. Встречи прошли в Новороссийском и Лабинском детских домах.

По результатам проведенных с апреля 2007 г. службой занятости мероприятий 69 женщин взяли под патронат 130 детей. Из них в 2008 г. 39 безработных женщин установили патронатное воспитание над 75 детьми. Причем 12 патронатных семей безработных переоформили документы на приемные семьи, 3 патронатные семьи получили статус опекунских и 1 бывшая патронатная семья усыновила ребенка.

В настоящее время еще 40 безработных женщин оформляют документы по установлению патроната над детьми-сиротами в территориальных органах опеки и попечительства или посещают занятия в школах приемных родителей.

В рамках краевого мероприятия, посвященного Дню защиты детей, 1 июня 2008 г. по инициативе департамента дан старт краевой акции «Новые тимуровцы». Движение создано в рамках программы «Организация временного трудоустройства несовершеннолетних граждан в возрасте от 14 до 18 лет».

Цель создания тимуровских отрядов:

- оказание помощи ветеранам и вдовам погибших и умерших участников Великой Отечественной войны, локальных войн и конфликтов, инвалидам и престарелым, нуждающимся в помощи людям,
- выполнение социально-значимых видов работ, определяемых главой городского или сельского поселения,
- временное трудоустройство несовершеннолетних граждан от 14 до 18 лет в свободное от учебы время.

Организатором движения в муниципальных образованиях края выступает Центр занятости населения совместно с администрацией

муниципального образования и общественными организациями (советах ветеранов). Отличием «новых тимуровцев» является яркая форменная одежда (майка, бейсболка), ребята получают «Дневник добрых дел», куда записываются отчеты о выполняемых работах, и «Тетрадь отзывов», в которой старшее поколение записывает оценку труда тимуровцев.

Летом участниками акции стали более 1000 подростков в 29 муниципальных образованиях края. В сентябре к акции присоединились еще 13 муниципальных образований края.

С целью ориентации школьников на получение в дальнейшем востребованных на рынке труда рабочих профессий департаментом занятости населения совместно с администрациями муниципальных образований Белореченского и Крымского районов проведена профориентационная акция для молодежи, родителей и педагогов «Вместе планируем профессиональный успех!». Около 1,5 тысячи участников акций смогли получить информацию о рынке труда, о востребованных профессиях. Важность данных акций оценивается не только предоставлением молодежи профориентационных услуг, но и результатами диалога участников мероприятий.

Разговор о правильном выборе профессии продолжился на общерайонных родительских собраниях с участием заместителя губернатора Краснодарского края Г. И. Золиной. Стабильно развивающаяся кубанская экономика сегодня нуждается в высококвалифицированных рабочих кадрах и специалистах инженерно-технического направления. Тема повышения престижа рабочих профессий и профориентации школьников стала лейтмотивом разговора с родителями и педагогами, работодателями и представителями органов власти. Жители районов высказали мнение о необходимости принятия мер по возвращению молодых специалистов в родные станицы и хутора. Абсолютно все участники акций убеждены в том, что профессиональную ориентацию молодежи проводить необходимо. Участники акции высказались за проведение профориентационных уроков для родителей. Все это нашло отражение в совместном плане работы департамента образования и науки и департамента государственной службы занятости населения Краснодарского края.

В рамках совместного плана службой занятости населения организована профориентационная работа с родителями. Так, в мае текущего года на базе гимназии № 8 г. Сочи состоялось общегородское роди-

тельское собрание. Опрос подростков и их родителей на тему выбора профессии показал, что лишь 60% родителей реально влияют на выбор профессии своих детей. Это свидетельствует о необходимости расширения информационного пространства службы занятости. С этой целью службой занятости изготовлено и размещено в общеобразовательных школах края более 1,1 тыс. информационных стендов, оформлены профориентационные уголки.

В профориентационной работе наблюдается положительная динамика: в первом полугодии 2008 г. при содействии службы занятости более 70 тыс. школьников Кубани получили услуги по профориентации, что составляет более 40% в общей доле оказанных услуг по профориентации и на 4% больше по сравнению с соответствующим периодом прошлого года.

Второй год департамент занятости в составе передвижного консультативно-методического пункта профилактики приема гражданами психоактивных веществ, действующего в рамках «Комплексной программы по укреплению правопорядка, профилактике правонарушений и усилению борьбы с преступностью в Краснодарском крае на 2007–2009 годы», работает с молодежью. Специалисты службы занятости населения проводят с учащимися интерактивные профинформационные занятия «Твой выбор», во время которых рассказывают подросткам о потребностях рынка труда, об услугах службы занятости населения, о возможности участия в программах активной политики занятости. В занятия включаются элементы игры и теоретические задания.

В сентябре текущего года в 45 муниципальных образованиях Кубани проведена краевая акция – единая ярмарка вакансий «Планета ресурсов». В ее работе участвовали 1311 работодателей и 17 кадровых агентств, которые представили более 27 тыс. вакантных рабочих мест. Всего на ярмарках было представлено более 82 тыс. вакансий, из них около 4,5 тыс. из межтерриториального банка вакансий с предоставлением жилья. Ярмарку в целях поиска работы посетило 27,6 тыс. граждан.

В ярмарках вакансий и учебных рабочих мест приняли участие 7 тыс. учащихся выпускных классов, которые получили услуги по информированию о ситуации на рынке труда, востребованных профессиях. Более 5 тыс. школьников получили государственные услуги по

профориентации, прошли тестирование на определение профессиональных предпочтений.

Среди приоритетных направлений деятельности службы занятости населения Краснодарского края:

- организация профессионального обучения безработных граждан по профессиям (специальностям), востребованным на рынке труда, под конкретные рабочие места по договорам с работодателями;

- развитие профессиональной ориентации школьников, повышение их мотивации к трудовой деятельности по профессиям (специальностям), востребованным на рынке труда;

- мониторинг ситуации на рынке труда в разрезе поселений, оперативное отслеживание возможностей организации постоянного и временного трудоустройства, организация мероприятий активной политики занятости для жителей всех сельских поселений;

- расширение информационного пространства службы занятости населения, информационной работы, активное формирование имиджа службы занятости населения в СМИ, у работодателей и населения.

КОМПЛЕКСНАЯ ПРОГРАММА ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО СОПРОВОЖДЕНИЯ СТУДЕНТОВ И ВЫПУСКНИКОВ САРАНСКОГО ГОСУДАРСТВЕННОГО ПРОМЫШЛЕННО-ЭКОНОМИЧЕСКОГО КОЛЛЕДЖА

И. В. Минеева

*Начальник службы содействия трудоустройству выпускников,
преподаватель Саранского государственного
промышленно-экономического колледжа
smt@moris.ru*

В настоящее время перед системой профессионального образования стоит целый ряд актуальных задач: необходимо срочно повысить привлекательность, поднять престиж профессионального образования в сознании учащихся и их родителей, чтобы сохранить поток выпускников 9-х и 11-х классов для обучения в учреждениях профессионального образования. На наш взгляд, основные направления создания условий для повышения качества профессионального образования включают в себя:

- формирование системы комплексной профессиональной ориентации учащихся и молодежи;
- повышение качества рабочего труда, соответствующего потребностям современной социокультурной и экономической ситуации в стране;
- создание системы оценки качества профессионального образования со стороны социальных партнеров;
- сопряжение уровней начального, среднего и высшего профессионального образования и обеспечение его непрерывности;
- разработка прорывных («эталонных») направлений развития содержания профессионального образования по отраслям;
- информатизацию содержания профессионального образования и внедрение информационных образовательных технологий в систему профессионального образования с участием специалистов отрасли;
- целенаправленное повышение престижности рабочих профессий и т. д.

В результате реализации данных направлений, по нашему мнению, будут созданы реальные условия для повышения качества профессионального образования, внедрения новых образовательных технологий в профессиональную и общеобразовательную подготовку учащихся. Переход к рыночной экономике повлек за собой необходимость кардинальных преобразований системы профессиональной подготовки трудовых ресурсов. Современное профессиональное образование должно обеспечивать формирование выпускников с высоким уровнем профессионализма и компетентности, способных адаптироваться к изменяющимся условиям профессиональной деятельности. Таким образом, перед профессиональным образовательным учреждением стоит задача подготовки конкурентоспособного специалиста.

Конкурентоспособность можно рассматривать в двух аспектах: первый – это наличие у специалиста высокого уровня профессионализма и компетентности, включающий определенный уровень знаний, умений, навыков, позволяющих состояться на профессиональном поприще высококлассным специалистом, интеллектуально и творчески развитым. И второй – личностная готовность работать в условиях рынка и конкуренции. Это формирование самодостаточной личности, с адекватной самооценкой, способной самостоятельно принимать решения, брать на себя инициативу, ответственность, способной к самопрезентации, способности эффективно взаимодействовать с окружаю-

щими для индивидуального развития личности студента и формирования его как конкурентоспособного специалиста.

В связи с данными задачами в нашем колледже в рамках деятельности службы содействия трудоустройству выпускников идет работа над комплексной программой профессионального сопровождения студентов и выпускников колледжа. В рамках данной программы планируется развивать деятельность по 5 основным направлениям. Первое из них – организационное, уже успешно реализуется самой службой, основными задачами которой являются:

1. Изучение спроса и предложения на рынках труда и образовательных услуг с целью выявления направлений подготовки необходимых предприятиям и организациям специалистов.

2. Изучение текущей и перспективной потребности предприятий в специалистах.

3. Содействие трудоустройству выпускников колледжа, работа по повышению их конкурентоспособности на рынках труда.

4. Изучение трудовой мобильности, трудоустройства и бытовой обеспеченности выпускников.

5. Информационно-рекламное обеспечение специальностей колледжа.

6. Организация деятельности имидж-клуба «Молодой специалист». Основная цель проведения занятий в имидж-клубе – повышение конкурентоспособности выпускников. Особый интерес у студентов вызывают занятия по следующим темам: «Самопрезентация», «Составление резюме», «Психологическая адаптация в новом коллективе». В результате работы имидж-клуба выпускники ознакомились с основными приемами самопрезентации, техники переговоров с работодателем, повысили свою правовую компетентность в области трудового права, овладели приемами адаптации в новом коллективе.

7. Осуществляется обратная связь с предприятиями, т. е. колледж предоставляет перспективные данные о количестве выпускников по интересующим работодателей специальностям. Колледжем проводится работа по изучению необходимых работодателям специализаций и внедрению их в обучение студентов практически на всех специальностях.

8. Ведется работа по расширению баз прохождения практик и в дальнейшем рабочих мест для выпускников колледжа. Ежегодно проводится цикл встреч с представителями заводов, предоставивших мес-

та для прохождения долгосрочной практики с целью оптимизации этого процесса и оценки уровня приобретенных навыков и умений. В настоящее время происходят радикальные изменения в подходе к подготовке молодых специалистов рабочих профессий. Подобные изменения вызваны многими факторами. Во-первых, сегодня в стране сложилась ситуация, когда работодатели – руководители крупных промышленных производств испытывают острую нехватку квалифицированных специалистов таких рабочих профессий, как сварщики, электрики, токари, технологи и т. д. Во-вторых, вместе с условиями труда, уровнем сложности оборудования меняются требования к квалификации молодых специалистов, которые трудоустраиваются на производство. В-третьих, ориентация образовательного процесса на привитие студентам практических навыков и умений параллельно с освоением ими теоретических знаний. Все эти факторы в совокупности привели к необходимости внедрения в образовательный процесс в нашем колледже опыта прохождения студентами-выпускниками технических специальностей продолжительной практики на предприятиях Республики Мордовия.

9. Формируется компьютерный банк данных о выпускниках для более успешной работы по их трудоустройству в течение длительного времени после окончания колледжа. Анализ трудовой мобильности выпускников позволяет располагать информацией о качественном использовании специалистов и о выполняемых ими функциях.

Вторым направлением программы является развитие социального партнерства. В условиях рыночных отношений социальное партнерство приобретает особое значение во взаимодействии образовательных учреждений с государственными и муниципальными органами власти, общественными организациями и работодателями, направленном на обеспечение рынка труда необходимым количеством специалистов с высоким качеством подготовки. Целью сотрудничества в рамках развития социального партнерства является интеграция образования и производства, способствующая повышению качества подготовки специалистов, социальной поддержки студентов, работников и выпускников средних специальных учебных заведений. Главным критерием эффективности социального партнерства в сфере среднего профессионального образования является качество подготовки специалистов и их востребованность. На современном этапе основными вопросами социального партнерства являются:

1) Исследование рынка труда с целью определения потребности каждого субъекта по социальному партнерству в специалистах со средним профессиональным образованием и рабочих кадров по профилю подготовки на текущий момент и на перспективу до 2010 г.

2) Разработка статуса выпускника с указанием его прав, обязанностей, социальных гарантий, направленных на закрепление его на предприятии.

3) Совершенствование форм обучения и реализации образовательных программ путем максимального приближения теоретического обучения к производственным процессам предприятий.

4) Расширение подготовки специалистов по очно-заочной форме, экстернату, по двух- и трехсторонним договорам: колледж – предприятие и колледж – студент – предприятие.

5) Организация повышения квалификации и переподготовки специалистов и рабочих кадров по заявкам работодателей и центра занятости населения г. Саранска.

6) Закрепление за специальностями колледжа постоянных баз практик и совершенствование форм и организации их проведения.

7) Совместное участие в разработке новых технологических процессов производства путем выполнения реального курсового и дипломного проектирования.

8) Корректировка учебных планов и рабочих образовательных программ с учетом требований работодателей.

9) Проведение деловых встреч, совместных круглых столов, конференций, культурно-спортивных мероприятий, направленных на усиление интеграции образовательного процесса с производством.

10) Организация стажировки преподавателей колледжа на предприятиях – участниках социального партнерства. Привлечение ведущих специалистов предприятий к проведению образовательного процесса со студентами колледжа.

Для координации действий в рамках социального партнерства планируется создать Совет из представителей работодателей, учебных заведений и государственных служб, заинтересованных в данном вопросе.

Работа по реализации социального партнерства идет в нашем колледже успешно, об эффективности сотрудничества с предприятиями свидетельствуют рекомендательные письма работодателей представленных на конкурс по отбору учебных заведений, внедряющих

инновационные образовательные программы в рамках национального проекта «Образование». Благодаря поддержке социальных партнеров, колледж выиграл конкурс по внедрению инновационной образовательной программы по теме «Региональный интегрированный образовательно-производственный ресурсный центр подготовки специалистов для высокотехнологичного сварочного производства». Для реализации инновационной образовательной программы в рамках национального проекта «Образование» такие предприятия, как ОАО «Станкостроитель» и ОАО «Саранский завод автосамосвалов», выступили софинансистами.

Третье направление – профориентационная работа. Это очень важная составляющая программы, т. к. в конечном итоге качество и конкурентоспособность выпускника колледжа во многом зависят от того, какие абитуриенты к нам придут. В этом направлении ведется серьезная работа с применением новейших информационных технологий и элементов маркетинговой деятельности. Набор методов и средств профориентационной работы широк и разнообразен. Одной из задач педагогического коллектива колледжа является развитие и внедрение новых форм профориентационной работы среди выпускников школ и училищ. Профориентационная работа в колледже осуществляется планомерно и реализуется по следующим направлениям:

- работа с учащимися общеобразовательных школ 9-х и 11-х классов;
- работа с учащимися профессиональных училищ;
- взаимодействие с работодателями;
- работа с родителями.

Профориентационная работа осуществляется колледжем в течение всего учебного года. Знакомство школьников и учащихся профессиональных училищ с Саранским государственным промышленно-экономическим колледжем начинается 1 сентября с распространением в школах газеты «Специалист», выпускаемой колледжем. Студентами колледжа не только осуществляется распространение газеты, но и обеспечивается значительная часть профориентационной работы.

Для школьников и учащихся профтехучилищ проводятся групповые и индивидуальные экскурсии по колледжу. Учащиеся школ и училищ ежегодно приглашаются на выставку творческих работ студентов колледжа. На выставке широко и разнообразно представлены научные проекты, технические модели и художественно-прикладное творчество.

во. В рамках реализации двухсторонних договоров со школами города реализуется проект, в рамках которого каждая цикловая комиссия во время своей отчетной недели готовит по мероприятию с участием школьников.

Одним из самых ярких мероприятий профориентационной работы является День открытых дверей. В этот день школьников знакомят со специальностями, по которым ведется подготовка; с материально-технической базой, а также выпускники школ обеспечиваются информационными материалами. В комплект информационных материалов входят правила приема, проспекты, календари, брошюры.

В рамках профориентационной работы также проводятся следующие мероприятия:

- участие в ярмарках учебных мест в г. Саранске и районах Республики Мордовия;
- выпуск рекламных буклетов;
- разработка презентации «Стань рабочим нового поколения – поспевай в СППЭК!»;
- создание рекламного фильма о специальностях колледжа;
- организация подготовительных курсов;
- участие в конкурсе «АРТ-ПРОФИ»;
- организация и участие в работе круглых столов с работодателями;
- проведение экскурсий на предприятиях ООО «ВКМ-Сталь» и ОАО «Саранский завод автосамосвалов»;
- размещение рекламы и профориентационных материалов в СМИ;
- подготовка специального выпуска газеты «Специалист».

Четвертый блок программы – информационно-аналитический. Он включает в себя работу по нескольким направлениям: информационное сопровождение процесса профессионального самоопределения обеспечивается современными техническими средствами и новейшими компьютерными методиками. В основе информационного сопровождения лежит многоуровневая система компьютерного тестирования и обработки данных, базирующаяся на современных программных продуктах. Для этого проводится анализ существующих тестовых систем, а также их компьютерных интерпретаций, с целью качественного отбора и дальнейшего использования в процессе профессионального самоопределения. Это и юридическое сопровождение, которое склады-

вается из решения текущих юридических вопросов, в том числе создания необходимых локальных актов деятельности колледжа, различного рода договорное обеспечение и пр., а также проведения в учебном процессе комплекса мер по профессиональной ориентации молодых людей. Обязательным компонентом является рекламно-маркетинговая составляющая. Это и рекламная страница в Интернете, выпуск газеты «Специалист», публикация материалов о колледже, освещение деятельности колледжа с помощью телевидения. Кроме того, преподаватели и студенты колледжа принимают активное участие в городских, краевых, республиканских олимпиадах, смотрах, конкурсах, что тоже является яркой пропагандой. Конкретными направлениями работы в рамках данного блока программы являются:

- Консультации по кадровым вопросам, а также в области трудового законодательства Республики Мордовия и разрешение трудовых споров.
- Предоставление информации, оказание консультативного содействия специалистам для работы с работодателями и бизнес-партнерами, кадровыми агентствами и работодателями.
- Организация тренингов и семинаров. Проведение социологических и маркетинговых исследований.
- Подготовка и рассылка по e-mail ежегодного издания «Кадровый вестник СГПЭК», предназначенного для руководителей компаний и специалистов по управлению персоналом.
- Создание единой информационной базы о состоянии рынка труда, наиболее востребованных и перспективных профессиях, возможностях получения профессионального образования и трудоустройства.
- Постоянное изучение и прогнозирование профессионально-образовательных потребностей молодежи, мотивов и стимулов выбора сферы будущей трудовой деятельности.
- Создание комплекса популярных справочных средств на бумажных и электронных носителях информации для педагогов, производственников, учащихся и их родителей.

Пятое направление программы – это психологическое сопровождение. Мы исходим из понятия психологического сопровождения, то есть создание условий для продуктивного движения личности по тем путям, которые он выбрал сам, помогать ему делать осознанные личные выборы в различных ситуациях, конструктивно решать неизбеж-

ные конфликты, осваивать индивидуальные методы познания, общения, понимания себя и других. В ходе сопровождения выделяется три компонента: 1) систематическое отслеживание динамики психического развития студента; 2) создание социально-психологических условий для развития личности студента; 3) создание специальных социально-психологических условий для имеющих проблемы в психологическом развитии студентов. Направления деятельности включают психодиагностическую работу, коррекционно-развивающую, консультативную, просветительскую как для студентов, так и для педагогов и родителей.

Данный блок программы сопровождения включает ряд этапов:

- подготовительный этап: информирование студентов и их родителей об условиях предстоящей деятельности;
- первичная диагностика (диагностический минимум) при поступлении в колледж с целью выявления личностных особенностей студентов и группы;
- адаптационный тренинг в группах нового набора, цель которых – создать атмосферу доброжелательности, терпимости, активного интереса членов группы друг к другу, стимуляция общения, сокращение эмоциональной дистанции;
- консультирование студентов с целью информирования их об индивидуальных особенностях и выработке индивидуальной стратегии адаптации;
- выработка совместных методов сопровождения с воспитателями и педагогами, исходя из данных, полученных в ходе диагностики по группам;
- диагностирование степени адаптации студентов;
- углубленная психодиагностика с целью выявления проблем самооценки, самопринятия и коммуникативной компетенции;
- развивающая и коррекционная работа по итогам углубленной диагностики (тренинги личностного роста и тренинговая работа по формированию коммуникативной компетентности);
- этап заключительной диагностики.

По нашему мнению, данная программа позволит психологам в течение всех лет обучения отслеживать индивидуальное развитие студентов, наблюдать за психическим здоровьем ребенка и достичь главной цели – формирования конкурентоспособного специалиста высокого уровня.

Задача снижения безработицы молодежи не только чрезвычайно актуальна, она является долгосрочной в силу своего комплексного характера: сама эта проблема укоренена в ряде социальных, экономических и культурных факторов макро- и микроуровня. Наиболее эффективными в этом направлении выступают меры активной образовательной политики и политики занятости, нацеленные на повышение конкурентоспособности выпускников, на предупреждение молодежной безработицы. Поэтому среди вопросов образовательной политики, требующих первоочередного решения, оказываются не только реструктуризация подготовки специалистов в зависимости от реальных потребностей рынка труда, но и трудоустройство выпускников.

При традиционном подходе к трудоустройству выпускник, не сумевший найти работу, направляется на переподготовку либо информируется о наличии вакансий. Когда система содействия трудоустройству молодежи ориентируется лишь на обязательства государства, то сам человек фактически отстранен от самореализации, его потенциал оказывается невостребованным. Новые принципы российской социальной политики должны преодолеть межведомственное разобщение институтов образования и занятости, включать повышение качества социальных услуг, развитие гражданской и частной инициативы, стратегию активизации человеческих ресурсов.

Участие в решении проблемы занятости на ссузовском уровне носит превентивный характер, позволяет включить в процесс подготовки молодого специалиста информационные, коммуникационные и организационные компоненты, необходимые для формирования социальной компетенции, адаптации к рынку. В связи с вышеизложенным мы считаем, что разработка и внедрение программы профессионального сопровождения студентов и выпускников колледжа – актуальнейшее из направлений развития Саранского государственного промышленно-экономического колледжа, реализация которого позволит колледжу внести свой вклад в дело решения проблемы воспитания и трудоустройства рабочей молодежи.

РЕГИОНАЛЬНЫЙ РЫНОК ТРУДА И СИСТЕМА ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ В КУЗБАССЕ: ПРОБЛЕМЫ И ПЕРСПЕКТИВЫ

С. А. Муравьев, Е. Л. Руднева

*Администрация Кемеровской области
shomyk@info.kem.ru*

В Кемеровской области, как и в стране в целом, сложилась непростая ситуация на рынке труда и в сфере занятости. Исходная проблемная ситуация определяется противоречием между ростом потребностей развивающейся экономики в квалифицированной рабочей силе и сокращением трудовых ресурсов, вызванным масштабным «демографическим сжатием» региона и изменением возрастной структуры его населения. Данное противоречие оборачивается усилением несбалансированности спроса и предложения на областном рынке труда, ростом дефицита рабочей силы, расширением масштабов неформальной, неполной и неэффективной занятости, снижением кадрового потенциала экономики Кузбасса.

Реструктуризация экономики, ускоренная модернизация материальных активов, рост инвестиций и повышение потребительского спроса способствуют дальнейшему увеличению объемов производства и, как следствие, росту потребности работодателей в рабочей силе. Указанные процессы будут сопровождаться развитием инновационных направлений и видов экономической деятельности, расширением и углублением производственной специализации региона, сокращением неэффективных рабочих мест, возникновением новых профессий и специальностей, высвобождением работников со старыми квалификациями и ростом потребности в работниках с новыми квалификациями. В связи с этим особую актуальность и значимость приобретает задача обеспечения модернизируемых и вновь создаваемых рабочих мест квалифицированными кадрами.

Одним из основных факторов, существенно затрудняющих решение указанной выше задачи, является крайне неблагоприятная динамика демографических процессов. Специалисты органа Федеральной службы государственной статистики по Кемеровской области прогнозируют дальнейшее устойчивое сокращение численности постоянного населения Кузбасса. Согласно подготовленному ими прогнозу, к концу 2015 г. она уменьшится почти на 170 тыс. чел., а к концу 2025 г. – еще

на 130 тыс. чел. При этом численность лиц трудоспособного возраста уже в ближайшие годы начнет сокращаться быстрее, чем общая численность населения, вследствие его естественной убыли. Как следствие, будет – и в прошлом году уже начала – уменьшаться численность экономически активного населения. Таким образом, три отмеченные основные негативные тенденции, налагаясь друг на друга, образуют единый, динамичный демографический процесс, что неизбежно влечет за собой устойчивое сокращение трудовых ресурсов и практически исключает возможность дальнейшего роста среднегодовой численности занятых в экономике, который отмечается с 2000 г. Это существенно повышает вероятность затяжного структурного кризиса на областном рынке труда, который наиболее тяжело скажется на социально-экономическом положении населения компактных старопромышленных территорий. Особое беспокойство вызывает устойчивая тенденция к уменьшению разницы между долями экономически активного населения и занятых в экономике в общей численности населения – с 5% в 2000–2001 гг. до 3% в прошлом году, что свидетельствует о практическом исчерпании возможностей экстенсивного роста рынка труда и неизбежном значительном сокращении предложения рабочей силы.

С учетом сказанного выше, а также принимая во внимание то, что доля занятых и доля безработных в общей численности экономически активного населения области достигли в прошлом году близких к предельным значений (94,5 и 5,5% соответственно), можно сделать вывод о необходимости перехода от политики экстенсивной занятости к политике эффективной, или «продуктивной», занятости в регионе. В сложившихся условиях возникает необходимость планомерного перераспределения трудовых ресурсов и системной трансформации структуры занятости. В то же время приходится констатировать, что на сегодня в Кузбассе как, впрочем, и в других регионах России и стране в целом отсутствуют институциональные условия и механизмы, обеспечивающие эффективное решение комплекса связанных с этим экономических и социальных задач.

В области устойчиво растет объем спроса на рабочую силу. Так, потребность в работниках, заявленная работодателями в органы государственной службы занятости в 2007 г., возросла по сравнению с 2000 г. в 1,7 раза и составила 187,3 тыс. рабочих мест. При этом 81% от общего количества заявленных работодателями вакансий составляют места рабочих (в 2000 г. – 76,2%) [1]. Более половины вакансий за-

явлено промышленными предприятиями, строительными организациями, организациями торговли и общественного питания.

В целом динамика занятости в течение последних лет характеризовалась устойчивой тенденцией к увеличению количества вакантных рабочих мест в абсолютном большинстве отраслей и секторов экономики региона, что свидетельствует о росте неудовлетворенного спроса на рабочую силу, одна из главных причин которого – непривлекательность значительной части рабочих мест для основной массы экономически активного населения (главным образом из-за низкой оплаты и неблагоприятных условий труда).

Сохраняющаяся в большинстве отраслей некорпоративного сектора региональной экономики система оплаты труда не способствует развитию наиболее перспективных и значимых для региона видов экономической деятельности. Если в отраслевом разрезе соотношение размеров среднемесячной заработной платы работников корпоративного, некорпоративного и третичного секторов описывается соотношением 1,0 : 0,5 : 0,6, то в разрезе основных видов экономической деятельности – 1,0 : 0,4 : 0,7. Не менее (а в отдельных случаях еще более) проигрывает уровень оплаты труда в указанных выше отраслях в сопоставлении со средними заработками в сфере неформальной занятости. Показательно, что предприятия и организации этих отраслей испытывают наиболее острый «кадровый голод». По данным областного департамента труда и занятости населения, около 17% заявленных работодателями в 2007 г. вакансий приходилось на рабочие места с оплатой труда ниже установленного размера прожиточного минимума.

В условиях, не отвечающих санитарно-гигиеническим нормам, сегодня трудятся более 40% всех занятых в экономике региона. При этом около 4% занятых работают на оборудовании, не отвечающем требованиям промышленной безопасности и охраны труда; более 20% работников заняты тяжелым физическим трудом. Очевидно, что без глубокой технико-технологической модернизации производства и улучшения условий труда удерживать персонал на таких рабочих местах будет все труднее, а привлекать новых (тем более, молодых) работников вообще вряд ли возможно.

Одним из признаков неблагополучной ситуации в сфере занятости является прогрессирующее старение квалифицированных кадров, прежде всего промышленно-производственного персонала. Так, «молодежная» (в возрасте до 30 лет) группа рабочих промышленных пред-

приятый Кузбасса сегодня составляет немногим более 26% от общей численности их персонала. При этом по своей численности она почти в два раза уступает «предпенсионной» (50–60 лет и старше) группе. С учетом этого обстоятельства можно прогнозировать выбытие по достижении пенсионного возраста уже в ближайшие годы не менее 20% занятых в промышленности рабочих.

Растет неформальная занятость: количество рабочих мест здесь составляет более 26% от общей численности занятых в экономике и в 1,8 раза превышает количество вакансий, заявленных работодателями в органы государственной службы занятости. Так, по группе «обрабатывающие производства» общее количество рабочих мест неформальной занятости составляет около 27% от общей численности занятых в соответствующих отраслях (в том числе в лесопромышленном комплексе – 65%, текстильном и швейном производстве – более 62%). В торговле и непроизводственном обслуживании населения этот показатель достигает 55%; в сфере коммунальных, социальных и персональных услуг – 32%; в строительстве – 25%.

Все более заметное негативное влияние на ситуацию в сфере занятости оказывают диспропорции в развитии региональных рынков труда и образовательных услуг. В условиях острого дефицита рабочих кадров указанные диспропорции оборачиваются практикой необоснованного замещения соответствующих вакансий лицами с высшим и средним профессиональным образованием, которая постепенно приобретает массовый характер. С учетом того, что в структуре среднемесячных затрат организаций Кузбасса на рабочую силу расходы на обучение и переобучение персонала занимают последнее место (от 0,1 до 0,7%), эта тенденция вызывает серьезное беспокойство.

Все более заметное негативное влияние на ситуацию в сфере занятости оказывают диспропорции в развитии региональной системы профессионального образования. Структура подготовки квалифицированных кадров в указанных учреждениях продолжает изменяться в сторону увеличения численности студентов вузов и уменьшения численности учащихся профессиональных училищ и лицеев. Принимая во внимание данные государственного статистического наблюдения, а также прогнозируемые показатели среднегодовой численности занятых в экономике Кузбасса на период до 2015 г., подготовленные специалистами Центра бюджетного мониторинга Петрозаводского государственного университета [2], можно сделать вывод о том, что сохраняющиеся дис-

пропорции на областных рынках труда и образовательных услуг станут в долгосрочной перспективе одним из самых существенных рисков для устойчивости социально-экономического развития региона. В связи с этим, а также с учетом всего сказанного выше следует констатировать, что в ближайшие 15–20 лет основным инструментом регулирования на этих рынках может и должна стать региональная система профессионального образования. Для этого необходимо, прежде всего, привести структуру и качество подготовки квалифицированных кадров в учреждениях профессионального образования Кузбасса в соответствие с актуальными и перспективными потребностями экономики региона.

В Кемеровской области сложилась развитая сеть учреждений профессионального образования, включающая:

- 66 образовательных учреждений начального профессионального образования (далее – ОУ НПО), 11 из которых находятся в ведении Федеральной службы исполнения наказаний Минюста России;

- 51 образовательное учреждение среднего профессионального образования (далее – ОУ СПО) с 2 филиалами, а также 4 структурных подразделения вузов, реализующих образовательные программы СПО;

- 10 созданных на территории области государственных учреждений высшего профессионального образования и 1 аккредитованный негосударственный вуз с 16 филиалами, а также 33 филиала, расположенных за пределами области государственных и аккредитованных негосударственных вузов.

За последние десять лет численность обучающихся в учреждениях профессионального образования увеличилась почти в 1,4 раза (со 142,5 до 193,8 тыс. чел.), а их доля в численности трудоспособного населения возросла с 8 до 10,7%. Отмеченный рост был обусловлен более чем двукратным увеличением численности студентов вузов и на 16,5% – численности студентов ОУ СПО, тогда как численность учащихся ОУ НПО сократилась почти на треть. В общей численности обучающихся в системе профессионального образования доля студентов вузов составляет более 55%, студентов ОУ СПО – около 28%, учащихся ОУ НПО – менее 17%.

За тот же период выпуск учреждениями профессионального образования квалифицированных рабочих и специалистов увеличился с 40,5 до 43,3 тыс. чел. (главным образом за счет выпускников вузов, численность которых возросла вдвое), тогда как прием на обучение

сократился с 51,2 до 50,3 тыс. чел. (в результате сокращения более чем в два раза приема в ОУ НПО). При этом в общей численности принятых на обучение доля поступивших в вузы увеличилась в 1,8 раза (с 24,8 до 45,5%), поступивших в ОУ СПО – возросла незначительно (с 31,6 до 33,6%), поступивших в ОУ НПО – уменьшилась в 2,1 раза (с 43,6 до 20,9%).

В структуре выпуска доля специалистов с высшим профессиональным образованием (ВПО) составляет 40%, специалистов с СПО – 34%, квалифицированных рабочих и служащих с НПО – 26%. В то же время в общей численности занятых доля специалистов высшего уровня квалификации составляет 13,5%, специалистов среднего уровня квалификации – 14,3%, а квалифицированных рабочих – 36,3%. Таким образом, структура выпуска кадров с ВПО, СПО и НПО описывается соотношением 1,0 : 0,8 : 0,6, тогда как распределение численности занятых в экономике по указанным категориям – соотношением 1,0 : 1,1 : 2,7.

Приведенные выше данные свидетельствуют о неравномерном развитии на протяжении последних лет профессиональной школы Кузбасса, которое характеризовалось ускоренной «массовизацией» высшего и «демассовизацией» начального профессионального образования. В связи с этим следует признать, что формирование регионального рынка образовательных услуг происходило стихийно и сопровождалось обострением противоречия между повышенным спросом населения на узкий круг наиболее «престижных» специальностей профессионального образования – прежде всего высшего – и запросами рынка труда. Как следствие, возникла опасность утраты региональной системой профессионального образования эффективности в результате дальнейшего «сжатия» подсистемы НПО и нарастания дисфункциональных изменений в подсистеме СПО.

За последнее десятилетие региональная подсистема НПО в значительной мере утратила свой былой потенциал. Количество ОУ НПО в Кузбассе сократилось в 1,4 раза (с 92 до 66), а выпуск из них квалифицированных рабочих и служащих – более чем в 2 раза (с 19,3 до 9,3 тыс. чел.). Структура подготовки в них квалифицированных рабочих и служащих в целом до сих пор не сбалансирована с запросами рынка труда; по-прежнему оставляют желать лучшего качество подготовки и уровень квалификации большинства выпускников.

За тот же период количество ОУ СПО сократилось на 12% (с 58 до 51), тогда как выпуск из них специалистов возрос более на 13,3% (с 12,8 до 14,5 тыс. чел.). В то же время обозначились негативные тенденции, ведущие к превращению СПО в проходную ступень для получения ВПО, а также к его коммерциализации и «гуманитаризации». Так, доля лиц, обучающихся в ОУ СПО Кузбасса за счет собственных средств, уже превысила 45%. При этом в некоторых индустриальных («технических») ОУ СПО до $\frac{1}{3}$ от общего количества открытых в них специальностей, по которым ведется подготовка, сегодня составляют специальности социально-гуманитарного профиля – главным образом экономические, юридические и «сервисные».

Помимо объективных причин снижения потенциала и нарастания дисфункций в региональных подсистемах НПО и СПО, есть и субъективные, среди которых – недостаточный в целом уровень квалификации руководителей и специалистов, отсутствие у большинства профессионально- и инженерно-педагогических работников опыта работы в современном секторе экономики, сохраняющаяся ориентация значительной части образовательных учреждений не столько на запросы рынка труда и потребности реальной экономики, сколько на собственные (ведомственные) интересы.

Риск утраты эффективности региональной системой профессионального образования еще более возрастает в условиях неблагоприятной демографической ситуации. Согласно прогнозу, подготовленному специалистами Центра бюджетного мониторинга Петрозаводского госуниверситета [3], с 2010 г. начнет постепенно, но устойчиво сокращаться выпуск специалистов вузами и ОУ СПО (в подсистеме НПО этот процесс начался в 2000 г.). При этом сохранится наметившаяся в 2004–2005 гг. тенденция к сокращению приема в них на обучение (в подсистеме НПО эта тенденция наблюдается с 1999 г.). В результате в 2015 г. прием на обучение в ОУ ВПО, СПО и НПО Кузбасса, как прогнозируется, составит около 30 тыс. чел., а выпуск ими квалифицированных кадров – немногим более 28 тыс. чел. (то есть сократятся почти в 1,7 и более чем в 1,5 раза по сравнению с приемом и выпуском в 2007 г. соответственно). При этом структура выпуска значительно ухудшится: соотношение численности выпускников с ВПО, СПО и НПО составит 1,0 : 0,6 : 0,4 против 1,0 : 0,8 : 0,6 в 2007 г.

Уже сегодня большинство ОУ НПО и СПО испытывают серьезные трудности с выполнением государственных заданий по приему на

обучение, в том числе по наиболее востребованным на рынке труда профессиям и специальностям. Эти трудности во многом обусловлены относительно узким спектром, негибкостью и недостаточным уровнем инновационности реализуемых указанными учреждениями образовательных программ. Так, если «среднестатистический» вуз Кузбасса может сегодня предложить заказчику (непосредственному потребителю) образовательных услуг на выбор не менее 19 основных профессиональных образовательных программ, то «среднестатистическое» ОУ НПО и ОУ СПО – не более 5 таких программ.

Реализуемые ОУ НПО и ОУ СПО основные профессиональные образовательные программы не обеспечивают надлежащего охвата наиболее востребованных на областном рынке труда профессий (специальностей) и основных, наиболее значимых для региона видов экономической деятельности. Так, охват по профессиям НПО составляет 29,1% (94 профессии из 323), по группам профессий НПО – 31,3% (50 групп профессий из 160), по специальностям СПО – 49,2% (94 специальности из 191).

Соотношение численности обучающихся в ОУ НПО и ОУ СПО (1,0 : 2,3) не соответствует сложившемуся распределению общей численности занятых в экономике по указанным уровням образования (1,0 : 0,7). При этом по отдельным отраслям экономики и видам экономической деятельности это соотношение еще хуже: по металлургическому производству – 1,0 : 9,4; по горнодобывающей отрасли – 1,0 : 3,5; по железнодорожному транспорту – 1,0 : 2,7; по химическому производству – 1,0 : 2,6.

Проведенный анализ показывает, что при сохранении сложившихся диспропорций на областных рынках труда и образовательных услуг, несбалансированного развития региональной системы профессионального образования именно квалифицированные рабочие и специалисты среднего уровня квалификации уже в самом скором времени станут одним из самых дефицитных ресурсов экономики Кузбасса. В этих условиях сохранение и укрепление системы довузовского профессионального образования становится важнейшей задачей, требующей безотлагательного решения.

В связи со сказанным выше заслуживают внимания результаты социологических опросов, проведенных в 2003–2007 гг. специалистами ГОУ «Кузбасский региональный институт развития профессионального образования» (далее – ГОУ «КРИПО») по заказу департамента образования и науки Кемеровской области. В них приняли уча-

стие работодатели, представляющие ведущие отрасли региональной экономики: горнодобывающую промышленность, металлургию, электроэнергетику, машиностроение и металлообработку, строительство, транспорт и др.

Начиная с 2003 г. работодатели достаточно остро ставят вопрос о дефиците квалифицированных работников с опытом работы (прежде всего рабочих определенных профессий), оценивая при этом как недостаточный в целом уровень квалификации персонала, уже работающего на предприятии. В качестве наиболее предпочтительной меры, способствующей решению указанных проблем, работодатели указывают подготовку непосредственно на рабочем месте путем наставничества (в 2006 г. такого мнения придерживались 55,3% респондентов, а в конце 2007 г. – уже 58,4%). Вместе с тем количество опрошенных, считающих необходимым создавать и (или) развивать собственную учебно-производственную базу, существенно не изменилось: 10,5% респондентов в 2006 г. и 11,2% – в 2007 г. В то же время существенно увеличилось количество работодателей, считающих необходимым развивать систему подготовки квалифицированных рабочих в ОУ НПО и заключать с последними соответствующие договоры – с 39,5 и 44,7% опрошенных в 2006 г. до 57,3 и 59,6% в 2007 г. соответственно. При этом если в 2003–2006 гг. мнение работодателей склонялось с небольшим перевесом в пользу узкопрофильной подготовки рабочих высокой квалификации и широкопрофильной подготовки рабочих средней и низкой квалификации, то в 2007 г. большинство респондентов высказались в пользу подготовки рабочих широкого профиля по всем трем квалификационным группам.

В Кемеровской области принят ряд мер по преодолению указанных выше противоречий, в том числе путем создания условий для участия работодателей в разработке и реализации государственной политики в сфере профессионального образования (прежде всего начального и среднего).

Созданы и действуют областной и 27 территориальных координационных советов по профессиональной подготовке рабочих кадров для предприятий Кузбасса. Разработаны, утверждены областными законами и реализуются среднесрочные региональные целевые программы «Содействие профессиональному становлению выпускников учреждений профессионального образования Кемеровской области на 2005–2010 годы» (утв. 17.01.2005 г., № 1-ОЗ), «Развитие профессионального

образования в Кемеровской области на 2006–2010 годы» (утв. 08.12.2005 г., № 135-ОЗ), включенные в 2007 г. в единую региональную целевую программу «Развитие системы образования и повышение уровня потребности в образовании населения Кемеровской области на 2008–2010 гг.». Изданы и выполняются распоряжения Администрации Кемеровской области о развитии социального партнерства в подсистемах НПО и СПО.

Реализуется целевая программа по созданию системы непрерывного профессионального образования в рамках социального партнерства, разработанная творческим коллективом профессионального лицея № 19 г. Новокузнецка совместно со специалистами Западно-Сибирского металлургического комбината и при научном сопровождении ГОУ «КРИПО». В 2007 г. программа была представлена к участию в объявленном и проведенном Правительством РФ открытом конкурсе среди государственных учреждений НПО и СПО, внедряющих инновационные образовательные программы. По итогам конкурса кузбасский лицей вошел в число победителей, что обеспечило получение им дополнительного финансирования в объеме 29,5 млн. руб. из средств федерального бюджета. Еще более 26 млн. руб. лицей получил в счет софинансирования из средств управляющей компании «Евраз-Холдинг». Все это позволило создать на базе лицея инновационный образовательный комплекс интегративного типа – ресурсный центр по подготовке квалифицированных кадров металлургического профиля, реализующий широкий спектр инновационных программ основного и дополнительного профессионального образования.

В 2008 г. профессиональное училище № 78 г. Юрги и Кемеровский горнотехнический колледж вошли в число победителей конкурса, проводимого Минобрнауки России в рамках реализации приоритетного национального проекта «Образование». Указанные образовательные учреждения получили федеральные гранты (по 30 млн. руб. каждый) за реализацию инновационных моделей социального партнерства. Кроме того, им будет предоставлено в аренду оборудование на сумму до 30 млн. руб. каждому за счет средств социальных партнеров и областного бюджета. На этой базе создаются ресурсные центры по подготовке квалифицированных кадров сельскохозяйственного и горнотехнического профилей.

С целью повышения профессионально-квалификационного уровня инженерно-педагогических кадров организуются стажировки мастеров

производственного обучения и преподавателей специальных дисциплин на крупных предприятиях, в базовых учреждениях профессионального образования, ведущих вузах и научных организациях Кузбасса.

Для преодоления противоречия между содержанием государственных образовательных стандартов НПО и требованиями работодателей специалистами ГОУ «КРИПО» созданы Общероссийский классификатор программ профессиональной подготовки и модель образовательной программы профессиональной подготовки нового типа (Федеральный проект Ф-176). Классификатор и модель позволяют готовить рабочих и служащих повышенного уровня квалификации в соответствии с требованиями работодателей и за счет их средств. В 2007 г. обе разработки были отмечены дипломами Международного конгресса-выставки «Образование без границ», а их создателями получены свидетельства о государственной регистрации классификатора и модели в качестве практических результатов интеллектуальной деятельности.

Работодатели систематически привлекаются к работе по корректировке действующих государственных образовательных стандартов НПО. При их непосредственном участии специалистами ГОУ «КРИПО» были подготовлены рекомендации в адрес Министерства образования и науки Российской Федерации по внесению изменений и дополнений в государственные образовательные стандарты по профессиям металлургической, угольной, строительной отраслей и автомобильного транспорта. В соответствии с этими рекомендациями стандарты по профессиям горного профиля приведены в соответствие с запросами работодателей и технико-технологическим состоянием отрасли.

Разработан и реализуется план мероприятий по реструктуризации территориальной сети учреждений НПО и СПО на 2006–2008 гг. Программа ориентирует на обеспечение доступности и повышение качества профессионального образования в регионе на основе сбалансированного развития сети профессиональных учебных заведений и их филиалов с учетом потребностей рынка труда, в том числе путем создания крупных интегрированных учреждений и комплексов непрерывного многоуровневого профессионального образования. В результате проведенных мероприятий количество ОУ НПО и ОУ СПО сократи-

лось со 150 до 117 – при этом без свертыwania реализуемых образовательных программ.

Сегодня в области функционируют 8 ОУ СПО, реализующих разноуровневые профессиональные образовательные программы (в том числе НПО). Участниками регионального образовательного сообщества развернута деятельность по разработке и внедрению преемственных и интегрированных образовательных программ, обеспечивающих подготовку конкурентоспособного работника, готового к выполнению широкого круга трудовых функций и решению различных по характеру и степени сложности профессиональных задач в одной или нескольких областях деятельности.

Принятые меры позволили получить следующие результаты:

- заметно увеличился вклад работодателей в организацию производственного обучения и производственной практики учащихся (студентов);

- расширилось участие бизнес-сообщества в организации и проведении областных конкурсов профессионального мастерства и выставок образовательных достижений, научно-практических конференций и семинаров по вопросам развития профессионального образования;

- средства областного бюджета и работодателей, привлеченные для поддержки инновационных учреждений НПО и СПО в рамках реализации приоритетного национального проекта «Образование», способствовали укреплению учебно-материальной базы учебных заведений в соответствии с требованиями государственных образовательных стандартов, санитарных правил и инструкций;

- увеличилась доля выпускников ОУ НПО с повышенным рабочим разрядом, а также доля выпускников ОУ НПО и ОУ СПО, трудоустроившихся по полученной профессии (специальности) в течение первого года.

В то же время приходится констатировать, что принятых мер недостаточно для оптимизации объемов и структуры подготовки квалифицированных кадров, устранения сложившихся диспропорций в развитии областных региональных рынков труда и образовательных услуг. Решение всего комплекса связанных с этим задач возможно лишь на единой, прочной концептуальной основе с использованием программных методов.

С учетом всего сказанного выше на заседании Коллегии Администрации Кемеровской области, состоявшемся 25 апреля 2008 г., было

принято решение о разработке Долгосрочной региональной межведомственной целевой программы «Подготовка квалифицированных рабочих и специалистов для основных направлений экономической деятельности в Кемеровской области на 2008–2015 годы» (далее – Программа). В состав комплексной рабочей группы по разработке Программы численностью 30 чел. вошли специалисты 8 крупнейших отраслевых департаментов области и ведущих учреждений профессионального образования Кузбасса, известные ученые, представители организаций и общественных объединений – социальных партнеров в сфере подготовки квалифицированных кадров. Рабочей группой, в соответствии с распоряжением Администрации Кемеровской области от 25 апреля 2008 г. № 445-р «О мерах по обеспечению рабочими кадрами и специалистами основных направлений экономической деятельности Кемеровской области», приказом областного департамента образования и науки от 17 июня 2008 г. № 967 и утвержденным техническим заданием, были подготовлены концепция Программы и проект Программы, успешно прошедшие независимую научную и общественную экспертизу, по результатам которой они рекомендованы к утверждению областным законом.

Концептуальную основу Программы образуют ключевые положения Стратегии развития России до 2020 г., Стратегии социально-экономического развития Кемеровской области на долгосрочную перспективу, Программы экономического и социального развития Кемеровской области на 2005–2010 гг., других программных документов федерального и регионального уровней. В подготовленных рабочей группой концепции и проекте Программы эти положения не только нашли свое отражение, но и получили дальнейшее развитие в контексте основной решаемой проблемы с учетом специфики Кузбасса и опыта реализации аналогичных программ в других российских регионах, а также в Республике Казахстан [4].

Программа направлена на создание в Кемеровской области институциональных условий и механизмов, обеспечивающих планомерное воспроизводство и укрепление кадрового потенциала экономики Кузбасса по наиболее значимым для региона видам экономической деятельности на основе принципов государственно-частного партнерства. Она ориентирует на преодоление диспропорций, сложившихся на областных рынках труда и образовательных услуг, путем оптимизации системы подготовки квалифицированных кадров в регионе с учетом

потребностей растущей экономики и стратегических ориентиров развития области. Реализация Программы будет способствовать приданию региональной системе профессионального образования новых качественных характеристик, необходимых для ее превращения в основную, эффективный инструмент регулирования в сфере занятости.

Мероприятия Программы сгруппированы – в соответствии с характером, содержанием и значимостью основных решаемых задач – по следующим пяти разделам:

1. Изменение структуры и повышение качества подготовки квалифицированных рабочих и линейных руководителей (специалистов) в соответствии с запросами рынка труда.

2. Оптимизация территориальной сети учреждений (организаций) профессионального образования.

3. Повышение образовательной, профессиональной и территориальной мобильности трудовых ресурсов.

4. Формирование экономической основы и нормативно-правовой базы участия работодателей и их объединений в подготовке квалифицированных рабочих и линейных руководителей (специалистов).

5. Меры по усилению профессионально-трудовой мотивации и совершенствованию системы профессиональной ориентации населения.

Важным и существенным положительным моментом Программы является ее межведомственный характер и привлечение к решению поставленных задач союзов работодателей и отдельных предприятий. Как представляется, в ней удалось отразить новый взгляд на образование – с точки зрения социальной среды, работодателя, рынка труда, исходя из логики развития экономики и изменений в сфере занятости. В Программе по-новому ставится и решается проблема государственно-частного партнерства в сфере подготовки квалифицированных кадров – путем дополнения отдельных (частных) партнерских связей системным, институциональным взаимодействием на межотраслевом уровне, что подчеркивает ее принципиальную направленность не на сиюминутные потребности образовательной системы, а на ее качественное изменение.

Очерченный в Программе круг задач охватывает наиболее проблемные направления изменений регионального рынка труда и дает возможность реализовать комплексные меры по совершенствованию системы подготовки квалифицированных кадров, что позволит предотвратить или, по меньшей мере, снизить имеющиеся риски и станет

одним из важных факторов конкурентоспособности области в долгосрочной перспективе. Мероприятия Программы сконцентрированы по трем основным направлениям.

Первое – оптимизация объемов, структуры и качества подготовки квалифицированных рабочих и специалистов для основных, наиболее значимых для региона направлений и видов экономической деятельности. Здесь предусмотрено создание и развитие сети территориально-отраслевых ресурсных центров и специализированных учебно-производственных полигонов, обеспечивающих внедрение нового содержания и передовых технологий профессионального обучения населения. Как представляется, именно создание такого рода крупных, интегрированных с реальной экономикой и современным производством образовательных структур, реализующих широкий спектр образовательных программ и предоставляющих самые широкие возможности для построения гибких образовательных траекторий обучающихся, позволит в сжатые сроки оптимизировать систему подготовки квалифицированных кадров в Кузбассе. Кроме того, предусмотрено стимулирование инновационных программ развития учреждений профессионального образования (прежде всего начального и среднего), а также разработан комплекс мер по внедрению повышенных региональных нормативов финансирования подготовки квалифицированных кадров и требований к ее ресурсному обеспечению (в том числе к материально-технической базе).

Второе – создание системы, способной удовлетворить потребности современного изменяющегося рынка труда. Именно поэтому в программных мероприятиях предусмотрен разнообразный арсенал средств решения данной задачи – от всеобъемлющего мониторинга (рынка труда, качества подготовки, структуры и эффективности занятости) до обеспечения трудовой мобильности через обучение по востребованным на рынке труда профессиям и специальностям широкого круга граждан, включая безработных, инвалидов, лиц с ограниченными возможностями здоровья и пр. Здесь же предусмотрены конкретные шаги по усилению профессионально-трудовой мотивации населения и совершенствованию системы его профессиональной ориентации.

Третье направление – организация государственно-частного партнерства и привлечение работодателей ко всем этапам подготовки и экспертизе качества выпускаемых квалифицированных рабочих и специалистов по основным видам экономической деятельности. В про-

граммных мероприятиях предложены системные меры по формированию нормативно-правовой базы этого участия, заложены организационные и экономические механизмы для привлечения средств (в том числе через систему стимулов и широкое распространение долгосрочных договоров о государственно-частном партнерстве).

Эффективная реализация программных мероприятий позволит решить целый ряд проблем, в частности:

- сформировать в создаваемых территориально-отраслевых ресурсных центрах и учебно-производственных полигонах материально-техническую базу, отвечающую технико-технологическому уровню современного производства;

- создать региональную систему мониторинга и прогнозирования ситуации на рынке труда;

- привести структуру и качество подготовки квалифицированных рабочих и специалистов среднего уровня квалификации (линейных руководителей) в соответствие с комплексным прогнозом потребностей экономики и социальной сферы в квалифицированных кадрах, отражающим приоритеты социально-экономического развития Кузбасса и демографическую ситуацию в регионе;

- увеличить долю выпускников учреждений НПО с повышенным (по сравнению с установленным соответствующим ГОС) рабочим разрядом, а также удельный вес выпускников учреждений НПО и СПО, трудоустраивающихся по полученной профессии (специальности) в течение первого года;

- увеличить вклад работодателей в подготовку и обеспечение эффективной занятости квалифицированных кадров, а также долю расходов на профессиональное обучение персонала в общем объеме затрат предприятий и организаций Кузбасса на рабочую силу;

- повысить уровень экономической активности, образовательной, профессиональной и территориальной мобильности населения области;

- снизить риски, связанные с неблагоприятной демографической ситуацией, снижением эффективности региональной системы профессионального образования и опережающим ростом стоимости рабочей силы по отношению к росту производительности труда.

С учетом всего сказанного выше можно сделать вывод о том, что принятие и реализация Программы будут способствовать приданию

профессиональной школе Кузбасса новых, современных характеристик.

Список литературы

1. Данные департамента труда и занятости населения Кемеровской области за 2006–2008 гг.

2. Рынок труда и рынок образовательных услуг в регионах России / Центр бюджетного мониторинга Петрозаводского гос. ун-та: <http://labormarket.ru>

3. Рынок труда и рынок образовательных услуг в регионах России / Центр бюджетного мониторинга Петрозаводского гос. ун-та: <http://labormarket.ru>

4. Городская целевая программа развития начального и среднего профессионального образования в г. Москве на 2008–2010 годы «Рабочие кадры»; Комплексная целевая программа реализации Стратегического плана устойчивого развития г. Новосибирска «Развитие трудовых ресурсов г. Новосибирска» до 2020 г.; Республиканская программа содействия занятости населения на 2008–2010 гг. (Республика Татарстан); Концепция инновационного развития профессионального образования Новосибирской области на 2008–2012 гг.; Областная целевая межведомственная программа «Подготовка квалифицированных рабочих кадров для различных отраслей экономики Нижегородской области на 2007–2010 годы» и др.

О ПРАКТИКЕ ПРИМЕНЕНИЯ МЕТОДА СОЦИАЛЬНОГО КАРТОГРАФИРОВАНИЯ В РЕГУЛИРОВАНИИ РЫНКА ТРУДА САРАТОВСКОЙ ОБЛАСТИ

С. М. Нечаева

*Министерство занятости, труда и миграции Саратовской области
org@zanas.saratov.ru*

В рамках основных направлений по реализации государственной политики в области регулирования рынка труда, представленных в Концепции действий на рынке труда на 2008–2010 гг., особую акту-

альность приобретает использование метода социального картографирования.

Социальное картографирование – метод фиксации особенностей расположения различных социальных объектов на территории любого муниципального района, муниципального образования, населенного пункта посредством социальных карт.

Министерство занятости, труда и миграции Саратовской области с целью более углубленного изучения ситуации на рынке труда начиная с 2006 г. проводит порайонный анализ занятости населения трудоспособного возраста с использованием метода социального картографирования.

Цель социального картографирования в сфере занятости – составление интегрированной картины (ситуации) рынка труда конкретного района и Саратовской области в целом; адресное решение ключевых проблем на рынке труда конкретного района (населенного пункта), отдельно взятого предприятия.

Для выполнения поставленной цели предполагается решение следующих задач:

1. *Организация маркетинга рынка труда Саратовской области методом социального картографирования.*

В рамках реализации данной задачи министерством проводятся анализ и наглядное отображение реального территориального расположения основных элементов социальной инфраструктуры, предприятий и организаций (государственного и частного сектора), образовательных учреждений и т. п. в каждом муниципальном районе области с целью выявления критических (с точки зрения занятости) зон рынка труда. Основными характеристиками критической зоны рынка труда являются: концентрация в конкретном округе (поселке) предприятий, находящихся на стадии банкротства, нестабильно работающих, предполагающих высвобождения работников, в том числе массовые, удаленность населенного пункта от районного центра и службы занятости, высокий уровень безработицы.

Кроме этого, отдельно выявляются населенные пункты с численностью населения в трудоспособном возрасте свыше 100 человек, в которых отсутствуют работодатели.

2. *Организация маркетинга потребности населения в услугах службы занятости, проживающего в критических зонах рынка труда.*

По выделенному направлению центрами занятости населения проводится анализ адресного спроса на услуги, предоставляемые службой занятости безработным и незанятому населению, проживающему в каждом населенном пункте с критической ситуацией на рынке труда (*информирование, профобучение, общественные работы и т. п.*).

3. *Разработка адресных мероприятий и предложений по регулированию рынка труда в выделенных критических зонах (поселках, предприятиях)* проводится центрами занятости населения совместно с администрациями муниципальных районов и/или работодателями. Повышенное внимание при разработке проектов и целевых программ по стабилизации ситуации в выделенных критических зонах уделяется населенным пунктам, где отсутствуют работодатели.

В результате реализации поставленных задач сотрудниками министерства был составлен атлас «Социальное картографирование районов Саратовской области». В атласе для каждого из 6 районов г. Саратова и 38 районов области отражена следующая информация: аналитическая записка о ситуации на рынке труда и рынке образовательных услуг, карта рынка труда района, районного города или поселка, карта рынка образовательных услуг района (*приложение 1*). По своему функциональному назначению разработанные социальные карты выполняют справочно-информационную функцию. Так, по социальной карте рынка труда можно проводить качественный анализ промышленных и сельскохозяйственных предприятий, предприятий социально-бытового сектора (отрасль, форма собственности, количество работающих, перспективы развития/банкротства, сокращение численности), их месторасположение и концентрация на территории района. По социальной карте рынка образовательных услуг можно анализировать количество выпускников различных уровней, по каким специальностям выпускаются, насколько данные специальности востребованы на местном рынке труда и т. д. Также в атласе представлена карта рынка труда и рынка образовательных услуг области, проанализирована ситуация в сфере занятости и образовательной сфере Саратовской области.

По результатам социального картографирования в Саратовской области в 2006 г. выделено 113 критических (с точки зрения занятости) зон рынка труда; в 2007 г. – 112 критических зон; в 2008 г. – 93 крити-

ческие зоны рынка труда. Все критические зоны сконцентрированы в сельской местности.

Организация и проведение мероприятий, направленных на изучение потребностей населения, проживающего в критических зонах, в услугах службы занятости, способствовали осуществлению разработки адресных мероприятий и предложений по регулированию рынка труда в выделенных критических зонах.

ЦЗН совместно с администрациями муниципальных районов и/или работодателями ежегодно разрабатывают проекты или целевые программы по стабилизации ситуации на рынке труда в выделенных зонах. В основном мероприятия проектов и программ предусматривают организацию общественных работ и временную занятость подростков. Примерно 80% мероприятий ориентировано на благоустройство села, социально-значимых объектов и помощь ветеранам и труженикам тыла. Наряду с этим есть проекты по осуществлению работ по посеву и уборке урожая, работы в детских оздоровительных лагерях, реабилитационных центрах, на пастбищах и овощеводческих плантациях, по возрождению садоводческих организаций и работе в них, по экологическому оздоровлению водоемов. В ряде проектов и программ предусматриваются мероприятия по организации профессионального обучения безработных граждан под гарантированные рабочие места, проведение профориентационных мероприятий со школьниками, проведение ярмарок вакансий, трудоустройство на постоянное рабочее место и другие направления активной политики занятости.

В период с 2006 по 2007 г. было разработано 79 проектов и программ по стабилизации ситуации на локальных рынках труда с критической ситуацией.

На финансирование проектов и программ за период 2006–2007 гг. было привлечено 2 млн. 990 тыс. руб. средств федерального бюджета, свыше 1 млн. руб. средств местного бюджета и около 2 млн. 380 тыс. руб. средств работодателей.

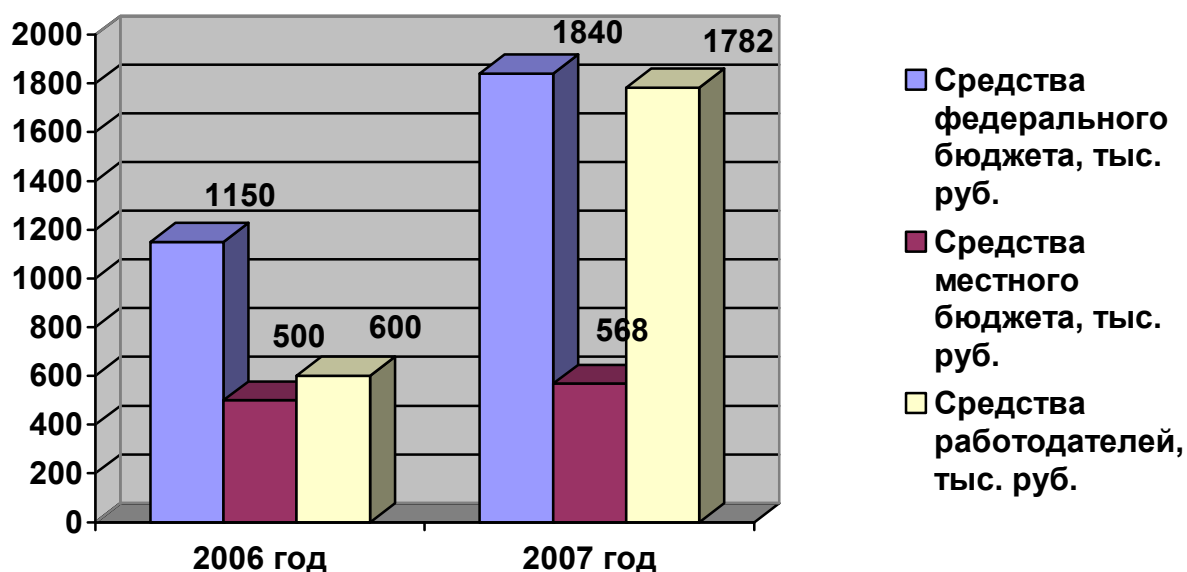


Рис. 1. Финансирование проектов и программ в 2006–2007 гг.

В текущем году для критических зон рынка труда разработано 35 программ в 32 районах области. Основными мероприятиями в рамках программ и проектов будут организация общественных работ для безработных граждан и организация временной занятости подростков. Наряду с этим планируется организация профориентационных мероприятий, направление безработных на профессиональное обучение под конкретное рабочее место, организация в критических зонах ярмарок вакансий, дней службы занятости, заседаний общественных комиссий (примеры проектов, реализуемых в 2008 г., приведены в приложении 2). Всего в проектах и программах примут участие около 3 тыс. чел. Из них 869 безработных будут направлены на общественные работы, временная занятость несовершеннолетних будет организована для 1202 подростков, для 515 школьников будут организованы профориентационные мероприятия, около 300 чел. примут участие в ярмарках вакансий, ориентировочно 7 безработных будут направлены на профессиональное обучение, 2 чел. – на досрочную пенсию. На постоянную работу будут трудоустроены 255 чел.

Общее финансирование программ и проектов составит 4 млн. 583 тыс. руб. (почти на 400 тыс. руб. больше объемов 2007 г. – 4 млн. 190 тыс. руб.).

Реализация проектов и программ, разработанных районными ЦЗН совместно с администрациями муниципальных образований и работодателями в 2006–2007 гг., позволила достичь следующих результатов:

- в ряде критических зон удалось смягчить социальную напряженность на рынке труда, а в 12 зонах снизить уровень как общей, так и регистрируемой безработицы;

- трудоустроить на постоянную работу 475 чел.;

- увеличить объемы программ временной занятости в сельской местности: в общественных работах приняли участие 2,86 тыс. сельских безработных (или каждый пятый всех участников общественных работ) и свыше 4 тыс. подростков (каждый шестой);

- направить на профессиональное обучение под конкретное рабочее место 80 безработных; после обучения все были трудоустроены;

- оказать профориентационные и информационные услуги безработным и школьникам, проживающим в критических зонах (больше 1000 чел.);

- переселить 2 семьи из критической зоны с. Радищево в р. п. Новоузенск и трудоустроить;

- организовать в населенных пунктах с критической ситуацией 8 ярмарок вакансий с участием 434 безработных.

Таким образом, выделение критических зон и последующая разработка проектов и программ способствуют повышению результативности расходования бюджетных средств за счет точечного финансирования мероприятий активной политики занятости.

Исходя из представленных данных, мы можем говорить о том, что социальное картографирование является важным инструментом социального мониторинга и социального проектирования любого муниципального района, муниципального образования, населенного пункта. Нанесенные на карту статистические данные дают наглядное, «модельное» представление о процессах, присущих в реальности исследуемому объекту или объектам инфраструктуры, позволяют делать более глубокие аналитические выводы, видеть взаимосвязи между расположенными объектами, прогнозировать дальнейшее развитие ситуации. Все зависит от конкретно поставленных целей и задач, решаемых с помощью методики социального картографирования.

Внедрение данного метода способствует совершенствованию системы мониторинга и прогнозирования ситуации на рынке труда, обес-

печению сбалансированности профессионального образования и спроса на рабочую силу, развитию рынка труда районов области и повышению территориальной мобильности рабочей силы, благодаря наглядной демонстрации пространственных диспропорций в размещении населения, в использовании промышленных и сельскохозяйственных ресурсов.

В перспективах у Министерства труда, занятости и миграции населения Саратовской области – внедрение в центрах занятости населения компьютерных карт, созданных с помощью географических информационных систем (ГИС), что позволит вывести управление процессами в сфере занятости на более качественный уровень. В отличие от обычной карты компьютерная карта, созданная в ГИС, является динамичной, а не статичной. Оперируя данными, делая видимыми в зависимости от потребностей те или иные слои, можно получить массу различных карт за короткое время. Компьютерное картографирование позволяет пользоваться системой географических и сделанных на их основе тематических карт, статистических данных, диаграмм и графиков, рисунков и даже фотографий местности, использовать трехмерную графику и анимации.

Все это дает возможность представить изучаемый объект с максимальной полнотой, а в случае необходимости моделировать различные ситуации, каждый раз получая изображение в соответствии с поставленной задачей, причем без необходимости создавать новую карту. Использование компьютерных карт, созданных в ГИС, в службе занятости позволит более оперативно и качественно управлять процессами на рынке труда.

Атлас «Социальное картографирование районов Саратовской области» (на примере Балашовского района)

Ситуация на рынке труда Балашовского района

Балашовский район расположен в западной части Саратовской области. Территория района 2,77 тыс. кв. км. Районный центр – город Балашов. Численность населения 127,2 тыс. чел. Из них: 96,9 тыс. чел. – городское население, 30,3 тыс. чел. – сельское. Из общей численности населения района трудоспособное население составляет 79,7 тыс. чел.

Уровень регистрируемой безработицы на 01.04.2008 г. составил 1,3%, количество безработных 1000 чел.

Число муниципальных образований – 16, сельских населенных пунктов – 59. Крупнейших населенных пунктов с количеством жителей от 1000 до 3000 – 10: села Репное, Тростянка, Хоперское, Новопокровка, Большой Мелик, Родничок, Старый Хопер, Терновка, п. Первомайский, Соцземледельческий и п. г. т. Пинеровка – с численностью 3400 чел.

10 населенных пунктов с численностью от 500 до 1000 чел.

На территории Балашовского муниципального района расположено 17 промышленных предприятий, 15 из них находятся в г. Балашове. 13 предприятий частной формы собственности. Предприятия перерабатывающей, машиностроительной, легкой и пищевой отраслей.

Предприятия расположены в основном в центральной и восточной частях города.

8 предприятий, расположенных в центральной части города, имеют численность работающих до 350 чел. Вместе с тем из 8 предприятий в полном объеме работают только 4 (перерабатывающая отрасль) с общей численностью работников 1214 чел.

В восточной части города расположены 4 предприятия. ОАО «Балтекс» (текстильная отрасль с численностью работающих 880 чел.) работает не стабильно. Предприятия ОАО «Балашовский завод ЖБК» (численность 99 чел.) и ООО «Балашовский маслосырородельный комбинат» (38 чел.) работают сезонно.

В юго-западной части города расположены 2 предприятия: ОАО Мясоконсервный комбинат «Балашовский» (численность заня-

тых 130 чел., работает нестабильно, снижая объемы производства) и ОАО «Балашовский комбикормовый завод» (69 чел., работает нестабильно).

Таким образом, наиболее сложная обстановка на рынке труда г. Балашова складывается в его восточной части.

1 промышленное предприятие находится в п. г. т. Пинеровка. Это ООО Балашовский «Сахарный завод» (частная форма собственности) с численностью 506 чел., работает стабильно только в сезон.

На территории Балашова находятся также 4 сельскохозяйственных предприятия, которые занимаются производством и реализацией сельскохозяйственной продукции.

На территории района расположены 16 сельскохозяйственных предприятий, 38% из которых занимаются растениеводством и животноводством (Котоврас, Соцземледельческий, Ветельный, Тростянка, Кр. Кудрявка, Ивановка). Все 6 предприятий частной формы собственности и работают не в полном объеме. Остальные предприятия (М. Семёновка, Барки, Хопёрское, Б. Мелик, Лесное, Ст. Хопёр, Родничок, Октябрьский, Первомайский, Новопокровское) занимаются только растениеводством.

Наиболее крупные населенные пункты (численностью от 1000 до 3000 чел.) сосредоточены в центральной части района, 2 – в восточной и 4 – в южной частях. В восточной части района находится около 41% сельскохозяйственных предприятий, 24% предприятий – в западной части, 24% – в центральной части и 11% – в южной части района.

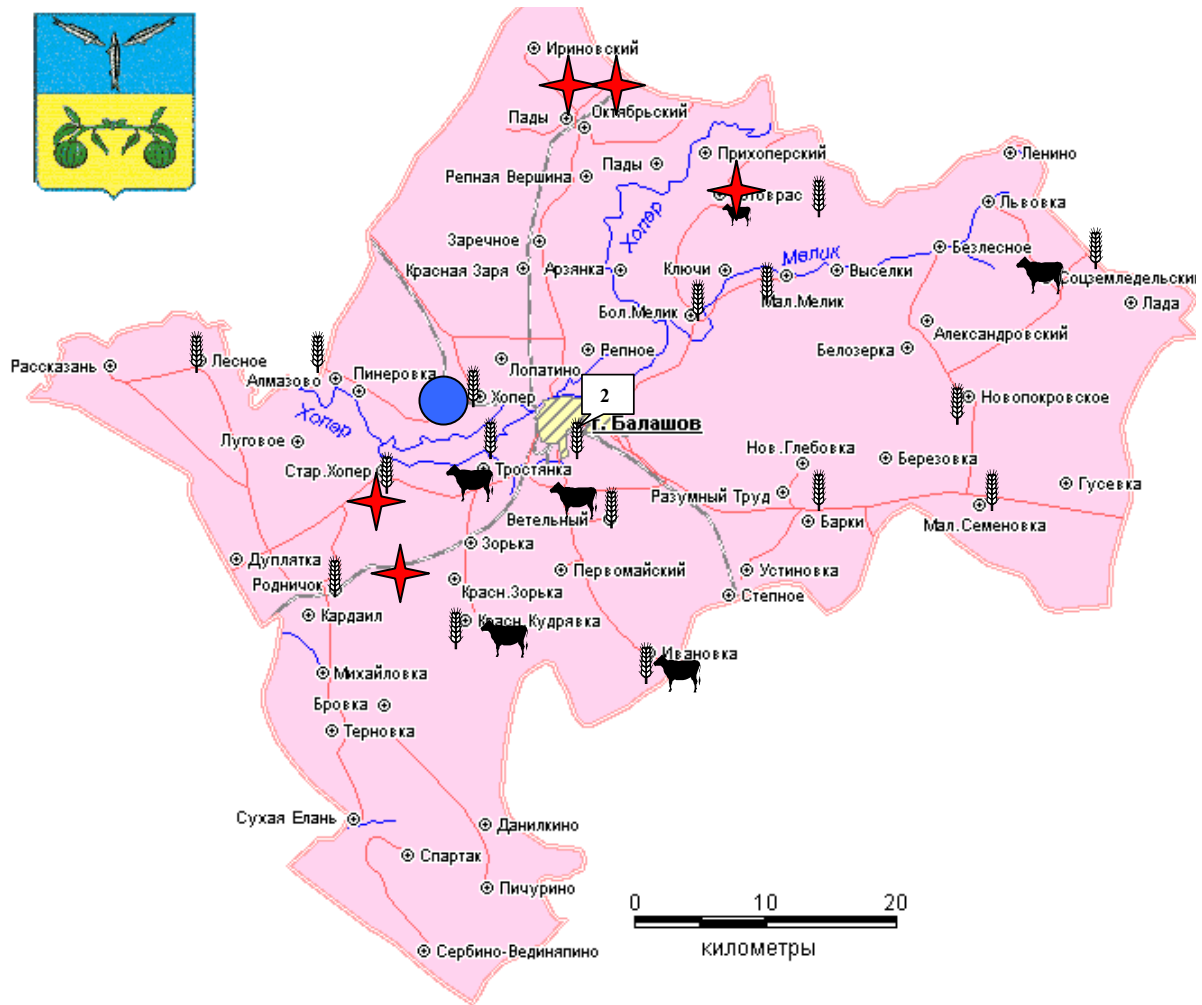
Таким образом, наиболее напряженная обстановка складывается в южной и северной частях района, особенно в селах Старый Хопёр, Родничок, Пады, Котоврас и п. Октябрьский.

В каждом муниципальном образовании района имеется общеобразовательная школа.

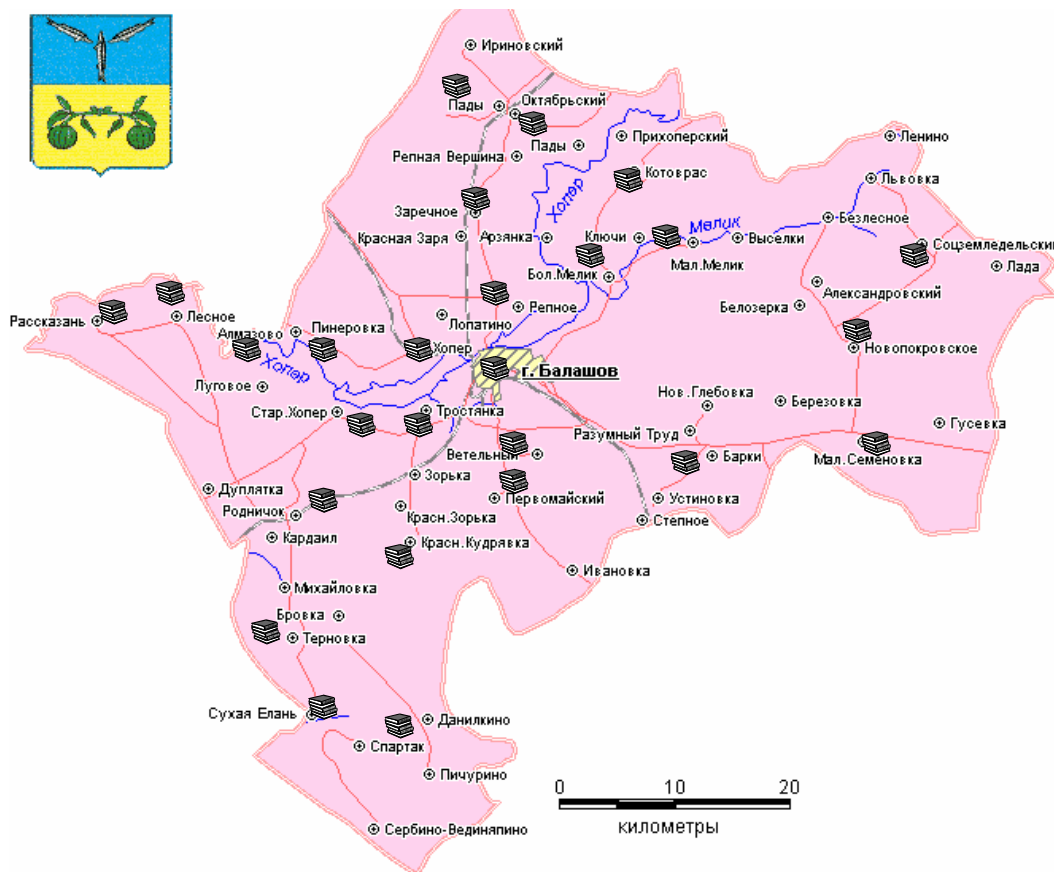
На территории города расположены 2 предприятия социально-бытового назначения. В центральной части города: ЗАО «Бытсервис» и МУП «Ритуал» (занято 135 чел., работает стабильно).

В западной части города находятся 3 учреждения социальной сферы: ГУ Балашовский центр социальной помощи семье и детям «Семья», Балашовский центр социально-трудовой реабилитации для лиц без определенного места жительства и Дом-интернат для престарелых и инвалидов.







Карта рынка труда Балашовского района



Карта рынка образовательных услуг Балашовского района



Условные обозначения:

-  частное промышленное предприятие
-  государственное промышленное предприятие
-  животноводческое сельскохозяйственное предприятие
-  растениеводческое сельскохозяйственное предприятие
-  образовательные учреждения
-  критическая зона рынка труда

*Примеры проектов, реализуемых в 2008 г.**Пример 1. Совместный проект центра занятости населения и работодателя*

Балтайский район. Общая численность населения Балтайского района составляет 13,2 тыс. чел., в том числе население в трудоспособном возрасте составляет 7,4 тыс. чел. Все население Балтайского района относится к категории сельского. Около 60% трудоспособного населения находятся в конкурентоспособном возрасте. Уровень регистрируемой безработицы на 01.08.2008 г. составил 2,5%, количество безработных – 184 чел.

В 2008 г. в районе выявлена одна критическая зона – с. Большие Озерки. В данном селе проживает 666 чел., из них 487 чел. находятся в трудоспособном возрасте, работают только 239 чел., более половины жителей села не заняты трудовой деятельностью.

Для данного села в текущем году ЦЗН Балтайского района совместно с руководством ООО «Заря» разработал совместную программу «Территория взаимодействия».

Цель программы – смягчение ситуации на местном рынке труда; повышение мотивации к активному поиску работы; повышение уровня занятости сельчан.

Основным видом работ станет возделывание 3 тыс. га сельскохозяйственных площадей земли в с. Большие Озерки (проведение весенних полевых работ; подготовка паров под сев озимых; уборка урожая; заготовка кормов и т. д.).

В рамках Программы предполагается создать 45 рабочих мест, на которых в течение 7 месяцев (с апреля по октябрь) будут заняты 125 безработных граждан и 15 несовершеннолетних граждан, которым будет выплачиваться ежемесячно заработная плата не ниже минимальной оплаты труда и оказываться материальная поддержка в размере минимального пособия по безработице.

На предприятии ООО «Заря» будут созданы следующие рабочие места:

- газоэлектросварщик – 1;
- слесарь – 1;
- механизаторы – 30;

- уборщик служебного помещения – 1;
- охранники – 6;
- разнорабочие – 3;
- водитель – 1;
- машинист мехтока – 2.

По окончании работ ООО «Заря» примет на постоянную работу 25 чел. из числа участников общественных работ.

Затраты на реализацию Программы составят 257,0 тыс. руб. Из них средства работодателя – 200,0 тыс. руб. (заработная плата); средства федерального бюджета в виде субвенций – 57 тыс. руб. (материальная поддержка).

Пример 2. Совместная программа центра занятости населения, администрации муниципального образования и работодателя

Аткарский район. Общая численность населения составляет 44,8 тыс. чел., из них в городской черте проживает 27,6 тыс. чел., сельское население – 17,2 тыс. чел. Общая численность трудоспособного населения 26,9 тыс. чел. Уровень регистрируемой безработицы на 01.08.2008 г. – 2,2%, количество безработных 592 чел. На территории Аткарского муниципального района выделена одна критическая зона – с. Сазоново.

Аткарский ЦЗН совместно с администрацией Петровского муниципального образования Аткарского муниципального района разработали совместную программу «Моя работа – родному краю» для критической зоны – с. Сазоново.

Численность населения в с. Сазоново 468 чел., трудоспособное население – 249 чел., из которых 111 чел. не заняты трудовой деятельностью. В качестве безработных на 01.01.2008 г. зарегистрировано 26 чел. Уровень безработицы составил 10,4%. Критическая ситуация на рынке труда в с. Сазоново сложилась в связи с ликвидацией Сазоновской школы-интерната для детей-сирот и детей, оставшихся без попечения родителей. На территории с. Сазоново располагается ИП КФХ Балабанов А. Н. и ДОЛ им. З. Космодемьянской.

Целью проекта является снижение уровня безработицы в данном селе. Для достижения цели будут использоваться следующие формы работы:

- организация общественных работ и временного трудоустройства безработных граждан на работу по благоустройству территории села, уходу и выращиванию сельскохозяйственных культур, содержанию и выпасу скота;

- проведение профориентационного мероприятия «День выбора профессии» среди школьников 8–11-х классов Сазоновской средней школы;

- организация занятости 20 подростков в период летних каникул по благоустройству села;

- оформление досрочной пенсии безработным гражданам, имеющим на это право;

- проведение консультационных мероприятий на тему «Возможности сельскохозяйственного производства в домашнем хозяйстве»;

- консультирование граждан, желающих организовать собственное дело;

- возобновление работы клуба безработных сельских женщин «Вера»;

- информирование населения о состоянии рынка труда, имеющихся вакансиях с использованием телефона «Горячей линии».

Общее финансирование программы составит 77 тыс. 100 руб. Из них: средства федерального бюджета составили 28 тыс. 800 руб., средства работодателя – 48 тыс. 300 руб.

**ГОСУДАРСТВЕННО-ЧАСТНОЕ ПАРТНЕРСТВО
КАК ИНСТРУМЕНТ В РЕШЕНИИ ЭФФЕКТИВНОГО
ОБЕСПЕЧЕНИЯ КАДРАМИ РАБОЧИХ
И СПЕЦИАЛИСТОВ ОСНОВНЫХ ВИДОВ
ЭКОНОМИЧЕСКОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ КЕМЕРОВСКОЙ
ОБЛАСТИ**

Т. С. Панина, А. В. Фаломкин

Государственное образовательное учреждение «Кузбасский региональный институт развития профессионального образования»

krirpo@krirpo.ru

Авторы проекта «Российское образование–2020: модель образования для экономики, основанной на знаниях» поставили задачу не только увидеть интересы государства, семей и профессионального сообщества в развитии образования, но и спрогнозировать ситуацию на будущее. В модели образования для инновационной экономики, которая сложится в нашей стране к 2020 г., предполагается, что государственно-частное партнерство не только обеспечит приток дополнительных средств в образование, но и станет залогом его высокой гибкости и адекватности требованиям инновационной экономики. Объединения работодателей будут реально вовлечены в реализацию государственной образовательной политики, формирование перечней направлений подготовки (специальностей), разработку государственных стандартов профессионального образования, участие в процедурах контроля качества профессионального образования.

Соответствие рабочей силы требованиям потенциальных инвесторов – один из факторов инвестиционной привлекательности региона, поскольку определяющим параметром рынка труда является потребность в рабочей силе, удовлетворенность работодателя уровнем квалификации выпускников учреждений профессионального образования.

Современное состояние трудовых ресурсов не отвечает требованиям растущей экономики. Существует дисбаланс спроса и предложения на рынке труда, что порождает, с одной стороны, безработицу, а с другой – нехватку работников требуемой квалификации. В результате складывается ситуация, когда образовательный уровень безработных год от года растет, в то время как большинство предприятий испытывают «кадровый голод».

В Кемеровской области дефицит квалифицированных кадров особенно испытывают промышленные предприятия. В условиях сложной демографической ситуации, прогрессирующего старения промышленно-производственного персонала, несбалансированности конъюнктуры на рынках труда и образовательных услуг этот дефицит становится одним из ведущих факторов, тормозящих экономический рост.

Диспропорции на региональных рынках труда и образовательных услуг могут стать в долгосрочной перспективе одним из самых существенных рисков для устойчивости социально-экономического развития области. Следовательно, основным инструментом государственного регулирования ситуации на рынках труда и образовательных услуг должна стать региональная система профессионального образования.

Сегодня ключевая задача – включить работодателя в процесс образования. Работодатель диктует, чему учить, а образовательное учреждение – как учить. Только в условиях партнерства науки, образования и производства можно подготовить специалиста, отвечающего современным требованиям.

Целью профессиональной подготовки на современном этапе становится не только передача систематизированных научных знаний, но и обеспечение ускоренной интеграции выпускников в рынок труда и повышение конкурентоспособности на данном рынке. В учреждениях начального и среднего профессионального образования Кемеровской области решаются задачи разработки и внедрения новых, перспективных моделей интеграции начального профессионального и среднего профессионального образования. В отличие от нынешних программ интегрированные должны быть максимально гибкими, состоящими из учебных модулей и учебных блоков. Только такая структура позволит корректировать содержание обучения в зависимости от потребностей меняющегося общества, экономики и рынка труда. Каждый обучающийся сможет осваивать учебные элементы не только последовательно, но и параллельно. Избранную образовательную траекторию можно корректировать на любом из уровней профессионального образования.

Одно из ключевых изменений, обеспечивающих инновационный менеджмент, – интеграция учреждений начального и среднего профессионального образования, создание оптимальной системы непрерывного профессионального образования на основе систематического мониторинга актуальных и перспективных потребностей областного рынка труда.

Результатом деятельности временного научно-исследовательского коллектива стала подготовленная коллективная монография «Интеграция учреждений профессионального образования в учреждения и комплексы непрерывного многоуровневого профессионального образования», в которой обобщен опыт создания и деятельности интегрированных учреждений и комплексов профессионального образования в зарубежных странах, России и Кузбассе. В монографии представлены 6 перспективных моделей интеграции учреждений профессионального образования, адаптированных к условиям региона; определены принципы и сформирован алгоритм их дифференциации по уровням (ступеням) обучения и квалификации, а также условия и возможности построения и реализации на базе каждой из них альтернативных образовательных траекторий обучающихся. В настоящее время коллектив, в рамках выполнения соответствующего технического задания, готовит методические рекомендации по разработке в профессиональных учебных заведениях Кузбасса интегрированных образовательных программ довузовского профессионального образования.

Новые перспективные подходы к формированию и реализации преемственных образовательных программ и сопряженных учебных планов представлены разработками коллективов профессионального колледжа и профессионального лицея № 13 г. Новокузнецка, Юргинского технологического колледжа, Кузбасского государственного техникума архитектуры, геодезии и строительства (г. Кемерово), Кемеровского государственного профессионально-педагогического колледжа, Кемеровского профессионально-технического колледжа.

На современном этапе развития региона перед профессиональной школой Кузбасса встает задача эффективного кадрового обеспечения основных направлений и видов экономической деятельности в соответствии со стратегическими ориентирами развития области. Для этого необходимо создать институциональные условия и механизмы, обеспечивающие устранение диспропорций на областных рынках труда и образовательных услуг; привести структуру подготовки квалифицированных кадров в учреждениях профессионального образования в соответствие с актуальными и перспективными потребностями экономики региона.

Работа системы повышения квалификации учитывает весь комплекс изменений в профессиональном образовании: интенсификацию учебно-воспитательного процесса, новое содержание и формы его ор-

ганизации, социокультурную и ценностную переориентацию образования, новые стратегии в управлении инновациями.

Инновационный образовательный комплекс Кузбасского регионального института развития профессионального образования формируется на базе существующих структурных подразделений, интегрируя и развивая их интеллектуальные, информационные и материальные ресурсы, придавая проектный стиль их совместной деятельности для осуществления инновационного образования. В настоящее время аккумулируются внутренние и внешние ресурсы для внедрения инноваций в образовательный процесс учреждений профессионального образования Кемеровской области, совершенствуется материальная база инновационных направлений повышения квалификации и профессиональной переподготовки.

Кузбасский региональный институт развития профессионального образования вносит весомый вклад в укрепление кадрового потенциала профессиональной школы Кузбасса, обеспечивая выполнение государственного заказа на повышение квалификации и переподготовку профессионально-педагогических работников. Ежегодно около 1300 человек проходят обучение, 2600 человек принимают участие в научно-методических семинарах, конференциях, стажировках, совещаниях, консультациях и др.

Реализуемые образовательные программы характеризуются прикладной, практической направленностью и блочно-модульной структурой, включающей инвариантную и вариативную части. Их содержание отражает основные направления модернизации региональной системы профессионального образования и ориентировано на достижение конкретных, востребованных обществом образовательных результатов.

С целью повышения профессионально-квалификационного уровня инженерно-педагогических кадров организуются стажировки мастеров производственного обучения и преподавателей специальных дисциплин на крупных промышленных предприятиях, в базовых учреждениях профессионального образования, ведущих вузах и научных организациях Кузбасса.

Совершенствуется развитие системы профессионального образования Кемеровской области через сеть базовых учреждений начального и среднего профессионального образования, определенных для направлений, имеющих наибольшее значение для экономики Кузбасса.

12 учреждений начального и среднего профессионального образования имеют статус базовых и являются центром опережающей разработки научно-методического обеспечения государственного образовательного стандарта. Модель сетевого взаимодействия базовых учреждений начального и среднего профессионального образования отмечена наградами международных выставок и форумов.

Разработано методическое обеспечение по внедрению и сопровождению систем менеджмента качества в учреждения начального и среднего профессионального образования. Организованы и проведены курсы повышения квалификации для состава лекторов «Формирование и оценка системы качества учреждения профессионального образования в соответствии с требованиями типовой модели».

В целях оптимизации системы подготовки квалифицированных кадров создаются и развиваются открытые образовательные модульные мультимедиа-системы, происходит переход от производства отдельных мультимедийных изданий к комплексам учебно-информационных материалов по наиболее востребованным профессиям и специальностям. Технические решения позволяют оптимизировать управление системами профессионального образования через автоматизированный обмен информационными системами; методическую проработку вопросов сетевого взаимодействия разработчиков электронных образовательных ресурсов; проектирование и внедрение проекта (рабочее название «Wiki профессионального образования»).

Ведется работа по подготовке сетевых преподавателей учреждений профессионального образования; создаются виртуальное методическое объединение сетевых преподавателей учреждений профессионального образования Кемеровской области, виртуальные мастер-классы, виртуальные педсоветы, виртуальные открытые уроки, виртуальные лаборатории. Проводятся научные исследования: «Психолого-педагогические аспекты деятельности сетевого преподавателя», «Технико-технологические и психолого-педагогические характеристики рабочего места сетевого преподавателя».

Внедряются модели непрерывного профессионального образования, обеспечивающие возможность формирования индивидуальной образовательной траектории для дальнейшего профессионального, карьерного и личностного роста. Создан Сетевой Открытый Гражданский Университет с целью реализации программ образования взрос-

лых, выстроенных на основе компетентностных подходов, технологий ускоренного обучения.

Высокое качество подготовки специалистов достигается за счет использования на всех уровнях профессионального образования развитой учебно-материальной и научно-производственной базы, интегрированных многоуровневых учебных программ, привлечения профессорско-преподавательских кадров высшей квалификации для ведения учебного процесса по программам профессионального образования.

При этом формируется соответствующая стратегия развития образовательной сферы региона, позволяющая с учетом демографической ситуации и перспектив потребностей рынка труда в регионе работать на опережение, лицензируя необходимые новые специальности и специализации подготовки кадров.

В целях преодоления противоречия между содержанием государственных образовательных стандартов НПО и требованиями работодателей специалистами ГОУ «КРИПО» созданы Общероссийский классификатор программ профессиональной подготовки и модель образовательной программы профессиональной подготовки нового типа (федеральный проект Ф-176). Классификатор и модель позволяют готовить рабочих и служащих повышенного уровня квалификации в соответствии с требованиями работодателей и за счет их средств. В 2007 г. обе разработки были отмечены дипломом Международного конгресса-выставки «Образование без границ», а их создателями получены свидетельства о государственной регистрации классификатора и модели в качестве практических результатов интеллектуальной деятельности.

В области создается оптимальная система непрерывного профессионального образования на основе систематического мониторинга актуальных и перспективных потребностей областного рынка труда. Институт проводит мониторинг анализа спроса на рабочую силу и ее предложения, которые имеются сегодня на региональном рынке труда, активно сотрудничает с управлением государственной службы занятости населения Кемеровской области (в 2007 г. издано учебное пособие «Мониторинг и прогнозирование потребностей предприятий в рабочих кадрах»).

В механизм государственно-частного партнерства заложены основные принципы взаимоотношений всех участников процесса подготовки рабочих кадров, главным из которых является отраслевой, что

позволяет обеспечить сбалансированность регионального рынка труда. Работодатели систематически привлекаются к работе по корректировке действующих государственных образовательных стандартов НПО. Учреждениями начального и среднего профессионального образования разработаны программы развития социального партнерства, интегрировавшие накопленный опыт и практику сотрудничества с работодателями, отделениями ФГСЗН, органами муниципальной власти. В Кузбассе все базовые предприятия заключили двусторонние соглашения о социальном партнерстве с образовательными учреждениями. Это уникальный для России опыт.

Одна из задач деятельности лаборатории государственно-частного партнерства Кузбасского регионального института развития профессионального образования – реализация научно-методического сопровождения разработок программ развития государственно-частного партнерства. Разработана и внедрена региональная модель социального партнерства; осуществляется соглашение о совместной разработке и реализации модели открытого непрерывного профессионального образования по подготовке квалифицированных рабочих и специалистов для металлургии.

Реализуется целевая программа по созданию системы непрерывного профессионального образования в рамках социального партнерства: ПЛ-19 – ЗСМК г. Новокузнецк (программа – победитель открытого конкурса Правительства РФ среди государственных учреждений начального и среднего профессионального образования).

В 2008 г. получены федеральные гранты по 30 млн. руб. ПУ № 78 г. Юрги и Кемеровским горнотехническим колледжем за реализацию инновационных моделей социального партнерства. Эти учреждения вошли в число победителей конкурса среди государственных учреждений начального и среднего профессионального образования, внедряющих инновационные образовательные программы, проводимого Министерством образования и науки РФ в рамках приоритетного национального проекта «Образование». Еще по 30 млн. руб. образовательные учреждения получают за счет средств социальных партнеров и областного бюджета.

В целях поддержки учреждений НПО и СПО Кемеровской области, внедряющих инновационные образовательные программы подготовки рабочих кадров и специалистов для высокотехнологичных производств, департаментом образования и науки Кемеровской области

при поддержке Кузбасского регионального института развития профессионального образования проводится областной конкурс «Лучшая инновационная программа развития образовательных учреждений начального и среднего профессионального образования».

Приоритетными являются инновационные программы развития учреждений начального и среднего профессионального образования по направлениям, имеющим наибольшее значение для экономики Кузбасса: горнодобывающая промышленность, металлургия и металлообработка, пищевая промышленность, сельское хозяйство, сфера услуг и строительство.

Результатом конкурса станет создание качественно новых условий обучения, повышение престижа начального и среднего профессионального образования для молодежи, рост инвестиционной привлекательности образовательных учреждений для работодателей.

Поддержка победителей областного конкурса на региональном уровне позволяет учреждениям начального и среднего профессионального образования, с одной стороны, эффективно реализовывать инновационные программы развития, утверждаться в статусе инновационных образовательных комплексов, с другой – дает возможность интегрировать положительный опыт деятельности ресурсных центров по подготовке рабочих кадров и участвовать в федеральных конкурсах на качественно новом уровне.

Деятельность института стала оказывать заметное влияние на выбор участниками регионального профессионально-образовательного сообщества и государственно-частными партнерами программно-целевых ориентиров и ценностно-смысловых приоритетов собственной деятельности и позволила получить следующие результаты:

- увеличилась доля вклада работодателей в организацию производственного обучения и производственной практики обучающихся;
- расширилось участие бизнес-сообщества в организации и проведении областных конкурсов профессионального мастерства и выставок образовательных достижений;
- увеличилась доля выпускников учреждений начального профессионального образования с повышенным рабочим разрядом, а также доля выпускников учреждений начального и среднего профессионального образования, трудоустроившихся по полученной профессии (специальности) в течение первого года.

В Кемеровской области создаются условия для участия работодателей в разработке и реализации государственной политики в сфере профессионального образования (прежде всего начального и среднего). Созданы и действуют областной и 27 территориальных координационных советов по профессиональной подготовке рабочих кадров для предприятий Кузбасса. Реализуется среднесрочная региональная целевая программа «Развитие системы образования и повышение уровня потребности в образовании населения Кемеровской области на 2008–2010 гг.». Изданы и выполняются распоряжения Администрации Кемеровской области о развитии социального партнерства в подсистемах НПО и СПО.

Губернатор Кемеровской области А. Г. Тулеев активно влияет на результативность и эффективность в решении вопросов совершенствования механизмов государственно-частного партнерства. Решением коллегии АКО (№ 445-р от 25 апреля 2008 г.) «О мерах по обеспечению рабочими кадрами и специалистами основных направлений экономической деятельности Кемеровской области» предусмотрен ряд мероприятий в целях эффективного обеспечения кадрами рабочих и специалистов основных направлений экономической деятельности Кемеровской области. Одна из них – разработка и реализация долгосрочной региональной межведомственной целевой программы «Подготовка квалифицированных рабочих и специалистов для основных направлений экономической деятельности в Кемеровской области на 2008–2015 гг.».

Необходимость разработки программы вызвана тем, что состояние трудовых ресурсов и системы профессионального образования области не отвечает требованиям растущей экономики, что затрудняет достижение стратегических ориентиров развития региона. Программа направлена на устранение диспропорций, сложившихся на областных рынках труда и образовательных услуг, и обеспечение планомерного воспроизводства кадрового потенциала экономики Кузбасса по наиболее значимым для региона видам экономической деятельности в условиях прогнозируемого сокращения его трудовых ресурсов. Выполнение программных мероприятий будет способствовать сокращению неудовлетворенного спроса и предложения на квалифицированную рабочую силу на областном рынке труда; повышению уровня образовательной, профессиональной и территориальной мобильности населения; сокращению доли неэффективных расходов в общей сумме рас-

ходов консолидированного бюджета области на образование; снижению рисков, связанных с реструктуризацией отраслей экономики, неблагоприятной демографической ситуацией и опережающим ростом стоимости рабочей силы по отношению к росту производительности труда.

Выполнение программных мероприятий позволит придать региональной системе профессионального образования новые качественные характеристики, необходимые для ее превращения в основной, эффективный инструмент регулирования в сфере занятости.

В современных условиях конкурентные преимущества в развитии российской экономики напрямую связаны с накоплением и реализацией человеческого капитала, который рассматривается как главная форма завершенных капиталовложений общества. Развитие страны и отдельных регионов, переход экономики от сырьевой модели к инновационной невозможны без подготовки высококвалифицированных специалистов. Реализация намеченных мероприятий в полном объеме возможна только совместными усилиями работодателей, учреждений профессионального образования, всех заинтересованных сторон.

Выгодность использования инструмента государственно-частного партнерства очевидна – государство получает конкурентоспособный рынок образовательных услуг, бизнес имеет возможность влиять на качество подготовки специалистов, учреждения профессионального образования при получении дополнительного инвестирования реализуют инновационные образовательные программы.

Стратегией развития России до 2020 г. предусмотрен переход на инновационный путь развития, связанный с масштабными инвестициями в человеческий капитал. Государственно-частное партнерство способно обеспечить своевременный переход в системе образования к стандартам нового поколения, отвечающим запросам инновационной экономики.

ТРУДОВЫЕ РЕСУРСЫ КОНДОПОЖСКОГО РАЙОНА (ОСНОВНЫЕ ТЕНДЕНЦИИ ИЗМЕНЕНИЙ ЗА 30 ЛЕТ)

О. А. Панов

*Администрация Кондопожского муниципального района
kondgorfo@onego.ru, devid@onego.ru*

В современной экономике рынок труда – одно из наиболее важных звеньев. Любые экономические реформы неизбежно принимают здесь особенно болезненные формы, поскольку для миллионов людей трудовая деятельность является основным источником дохода и главным полем личностной самореализации. Именно поэтому анализ рынка труда и в первую очередь трудовых ресурсов имеет первостепенное значение для принятия управленческих решений в сфере муниципального управления.

Для анализа изменений в исследуемой сфере необходимо четко определиться с предметом исследования. К трудовым ресурсам относится та часть населения, которая достигла трудоспособного возраста, в каждой стране определяемого законодательно (в США, России, Украине – 16–60 лет, в Канаде – 15–66, в Мексике и Португалии – 12–65). Во многих странах, особенно развивающихся, пенсионный возраст вообще не определен, поскольку отсутствует пенсионное обеспечение. В международной статистике трудоспособным принято считать население в возрасте от 15 до 65 лет. На практике во многих странах мира используется понятие «рабочая сила» – все работающие (экономически активное население) и те, кто имеет желание работать (зарегистрированные на бирже труда безработные). Из-за неопределенности статуса безработного и сложности расчетов для сельской местности понятие «рабочая сила» не полностью соответствует своему значению, поэтому используют более конкретное – «трудовые ресурсы». К трудовым ресурсам относятся все люди, достигшие трудоспособного возраста (кроме инвалидов), и работающие, в возрасте старше и моложе определенного возрастного барьера. По статистике ООН, трудоспособный контингент составляет приблизительно 65% населения мира.

Трудовые ресурсы как экономическая категория – это совокупность трудоспособного населения, потенциально готового участвовать в производстве материальных ценностей и оказании услуг на рынке труда. Трудовые ресурсы включают в свой состав все работоспособ-

ное, экономически активное население соответствующей территории. Таким образом, трудовые ресурсы – это часть населения соответствующего рабочего возраста, обладающего физической и интеллектуальной способностью к труду. В Российской Федерации в соответствии с действующим законодательством трудоспособный возраст начинается для всех с 16 лет и завершается в 55 для женщин и в 60 – для мужчин. Анализ ситуации на рынке труда в Кондопожском муниципальном районе за последние 28 лет показывает, что количество трудовых ресурсов медленно, но неуклонно снижается. Если в 1980 г. трудовые ресурсы района составляли 29 тыс. чел., то в 2008 г. – 26,5 тыс. чел., причем снижение этого показателя происходит равномерно, без явных скачков, как это видно из графика 1. Для того чтобы определить причину уменьшения трудовых ресурсов, целесообразно посмотреть на изменение численности населения в целом. Результаты анализа численности населения в Кондопожском районе свидетельствуют о том, что количество населения также неуклонно снижается от 48,5 тыс. чел. в 1980 г. до 42,7 тыс. чел. в 2008 г. Если такая тенденция сохранится, то к 2011 г. численность населения Кондопожского муниципального района может составить 42,5 тыс. чел.

При наложении графиков численности населения и численности трудовых ресурсов становится хорошо видно, что эти кривые примерно соответствуют друг другу (Ряд 1 и Ряд 2 рис. 1). В чем может заключаться причина такого положения дел?

Изменение численности населения происходит под влиянием таких факторов, как собственный прирост и миграция; естественный прирост населения определяется превышением рождаемости над смертностью.

Миграция показывает механическое движение или перемещение трудовых ресурсов по экономическим регионам. В Кондопожском районе миграция не оказывает сколько-нибудь существенного влияния на ситуацию с трудовыми ресурсами. Прирост населения за счет внешней миграции фактически отсутствует. По данным Госкомстата РК, в 2007 г. в район прибыло 690 чел., выбыло 844 чел.

Иностранная рабочая сила на территории района представлена малочисленной группой и серьезного влияния на состояние трудовых ресурсов не оказывает. В основном привлечение иностранной рабочей силы происходит на лесозаготовительных предприятиях и строящихся объектах ОАО «Кондопога». Их количество равно 45 чел. Иностранная

рабочая сила, работающая неофициально (предприятия, зарегистрированные в г. Петрозаводске), учету не поддается.

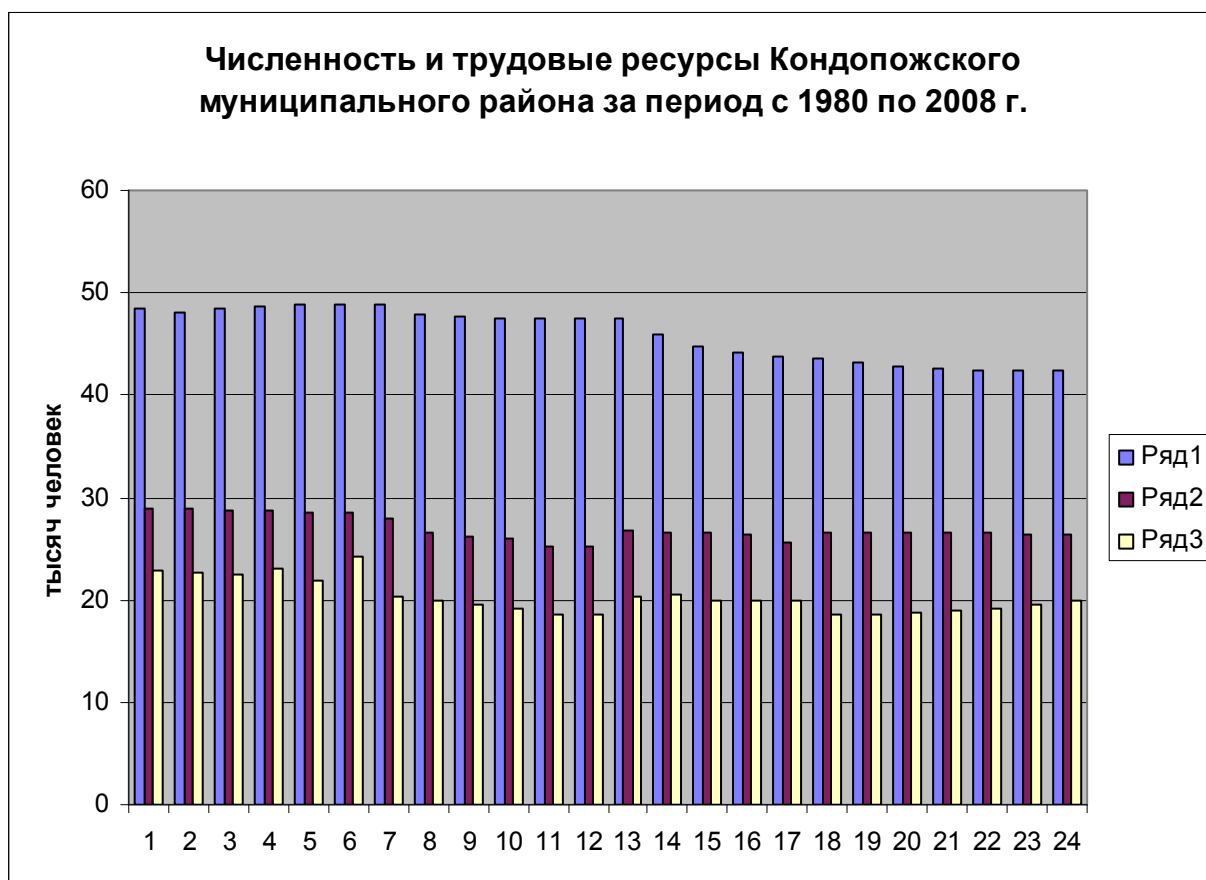


Рис. 1

Следовательно, причины кроются во влиянии других факторов. Основа экономики Кондопожского района – это целлюлозно-бумажный комбинат – ОАО «Кондопога», история которого началась еще в 30-х гг. прошлого века. «Кондострой» – строительство в 1923 г. ГЭС и бумажной фабрики в Кондопоге – явился первой послереволюционной крупномасштабной стройкой в Карелии, определившей создание новой отрасли промышленности республики и положившей начало формированию Кондопожского промышленного узла. Со временем бумажная фабрика превратилась в целлюлозно-бумажный комбинат (один из крупнейших в Европе) – ОАО «Кондопога», налоговые отчисления которого в основном и формируют доходную часть местного бюджета. Кроме налоговых платежей предприятие осуществляет финансирование за счет собственной прибыли и развитие социальной

сферы района – за последние годы построены Дворец искусств с органным залом, Ледовый дворец на 1800 мест, профилакторий и поликлиника, соответствующие по уровню оснащенности мировым стандартам.

Естественно, что именно с развитием этого градообразующего предприятия был связан массовый приезд в Кондопогу молодежи в 30-х годах прошлого века из других областей и республик СССР. Предприятие было построено и успешно работает до настоящего времени, но молодежь, приехавшая в Кондопогу, постарела, и за последние тридцать лет мы наблюдаем процесс естественного старения населения.

Важными количественными характеристиками состояния трудовых ресурсов и их динамики за тот или иной конкретный период служат показатели рождаемости, смертности и естественного прироста населения, исчисляемые соотношением соответствующих их фактических значений к среднегодовому количеству трудоспособных людей. Эти показатели обычно устанавливают среднее число рождений или смертей, а также разность между ними в расчете на 1000 чел. Расчетные данные свидетельствуют о том, что в последние годы как в целом по России, так и по всем ее экономическим регионам в отдельности произошло снижение рождаемости и повышение смертности населения, в результате чего снижается общая численность как населения, так и трудовых ресурсов примерно на 0,5% в год. В Кондопожском муниципальном районе ситуация аналогичная.

Рождаемость значительно снизилась – с 756 чел. в 1980 г. до 380 чел. в 1999 г., что обусловлено процессами естественного старения населения, о которых уже говорилось, социально-экономическими процессами, происходившими в России с 1991 г. За последние восемь лет этот показатель относительно стабилизировался и составляет около 450–500 чел. в год (рис. 2). Однако при этом уровень смертности остается весьма значительным для Кондопожского района, хотя и снизился за последние пять лет с 990 чел. до 700 чел. в год (рис. 3).

При наложении графиков рождаемости и смертности мы получаем реальную картину, свидетельствующую о приросте (или в данном случае – убыли) населения Кондопожского муниципального района за последние 28 лет (рис. 4). Данные свидетельствуют о том, что с 1991 г. в районе началась резкая убыль населения. В результате политической и экономической стабилизации в государстве естественная

убыль населения начала несколько уменьшаться с 2003 г., с 479 до 247 чел. в год.

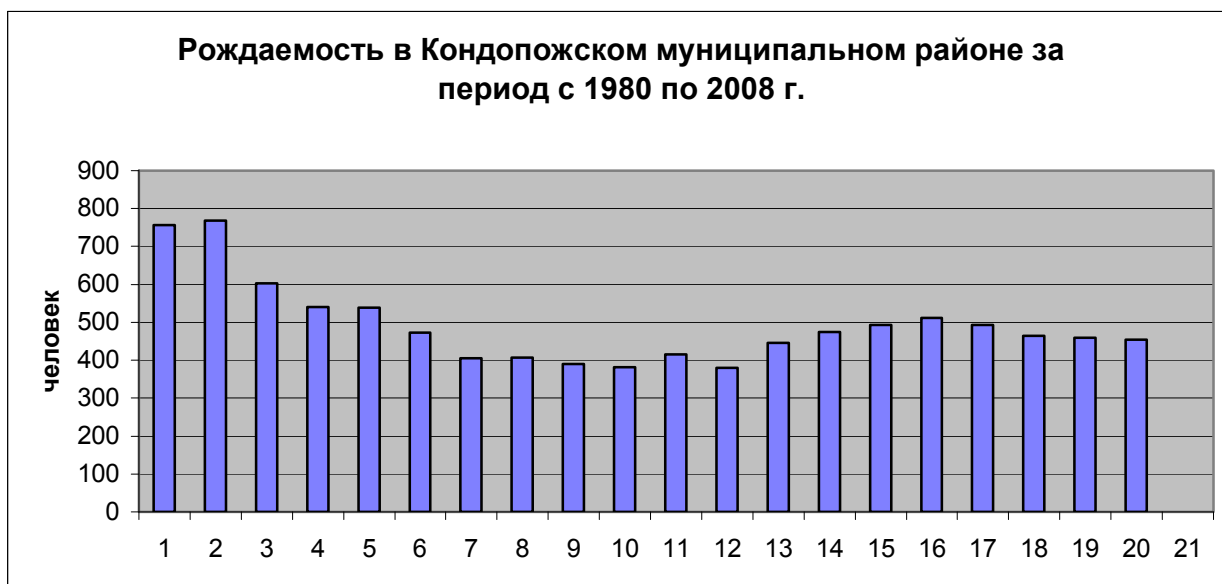


Рис. 2

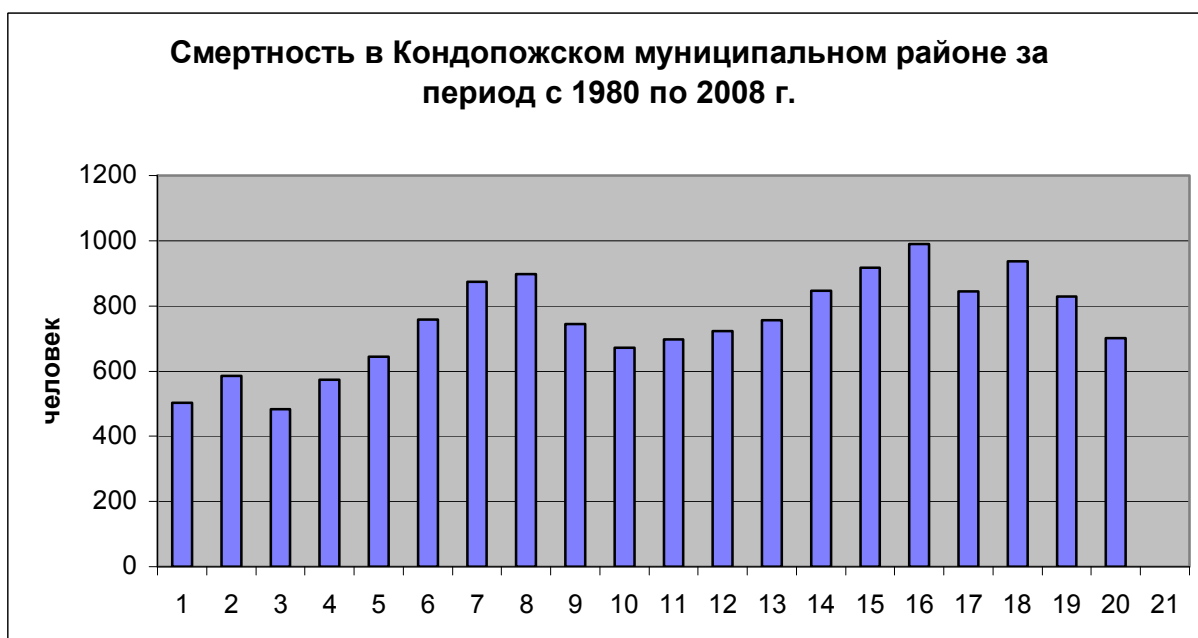


Рис. 3

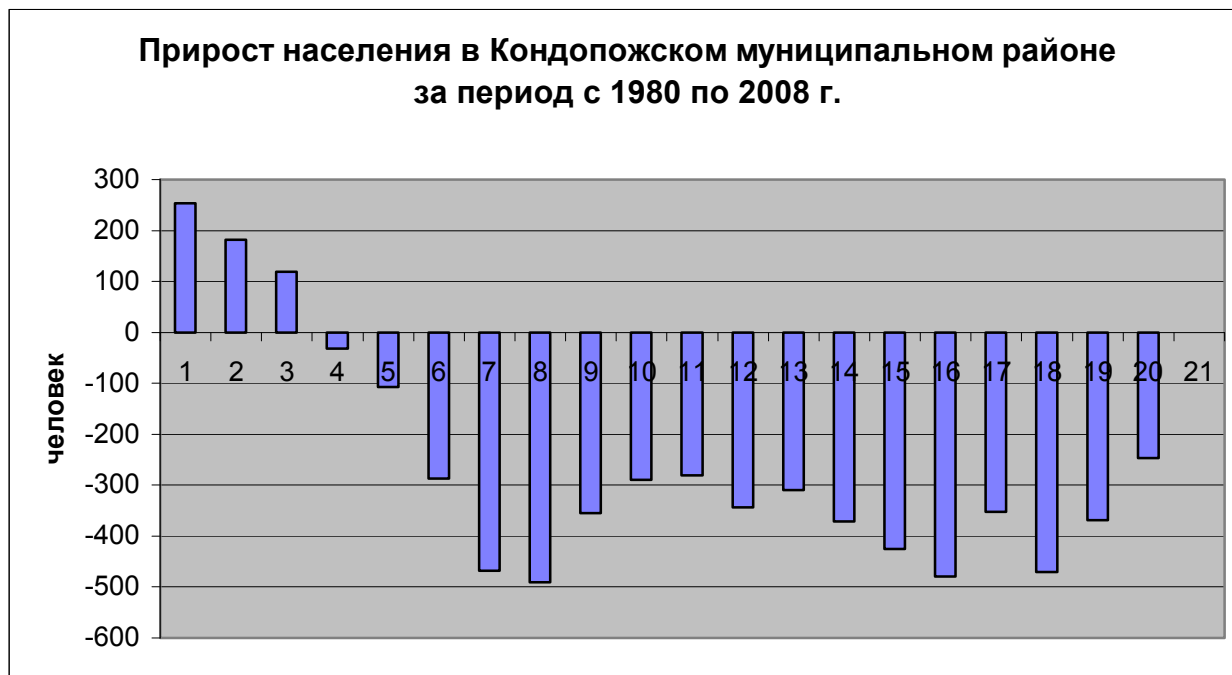


Рис. 4

Приведенные показатели оказывают непосредственное влияние и на ситуацию с наличием трудовых ресурсов в районе. Абсолютный прирост трудовых ресурсов в стране, регионе или отрасли определяется их разностью на начало и конец планируемого периода с учетом динамики миграции населения. Абсолютный прирост трудовых ресурсов в Кондопожском муниципальном районе составил за пять лет всего 90 чел., то есть практически равен нулю. Темп прироста трудовых ресурсов за отчетный или планируемый период характеризуется отношением абсолютной величины их прироста к общей численности на начало или конец соответствующего периода. В Кондопожском районе это 0,0034%.

Анализ трудовых ресурсов по Кондопожскому району показывает, что при снижении численности населения за последние пять лет (2003–2008 гг.) с 44,1 до 42,65 тыс. чел. объем трудовых ресурсов не уменьшился и составляет около 26,5 тыс. чел. При этом численность занятых в экономике уменьшилась с 19,96 до 18,95 тыс. чел., то есть пропорционально уменьшению численности населения (ряд 3 рис. 1). Таким образом, доля трудоспособного населения возросла с 60 до 62%. Данные результаты говорят о возможных проблемах с занятостью населения. Показатели безработицы подтверждают эти предположения.

В целом по республике численность зарегистрированных безработных на 1 января 2007 г. составила 3,3% (12,6 тыс. чел.), на 1 января 2008 г. составила 2,5% от ЭАН (9,7 тыс. чел.).

Ситуация на рынке труда Кондопожского муниципального района наглядно прослеживается на рис. 5, где приведены данные о среднегодовой численности безработных в районе с 1993 по 2008 г.



Рис. 5

Резкий рост безработицы прослеживался с 1991 по 1998 г., что было связано с серьезнейшим социально-экономическим кризисом в России. Дефолт государства в 1998 г. несколько оживил деятельность экспортно-ориентированных предприятий, к которым относятся кондопожские предприятия целлюлозно-бумажной, лесной и деревообрабатывающей промышленности (ОАО «Кондопога», ОАО «КЛПХ», ОАО «КЛЭЗ» и другие). Однако с 2002 г. рост безработицы в районе возобновился и достиг 1300 чел. в 2006 г. В настоящее время ситуация меняется: по состоянию на 1 июля 2008 г. в Центре занятости населения Кондопожского района зарегистрированы 539 безработных, что

на 272 чел. меньше, на начало года – 811 чел., по сравнению с аналогичным периодом 2007 г. произошло снижение в 1,7 раза.

Уровень безработицы составляет 2,4% (на 01.07.2007 г. – 4,07%). При содействии Центра занятости населения в отчетном периоде нашли работу 1045 чел., из них 377 безработных.

Значительное изменение ситуации с безработицей в районе произошло во многом благодаря реализации Программы социального и экономического развития района на 2007–2011 гг.

Горнопромышленный комплекс района сейчас развивается очень хорошими темпами. ООО «Карелминерал» – это предприятие было создано с целью добычи и переработки полезных ископаемых, в частности сланца и габбро-диабазы, для производства минеральных посыпок, используемых для изготовления современных кровельных материалов. В настоящее время реализованы все планы и проекты по решению вопросов, связанных с энергоснабжением и газификацией предприятия. На 90% завершён монтаж технологической части оборудования линии по выпуску минеральных посыпок, проводятся испытания по выпуску промышленных образцов по заявкам клиентов. Выпущено порядка 300 т готовой продукции различных сортов. Создано 40 рабочих мест. Хорошими темпами развивается ООО «Кондопожский шунгитовый завод», основным видом деятельности которого является добыча щебня. В 2007 г. объём производства основных видов продукции в натуральном выражении составил 433,9 тыс. куб. м. (рост 52% по сравнению с 2006 г.). Отгружено готовой продукции на сумму 87,8 млн. руб. (увеличение в 3,3 раза по сравнению с 2006 г.). В рамках проводимой модернизации производства предприятием приобретен новый производственный комплекс. В результате планируется увеличение объёмов производства и реализации щебня. ООО «Промышленная группа "Диабаз"» занимается разработкой карьера в п. Кяппесельга Кондопожского муниципального района. В 2007 г. выполнены подготовительные работы и начаты строительство карьера и попутная добыча габбро-диабазы. В 2007 г. освоили добычу камня.

Качественно изменилась ситуация с обработкой древесины и производством изделий из дерева, за счет реконструкции, проведенной в ООО «Кондопожский лесопильно-экспортный завод». В 2007 г. реконструкция на предприятии завершена – приобретено новое оборудование – линия распиловки и сортировки. Объём производства в 2007 г. составил 40 тыс. куб. м.

Целлюлозно-бумажное производство в районе представлено ОАО «Кондопога». По итогам 2007 г. получены следующие результаты работы предприятия: выработано около 717 тыс. т газетной бумаги; картона коробочного – 30 тыс. т; изготовлено кирпича керамического – 18,3 тыс. шт., произведено бумаги потребительской 2,4 тыс. пачек. За счет всех видов продукции, выпускаемых ОАО «Кондопога», выпуск готовой продукции в 2007 г. увеличился на 112 млн. руб., или на 1,1%, по сравнению с 2006 г.

Активно развивается ОАО «Кондопожское лесопромышленное хозяйство», основным видом деятельности которого является лесозаготовка. Объем лесозаготовок в 2007 г. составил 208 тыс. куб. м. В 2007 г. осуществлялось техперевооружение производства за счет собственных средств и за счет приобретения аффилированной фирмой для нужд предприятия новой заготовительной и лесовозной техники.

На ОАО «Кондопожский комбинат хлебопродуктов» в 2006–2007 гг. произведена модернизация комбикормового цеха с целью изменения технологии производства и улучшения качества комбикормов. В 2007 г. затраты составили 4592 тыс. руб. В результате объемы производства и реализации готовой продукции возросли почти в 2 раза.

ОАО «Кондопожский хлебозавод» – в 2007 г. предприятием получен коммерческий кредит на сумму 24 млн. руб. для реализации проекта по обновлению хлебобулочного и кондитерского производства. На сегодняшний день на предприятии установлено и пущено в эксплуатацию новое оборудование.

На ОАО «Кондопожская птицефабрика» – в 2007 г. проведена реконструкция и запущены в эксплуатацию цех № 12 по выращиванию молодняка птицы, цех № 3 для содержания кур-несушек. Проведены строительные работы и подготовлены под монтаж оборудования цех № 2, цех убоя птицы. Процесс реконструкции осуществляется за счет средств собственника (ОАО «Кондопога») и кредитных ресурсов. С момента начала реконструкции на птицефабрике выращено две партии птицы, улучшилась сохранность, выросла продуктивность на 12,6% в 2007 г. по сравнению с 2006 г.

Это только некоторые факты работы промышленных предприятий Кондопожского района, позволившие достичь значительного – в два раза – снижения уровня безработицы в районе за два года.

Анализ трудовых ресурсов района осуществлялся на основании статистических данных, при этом показатели 2008 г. – прогнозные. Исходя из вышеизложенного анализа, можно сделать несколько общих выводов.

Во-первых, в Кондопожском муниципальном районе наблюдается снижение численности населения. Причем за последние 5–7 лет этот процесс несколько замедлился. Соответственно снижается численность трудовых ресурсов, однако при этом количество занятых в экономике за последнее десятилетие стабильно сохраняется на уровне 20 тыс. чел. Учитывая появление новых предприятий и одновременную оптимизацию численности работающих на действующих предприятиях в связи с интенсификацией производства и применением высокотехнологичного оборудования, можно прогнозировать сохранение этой тенденции на ближайшие пять лет.

Во-вторых, с 1991 г. в районе фиксируется резкая убыль населения. Однако в результате политической и экономической стабилизации в государстве естественная убыль населения начала несколько уменьшаться с 2003 г., что позволяет сделать оптимистичные прогнозы о возможном прекращении естественной убыли населения в течение ближайших пяти лет.

В-третьих, ситуация на рынке труда района, благодаря совместным, скоординированным усилиям социальных партнеров, остается управляемой. Численность зарегистрированных безработных на протяжении последних двух лет снижается, по состоянию на 1 июля 2008 г. в Центре занятости населения Кондопожского района зарегистрированы 539 безработных, что на 272 чел. меньше, чем в начале года.

Обобщая информацию, необходимо констатировать факт некоторой стабилизации ситуации на рынке труда и трудовых ресурсов Кондопожского района. В числе прочих положительных причин, имеющих общегосударственный характер, нужно отметить и определенный эффект от реализации Программы социального и экономического развития Кондопожского муниципального района на 2007–2011 гг.

Список литературы

1. Глушанок Т. М. Влияние экономических преобразований на рынок труда / Карельский научный центр РАН, Институт экономики. Петрозаводск, 2008.
2. Социально-экономическое положение г. Кондопоги и Кондопожского района: Статистические бюллетени 1991, 1995–1998 гг.
3. Отчеты о работе администрации г. Кондопоги и Кондопожского района за 1998–2001 гг.
4. Экономическое и социальное развитие городов и районов Республики Карелия за 1992 г.: Бюллетень Госкомстата РФ / Государственный комитет Республики Карелия по статистике. Петрозаводск, 1993.
5. Основные показатели деятельности органов службы занятости населения Республики Карелия: Бюллетень Министерства труда и занятости Республики Карелия. Петрозаводск, 2008.

СИСТЕМА НЕПРЕРЫВНОГО ОБУЧЕНИЯ – ОСНОВА ДЛЯ ЕДИНОГО ЕВРОПЕЙСКОГО ОБРАЗОВАТЕЛЬНОГО ПРОСТРАНСТВА

А. Н. Самолдин, Н. А. Хуторова

*Московский государственный университет леса
samoldin@mgul.ac.ru, khutorova@mgul.ac.ru*

В настоящее время любая высокоразвитая страна связывает свой успех с развитием своего научного и культурного потенциала, что во многом определяется состоянием системы образования.

При этом в условиях стремительного развития мировой экономики и резких потрясений финансовых рынков происходят существенные изменения в системе образования, вызванные ускорением темпов развития общества и, как следствие, – необходимостью постоянно адаптироваться к быстро меняющимся условиям.

Концепция непрерывного образования «Life Long Learning» принята сегодня во всем цивилизованном мире как некая глобальная стратегия. Эта концепция приводит к формированию нового типа homo faber, человека работающего или, в более широком аспекте, человека

действующего, занимающего активную жизненную позицию в современном мире. Концепция «Life Long Learning» отвечает вызовам современной информационной эпохи. Поток новой информации увеличивается в геометрической прогрессии. Работающий субъект вынужден квалифицированно обрабатывать этот поток, чтобы оставаться в курсе происходящего и сохранять собственную функциональность на рынке труда. Важным аспектом современной жизни является увеличение срока продуктивной человеческой жизни. Неоспоримым является факт «старения» цивилизованного мира. Становится все больше людей старшего возраста, чей биологический и интеллектуальный уровень позволяет им находить себе применение в активной деятельной жизни долгие годы. Для того чтобы оставаться востребованными в социуме, эти люди должны переучиваться, осваивать новые знания и навыки. В последнее время средний возраст студентов в европейских странах и США стремительно растет, причем в некоторых странах уже достиг 45 лет. Современный работодатель предъявляет жесткие требования к своим работникам. Эти требования сегодня называют необходимыми компетенциями. Компетенция – это комплексное качество работника, сумма нескольких составляющих: знаний, навыков, поведенческих моделей, позволяющих решать те или иные задачи. Одной из главных востребованных компетенций сегодня является «обучаемость» или «гибкость» (flexibility). Обучаемость предполагает, что субъект способен действовать на основе вновь порождаемых моделей, а не только на базе прошлого опыта. Современный бизнес требует эффективной адаптации субъекта к динамично изменяющейся ситуации. Адаптация же предполагает не столько приспособление к ситуации по принципу наименьших потерь, сколько овладение новизной и использование заключенных в ней возможностей.

Одним из главных принципов системы непрерывного обучения «LLL» является самообразование. Параметр самообразования имеет большое значение и в формальном образовании, предоставляемом набором неких образовательных программ по тем или иным проблемам.

Современный человек поставлен перед вызовом эпохи существенно продлить время своей продуктивной жизни. Уходит в прошлое стереотип о пенсионной старости и связанное с ним представление об угасающих креативных способностях человека [1]. Главные задачи данной системы состоят в том, чтобы активизировать его собственную способность учиться и переучиваться, т. е. постоянно обновлять свой

взгляд на вещи в соответствии с его целью. Важным препятствием при обучении взрослых оказывается их жизненный опыт, весь набор их стереотипов, как профессиональных, так и мировоззренческих.

Система LLL охватывает всю жизнь индивидуума, начиная с дошкольного возраста, не имея конкретных пределов. Так, система образования в большинстве стран содержит следующие уровни:

- дошкольное образование – 4–7 лет,
- школьное образование – 6–17 лет,
- высшее образование – 17–25 лет,
- различные формы дополнительного профессионального образования – 25–...:
 - последипломное образование (аспирантура, докторантура),
 - краткосрочное повышение квалификации,
 - профессиональная переподготовка,
 - получение дополнительной квалификации.

Неоспорим факт важности каждого из этих этапов, предметом исследования данной статьи все же является кластер дополнительного профессионального образования во всем своем многообразии, т. к. именно в этом элементе сосредоточены возможности для непрерывного обучения в течение всей жизни.

Дополнительное профессиональное образование вполне может рассматриваться как инструмент интеграции образовательных уровней в современную систему непрерывного образования.

Принцип «обучение в течение всей жизни» «LLL» является важнейшим элементом создания общеевропейского образовательного пространства, началом которого явилось подписание Болонской декларации. Впоследствии эти положения были закреплены в Копенгагенской декларации, подписанной министрами образования и одобренной Европейской Комиссией в июне 2002 г. Этот документ явился логическим развитием положением Болонского процесса, касательно формирования единого образовательного пространства для программ дополнительного образования и повышения квалификации. Декларация нацелена на повышение прозрачности и мобильности обучающихся. В основу было положено соглашение сторон по принципиальным вопросам:

- Определение инструментария для введения системы европейской квалификации European Qualification Framework (EQF).

• Интеграция расширяющегося Europass-VET (Vocational Education and Training, дополнительное образование и повышение квалификации) и Европейского учебного плана в единый документ для транспарентности квалификации и знаний.

• Установление единых критериев для гарантии качества VET.

• Содействие воплощению итогов обучения в жизнь, содействие мобильности в процессе получения дополнительного образования и повышения квалификации путем введения системы кредитов (зачетных единиц) в дополнительном образовании и повышении квалификации (ECVET) (Establishing Credit system in Vocational Education and Training). Введение системы кредитов по типу ECTS (европейская система зачетных единиц) явилось средством поддержки крупномасштабной мобильности слушателей (обучающихся). Кредиты могут быть получены в рамках образования, включая обучение в течение всей жизни, при условии признания университетами соответствующих образовательных программ.

Согласно правилам, закрепленным в Копенгагенской декларации, Еврокомиссия несет субсидиарную ответственность за качество дополнительного образования наряду с правительством страны нахождения. Еврокомиссия прописывает правила, издает директивы, принимает решения, выдает рекомендации в проведении обучения. Важно отметить, что сформулирована единая политика в области ДПО для стран – членов ЕС, где стоит отметить 6 главных задач:

1. Содействие мобильности преподавателей и инструкторов.

2. Стимулирование сотрудничества образовательного учреждения с предприятием бизнеса в процессе повышения квалификации.

3. Развитие процесса обмена информацией и опытом в единой образовательной системе стран членов ЕС.

4. Работа в тесной связи с бизнесом, бизнес предъявляет спрос на конкретные образовательные программы и курсы.

5. Интеграция образовательных учреждений с рынком труда.

6. Расширение инструментария для проведения программ дополнительного образования и повышения квалификации [2].

Практически во всех странах Европейского Союза, а также в Австралии, Республике Корея, Японии активно реализуется концепция «Обучение в течение всей жизни», предусматривающая различные формы обучения граждан, включая безработных, лиц с ограничениями в физическом или умственном развитии, а также людей старших воз-

растных групп. В Германии, Франции, Финляндии, Швеции, Бельгии, Великобритании, Италии реализуются специальные правительственные программы, предусматривающие целевое инвестирование в непрерывное профессиональное образование. На рис. 1 отражена степень вовлеченности населения стран ЕС в процесс непрерывного образования.

Таблица 1 [6] наглядно отражает тенденцию нарастания спроса на различные программы ДПО в европейских странах. В настоящее время 60% европейцев в возрасте от 5–29 лет участвуют в различных образовательных программах. Этот показатель соизмерим с показателем США и на 18% выше, чем в Японии. Постоянно растет время, затраченное молодыми гражданами ЕС на образование и повышение квалификации¹.

¹ Progress towards the Lisbon objectives in education and training Indicators and benchmarks. 2008. P. 62.

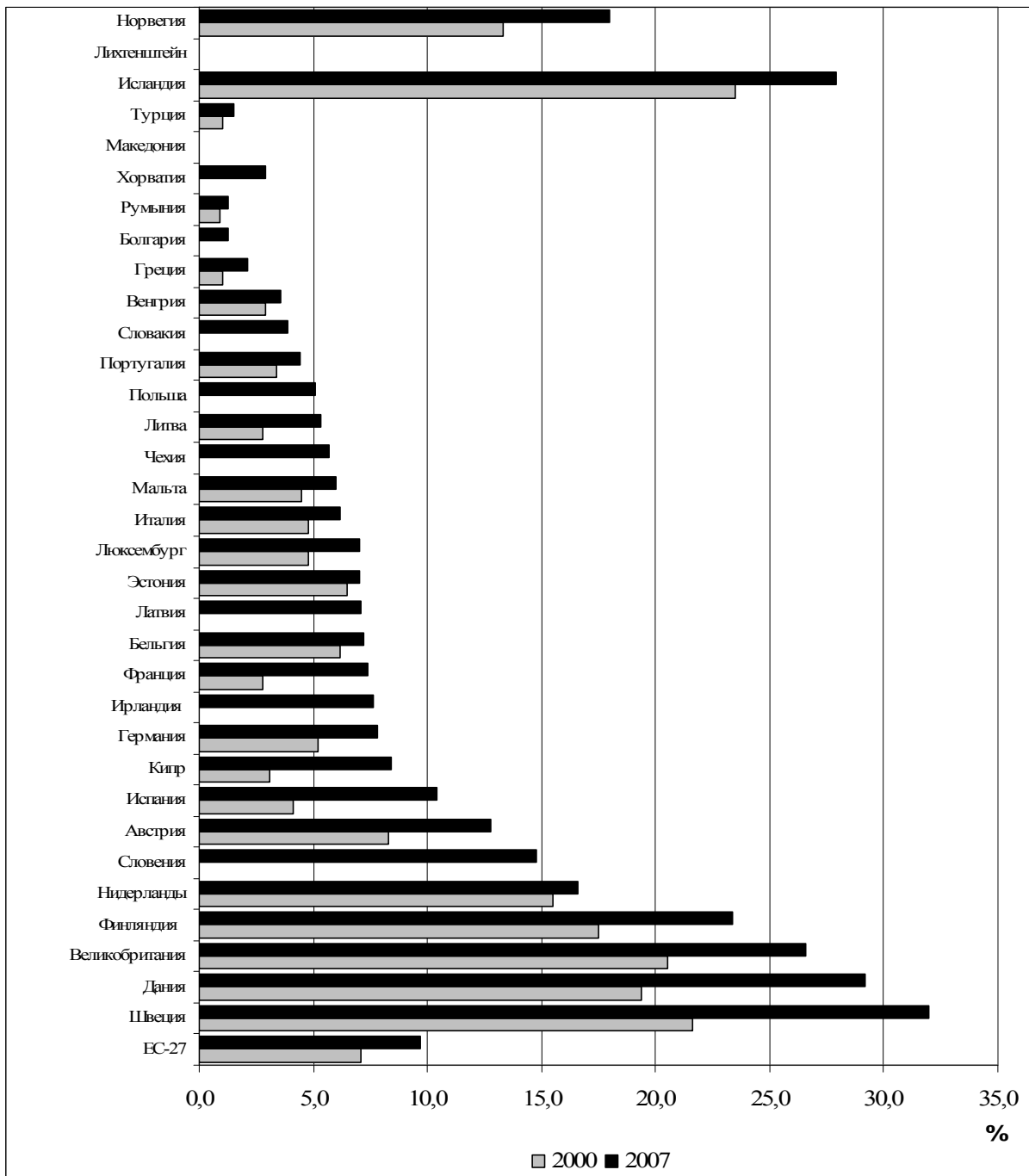


Рис. 1. Степень вовлеченности населения стран ЕС в процесс непрерывного образования [5]

Таблица 1

Динамика основных показателей степени образованности граждан ЕС

	Раннее окончание школы	Непрерывное обучение «LLL»	Дополнительное образование после школы	Высшее техническое образование
ЕС				
Бельгия				
Болгария				
Чехия				
Дания				
Германия				
Эстония				
Ирландия				
Греция				
Испания				
Франция				
Италия				
Кипр				
Латвия				
Литва				
Люксембург				
Венгрия				
Мальта				
Нидерланды				
Австрия				
Польша				
Португалия				
Румыния				
Словения				
Словакия				

Финляндия				
Швеция				
Великобритания				
Хорватия				
Турция				
Исландия				

	стремительный рост
	достигнутый уровень
	снижение
	минимальное значение, близкое к нулю

Таблица 2 иллюстрирует положение дел в лидирующих странах по показателю вовлеченности населения стран ЕС в возрасте 25–65 лет в систему непрерывного обучения.

Таблица 2

Доля вовлеченных в процесс «LLL» в возрасте 25–65 лет в странах ЕС [6]

	Стратегическая цель ЕС к 2010 г.	Страны с наилучшими показателями			Реальный показатель по ЕС в среднем
		Швеция	Дания	Великобритания	
Доля вовлеченных в процесс «LLL» в возрасте 25–65 лет	12,5%	32%	29,4%	26,6%	9,7%

Современное состояние системы «LLL» в странах ЕС можно охарактеризовать следующими показателями:

• Лидируют 5 стран с наилучшими показателями, среди них: Швеция, Великобритания, Дания, Норвегия и Ирландия.

• Словения, Франция, Финляндия, Австрия, Испания и Нидерланды вплотную подошли к странам-лидерам. 16 европейских стран уже разработали национальную стратегию «LLL», затрагивающую все уровни образования и повышения квалификации в течение всей жизни.

• На данный момент пока еще менее 10% взрослых граждан ЕС вовлечены в процесс «LLL», он идет в сторону увеличения доли, запланированной в рамках ЕС в 12,5% к 2010 г.

Таким образом, увеличение доли участия взрослых в системе «LLL» отражает основные тенденции в странах ЕС. Только за период 2000–2007 гг. больше на 2 млн. чел. в возрасте 5–29 лет в странах ЕС стали участвовать в программах «LLL». Причем в таких странах, как Италия, Бельгия и Франция, уже 100% детей в возрасте 4 лет охвачены дошкольными образовательными программами, еще в 12 странах ЕС превышен запланированный «лиссабонской стратегией» показатель в 90% [6].

Вследствие нарастающих тенденций и повышения спроса на рынке услуг программ непрерывного обучения в Европе становятся популярными новые виды кредитов, в частности «Займ на развитие карьеры» («A Career Development Loan»). Это специальная программа заимствования на развитие своей карьеры, на посещение образовательных программ по повышению квалификации или переквалификации. Это краткосрочные (до 3 лет) займы на льготных условиях, выплаты по которым начинаются лишь через 1 месяц после трудоустройства. Процент несколько ниже обычного банковского кредита, сумма займа может достигать 15 тыс. евро либо 8000 фунтов стерлингов. Кредит может покрывать различные расходы, в т. ч. оплату обучения, транспортные расходы, оплату проживания и питания на время обучения² [8].

В современном обществе все взаимосвязано, и изменения на рынке труда в виде падения спроса либо, наоборот, роста на тех или иных специалистов обязательно отразятся на рынке образовательных услуг, но человек постоянно образующийся будет постоянно востребован рынком. Степень подготовленности, уровень компетенции являются основными критериями для работодателя любой страны.

² Learning and Skills Council (LSC).

Список литературы

1. *Сергеева О. Б.* Жизнь в парадигме Life long learning // www.mbsschool.ru
2. Study on the implementation and development of an ECVET system for initial vocational education and training. Final report October 2007 Documentation of the study carried out by f-bb/BIBB on behalf of the European Commission.
3. European Credit Point System for Vocational Education and Training. Technical Specifications, Report of the working group dated June, 28, 2005, pp. 1.4 and 2.3.
4. *Wellen R.* (2005, August 16). The University Student in a Reflexive Society: Consequences of Consumerism and Competition. *Higher Education Perspectives*.
5. DG Education and culture Eurostat UOE.
6. Progress towards the Lisbon objectives in education and training Indicators and benchmarks 2008.
7. www.europa.eu
8. <http://www.lifelonglearning.co.uk>

СОЦИАЛЬНОЕ ПАРТНЕРСТВО В РЕАЛИЗАЦИИ АКТИВНОЙ ПОЛИТИКИ ЗАНЯТОСТИ (НА ПРИМЕРЕ Г. УФЫ РЕСПУБЛИКИ БАШКОРТОСТАН)

В. Д. Сорокин

*Государственное учреждение «Центр занятости населения города Уфы»
ubt@uzan.ufanet.ru*

Взаимодействие между социальными партнерами

Для эффективного решения проблем трудоустройства усилий только центров занятости населения недостаточно. Как показала практика, только совместная работа социальных партнеров (органов местной власти, работодателей, профсоюзов, центров занятости населения и других заинтересованных структур) позволяет активно влиять на рост занятости населения в г. Уфе. Механизм такого сотрудничества

начал работать с 2006 г. в рамках раздела 3 «Обеспечение занятости и развития рынка труда» Территориального соглашения между городским объединением организаций профсоюзов, городским объединением работодателей и Администрацией городского округа город Уфа Республики Башкортостан (см. Приложение 1). При этом можно отметить, что администрации городского округа город Уфа Республики Башкортостан и районов города, городское объединение организации профсоюзов, городское объединение работодателей считают актуальными вопросы обеспечения эффективной занятости населения.

В 2008 г. администрацией городского округа город Уфа Республики Башкортостан и Управлением ГСЗН при Минтруде РБ принят ряд решений и постановлений, направленных на организацию занятости граждан, испытывающих трудности в поиске работы, особенно молодежи. Среди них:

- Программа содействия занятости населения городского округа город Уфа Республики Башкортостан на 2008–2010 гг.;

- Постановление главы Администрации городского округа город Уфа Республики Башкортостан от 31 января 2008 г. № 424 «О проведении мероприятий по организации занятости молодежи в 2008 году»;

- Постановление главы Администрации городского округа город Уфа Республики Башкортостан от 31 января 2008 г. № 430 «Об организации оплачиваемых общественных работ»;

- Постановление главы Администрации городского округа город Уфа Республики Башкортостан от 30 мая 2008 г. № 3137 «О выделении денежных средств на временную занятость школьников».

Следует отметить, что Администрация города, учитывая особую значимость занятости школьников в летнее время, выделила денежные средства в размере 3 млн. руб. для отделов образования на организацию временной занятости 7456 школьников по ремонту школ и благоустройству территорий, а также комитету по молодежной политике в размере 1 млн. руб. для подростковых клубов.

Социальные партнеры активно влияют на политику занятости в городе.

Администрация городского округа город Уфа Республики Башкортостан:

• проводит социально-экономическую политику развития городского округа город Уфа Республики Башкортостан, направленную на создание нормальных условий для жизни и работы горожан;

- еженедельно отслеживает динамику изменения числа безработных граждан и уровня безработицы по сравнению с аналогичным периодом прошлого года;

- принимает решения по временной занятости несовершеннолетних граждан и граждан, испытывающих трудности в поиске работы, организации оплачиваемых общественных работ;

- проводит общие собрания с работниками образования, промышленности, молодежными организациями с освещением на них вопросов по занятости населения и проведения профориентационных мероприятий со школьниками;

- организует работу Уфимского городского координационного комитета по содействию занятости населения;

- предоставляет возможность для освещения проблем занятости населения в средствах массовой информации;

- проводит мониторинги среди населения и работодателей по вопросам занятости населения;

- освещает вопросы занятости населения в информационных сборниках.

Работодатели как главные партнеры службы занятости:

- более 4000 работодателей ежегодно предоставляют заявки на замещение от 70 до 100 тыс. вакантных рабочих мест;

- более 500 работодателей активно участвуют в проводимых ярмарках вакансий (целевых отборах);

- более 300 работодателей предоставляют квоты рабочих мест для инвалидов и других категорий граждан, особо нуждающихся в социальной защите;

- участвуют в семинарах, круглых столах, конференциях.

Профсоюзные организации:

- участвуют в работе Уфимского городского координационного комитета содействия занятости населения;

- принимают участие в работе совещаний, круглых столов по вопросам занятости населения.

Средства массовой информации (газеты «Вечерняя Уфа» «Вестник», «Работа для Вас», «Уфимские ведомости», «Уфимская неделя», «Республика Башкортостан», «Российская газета», «Аргументы и факты», ТВ «Вся Уфа», телеканал «БСТ» и другие):

- освещают мероприятия, проводимые службой занятости;

- размещают информацию о вакантных рабочих местах;
- размещают информацию о проводимых ярмарках вакансий;
- размещают информацию о состоянии рынка труда.

Уфимский городской фонд развития и поддержки малого предпринимательства:

- организует консультации для граждан, занимающихся предпринимательской деятельностью и желающих открыть собственное дело;
- предоставляет кредиты безработным гражданам, желающим открыть собственное дело.

Управление образования городского округа город Уфа Республики Башкортостан:

- организует Дни открытых дверей для выпускников школ;
- участвует в организации выставки «Образование. Наука. Карьера»;
- организует временную занятость школьников в свободное от учебы время.

Комитет по молодежной политике городского округа город Уфа Республики Башкортостан:

- участвует в организации временной занятости учащейся молодежи;
- обеспечивает защиту социально-экономических прав работающих и учащейся молодежи.

Социальное партнерство: работодатель – государственная служба занятости

Мегаполис, по сравнению с небольшими городами, несомненно, отличается большими масштабами, в том числе и более объемным рынком труда, более сложной его структурой. Поэтому для ускорения процессов интеграции спроса и предложения рабочей силы на рынке труда, а также в целях сближения интересов работодателей и граждан, ищущих работу, в г. Уфе на постоянной основе была создана в 1998 г. Уфимская биржа труда, которая впоследствии была преобразована в государственное учреждение «Центр занятости населения города Уфы». Работа ЦЗН г. Уфы построена по принципу биржи труда, то есть создана среда сближения интересов для работодателей и граждан, ищущих работу, в том числе и безработных граждан.

Одной из основных задач, возложенных на ЦЗН г. Уфы, является оказание информационно-консультационных услуг населению, предоставление гражданам возможности самостоятельного поиска работы, а работодателям – широкого спектра услуг в подборе необходимых сотрудников.

Для реализации отношений между партнерами на рынке труда города Уфы «работодатель – ищущий работу гражданин» в нашем Центре занятости созданы соответствующие условия. Оказание услуг осуществляется согласно требованиям Административных регламентов Роструда.

Работодатель имеет возможность:

- подать заявление-анкету о предоставлении государственной услуги содействия в подборе необходимых работников;
- разместить информацию о вакантных рабочих местах на стендах службы занятости, в электронных информационных киосках и стендах с сенсорным управлением, средствах массовой информации, на странице ЦЗН г. Уфы в сети Интернет;
- принять участие в отраслевых ярмарках вакантных рабочих мест;
- воспользоваться общегородской компьютерной базой данных граждан, ищущих работу, с целью отбора кадров на вакантные рабочие места;
- получить консультации по правовым вопросам;
- ознакомиться с законодательными и нормативными актами по занятости населения и аналитическими материалами по рынку труда;
- участвовать в проводимых ЦЗН семинарах, совещаниях, конференциях;
- осуществлять конкурсный отбор кандидатов на имеющиеся вакансии.

Гражданин, ищущий работу, имеет возможность:

- на основании заявления-анкеты получить государственную услугу специалистов ЦЗН содействия в поиске подходящей работы;
- осуществлять самостоятельный поиск работы с использованием электронных информационных киосков и стендов с сенсорным управлением, информационных стендов;
- участвовать в еженедельных отраслевых ярмарках вакансий учебных и рабочих мест;

- получить консультации по вопросам труда, занятости и основам предпринимательской деятельности;
- разместить резюме (анкетные данные) на странице ЦЗН г. Уфы в сети Интернет и в базе данных граждан, ищущих работу;
- получить государственную услугу по профессиональной ориентации, социальной адаптации и психологической поддержке.

Основным принципом нашей работы является доступность любой информации для каждого обратившегося.

Приоритетным направлением деятельности службы занятости является укрепление деловых связей, партнерских отношений с работодателями, это продиктовано требованием времени. Структурные преобразования в экономике продолжают, и усилия органов службы занятости должны быть направлены на содействие росту производительности труда, на удовлетворение все более возрастающих потребностей работодателей в качественной рабочей силе. В своей практической деятельности ЦЗН г. Уфы всегда стремился соответствовать этому требованию и добился определенных результатов.

В 2008 г. более 4 тыс. работодателей города активно сотрудничали с органами службы занятости в плане предоставления информации об имеющихся у них вакантных рабочих местах. За 2008 г. службой занятости г. Уфы было зарегистрировано более 70 тыс. вакантных рабочих мест.

Главная задача ЦЗН г. Уфы как центра интеграции спроса и предложения рабочей силы заключается в создании условий для эффективного отбора кадров для работодателей города. Для этого в Центре занятости производится аккредитация работодателей, которая позволяет более результативно решать проблему комплектования кадрами. В настоящее время такую аккредитацию прошли более двух тысяч работодателей.

В практику работы Центра занятости прочно вошли целевые отборы кадров в силу их высокой эффективности и отдачи как один из главных рычагов, влияющих на удовлетворение спроса работодателей на рабочую силу.

В течение 2008 г. в ЦЗН г. Уфы проведено 44 ярмарки вакансий и учебных рабочих мест (по 3–4 ярмарки для каждого вида экономической деятельности). Еженедельные четверговые ярмарки вакансий посетило более 30 тыс. чел., из них более 3,7 тыс. чел. получили работу.

В ярмарках вакансий приняли участие около 900 работодателей, которые представили более 7 тыс. вакантных рабочих мест.

Другой формой содействия комплектованию кадрами работодателей города является подбор специалистов и рабочих из общегородской компьютерной базы данных (8 центров занятости населения), которая в настоящее время содержит сведения о 7 тыс. граждан, зарегистрированных в качестве ищущих работу. В 2008 г. этой услугой воспользовалось 56 работодателей. Ими было отобрано более 4 тыс. кандидатов на замещение вакантных мест, из их числа 970 удалось получить постоянную работу.

Условия на рынке труда постоянно изменяются, что требует от органов служб занятости своевременного реагирования на происходящие процессы. Учитывая разнообразие интересов работодателей в подборе кадров, Центр занятости активно осваивал направления работы по подбору для работодателей города высококвалифицированных специалистов и рабочих. Благодаря этому Центр занятости успешно конкурирует с кадровыми агентствами.

Потребность работодателей в подборе квалифицированной рабочей силы, стремление сэкономить средства работодателей на проведении качественного отбора кадров явились основными причинами формирования Центром занятости собственного банка данных специалистов. В настоящее время этот банк содержит сведения о 550 гражданах.

В 2008 г. в адрес Центра занятости поступили заявки на конкурсный отбор кадров от 36 работодателей города на 76 вакантных мест специалистов. В конкурсных отборах приняло участие 320 соискателей. Все вакантные места специалистов были укомплектованы.

До этого речь шла об удовлетворении потребности в кадрах работодателей – юридических лиц. В то же время в городе всегда существовала проблема временной, а иногда и почасовой занятости граждан. Социальная база этой проблемы достаточно широка. С одной стороны, здесь и лица, по каким-либо причинам отказывающиеся от услуг центров занятости, и граждане, длительно, более 5 лет, нигде не работавшие, и, наконец, молодежь, не имеющая опыта работы, а потому и не востребованная работодателями. С другой стороны, неразвитость сферы услуг, появление в обществе среднего класса привели к тому, что в городе появились физические лица, способные выступить в качестве заказчиков на рабочую силу. В 2008 г. Центром занятости было полу-

чено более 30 заявок от физических лиц на выполнение различных видов временных и разовых работ (погрузка-разгрузка, благоустройство, ремонт, строительство, уход за больными и престарелыми и т. п.), все заявки были удовлетворены.

Помимо целевых отборов кадров для отраслей экономики (проводимых еженедельно) и ярмарок вакансий для отдельных предприятий города, испытывающих острую потребность в рабочих и специалистах (по мере поступления от них заявок), Центр занятости ежегодно организует проведение специализированных мероприятий для временного трудоустройства студентов и школьников на период летних каникул в июне, а для обеспечения занятости выпускников учебных заведений – в августе.

Ведется работа по подготовке квалифицированных рабочих на договорной основе с работодателями под конкретные рабочие места. За истекший период 2008 г. по заявкам предприятий отобрано из числа безработных граждан и направлено на профессиональную переподготовку на водителей автомобиля 29 чел., на повара-кондитера, официанта-бармена, продавца, кассира – 54. Получив сертификаты за счет службы занятости, 11 медицинских работников (медсестры, массажисты, фельдшеры) со средним медицинским образованием вернулись в систему здравоохранения. Для последующего трудоустройства на предприятиях строительного комплекса прошли подготовку, переподготовку, повысили квалификацию 5% от общей численности направленных на обучение.

На профессиональное обучение в сфере предпринимательской и индивидуально-трудовой деятельности направлен на обучение 51 безработный гражданин по широкому спектру профессий, специальностей: закройщик, менеджер, менеджер по недвижимости, маникюрша-педикюрша, портной и другие.

За 8 месяцев 2008 г. на профессиональное обучение было направлено 992 безработных гражданина – 6,0% от общей численности.

Завершили профессиональное обучение 869 чел., из них 321 чел. – повысили квалификацию, 365 чел. – прошли переподготовку.

Обучение безработных граждан осуществлялось в 18 образовательных учреждениях, прошедших конкурсный отбор, по 75 профессиям, специальностям, видам деятельности, востребованным на рынке труда. Интегрированные, совмещенные профессии осваивали около

18% от общего количества безработных граждан, направленных на профессиональное обучение.

Особое внимание уделялось работе с гражданами, испытывающими трудности в поиске работы. В общей численности направленных на обучение более 20% – впервые ищущие работу (ранее не работавшие), 24% – стремящиеся возобновить трудовую деятельность после длительного (более года) перерыва в работе, 8% – молодежь в возрасте 16–18 лет, 4% – инвалиды.

Эффективность профессионального обучения безработных граждан характеризовалась высокими показателями. Из общей численности завершивших профессиональное обучение 669 чел. (77,0%) трудоустроились.

Система подготовки рабочих кадров

Для обеспечения предприятий кадрами заключаются трехсторонние договоры между училищем, работодателем и учащимся. Училище обязуется подготовить кадры для конкретного предприятия, работодатель гарантирует рабочее место выпускникам, а выпускник обязуется прийти на работу на базовое предприятие после получения профессии. Так, доля обученных по такому контракту составляет 25% от общего числа выпускников учреждений начального профессионального образования. Кроме того, многие руководители предприятий готовы оказывать учебным заведениям муниципальных образований материальную и организационную помощь в вопросах подготовки кадров. Например, предоставлять места для практики студентам, сдавать на время оборудование, проводить мастер-классы. Это прямой интерес работодателей.

Более тесное сотрудничество с работодателями показало, что на рынок выпускается очень много лишних специалистов. Многие колледжи, несмотря на современное название, продолжали готовить кадры по давно устаревшим, невостребованным специальностям. Поэтому было принято решение обновить структуру приема в разрезе профессий во всех учреждениях начального и среднего профессионального образования. На сегодняшний день реструктуризация коснулась 29,3% ПУ и колледжей. В результате этого крупные предприятия стали активнее участвовать в образовательном процессе. В г. Уфе в настоящее время работодатели конкурируют между собой за прием

кадров по рабочим специальностям. Многие предприятия города заключили в сфере подготовки профессиональных кадров соглашения с учебными заведениями. Соглашения предусматривают не только организацию производственной практики, но и последующее обязательное трудоустройство выпускников.

Договоры подписаны между ФГУП УАПО, ФГУП «Прогресс», ГУП УАП «Гидравлика», ОАО Уфимское хлебообъединение «Восход» и *Профессиональным училищем № 63 г. Уфы.*

Многолетнее сотрудничество связывает Башкирское отделение Куйбышевской железной дороги и *Профессиональное училище № 44.*

ОАО «Востокнефтезаводмонтаж», ООО «БНЗС», ООО «Башнефтезаводстрой», ООО «Уфагражданстрой», ООО «Тепломонтаж» и *Профессиональное училище № 13* объединили усилия по подготовке специалистов, которые востребованы сегодня на рынке труда. Также получить рабочую специальность в училище можно, пройдя подготовку и переподготовку по специальностям за сокращенные сроки.

Концерн «Баштелерадиосервис», СФ № 3 «Трест БНЗС», Строительное управление № 1 Треста № 1, Строительное управление № 10 также заключили договоры с *Профессиональным училищем № 70* на подготовку квалифицированных рабочих. Предприятия предоставляют учащимся оснащенные рабочие места соответственно обучаемой профессии, оказывают училищу спонсорскую помощь; выплачивают заработную плату студентам во время прохождения производственной практики.

Профессиональное училище № 5 г. Уфы было создано на базе крупнейшего в республике строительного треста «Башнефтезаводстрой». Училище готовит рабочих строительных профессий для ООО «БНЗС» и предприятий города. Учащиеся проходят там практику, знакомятся с производством и, как правило, остаются работать.

Пользуются спросом выпускники *Профессионального училища № 136.* Новоиспеченные специалисты пищевой индустрии востребованы на таких предприятиях, как ООО «Даско» (трактир «Сани»), ООО «Самобранка», суши-бар «Кабуки», ГУП «Авиатор», ГУП «Гидравлика», совсем недавно заключен договор с компанией «Лидо». На протяжении всей учебы учащиеся проходят практику (с выплатой заработной платы) и, как правило, остаются работать после окончания. Это еще один метод, которым пользуются предприятия для привлечения молодежи.

Многие предприятия оплачивают обучение своих рабочих. В 2007 г. 954 чел. были трудоустроены за счет внутрифирменной подготовки, в 2008 г., по прогнозам, – 640 чел. Это снижение говорит о том, что с каждым годом уровень ПУ и колледжей становится выше, подготовка ведется по востребованным специальностям, соответственно предприятиям выгоднее заключить контракт с самим учебным заведением, чем обучать самим. Как показывает практика, в последнее время самыми востребованными специалистами становятся универсалы. Да и понятно, ведь намного лучше иметь одного человека, справляющегося с 10 делами, чем десятерых, лениво почесывающих затылок.

Многие училища и лицеи предлагают получить дополнительное образование, которое станет хорошим подспорьем к основной профессии. Так, профессиональное училище № 37 предлагает освоить следующие специальности: оператор ПЭВМ, слесарь-электрик по ремонту электрооборудования автомобилей, слесарь по ремонту автомобилей. За 3–6 месяцев в профессиональном училище № 5 предлагается освоить ряд строительных специальностей, каменщика, облицовщика-плиточника, штукатурка, паркетчика. Профессиональный лицей № 136 по краткосрочным программам готовит поваров, кондитеров, официантов, барменов. К примеру, в профессиональном училище № 63 предлагают к основной специальности освоить ряд дополнительных: столяр, облицовщик, плиточник, каменщик, электросварщик и т. д. Такой специалист однозначно будет востребован на рынке труда. Естественно, такое благо предоставляется не бесплатно, но игра стоит свеч, да и цена невысока – в среднем весь курс обучения стоит от 2500 руб.

Итоги социального партнерства по исполнению Программы содействия занятости населения городского округа город Уфа Республики Башкортостан на 2008–2010 гг. и раздела 3 «Обеспечение занятости и развития рынка труда» Территориального соглашения между городским объединением организаций профсоюзов, городским объединением работодателей и Администрации городского округа город Уфа Республики Башкортостан за текущий год следующие:

- уровень регистрируемой безработицы на 20 сентября 2008 г. – 1,13%;
- уровень общего трудоустройства граждан, ищущих работу, на 20 сентября 2008 г. – 58,9%;
- уровень занятости на 1 июня 2008 г. – 68,7%;

- среднемесячная заработная плата в городе Уфе на 1 июня 2008 г. – 17,7 тыс. руб.;
- коэффициент укомплектованности кадрами на 1 июня 2008 г. – 96,9%.

В результате консолидации усилий администрации, работодателей и Центра занятости ситуация на рынке труда города Уфы остается стабильной, но несмотря на совместную слаженную работу социальных партнеров остается проблема комплектования кадрами работодателей. Поэтому необходимо продолжить разработку и исполнение системы мероприятий, направленных на повышение престижности рабочих профессий, а также способствовать развитию и модернизации материальной базы учреждений профессионального образования.

Приложение 1

**Территориальное соглашение
между городским объединением организаций профсоюзов, городским объединением работодателей и Администрацией городского округа город Уфа Республики Башкортостан на 2007–2009 годы
(с изменениями и дополнениями от 06 февраля 2008 г., протокол № 4)**

РАЗДЕЛ 3. ОБЕСПЕЧЕНИЕ ЗАНЯТОСТИ И РАЗВИТИЯ РЫНКА ТРУДА

Администрация

3.1. Разрабатывает, с участием работодателей и профсоюзов, программу содействия занятости населения, предусматривающую меры по содействию в трудоустройстве ищущих работу граждан, повышению качества и конкурентоспособности рабочей силы на рынке труда, социальной поддержке безработных граждан, созданию и сохранению работодателями рабочих мест.

3.2. Регулярно информирует работодателей и население города о возможностях трудоустройства, профессионального обучения и переквалификации. Проводит информационно-рекламные кампании, ярмарки вакансий, другие мероприятия.

3.3. Принимает меры по поддержанию уровня регистрируемой безработицы в пределах прогнозируемого значения, указанного в про-

грамме содействия занятости населения города на соответствующий год.

3.4. Осуществляет контроль за соблюдением нормативных правовых актов, касающихся массового высвобождения работников, их сокращения.

Критериями массового увольнения считать показатели численности увольняемых работников за определенный период времени:

- увольнение работников в связи с ликвидацией организации любой организационно-правовой формы с численностью работающих 15 и более человек;

- сокращение численности или штата работников организации в количестве:

50 и более человек в течение 30 календарных дней;

200 и более человек в течение 60 календарных дней;

500 и более человек в течение 90 календарных дней.

3.5. Осуществляет контроль за предоставлением в органы службы занятости населения своевременной и полной информации о свободных рабочих местах и вакантных должностях.

3.6. Устанавливает квоты рабочих мест для трудоустройства граждан, особо нуждающихся в социальной защите, в том числе инвалидов, в соответствии с действующим законодательством.

3.7. Рассматривает вопрос о предоставлении льготных кредитов организациям всех форм собственности, создающим дополнительные рабочие места.

3.8. Устанавливает квоты учебных мест в бюджетных группах учреждений начального профессионального образования для обучения несовершеннолетних граждан, признанных безработными, по направлению органов службы занятости.

Работодатели

3.9. Не допускают массового увольнения работников. В случае его угрозы информируют профсоюзы, центр занятости не позднее чем за три месяца и разрабатывают совместно мероприятия, направленные на уменьшение численности работников, подлежащих увольнению (приостановка найма, перевод на режим неполного рабочего времени и др.).

3.10. Создают и совершенствуют систему подготовки, переподготовки и повышения квалификации кадров, предусматривают в коллективных договорах выделение средств целевого назначения.

3.11. Своевременно и в полном объеме информируют органы службы занятости населения о наличии свободных рабочих мест и вакантных должностей, в том числе по профессиям и специальностям, пользующимся повышенным спросом на рынке труда.

3.12. Обеспечивают соблюдение квот рабочих мест для инвалидов и других категорий граждан, особо нуждающихся в социальной защите, с учетом специфики и видов деятельности предприятия в соответствии с действующим законодательством.

3.13. В коллективных договорах предусматривают проведение и обеспечение финансирования мероприятий, направленных на сохранение и увеличение объемов работ, количества рабочих мест, повышение квалификации и рост профессионального мастерства кадров, переподготовку высвобождаемых работников до наступления срока расторжения трудового договора, предоставление им льгот и компенсаций, дополнительных к установленным законодательством, в том числе для самостоятельного поиска работы.

3.14. Обеспечивают высвобождаемым работникам организаций-банкротов преимущественное право трудоустройства работникам требуемой квалификации во вновь образуемых организациях на базе имущества ликвидируемых.

3.15. Осуществляют ликвидацию организаций, изменение форм собственности, полную или частичную остановку производства, влекущее за собой сокращение рабочих мест или ухудшение условий труда, только после предварительного (не менее чем за 3 месяца) уведомления соответствующих профсоюзов и проведения с ними переговоров.

3.16. При направлении на переподготовку (переквалификацию) с отрывом от производства за работниками на весь период обучения сохраняют среднюю заработную плату и при необходимости оплачивают командировочные расходы.

3.17. Принимают участие в работе координационных комитетов содействия занятости населения и в разработке городской программы содействия занятости населения.

3.18. Привлекают иностранную рабочую силу только после получения разрешения на привлечение и использование иностранных работников.

Профсоюзы

3.19. Оказывают работникам бесплатные консультации по вопросам труда, занятости, охране здоровья, жилищно-бытовым, пенсионным и другим вопросам.

3.20. Принимают участие в работе координационных комитетов содействия занятости населения и в разработке городской программы содействия занятости населения.

Список литературы

1. Территориальное соглашение между городским объединением организаций профсоюзов, городским объединением работодателей и Администрацией городского округа город Уфа Республики Башкортостан на 2007–2009 годы.

2. Программа содействия занятости населения городского округа город Уфа Республики Башкортостан на 2008–2010 годы.

3. Информационно-статический бюллетень о выполнении Программы содействия занятости населения городского округа город Уфа Республики Башкортостан на 2008–2010 годы.

4. Куда пойти учиться. 2008. № 5.

ПРИОРИТЕТНЫЕ НАПРАВЛЕНИЯ ПОЛИТИКИ ЗАНЯТОСТИ В СИСТЕМЕ УПРАВЛЕНИЯ РЕГИОНОМ

Ф. П. Федорко¹, Л. И. Задорожная²

*Управление ГСЗН Республики Адыгея¹; Майкопский государственный
технологический университет²
zanad@radnet.ru*

Важным вопросом в рамках механизма управления занятостью в Республике Адыгея является выбор приоритетов. На наш взгляд, учи-

тывая сложившуюся ситуацию в сфере занятости и безработицы, такими приоритетными направлениями должны стать:

1) создание надежной и адекватной информационной базы, включающей мониторинг формирования спроса и предложения рабочей силы в территориально-отраслевом и профессионально-квалификационном аспектах;

2) поиск механизмов взаимосвязи рынка труда и рынка образовательных услуг;

3) повышение роли общественных работ в практике регулирования рынка труда;

4) создание единой системы планирования и реализации мер по профессиональной ориентации и психологической поддержке населения;

5) совершенствование и преобразование системы профессионального обучения безработных граждан.

Рассмотрим, каким образом выделенные приоритеты могут быть реализованы на практике.

Информация о рынке труда является основой политики занятости. Задача его регулирования может быть решена в том случае, если государственная политика будет исходить из реальных представлений о масштабах, структуре и остроте проблем.

Каждому человеку, вышедшему на рынок труда, работодателю, учебному заведению, готовящему квалифицированные кадры, нужна информация о месте формирования, объеме и профессионально-квалификационной структуре как спроса на рабочую силу, так и ее предложения.

В рыночных условиях важно помогать: работникам – выстраивать и реализовывать их деловую карьеру; молодежи и другим слабозащищенным категориям граждан – повышать свою конкурентоспособность; работодателям – подбирать необходимые кадры; органам власти – проводить государственную политику занятости и обеспечивать социальную защиту населения.

Важнейшим условием эффективного достижения поставленных задач является создание надежной информационной базы о состоянии рынка труда республики и сферы занятости. Основу информационной базы должны составить аналитические исследования по конкретным проблемам, мониторинг регионального процесса формирования спроса

и предложения рабочей силы в территориально-отраслевом и профессионально-квалификационном разрезе.

Полученная с помощью мониторинга информация станет основой принятия текущих и стратегических решений в области регулирования занятости, даст возможность более эффективно регулировать спрос и предложение рабочей силы.

Динамика вакансий и предложений по каждой конкретной профессии, коэффициенты нагрузки на одну вакансию позволят определить текущую и перспективную потребность в кадрах, а также располагать информацией о требованиях, предъявляемых к работникам работодателями и современными условиями производства. Единая информационная база данных о состоянии спроса и предложения на рынке труда позволит разработать комплексную образовательную и кадровую программу, реализация которой будет способствовать устойчивому развитию кадрового потенциала республики.

Данные мониторинга могут составить основу для:

- выработки механизма регулирования количественных и качественных параметров подготовки кадров профессиональными учебными заведениями республики всех уровней;
- выбора работодателями приоритетов в кадровой политике, продуманного осуществления повышения квалификации, переподготовки и обучения рабочих и служащих;
- принятия решений в политике профессионального обучения безработных и незанятого населения, организуемого службой занятости;
- воздействия на формирование жизненных планов школьников старших классов.

С учетом спроса реального сектора экономики необходимо совершенствовать и преобразовывать систему профессионального обучения безработных граждан.

В условиях модернизации производства работодателям требуются профессионально-мобильные работники. Это означает, что около 60% состоящих на учете в службе занятости безработных граждан нуждаются в профессиональной переподготовке.

В настоящее время важной проблемой регулирования занятости является разработка механизма определения потребности в обучении безработных граждан с предварительным анализом и учетом прогнозируемой численности нуждающихся в обучении и ситуации на рынке труда.

Для дальнейшего повышения эффективности системы профессионального обучения безработных и ищущих работу в республиканской службе занятости необходимо расширять и осуществлять следующие направления деятельности:

- создать систему мониторинга профессионального обучения;
- усилить связи и взаимосвязи органов службы занятости республики с образовательными учреждениями и учебными заведениями, работодателями, профсоюзными органами и другими социальными партнерами;
- совершенствовать научно-методическое и информационное обеспечение профессионального обучения;
- отработать механизм определения потребности в обучении безработных граждан с предварительным анализом и учетом прогнозируемой численности нуждающихся в обучении;
- расширить перечень специальностей и увеличить количество безработных, направляемых на профессиональную переподготовку с учетом изменения ситуации на рынке труда;
- увеличить банк современных технологий по профориентации и социально-психологической адаптации населения, научно-методического, информационного, профессиографического обеспечения профориентационной работы;
- осуществлять подготовку специалистов для профориентационной работы.

Организация мониторинга и полученная на его основе информация позволяют более эффективно выстраивать систему обучения, а именно определять профиль, количество и качество подготовки безработных. Таким образом, повышение конкурентоспособности безработных граждан посредством организации их профессиональной подготовки будет осуществляться на основе согласования потребностей личности, работодателей, прогнозов развития рынка труда.

В Республике Адыгея каждый второй – сельский житель. Больше половины сельчан – лица трудоспособного возраста. Очень высок процент безработных граждан, проживающих на селе, около 70,1% от общего числа зарегистрированных безработных граждан. Сохраняется структурный дисбаланс между спросом и предложением рабочей силы на рынке труда. Сельскохозяйственный труд крайне непривлекателен из-за низкой зарплаты, дискомфортных условий рабочих мест, быта. В результате происходят изменения в структуре безработных,

что приводит к застойной безработице, потере квалификации. Именно поэтому следует уделять внимание созданию равных с горожанами условий для получения необходимых профессий безработными, проживающими в сельской местности. С этой целью возможно создание временных учебных пунктов. С их помощью можно не только увеличить объемы профессионального обучения, но и привести профессиональную структуру обучения безработных граждан и незанятого населения в соответствие с реальным спросом со стороны работодателей, прогнозом развития рынка труда.

Смягчить напряженность на рынке труда и повысить эффективность профессионального обучения можно также за счет организации опережающего профессионального обучения высвобождаемых работников и предоставления возможности профессионального обучения в первую очередь безработным гражданам, особо нуждающимся в социальной защите.

Важным направлением повышения эффективности формирования, распределения и использования человеческих ресурсов в республике должно стать создание единой системы планирования и реализации мер по профессиональной ориентации и психологической поддержке населения. Большое значение имеет повышение слаженности взаимодействия по этим направлениям службы занятости с органами управления и учреждениями образования, здравоохранения, социальной защиты населения, внутренних дел, военными комиссариатами, комитетами по делам молодежи. Для проведения единой политики и координации работы всех заинтересованных структур необходимо создать республиканскую межведомственную комиссию по профессиональной ориентации населения. Важно повышать статус профориентационной работы в школах, рассматривая ее как составную часть регионального компонента образования. Серьезную роль в повышении эффективности профессиональной ориентации населения может сыграть организация профмониторинга. Профмониторинг должен последовательно охватывать:

- уроки занятости;
- построение индивидуальных учебно-трудовых траекторий развития личностного потенциала, т. е. карьеры;
- ярмарки вакансий учебных и рабочих мест;
- дни выпускника;
- конкурсы-ярмарки профессионального мастерства;

- организацию временной занятости;
- отработку основных приемов и навыков трудоустройства;
- оказание услуг в сфере самозанятости и предпринимательства;
- создание единого банка данных и электронных резюме.

Реальностью сегодняшнего дня является отсутствие механизмов, обеспечивающих взаимосвязь рынков труда и образовательных услуг, что обостряет проблему трудоустройства молодых специалистов.

Ключевой проблемой является структурное несоответствие спроса и предложения на сегменте рынка труда специалистов и связанном с ним рынке образовательных услуг.

Система высшего и среднего профессионального образования в настоящее время воспроизводит несбалансированную отраслевую структуру специалистов, и динамика этого воспроизводства в своих основных параметрах не повторяет конфигурацию динамики экономики республики.

Для поступательного развития сферы образования необходимо увязать ее с социально-экономическими изменениями в регионе, а также с реальными потребностями различных организаций в кадрах.

К основным направлениям регулирования процессов подготовки кадров системой профессионального образования в республике можно отнести:

1. Формирование с участием службы занятости обоснованного заказа системе образования по подготовке кадров с перечнем специальностей и структуры набора. Основу информационной системы формирования заказов должен составить мониторинг регионального процесса формирования спроса и предложения рабочей силы в территориально-отраслевом и профессионально-квалификационном разрезах. Организация мониторинга и формирование заказов положат начало созданию реального механизма взаимодействия рынка труда и его важнейшего сегмента – рынка образовательных услуг.

2. Совершенствование системы информирования учащихся, абитуриентов, студентов, выпускников учреждений профессионального образования, работодателей о ситуации на рынке труда и в сфере образовательных услуг. Для этого сформировать в учреждениях высшего среднего и начального профессионального образования постоянно действующие либо временные консультационные пункты по вопросам содействия трудоустройству студентов и выпускников на временные и постоянные рабочие места.

3. Введение в учебные планы всех специальностей дисциплин «Технология поиска работы», «Навыки поиска работы» за счет региональных компонентов государственных образовательных стандартов.

4. Снижение спроса на образовательные услуги, особенно высших и средних профессиональных учебных заведений, за счет перехода молодежи в группы занятых или ищущих работу. Это станет возможным при прогнозируемом росте экономики благодаря вводу новых рабочих мест, при компенсации выбывших работников по возрасту приемом молодежи. Для реализации последнего важна целенаправленная, рассчитанная на длительную перспективу политика поднятия престижа рабочих профессий, воспитания уважения к труду рабочих.

5. Помощь службы занятости предприятиям, которые заботятся о качестве рабочей силы. Безусловно, выпускники нуждаются в приобретении опыта, в стажировке, получении новых знаний. Дальновидные работодатели, которых пока немного, предоставляют им эту возможность за счет развития системы внутрифирменного обучения и повышения квалификации. Служба занятости должна помогать предприятиям, занимающимся подготовкой смены, в формировании и реализации таких программ.

В условиях сложившейся ситуации на рынке труда Республики Адыгея организация и проведение общественных работ являются одним из приоритетных направлений содействия занятости населения. С 2003 по 2007 г. в общественных работах приняло участие более 25 тыс. чел.

В то же время, несмотря на позитивные сдвиги в отношении к общественным работам, они не играют еще сколько-нибудь заметной роли как в российской, так и в республиканской практике регулирования рынка труда.

Снижение мотивации безработных, а нередко и вовсе отказ от участия в общественных работах во многом обусловлены существующим порядком их организации и низкой оплатой. Предприятия также проявляют слабый интерес к общественным работам, несмотря на то, что порядок их организации и оплаты позволяет заполнять непрестижные рабочие места и экономить на заработной плате по сравнению с постоянным персоналом. Формирование рыночных отношений оставляет все меньше административных рычагов давления на предприятия, и все большую значимость приобретает принцип выгоды. Поэтому в организации общественных работ в их стимулировании нужны соот-

ветствующие перемены. Важно принять нормативные документы, стимулирующие работодателей принимать граждан на общественные работы, – ими могли бы стать налоговые льготы. Также необходимо повысить привлекательность общественных работ для граждан, имеющих высокий образовательный статус. Для этого важно расширять виды общественных работ и повышать оплату труда за них.

Проблемой в организации общественных работ является их недостаточное финансирование из местного бюджета и работодателями. Финансирование этих программ осуществляется в основном за счет средств субвенции из федерального бюджета, через органы службы занятости.

Для активизации решения вопросов материального обеспечения безработного и его семьи, приобщения к труду граждан независимо от имеющейся профессии и специальности необходимо следующее:

- согласованность действий органов местной государственной власти Республики Адыгея, центров занятости и общественных организаций по вопросам проведения общественных работ и их финансовому обеспечению;

- увеличение числа временных рабочих мест за счет отдельных вакантных должностей, длительное время остающихся незанятыми по причине их непрестижности;

- создание при администрациях городов и районов республики структуры по организации и развитию общественных работ;

- законодательное расширение категории граждан, для которых общественная работа считается подходящей;

- повышение престижности общественных работ за счет расширения видов работ интеллектуального характера;

- создание общественных советов предприятий-работодателей, предпринимателей и руководителей фермерских хозяйств;

- принятие нормативных актов по организации и контролю за исполнением общественных работ.

Для совершенствования управления организацией и проведением общественных работ 4 августа 2008 г. кабинетом министров РА принято Постановление № 140 «Об организации общественных работ на территории республики Адыгея в 2008 г.», которым определены виды и объемы общественных работ на территории республики.

Эти меры призваны дать возможность руководителям местных органов власти и органов местного самоуправления, городских и район-

ных центров занятости населения широко использовать общественные работы для решения социальных проблем, заполнения длительно незанятых вакансий, на малых объемах работ, на временных рабочих местах и в отраслях, подверженных сезонным влияниям (сельское хозяйство, строительство, погрузочно-разгрузочные работы на транспорте).

Финансирование общественных работ производится за счет организаций, в которых они проводятся, с привлечением средств субвенции из федерального бюджета, а также средств, предусмотренных республиканской целевой программой «Содействие занятости населения».

Важнейшее направление политики занятости – поддержка граждан, особо нуждающихся в социальной защите. К наиболее нуждающейся в поддержке на рынке труда категории граждан относятся инвалиды. Специфика программных действий применительно к этой группе населения заключается в развитии системы их профессиональной реабилитации, установлении квот приема на работу инвалидов и стимулировании работодателей, трудоустраивающих их.

Квота для трудоустройства инвалидов предусмотрена постановлением кабинета министров от 12 мая 2008 г. № 84 в количестве 100 чел., что составляет не более 3% от общей численности работающих на предприятии. Несмотря на имеющиеся в данном направлении проблемы, органами службы занятости организовано проведение проверок по выполнению вышеуказанного постановления, к тому же в настоящее время существуют меры ответственности работодателей за отказ в трудоустройстве инвалидов в счет квоты.

Одной из проблем в республике является невостребованность молодого кадрового потенциала. Доля молодежи в общей численности безработных по РФ на 01.01.2008 г., по данным статистики, составила 30,9%, а в Республике Адыгея – 33,1%. Каждый третий безработный, зарегистрированный в республиканских органах службы занятости, – молодой человек в возрасте 16–29 лет. Более 3% молодых безработных – выпускники образовательных учреждений. Это связано с отсутствием тесных контактов органов службы занятости с образовательными учреждениями. Недостаточно учитывается состояние рынка труда, в связи с чем производится набор в учебные заведения по специальностям, невостребованным на рынке труда.

Особенности молодежной занятости обусловлены рядом объективно существующих обстоятельств:

-
- плохая ориентация молодежи в профессиональном выборе, приводящая к неадекватной оценке собственных профессиональных интересов и возможностей, к случайному выбору профессии и последующим сложностям при трудоустройстве;
 - отсутствие опыта и стажа работы;
 - рост отсева подростков из общеобразовательных школ по причине неуспеваемости, приводящий к увеличению неквалифицированных работников;
 - отмена централизованного распределения выпускников учебных заведений, в связи с чем более половины из них не могут найти применение своим силам;
 - введение в деятельность многих учебных заведений коммерческих принципов, затрудняющих получение профессии для определенной части молодежи.

В решении вопросов молодежной занятости целесообразно обратиться к опыту стран Западной Европы, где реализуются эффективные программы занятости. В Швеции существует практика чередования учебы и трудовой деятельности и накоплен большой опыт в области профессиональной ориентации, что облегчает переход молодежи из образовательной системы на рынок труда. Во Франции профессиональная подготовка финансируется за счет взносов работодателей (1% фонда заработной платы предприятия). В Испании, согласно законодательству, предприятиям предусмотрены льготы по взносам в фонд социального обеспечения, если они принимают на работу молодых людей в возрасте 16–26 лет на срок до двух лет. В Италии действуют другие виды помощи молодежи – работа по договору при сокращенном рабочем дне и одновременном прохождении курса профессиональной подготовки непосредственно на предприятии.

Первоочередной задачей в области содействия занятости молодежи является создание условий для трудоустройства молодых людей, впервые вступающих в трудовую жизнь, и сокращение периода поиска работы для остальной части безработной молодежи. Для этого необходимы:

- организация временного трудоустройства молодежи с целью получения практических навыков работы с привлечением различных источников финансирования;

- увеличение видов общественных и временных работ для молодежи, соответствующих ее интеллектуальному и образовательному уровню;
- организация и проведение ярмарок вакансий и учебных мест для молодежи, дней открытых дверей и др.;
- разработка и реализация специальной программы «Профессиональная адаптация выпускников»;
- увеличение объема профориентационных услуг для молодежи;
- оказание содействия молодежи в приобретении новых профессий, переподготовке, повышении квалификации с учетом ситуации, складывающейся на рынке труда.

Подводя итог вышесказанному, следует отметить, что основным препятствием в реализации предложенных мероприятий является слабая связь развития экономики республики с решением социальных задач. Политика занятости в основном решает текущие проблемы: социальная помощь безработным, трудоустройство и др. Как нам представляется, политика занятости должна быть активна и ориентирована не на погашение конфликтов и проблем, а на их предвидение. Она должна задавать экономике региона определенные параметры и влиять на инвестиционные, финансово-кредитные и налоговые механизмы.

Список литературы

1. Трудовой кодекс Российской Федерации // Российская газета. 2001. 31 декабря.
2. Постановление от 4 августа 2008 г. № 140 «Об организации общественных работ на территории Республики Адыгея в 2008 году».
3. Постановление от 5 декабря 2007 г. № 611-ГС «Об утверждении Республиканской целевой программы "Содействие занятости населения Республики Адыгея на 2008–2010 годы"».
4. Федорко Ф. П., Задорожная Л. И., Петрова М. Б. Анализ динамики и перспектив состояния рынка труда Республики Адыгея. Ростов н/Д: Изд-во Ростов. ун-та, 2004. 120 с.

**ИССЛЕДОВАНИЕ ТРЕБОВАНИЙ РАБОТОДАТЕЛЕЙ
К СПЕЦИАЛИСТАМ-МЕНЕДЖЕРАМ НА РЫНКЕ ТРУДА
г. ЧЕЛЯБИНСКА (МОНИТОРИНГ ПЕЧАТНЫХ СМИ
ЗА ПЕРИОД 2005–2007 гг.)**

С. С. Фомина

*Государственное образовательное учреждение высшего профессионально-
го образования «Южно-Уральский профессиональный институт»
f-dora@list.ru*

К настоящему времени экономику Уральского региона по праву считают смешанной, так как здесь во всех сферах общественной деятельности представлены различные формы собственности: государственная, муниципальная, частная и акционерная. Вновь возникающие субъекты рыночной экономики используют для управления теорию и практику менеджмента, в основе которого лежат принципы адаптивности, эффективности и социальной ответственности. Поэтому организациям нужны профессионально подготовленные управляющие – менеджеры, которые могут выводить предприятия на уровень эффективности и конкурентоспособности за счет ориентации на общемировые рыночные ценности.

Социальный заказ на менеджеров в г. Челябинске сложился, что подтверждают, например, ежегодные ярмарки вакансий, на которых данная специальность – одна из самых востребованных. Но какие особенности имеет рынок труда Челябинска в области менеджмента? Каковы требования работодателей к профессиональным менеджерам? Какой образ менеджера сложился на рынке труда в настоящий момент? Как требования рынка труда к менеджеру как современному специалисту соотносятся с требованиями, обозначенными в квалификационной характеристике менеджера, исходя из Квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и других служащих?

Данная проблема определяется рядом объективно существующих **противоречий**. К их числу относятся:

- с одной стороны, между возросшей потребностью российского общества в высококвалифицированных менеджерах, а с другой стороны, пока еще не полностью реализованными потенциальными возможностями учебных заведений в подготовке таких кадров;

- с одной стороны, между существующими требованиями к каче-

ству знаний студентов ВПО в области менеджмента, а с другой стороны, недостаточной согласованностью данных требований на уровне образовательных учреждений и работодателей.

Цель исследования заключается в выявлении требований к менеджеру как современному специалисту на рынке труда г. Челябинска.

При изучении Государственного образовательного стандарта высшего профессионального образования были изучены следующие требования к знаниям и умениям менеджера.

Менеджер должен знать: законодательные и нормативные акты, регламентирующие предпринимательскую деятельность; рыночные методы хозяйствования; сущность денежно-кредитной, социальной и инвестиционной политики; методы получения статистической информации; документационное обеспечение управления; экономику организации (предприятия); организацию труда и управления; методологические и организационно-правовые аспекты, технологию и экономический механизм менеджмента; цикл менеджмента; этику делового и управленческого общения; методы оценки деловых качеств работников; психологические особенности взаимодействия личности и коллектива; принципы маркетинга; сущность стратегического планирования; методику анализа и планирования финансов; формы делового внешнеэкономического сотрудничества; методы обработки информации с использованием современных технических средств.

Менеджер должен уметь: направлять усилия членов организации для достижения общих целей; участвовать в решении организационно-стратегических задач, стоящих перед коллективом; создавать оптимальную структуру организации; подбирать сотрудников для конкретной деятельности, организовывать их работу; мотивировать членов организации к эффективному выполнению работ в соответствии с делегированными им полномочиями; использовать в своей деятельности приемы делового и управленческого общения; формировать пути повышения конкурентоспособности продукции или услуг; проводить аналитическую работу по оценке социально-экономической обстановки и конкретных форм управления; разрабатывать программы нововведений и мероприятия по реализации этих программ; использовать финансовые показатели для прогнозирования возможностей развития организации; использовать компьютерную технику в профессиональной деятельности.

Мониторинг печатных СМИ выявил множество разнообразных

требований работодателей к менеджерам. Различные группы требований были систематизированы, изучены и сопоставлены между собой за отдельные периоды времени.

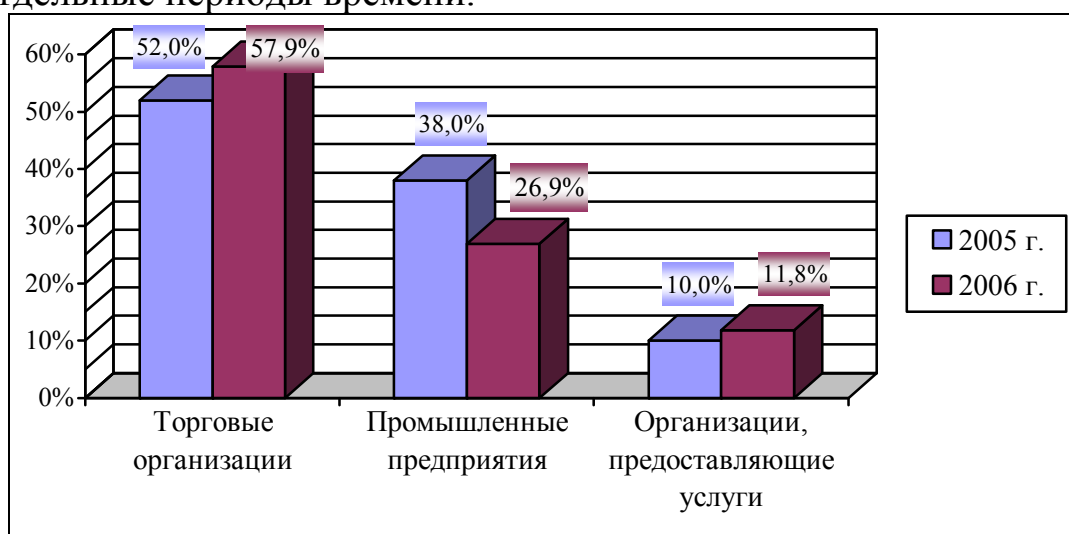


Рис. 1. Сравнительная гистограмма сфер деятельности организаций, в которых требуются менеджеры (2005–2006 гг.)

Из рис. 1 следует:

1) организации, принадлежащие к самой крупной сфере деятельности – торговле, увеличивают свою долю в социальном заказе на менеджеров на 11,4%;

2) промышленные предприятия, к ним относятся и пищевые, и строительные организации, уменьшили найм менеджеров на 29,3%;

3) организации, предоставляющие услуги, увеличили свою долю в общем количестве предоставляемых вакансий на 20%;

4) среди всего разнообразия организаций выделяется небольшая, но особенная группа – издательства, их нельзя отнести к промышленности, так как они предоставляют услуги, но к организациям, предоставляющим услуги, полностью они не относятся, так как печатают книги, буклеты, брошюры, то есть занимаются производством бумажной продукции, в 2006 г. их часть социального заказа на менеджеров составила 3,3%.

Из рис. 2 следует:

1) торговые организации снизили найм менеджеров на 60%, можно сделать вывод о постепенном понимании работодателями сущности специальности «менеджер» и более устойчивом положении менеджеров на рабочем месте – более редком увольнении из-за несоответствия

предъявляемых требований к реальным знаниям и навыкам;

2) работодатели из отрасли тяжелой промышленности снизили социальный заказ на менеджеров на 29,2%, руководители крупных предприятий постепенно заканчивают адаптацию производства к условиям рыночной экономики, и передовые предприятия уже перешли на «новые рельсы», в связи с чем потребность в менеджерах в данной отрасли естественным образом снижается;

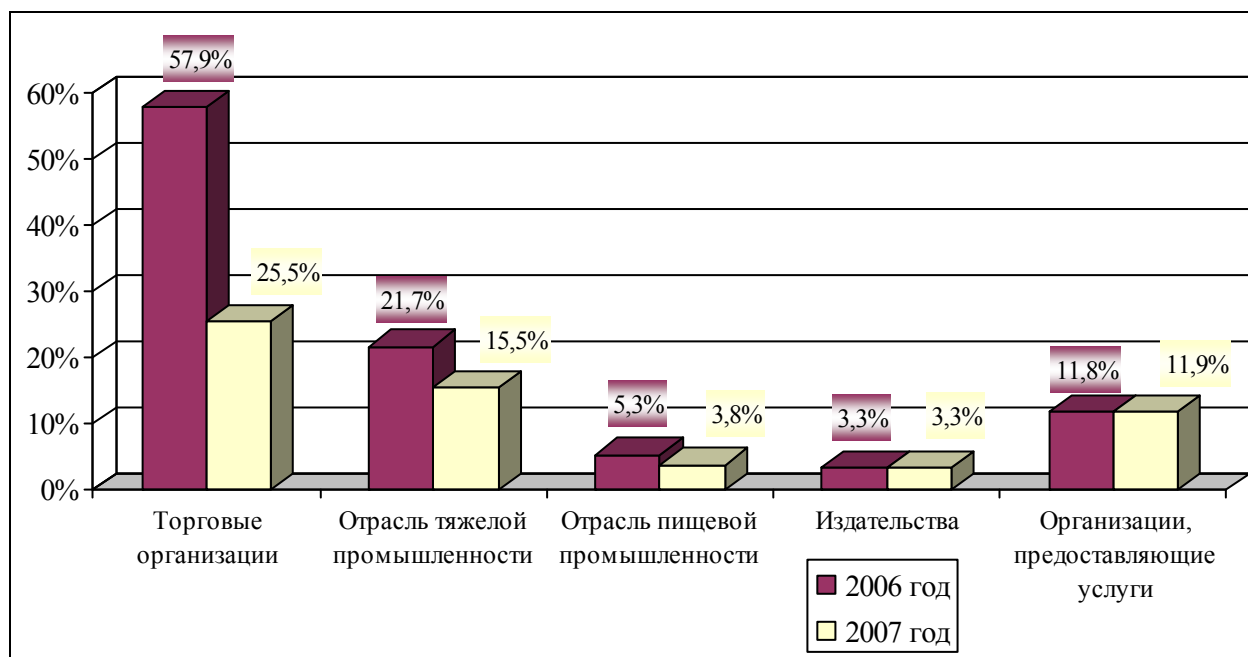


Рис. 2. Сравнительная гистограмма сфер деятельности организаций, в которых требуются менеджеры (2006–2007 гг.)

3) в отрасли пищевой промышленности социальный заказ на менеджеров снизился на 26,3%, ситуация схожа с отраслью тяжелой промышленности;

4) в издательства менеджеров нанимают прежними темпами, открытие новых и реорганизация ранее существовавших фирм позволяет поддерживать социальный заказ на менеджеров на стабильном уровне;

5) в организации, предоставляющие услуги, менеджеры требуются в прежнем количестве, расширение штата и осознание потребности в профессиональных управленцах поддерживают спрос на менеджеров на прежнем уровне.

Таблица 1

Количественное сравнение специализаций профессии «менеджер»
(2005–2006 гг.)

Специализация	Результаты исследования за 2005 г.		Результаты исследования за 2006 г.		Динамика
	Количество организаций	%	Количество организаций	%	
Менеджер по продажам	37	52	82	54,0	+3,8
Менеджер по работе с сегментом рынка	1	1,5	14	9,2	+600
Снабженческо-сбытовой менеджмент	9	12,5	13	8,6	-31,6
Менеджеры среднего звена (линейные руководители)	8	11	8	5,2	-52,9
Офис-менеджер	3	4	8	5,3	+33,3
Менеджер по маркетингу	4	5,5	7	4,6	-22,2
Менеджер по персоналу	6	8	7	4,7	-46,2
Менеджер (без указания специализации)	6	8	3	2,0	-76,9
Специализации, не поддающиеся классификации	3	4	10	6,4	+66,7

Исходя табл. 1, можно сделать вывод о том, что наблюдается динамика роста спроса на менеджеров по продажам +3,8%. Отдельной группой выделились менеджеры по работе с сегментом рынка – прирост вакансий составил 600%, то есть в 2006 г. менеджеров с такой специализацией требовалось в 7 раз больше, чем в 2005 г. В обязанности менеджеров с такой специализацией входит управление продажами и полное их сопровождение в определенном сегменте рынка. Например: менеджер по работе с VIP-клиентами занимается продажей товара или услуг только определенной группе потребителей, социальный статус которых достаточно высок; менеджер по работе с салонами красоты поставляет продукцию фирмы только в салоны красоты и занимается всеми вопросами, связанными с продажей именно этой группе покупателей. Такой темп роста перечисленных специализаций объясняется увеличением числа торговых организаций и организаций, предоставляющих услуги на 11,4 и 20,0% соответственно.

Рост числа вакансий офис-менеджеров (+33,3%) негативен. Это

свидетельствует об укоренившемся заблуждении работодателей насчет обязанностей и деловых качеств менеджера.

Рост числа специализаций, не поддающихся классификации, можно рассматривать как положительный момент и как отрицательный. Увеличение числа таких специализаций показывает, что наниматели развивают сферу применения менеджмента к различным видам деятельности, где еще нельзя применить четкой типологии. Отрицательный момент заключается в неумелом и неправильном использовании работодателями термина «менеджер» – менеджер-подписчик, менеджер информационных систем. В этих вакансиях наблюдается подмена функциональных обязанностей менеджеров обязанностями других специалистов.

Уменьшение объявлений о найме на работу менеджеров без указания требуемой специализации (-76,9%) показывает, что работодатели более четко представляют, для работы в какой сфере им требуется менеджер. Хотя эти представления иногда не поддаются классификации.

Исходя табл. 2, можно сделать ряд выводов.

Снизился спрос на менеджеров по продажам – это положительная тенденция, так как в 2007 г. реже происходит подмена профессии «менеджер» на профессию «продавец».

Резко возрос спрос на менеджеров среднего звена (+141,6%) и на офис-менеджеров (+222,1%), организации активно развиваются и для каждого отдела или офиса требуется свой управленец – этот процесс вполне естествен и указывает на то, что экономика города и страны в целом «выбирается из ямы».

Количество специализаций, не поддающихся классификации, уменьшилось вдвое (-58,0%), такой показатель говорит о том, что работодатели в своем большинстве правильно применяют термин «менеджер».

Общая динамика уровня заработной платы за период 2005–2006 гг., предлагаемой работодателями на рынке труда г. Челябинска, отрицательна. Следует учитывать, что в 2006 г. большинство работодателей (100 организаций, 65,8%) не указали уровень заработной платы, предлагаемый претендентам на должность менеджера.

Таблица 2

Количественное сравнение специализаций
профессии «менеджер» (2006–2007 гг.)

Специализация	Результаты исследования за 2006 г.		Результаты исследования за 2007 г.		Динамика
	Количество организаций	%	Количество организаций	%	
Менеджер по продажам	82	54,0	137	37,8	-29,8
Менеджер по работе с сегментом рынка	14	9,2	39	10,8	+17,0
Снабженческо-сбытовой менеджмент	13	8,6	30	8,3	-3,0
Менеджеры среднего звена (линейные руководители)	8	5,2	46	12,8	+141,6
Офис-менеджер	8	5,3	34	9,4	+78,6
Менеджер по маркетингу	7	4,6	16	4,4	-4,0
Менеджер по персоналу	7	4,7	19	5,3	+14,0
Менеджер (без указания специализации)	3	2,0	23	6,4	+222,1
Специализации, не поддающиеся классификации	10	6,4	10	2,8	-58,0%

Средняя предлагаемая заработная плата в 2005 г. составила 8633 руб., в 2006 г. – 12 135 руб. Прирост составил 40,6%. Чаще всего работодатели предлагают заработную плату в размере 2005 г. – 6000 руб., 2006 г. – 10 000 руб., увеличение на 66,7% – +4000 руб.

Средний размер заработной платы, предлагаемой менеджеру на рынке труда г. Челябинска, в 2006 и 2007 гг. увеличился с 12 135 руб. до 13 816 руб., прирост составляет 13,8%. Чаще всего, как в 2006 г., так и в 2007 г., работодатели предлагают зарплату в размере 10 000 руб.

В 2005 г. не было четкого ограничения по минимальному возрасту менеджеров, в 2006 г. это ограничение появилось – 18 лет. Макси-

мальный возраст в 2005 г. ограничивался 40 годами, в 2006 г. эта планка поднялась до 55 лет.

Наиболее востребованы в 2005 г. менеджеры в возрасте – от 25 до 33 лет, в 2006 г. – от 24 до 35 лет. Средний возраст востребованного менеджера в 2005 г. – 32 года, в 2006 г. – 31 год.

Таким образом, видно, что минимальные и максимальные возрастные ограничения расширились до границ возраста трудоспособного населения. Это свидетельствует о том, что работодатели создают вакантные рабочие места для специалистов всех возрастов.

«Омоложение» среднего возраста востребованного менеджера на 1 год отражает то, что на рынок труда в большом количестве из учебных заведений выпускаются молодые специалисты, а профессионалы старше 35 лет чаще всего имеют постоянное место работы, к тому же специалистов такого возраста немного.

Работодатели в 2007 г. желают видеть в своей организации более молодых специалистов – это подтверждают два показателя: снижение максимального возраста с 55 до 50 лет и снижение среднего возраста на 1 год.

Наиболее востребованный «возрастной коридор» сужается и составляет 25–35 лет, в 2006 г. эта цифра составляла 24–35 лет.

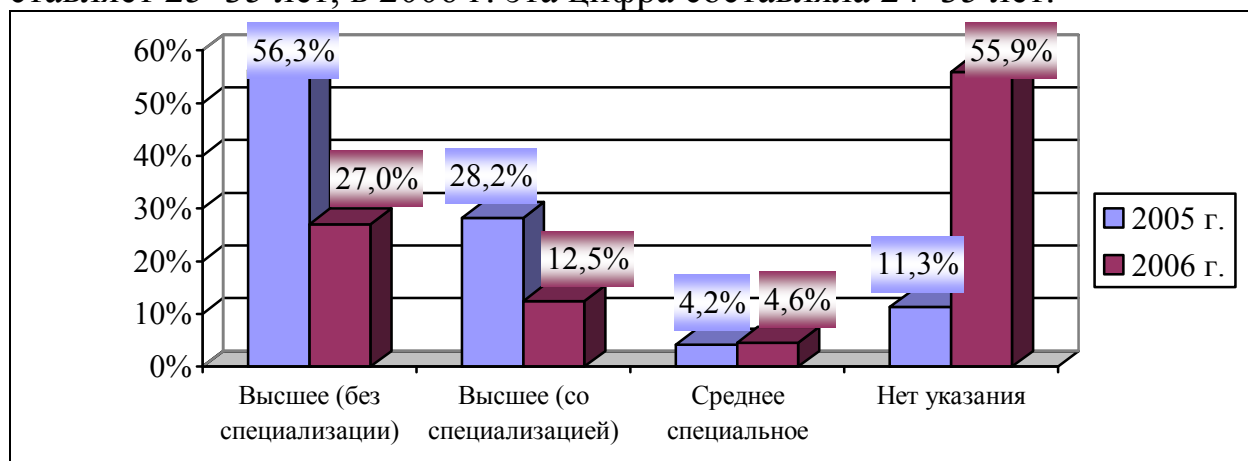


Рис. 3. Сравнение требований к образованию менеджеров (2005–2006 гг.)

Рост числа вакансий с требуемым средним специальным образованием (+4,6%) незначителен, но дает возможность большему числу специалистов с таким уровнем образования устроиться на работу. Значительное снижение количества организаций (более чем на 50%), где в объявлениях указано требование высшего образования, можно объяснить тем, что работодатели при найме на работу стали больше внима-

ния уделять реальным знаниям и умениям соискателей, а не содержанию дипломов. Это подтверждается еще и тем, что сильно возросло (+500%) количество объявлений, в которых работодатели не сочли нужным упомянуть требуемый уровень образования.

Среди работодателей в 2007 г. наблюдается тенденция: либо точно формулировать свои требования к образованию менеджеров, либо не указывать такого пункта в объявлении.

Негативную тенденцию к снижению спроса на выпускников средне-непрофессиональных учебных заведений можно объяснить достаточно просто: открылось множество мелких образовательных заведений, в которых диплом «менеджера» выдается после полутора лет лекций, и вполне естественно не посещать их. Разумеется, что нанимая таких сотрудников, работодатели разочаровываются в СПО и предпочитают немного переплатить, чем самостоятельно учить сотрудника всему, начиная с принципов менеджмента.

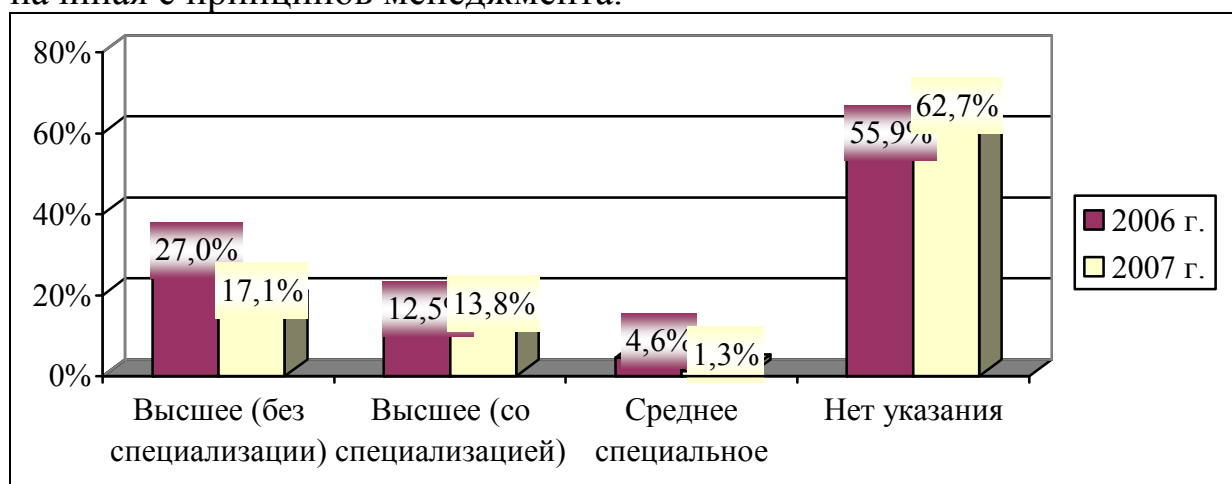


Рис. 4. Сравнение требований к образованию менеджеров (2006–2007 гг.)

В 2005 г. были востребованы специальные профессиональные навыки: владение технологиями продаж, знание делопроизводства, знание кадрового менеджмента, знание рынка, маркетинга, стратегического менеджмента и др. В 2006 г. – владение технологиями продаж, знание делопроизводства, знание бухгалтерской отчетности, кассового аппарата, знание трудового кодекса, знание технологий закупа и логистики. Но неизменными остались: владение технологиями продаж, знание делопроизводства, и хотя они стали менее популярны (-31,1 и -81,8% соответственно), но они востребованы.

Требования к специальным профессиональным навыкам в 2007 г. по сравнению с 2006 г. кардинально изменились. Если в 2006 г. на пике популярности было «владение технологиями продаж», то в 2007 г. с большим отрывом лидирует «умение вести переговоры». Требования изменились в сторону способностей сделать из разовых оптовиков постоянных розничных покупателей на длительный срок и по возможности перевести покупателей в разряд партнеров.

Всего в 2006 г. требования к дополнительным навыкам были выдвинуты на 33,9% реже, чем в 2005 г., хотя основные из них не изменились. Самым востребованным дополнительным навыком остается знание ПК, Интернета и оргтехники.

Требования работодателей к дополнительным навыкам менеджеров в 2007 г. изменились, и назвать эти изменения полностью положительными нельзя. Хотя работа менеджера и связана с выпиской счетов и ведением отчетности, резкое увеличение (+73,7%) требований к знанию программы 1С явление далеко не положительное. Это может свидетельствовать о желании работодателей переложить определенные функции других профессий на менеджера, и тем самым сэкономить.

В 2006 г., как и в 2005 г., среди всех личных и деловых качеств менеджера первые места занимают инициативность, активность и коммуникабельность, хотя последнее качество с огромным разрывом выдвинулось на первое место (+155,6%). Добавились новые требования: целеустремленность (4,6%), грамотная речь (3,3%), желание работать/зарабатывать (2,6%) и др.

Работодатели в 2007 г. стали больше требований предъявлять к таким личным и деловым качествам, как ответственность и трудоспособность (+141,6 и +26,1% соответственно), следовательно, если ранее требовалось действовать несколько хаотично, без регулярного контроля выполнения заданий, то в 2007 г. нацеленность на результат, ответственность и способность достичь поставленной цели стали основными требуемыми характеристиками.

Основным дополнительным требованием в 2005 г. было наличие личного автомобиля – 18% (13 организаций). В 2006 г. это требование стало встречаться чаще – 41,4% (63 организации), произошло увеличение на 125%, это свидетельствует о возросшей потребности в мобильности. Так же в 2006 г., как и в 2005 г., встречаются такие требования: готовность к командировкам, наличие челябинской прописки и др.

Самым распространенным дополнительным требованием в 2007 г.

является наличие автомобиля – 9,4%, в 2006 г. это же требование встречалось у 41,4% работодателей, произошел спад на 58,0%, возможно, из-за того, что больше организаций осуществляют доставку работников служебным транспортом или же несколько работодателей предлагают среднему звену менеджеров автомобиль компании. Среди других дополнительных навыков чаще всего встречаются: наличие клиентской базы, готовность к командировкам, деловая внешность и др. В 2005, 2006 и 2007 гг. сохраняются одни и те же негативные тенденции:

- работодатели не сопоставляют уровень предлагаемой заработной платы и предъявляемых требований;
- подмена функциональных обязанностей менеджера обязанностями других специальностей.

Спрос на менеджеров с 2005 по 2007 г. несколько вырос и составляет 10–12% среди общего числа объявлений о вакантных рабочих местах.

В результате исследования выяснилось, что спрос на рынке труда на менеджеров динамично возрастает, и такая ситуация сохранится еще в течение ближайших 10 лет, потому что дефицит квалифицированных управленческих кадров среди предпринимателей сохраняется. Для ликвидации этого дефицита необходимо не только повысить количество выпускников с управленческим образованием, но и приблизить получаемые студентами навыки к требованиям работодателей. Только повышение профпригодности выпускников вузов может наиболее полно решить проблему дефицита квалифицированных управленческих кадров.

Чтобы учесть требования и госстандарта, и рынка труда, была составлена схема, где показаны процесс формирования специалиста-менеджера и факторы, влияющие на его развитие. Как видно из схемы, у рынка труда, квалификационного справочника и госстандарта различные требования к менеджеру. По отдельности они учитывают только одну составную часть профессионализма менеджера. А вместе составляют полный «портрет» менеджера.

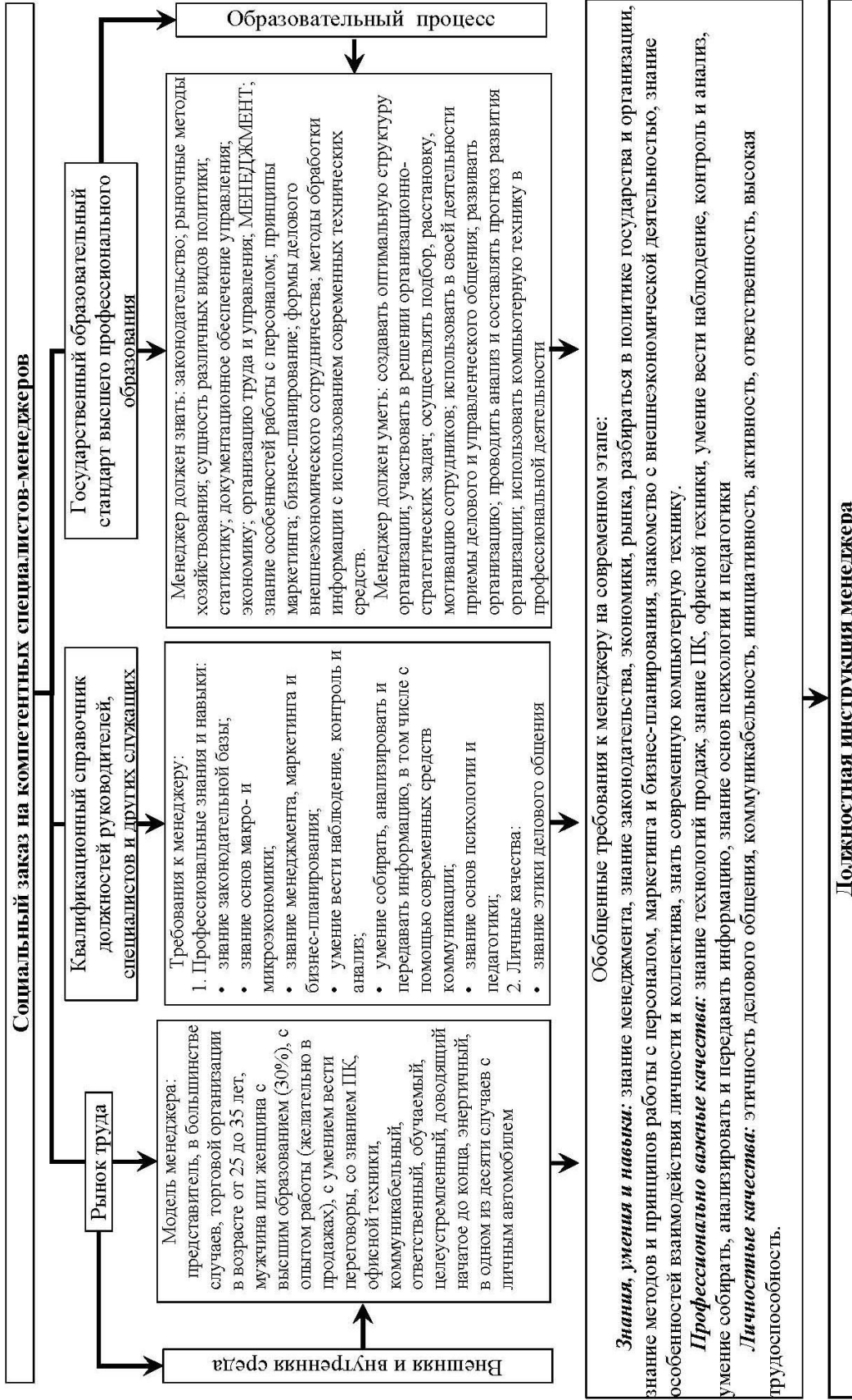


Схема. Требования к менеджеру на современном этапе

Модель менеджера в 2006 г. по сравнению с 2005 г. претерпела следующие изменения:

- гендерные приоритеты сместились в сторону мужчин;
- востребованный возраст менеджера с 32 лет уменьшился до 31 года;
- требования к образованию стали выдвигаться редко, но спрос на специалистов с высшим образованием превышает спрос на специалистов со среднеспециальным;
- большее количество работодателей хочет видеть претендента на должность с опытом работы, но при этом вместо фразы «от 1 года по специальности» ставят «в коммерческой сфере» без временных рамок;
- качественный состав требований к специальным профессиональным навыкам не претерпел серьезных изменений: управление продажами, маркетинг, кадровый менеджмент, но на первом месте с большим опережением последующих находится управление продажами (знание технологий продаж);
- на первом месте среди дополнительных навыков было и остается свободное владение ПК, знание офисной техники, существует незначительный спрос на специалистов со знанием некоторых специфических операций смежных профессий: знание 1С, делопроизводства;
- изменился приоритет требований к личным и деловым качествам: коммуникабельность, инициативность, целеустремленность, грамотная речь, высокая трудоспособность и др.
- главным дополнительным требованием остается наличие личного автомобиля, желательно лояльное отношение к командировкам и ненормированному рабочему дню и др.

Модель менеджера в 2007 г. по сравнению с 2006 г. претерпела следующие изменения:

- гендерные приоритеты отсутствуют, работодатели одинаково охотно берут на работу как мужчин, так и женщин;
- произошло омоложение на 1 год, такой эффект достигается за счет активного притока молодых специалистов на рынок труда;
- реже встречается требование высшего образования, об образовании в объявлениях работодатели зачастую просто не упоминают;
- наиболее часто встречаемые требования к опыту остались прежними;
- знание технологий продаж сменилось другим профессиональ-

ным навыком – умением вести переговоры и, соответственно, более человечным подходом к покупателям и партнерам;

– знание ПК будет оставаться лидирующим дополнительным навыком, пока не станет таким же привычным навыком, как, к примеру, чтение;

– расширился перечень, и усилилась детализация личных качеств, но общее направление – умение достигать цели наиболее мягкими и щадящими для партнера путями за наименьший срок – сохранилось;

– наличие личного автомобиля актуально не только для менеджеров во все времена, но и для многих других специалистов, а потребность менеджеров в мобильности, как интеллектуальной, так и географической, – базовый принцип эффективной работы.

Стоит отметить, что и модель не является постоянной. С каждым годом российские организации развиваются и соответственно изменяют требования к нанимаемому персоналу. Это очень хорошо заметно по результатам проведенного исследования. И чем сильнее развита экономика страны, тем более объективны и весомы выдвигаемые работодателями требования к менеджерам.

Список литературы

1. *Веснин В. Р.* Технология работы с персоналом и деловыми партнерами: Учебно-практич. пособие. М.: Элит-2000, 2003. 589 с.
2. *Глухов В. В.* Менеджмент: Учебник. СПб.: Лань, 2002. 526 с.
3. *Дегтярев А. Г.* Приложение современных концептуальных подходов к управлению качеством в подготовке менеджеров // *Journal of Agricultural Economic and Marketing*. 2002. № 1. С. 26–30.
4. *Кабушкин Н. И.* Основы менеджмента: Учеб. пособие / Минск: Новое знание, 2000. 333 с.
5. *Колесникова Л. Г.* К вопросу о структуре и содержании профессиональных компетенций менеджера // *Современный российский менеджмент: состояние, проблемы, развитие: Сб. статей 5-й Международной научно-методической конференции*. Пенза: Изд-во общества «Знание» России, 2006. С. 127–129.
6. *Колесникова Л. Г.* Актуальные проблемы подготовки студентов вуза – будущих менеджеров к осуществлению менеджмента в организации // *Наука и образование: Материалы 6-й Международной научной*

конференции. Белово: Изд-во Беловского института (филиал) КемГУ, 2006. С. 17–20.

7. *Коротков Э. М.* Концепция первого образования менеджера. 2003.

http://www.umoman.ru/umo.php?topic=vestnic_2003_doklad_korotkova

ЗАНЯТОСТЬ ПЕНСИОНЕРОВ: ПРОБЛЕМЫ И ПЕРСПЕКТИВЫ

Е. Е. Фролова

*Министерство труда и занятости Республики Карелия
depzan@onego.ru*

В то время как недальновидные работодатели публикуют дискриминационные объявления о найме, содержащие ограничения по возрасту, страна погружается в демографический кризис, грозящий в скором времени обернуться глобальным дефицитом трудовых ресурсов.

В Республике Карелия численность постоянного населения уменьшилась с 2002 г. на 28,3 тыс. чел. и составила на 01.01.2007 г. 693,2 тыс. чел.¹. Начиная с 2005 г. стала сокращаться численность населения в трудоспособном возрасте (с 453,1 тыс. чел. в 2005 г. до 449,5 тыс. чел. в 2007 г.).

Кроме того, происходит процесс старения населения. Начиная с 2003 г., доля лиц старше трудоспособного возраста стала превышать долю лиц моложе трудоспособного возраста (в 2007 г. – 19,7 и 15,5% соответственно). В структуре занятого населения наблюдается падение численности и доли молодежи до 20 лет (с 8,4 тыс. чел. в 2004 г. до 6,4 тыс. чел. в 2006 г., или с 2,3 до 1,8% соответственно).

Несмотря на общий рост уровня занятости населения, происходящий наиболее быстрыми темпами у лиц старше 50 лет, снижается уровень занятости в возрастной группе молодежи до 20 лет (с 13,1% в 2004 г. до 10,3% в 2006 г.).

¹ Труд и занятость в Карелии: Статистический сборник / Карелиястат. Петрозаводск, 2007. С. 7–14.

Таким образом, демографическая ситуация в республике, как и во всей стране, складывается не в пользу развития рынка труда. Уже сейчас по многим видам экономической деятельности наблюдается нехватка кадров, от квалифицированного рядового персонала до эффективных менеджеров. По заявлению Российского союза промышленников и предпринимателей, проблема кадров – главная головная боль бизнеса, по значимости вышедшая на первое место после налогов.

Экономические процессы, происходящие в России и регионах, все сильнее влияют на рынок трудовых ресурсов. Растет количество вакансий, заявляемых работодателями в органы государственной службы занятости населения. В Республике Карелия по итогам 2007 г. впервые за много лет достигнут количественный баланс зарегистрированных вакансий (38 665 ед.) и безработных граждан (38 947 чел.). Для сравнения, в 2006 г. число безработных на 10,5% превышало число предлагаемых вакансий, в 2005 г. – на 13,8%.

Тем не менее спрос работодателей остается неудовлетворенным, 35% вакантных рабочих мест не заполняются 3 месяца и более. В 52,1% заявленных в 2007 г. вакансий оговоренная зарплата не превышала величины установленного по республике прожиточного минимума, в 31,6% заявок был востребован неквалифицированный труд. Такие вакансии не прельщают молодежь и граждан активного трудоспособного возраста, являющихся основными клиентами службы занятости населения, но могут быть интересны пенсионерам как источник дополнительного дохода к пенсии.

По оценкам аналитиков службы занятости, 11% заявляемых работодателями вакансий могут считаться подходящими для пенсионеров. Это в основном (62%) заявки на труд, не требующий квалификации: сторожа, вахтеры, гардеробщики, лифтеры, уборщики помещений и т. д. Непрестижная, низкооплачиваемая и зачастую грязная работа отталкивает молодых амбициозных претендентов. С другой стороны, молодежь не может справиться с квалификационными вызовами, которое бросает время. Молодые карьеристы, полные блестящих идей, на которых возлагается так много надежд, к сожалению, не всегда их оправдывают. Выросло поколение, которое задешево работать не хочет, а задорого не умеет. Сейчас впору говорить о потерянной базе инженеров и, как следствие, глобальном дефиците кадров почти на все инженерные специальности. Во времена экономического кризиса старшее поколение инженеров в большинстве своем ушло в торговлю,

коммерцию, частный бизнес. Набор абитуриентов по инженерным специальностям в течение нескольких лет был потерян, и сегодня на производстве остались единицы квалифицированных специалистов, кто работал по специальности, осваивал новое оборудование и соответствует требованиям работодателей. Многие из них приближаются к пенсионному возрасту или работают, будучи пенсионерами. Все это происходит на фоне стремительно возрастающего спроса на специалистов на производстве, занимающихся техническими процессами. Поэтому в ближайшей перспективе профессионалов зрелого возраста вряд ли ожидает карьерный финиш, наоборот, наступило их время. Те из работодателей, которые пока не оценили достоинства пожилой рабочей силы, вскоре поймут свою ошибку. Профессионализм не формируется в одночасье, мастерство приобретает с годами, а в условиях тотального дефицита рабочей силы работодатели будут дорожить каждым работником. Западный рынок труда давно понял это, и к пожилым кадрам там относятся иначе, чем у нас. Более того, на государственном уровне принимаются меры, способствующие удержанию зрелой рабочей силы на рынке труда, в частности, повышается пенсионный возраст.

В нашей стране число людей пенсионного возраста с годами будет только расти, поэтому нельзя игнорировать этот мощный ресурс удовлетворения растущей кадровой потребности. Без них экономике и пенсионной системе не справиться, некому будет кормить неработающее население.

Кроме того, существует масса преимуществ при найме пожилых работников. Они не нуждаются в дополнительном обучении и могут сходу включиться в производственный процесс, они не строят далеко идущих карьерных планов, не волнуются о перспективах роста и не задаются целью «подсидеть» своих коллег, за долгие годы, проведенные в трудовых коллективах, они приобрели опыт общения с людьми, способны без отрыва от производства обучить более молодых коллег.

Пока же положение российских пенсионеров и лиц, приближающихся к данному статусу, незавидное. «Неликвидный» возраст становится причиной отказа в трудоустройстве, и шансов найти хорошую работу у людей старше 50 лет мало.

В основном пенсионеры ищут работу через знакомых, объявления в газетах. Маловероятно, что пожилые люди обращаются в поисках работы к сети Интернет или в частные кадровые агентства, так как там

в основном происходит подбор персонала на менеджерские позиции. Существует еще один мощный источник информации об имеющихся вакантных рабочих местах – государственная служба занятости населения, но часто пожилые люди не информированы о такой возможности или ошибочно считают, что пенсионный возраст не дает им права на получение услуг органов службы занятости по содействию в трудоустройстве.

Тем не менее статистика обращений лиц старше 50 лет, и в частности пенсионеров, указывает на рост числа граждан данной категории среди клиентов службы занятости населения. Если в 2006 г. их было 2959 чел., в том числе 332 пенсионера, то в 2007 г. – 4270 чел. (1701 пенсионер).

В числе обратившихся пенсионеров велика доля уволенных в связи с ликвидацией организации либо сокращением численности или штата работников (75,3% в 2007 г.). Для высвобожденных пенсионеров основным мотивом обращений в службу занятости населения служит получение по месту прежней работы сохраненного среднего месячного заработка в течение 6 месяцев с момента увольнения. Остальные граждане пенсионного возраста, которых не так много (24,6% в 2007 г.), обращаются именно за содействием в трудоустройстве и находят работу куда более быстрыми темпами, чем молодые безработные. В 2006 г. 92,2% обратившихся не высвобожденных пенсионеров были трудоустроены (в 2007 г. – 62,6%). Таким образом, пенсионеры идут в службу занятости населения за конкретным результатом, в их среде иждивенческие мотивы сведены к минимуму.

Поэтому пока на государственном уровне задумываются о повышении пенсионного возраста, необходимо создавать условия для продолжения трудовой карьеры пожилых, чувствующих в себе силы трудиться, людей.

Возможно, целесообразно выделение данной возрастной группы в отдельную категорию для оказания определенных мер по содействию трудоустройству, в числе которых не последнюю роль должны играть вопросы профориентации, переобучения и повышения квалификации пожилых людей.

НОВОЕ ПОНИМАНИЕ РЕАЛЬНОСТИ В РАЗВИТИИ НАЦИОНАЛЬНОГО РЫНКА ТРУДА

Т. М. Шумилова

*Главный специалист Министерства труда и занятости
Республики Карелия
TMShumilova@czrk.onego.ru*

События последних лет указывают на то, что процессы деградации и распада страны приостановлены. Социально-экономические перемены очевидны, хотя полностью и окончательно переломить ситуацию, остановить разрушительный хаос эпохи 90-х гг. еще не удалось. Успехи и достижения пока очень хрупкие и не устоявшиеся.

Сегодня мы ощущаем качественно новый этап преобразований. Намечены большие планы. В развитии экономики страны предстоит осуществить инновационный прорыв. Потребуется создать сотни тысяч рабочих мест, на которых должны трудиться кадры высокой квалификации. Переход на инновационный путь развития связан, прежде всего, с масштабными инвестициями в человеческий капитал. В России надо покончить с социальным неравенством, сократить разрыв между богатыми и бедными, а также сформировать мотивации к инновационному поведению, радикально повысить эффективность экономики на основе роста производительности труда.

Решение этих задач в нынешних условиях требует огромных мобилизационных усилий, личного духовного роста, гармонизации отношений внутри страны в связи с формированием гражданского общества.

Весь период, с 2000 по 2007 г., был отмечен в Российской Федерации небывало высокими темпами экономического роста. За эти годы валовый внутренний продукт (ВВП) вырос на 72%. Только в прошлом году страна достигла самого большого прироста ВВП за последние 7 лет – 8,1% [1]. Восстановлены уровни добычи полезных ископаемых советского периода. Этому способствовали сохраняющаяся на мировых рынках благоприятная ценовая конъюнктура на основные экспортные товары, наращивание инвестиций, рост потребительских расходов населения. При сохранении динамики прироста экономики в 7,8% ежегодно удвоение ВВП, по словам В. Путина, может быть достигнуто уже к концу 2009 г. [1].

К настоящему времени Россия экономически закрепила ориентацию на эксплуатацию природных богатств и развитие отраслей, обслуживающих топливно-энергетический комплекс (ТЭК). Динамично развиваются такие сферы деятельности, как коммуникация и связь (в 1999–2007 гг. валовый продукт здесь вырос в 10 раз), предоставление финансовых услуг (рост за те же годы – в 6,7 раза), оптовая и розничная торговля (в 4,3 раза) и строительство (в 2,1 раза), пищевая промышленность (в 1,3 раза). Уверенно растет производство строительных материалов (в 1,7 раза быстрее, чем ВВП) [15, с. 64].

Промышленное производство при этом растет медленнее, чем показатель валового внутреннего продукта. В 2005 и 2006 гг. рост промышленного производства не превышал 4%, в 2007 г. он вырос до 6,3%, но это все равно ниже показателя прироста ВВП [3, 6]. В результате основной экономической рост, как отмечает доктор экономических наук, основатель Центра исследований постиндустриального общества Владислав Иноземцев, сосредоточился в отраслях, связанных с обеспечением потребностей сырьевого сектора или же непосредственно ориентированных на потребительский рынок [15, с. 64].

С ростом экономики выросли доходы населения, в стране сформировался класс богатых и состоятельных людей. По уровню ВВП на душу населения Россия уже приблизилась к уровню, достигнутому СССР в 1990 г. Реальные доходы граждан за 2000–2007 гг. выросли в 2,5 раза и превысили дореформенные показатели [1].

Несмотря на отдельные успехи последних лет, Россия остается страной, зависимой от инерционного энергосырьевого сценария развития. По-прежнему весьма актуальной остается проблема производства конкурентоспособных промышленных товаров и их экспорт за пределы страны². «Лишь в небольшой мере растет отечественное производство по большей части устаревших машин и оборудования, – отмечает доктор исторических наук, политолог Алексей Кива. – Не считая сборочных предприятий иностранных компаний да оставшихся от СССР

² Одна из главных причин недостаточно конкурентоспособной российской промышленности заключается в низком качестве экономического роста. Вклад обрабатывающей промышленности в экономический рост пока еще незначителен. А доля продукции с высокой степенью добавленной стоимости в структуре российского экспорта, к сожалению, пока только уменьшается и уже составила около 10%. Несмотря на существенный рост импорта машин и оборудования, технологическое перевооружение идет пока медленно [4].

островков современных производств и технологий, растут в основном только цены на экспортируемое сырье» [16, с. 3]. Традиционный промышленный сектор уступает место сфере услуг, торговле и строительству – основным локомотивам экономического роста. Статистика темпов прироста в обрабатывающих производствах замедляется: с 10,3% в 2003 г. она упала до 5,7% в 2005 г. и 4,4% в 2006 г. В 2007 г. рост в целом ряде отраслей – от проката черных металлов и химволокна до производства цемента, выпуска бумаги и картона, грузовых автомобилей и автобусов – был более чем умеренным [6].

Новый сервисный сектор, как и другие динамично растущие отрасли, работает исключительно на внутренний рынок и его потребности, но и они им не удовлетворяются полностью. Неспособность экономики насытить внутренний спрос стимулирует импорт. Рост зависимости России от импорта товаров и технологий в дальнейшем может повлечь за собой отставание от ведущих экономик мира, вытеснение нашей страны из числа мировых лидеров [1].

При данном развитии экономики на открытом рынке труда сложились вполне определенные пропорции и структура занятости населения. Отечественный рынок труда структурировался по видам экономической деятельности с доминированием занятости в потребительском секторе. За 5–7 лет уровень занятости при некоторых колебаниях экономической конъюнктуры существенным образом не изменился. Лишь определенные подвижки в связи с межхозяйственными и территориальными перемещениями рабочей силы поддерживали объемы и интенсивность перераспределения занятых кадров между крупными, средними и мелкими хозяйствующими субъектами, а также государственными и частными предпринимательскими структурами. За эти годы структура занятости по секторам изменялась медленно – не было больших секторальных сдвигов. В экономике страны несколько снизилась доля работающих в аграрном и индустриальных секторах и выросла в секторе услуг [7, с. 77, 86].

В России в сфере услуг создается значительная часть ВВП, и в ней задействовано почти 2/3 всей рабочей силы. В то же время только 22,8% трудового потенциала занято в промышленности (для сравнения: в промышленности США занято около 13% рабочей силы, а в странах Европы – чуть больше 21% [8, с. 51, 60–61]). Наша «секторальная» структура занятости приближается к структуре занятости развитых стран, в которых сфера услуг занимает 65–70% рынка труда.

И это закономерно, ведь мы, как заметил Дмитрий Медведев, живем в глобальной экономике, а не на замкнутом острове [2]. Для этой экономики, переживающей постиндустриальную фазу развития, характерны производство и продажа услуг, развитие, основанное на использовании передовых знаний и технологий. В нынешних условиях Россия стремится к максимально полной интеграции в мировую экономику и прилагает для этого все усилия.

В 2008 г. экономика страны развивалась не менее впечатляющими темпами. Шла реализация крупномасштабных проектов в энергетике, транспортной инфраструктуре, машиностроении, жилищном строительстве. Проходили структурные реформы в авиа- и судостроении. Значительные инвестиции привлечены в производство автомобильной техники, железнодорожной техники.

Заметного улучшения в экономике удалось достичь от реализации национальных проектов в отраслях социальной сферы. Собственно социальной политике уготовано чуть ли не самое значительное повышение бюджетной доли – с 3,9% в 2007 г. до 4,7% в 2010 г. [19].

Наряду с этим росло материальное благосостояние граждан, повышался уровень реальных потребностей, а следовательно, и объем денежных средств, направляемых на их удовлетворение. Одновременно увеличивался рынок услуг, расширялись их ассортимент и структура в соответствии с возрастающими запросами населения. В 2008 г., как и в предыдущие два года, в России был отмечен настоящий инвестиционный и потребительский бум. Происходило заметное увеличение масштабов потребительских расходов и потребительского кредитования. Потребление в эти годы повышалось так, что услуги перетягивали на себя все относительное сокращение трат на питание [9]. Половина россиян тратила все деньги на жизнь и ничего не откладывала (<http://www.newizv.ru/news/2008-03-26/87196/>).

Затраты на питание – один из самых показательных индикаторов благосостояния граждан. Страны, где больше половины личных сбережений граждан уходит на хлеб насущный, считаются бедными. Мы из категории бедных государств уже выбрались, но и до благополучия пока далеко³. По уровню развития человеческих ресурсов (human

³ В бюджете обычной российской семьи продовольствие по-прежнему главный пункт в структуре статей расхода. В 60% семей со средним достатком на покупку еды уходит более половины месячного дохода. В более обеспеченных семьях, по данным Независимого института социальной политики, доля расходов на питание снизилась до

development index, рассчитываемому ООН по множеству экономических и социальных параметров) Россия в целом находится где-то в шестой десятке мировых держав.

Несмотря на такую позицию в мировом рейтинге, число людей, которые вместо еды покупают услуги и познают все прелести жизни в кредит, в стране становится больше

(<http://www.smoney.ru/index.shtml?2007/11/26>). На сегодняшний день россияне все больше думают об удовлетворении своих потребительских нужд. Из года в год удваивается объем потребительских кредитов (в развитых странах рост не превышает 10%), растет число держателей банковских расчетных карт. Простые зарплатные пластиковые карточки есть у каждого второго. Развивается ипотека, все больше сделок совершается по ипотечному кредитованию. Расширяется количество пользователей Интернета, интернетизация растет на 20–40% в год. По проникновению мобильной связи отставание ликвидировано полностью по сравнению с Бразилией, Японией, США, Канадой. Поездок по стране стало больше. Возросли доходы на питание вне дома (в ресторанах, Интернет-кафе, кофейных), свободные деньги идут на отдых и развлечения. За семь лет почти на 40% вырос в России объем авиаперевозок. Только в 2007 г. темпы роста объемов пассажирских авиаперевозок достигли наивысшего за весь перестроечный период уровня (16,5%) (<http://www.russia-guide.net/2007/10/26/6574/>). Идет рост затрат на образование⁴. Расходы населения на коммуналку, топливо и бензин, на ремонт и улучшение жилищных условий также растут. Продажи автомобилей нарастают фантастическими темпами – более чем вдвое с начала 2000 г. Явный и положительный структурный сдвиг пока только один: иномарки наступают⁵. Развиваются современные каналы дистрибуции, меняется форма организованной торговли, доля открытых

35,7%. Москвичи, например, проедают 27% доходов и находятся лишь на уровне нынешней Литвы или Японии середины 1970-х гг. [9].

⁴ Цена знаний стремится к западному уровню очень быстро. Удорожание российского образования – не только следствие перехода от социалистической модели к капиталистической, но и часть общемирового тренда. По данным ГУ-ВШЭ, с 2000 г. стоимость обучения в российских вузах выросла вдвое. В среднем один семестр стоит сейчас около \$700 [9].

⁵ Уже в 2007 г. население России приобрело 2,8 млн. новых легковых автомобилей, выйдя на 2-е место по этому показателю в Европе (после Германии). В 2008 г., судя по результатам первых пяти месяцев (зафиксирован рост продаж легковушек на 48%), россияне приобретут не менее 4 млн. легковых автомобилей.

рынков сокращается, вместо них открываются супермаркеты, сетевые маркетинговые структуры. В целом в сфере услуг потребление растет небывалыми темпами. И это понятно, пишет доктор экономических наук Владислав Иноземцев, в свое время мы сильно отстали в этом⁶.

С ростом достатка и потребления сознание россиян быстро завоевывают рыночно-потребительские идеи. Появление и рост новых воззрений напрямую связаны с условиями, которые стали благодатной почвой для их распространения и проникновения в сознание масс.

В России завершился этап первоначального накопления капитала, укрепились позиции новой оформившейся российской элиты⁷. Частной собственности, свободе предпринимательства и здоровой конкуренции в развитии рыночного хозяйства отведена чуть ли не первостепенная роль. Этими рычагами рынка, по существу, открыт путь к обретению капитала, собственности, накоплению огромных состояний и вхождению во власть. Именно частный бизнес становится основной движущей силой развития. Но при этом выявилась резкая имущественная дифференциация, обозначился рост богатства и роскоши, неравенства и нищеты. Общественные настроения и рыночно-потребительская идеология общества⁸, его идеалы вполне приемлют современный мир с его противоречиями и социальными катаклизмами.

Все постсоветские годы в результате «развенчания» и подавления мешающих рыночному поведению былых суждений в сознании россиян происходило расторможение одних рефлексов и прививка других. Уходил на задний план подлинно ценностный контекст. К настоящему

⁶ После десятилетий советской эпохи, в условиях которой базовые потребности граждан не удовлетворялись (хотя у эпохи были и большие победы и достижения), ожидать иного результата было бы невозможно. Осуждать наших сограждан за их потребительское отношение, настроение, поведение никак нельзя.

⁷ Существует большое число признаков того, что нынешняя элита практически завершила свою «программу приватизации» и в целом удовлетворена достигнутыми результатами [14, с. 288]. Однако борьба за собственность, ее передел или, точнее, захват продолжается. Как вчера, так и сегодня она имеет решающее значение в постсоветской истории. Есть предостережение ряда экспертов, которые полагают, что созданные и создаваемые в России госкорпорации могут обернуться новым переделом собственности и вряд ли смогут выполнить возложенные на них функции по модернизации экономики [18, с. 3, 28].

⁸ Идеология общества подразумевает совокупность представлений, понятий, суждений, выражающих волю народа. Это убеждения, верования, теории, «мировоззрение», свойственные членам общества. Идеология есть средство проведения идей в жизнь [25, с. 371–413].

времени многие нравственные принципы, нормы морали, чести, духовной этики деформировались в направлении усиления и привития гражданам рыночных убеждений и технологического мышления. В итоге система ценностей, установившаяся сейчас в России, получилась такой «заземленной», сильно заниженной, считает доктор социологических наук, президент Сообщества профессиональных социологов Никита Покровский [22, с.4].

«Бизнес-ценности», «ценности потребления» захватили умы и души большинства людей, особенно среди молодежи. Новые побуждения и мотивы в соответствии с реалиями рынка кристаллизовались в определенные действия и формы поведения. Эти действия воплощают в себе практические лозунги, олицетворяющие образ «новых русских». Нынешние лозунги выражают настроения и волю народа. Будь сильным, будь успешным, решительным, напористым, предприимчивым, удачливым – вот эти лозунги, благодаря которым граждане добиваются всевозможных благ.

В России активно формируется общество с массовой потребительской моралью (сознанием) и доминирующим вниманием к материальным потребностям⁹. Мы в той или иной мере уподобляемся потребительской цивилизации Запада, стремимся, как нам кажется, к их прогрессивной, перспективной модели общественного устройства.

В западном обществе система ценностей и мотивов поведения характеризуется явным потребительским отношением большинства населения к жизни, очень сильной материальной ориентацией. Именно в этом обществе особую роль играет культ денег, которые обожествляются людьми. Соответственно успех воспринимается как богатство и власть. Происходит ослабление роли духовных традиций, акцентирование на прагматизм, материальное благополучие, активизация животных инстинктов и приземленных желаний. Подчинение все большего числа людей не своей воле, а воле рынка во многом разрушает личность.

В обществе потребления человек становится жертвой манипулятивного воздействия и представляет собой превосходный материал для привития искусственных желаний и потребностей. Устойчивые стереотипы восприятия (поведения), насильственно навязанные общест-

⁹ В общественном сознании налицо сдвиг с бытия на обладание. Духовные аспекты личности практически теряют контроль над телом. Реальное поведение гражданина не контролируется осознаваемыми желаниями и целями.

ву, благодаря влиянию продукции массовой культуры, рекламы, пиару подавляют истинные цели, уводят людей от гуманистических ценностей, делают из них идеальных потребителей [26, с. 309–372].

В эпоху глобализации экономическая система начинает действовать сама по себе, ломая личность, делая из нее простого обывателя и/или просто «паразита» (т. е. заурядное, безучастное существо, не способное влиять на ход событий). Искушение разнообразными благами и стремление к удовольствиям – ко всему набору телесных радостей, ненасытное удовлетворение псевдопотребностей не дает настоящих истинных радостей. Это, как наркотик, дает лишь кратковременный кайф [26, с. 309–372]. Сильное внутреннее напряжение, вызванное постоянным недовольством из-за отсутствия полноценной жизни и радостей, порождает внутренний протест, который в развитых странах Запада проявляется в различных формах деструктивного поведения (депрессия, немотивированная агрессия, наркозависимость, опустошенность, жажда разрушения).

Вторжение потребительской морали в сознание россиян деформирует поведение, опускает их до животных инстинктов, все больше усиливает привязанность к материальным благам. Подмена истинных смыслов рыночными суррогатами и идеалами, в основе которых лежит иная культура, искажает восприятие реальности. В поведении определенной части нашего населения активизируются слабые места. Они проявляются в жестокости, жадности, алчности, холуйстве, корысти, эгоизме и во многом другом (зависти, ненависти, гордыне, утрате чувства вины и совести). Происходит подавление страхов и неуверенности в себе. Отсутствие «божьих запретов» и осознание собственной исключительности рождает в людях иллюзию вседозволенности и собственной неуязвимости и невинности [14, с. 288]. Более всего заражена этим современная российская элита.

В состоянии необузданных потребительских желаний и их удовлетворения рыночно-потребительское поведение обеспечивает представителям бизнес-элиты достижение несметных богатств. Идеология рынка оправдывает и вдохновляет на обогащение, насыщение, приумножение и сохранение капитала, полученного пусть даже и незаконными и не совсем праведными способами. Она прямо наталкивает на безудержное потребление в сфере услуг, удовлетворение растущих материальных потребностей, получение удобств и комфорта. Видимо, не случайно в угоду химере потребительства и жажды наживы в стране

совершается так много грабежей, насилия, агрессии, захвата чужой собственности, мести, дележа, взяточничества, вымогательства и других противоправных действий, которые являются для людей новой формации главным средством утоления личных амбиций и желаний. Эти действия сегодня агрессивно насаждаются и укрепляются. Представители из олигархических кругов¹⁰ теряют ощущение реальности. Связь с обществом разрушается. Да и общество разрушается тоже. И это чрезвычайно опасный процесс.

Навязывание современных рыночных ценностей оказывает угрожающее воздействие на психику, мышление, систему мотиваций и поступков граждан. Лица, подсаженные «на кайф», делаются не самостоятельными в своем поведении, не способными к самоорганизации, самовыражению и самосовершенствованию. Это люди с сформировавшимся технологическим мышлением [22, с. 4]. Как пишет доктор социологических наук, президент Сообщества профессиональных социологов Никита Покровский, «мы живем в эпоху технологов... Они правят бал во всех областях – в бизнесе, политике, культуре... разрабатывают какие-то нехитрые технологии, иницируют несложные процессы, производят соответствующую по качеству продукцию и ее реализуют... Технологи не мыслят масштабными историческими и моральными категориями. Это не их формат. Они просто не обладают соответствующим мышлением... Технологи не способны поднять российское общество до передового уровня в мире. Задачи, которые они ставят, как правило, отнюдь не грандиозные, не на дальнюю перспективу...».

Паралич сознания – вот самая страшная болезнь, которая поразила наше общество. И еще, у нас слишком много имитаций. Даже больше того: имитационность стала нашей повседневностью, сутью политики, считает президент Евразийской академии телевидения и радио (ЕАТР) Олег Попцов. К сожалению, народ привыкает к подобному мировосприятию, любое значимое дело, пусть то борьба с коррупцией, пенсионная, социальная реформы, модернизация науки и образования, начинает трактоваться как имитация [23, с. 3]. Она делает людей циничными, разочаровавшимися и уже не способными к настоящему делу.

Потребительство, именно оно, породило в стране социальную катастрофу [17]. По мнению политолога, президента международного

¹⁰ Олигархия – это симбиоз денег и власти.

общественного фонда «Экспериментальный творческий центр» (Центр Кургиняна) Сергея Кургиняна, социальная катастрофа, превратившаяся в коллективную оргию потребления, чревата опасными последствиями. Она – причина системной криминализации общества, колоссальных злоупотреблений и масштабной коррупции в России. С нею связаны многие негативные явления (бессмысленные убийства, наркомания, пьянство, терроризм, детский и подростковый бандитизм, этнические разборки, сатанинские секты, сексуальные извращения), затронувшие наше общество. Корень этого зла лежит в деградации человека, в исчезновении в нем человеческого начала, нравственных принципов, ценностей и смыслов. Происходит, по словам кандидата исторических наук, руководителя автономной некоммерческой организации «Переправа» Александра Нотина, страшное втягивание всего и вся в некую воронку бессмысленности. Нет ничего страшнее, чем отсутствие смысла [21].

В нынешних условиях надо остро осознавать – социальная катастрофа не преодолена, процесс не переломлен, его разрушительная сила продолжает накапливаться. Потенциально взрывоопасная социальная ситуация подогревается рядом серьезных и не решенных до конца проблем, в том числе и в области трудовых ресурсов. Это проблемы экономического, социального, мотивационно-психологического характера, и они заключаются в следующем.

Среди экономических аспектов озабоченность вызывает то, что в России ряд отраслей отстает по производительности труда от уровня, достигнутого в США и странах Евросоюза, в десятки раз [13]. По опубликованным Минэкономразвития России данным, в отечественной ракетно-космической отрасли мы отстаем от ЕС в 8,5 раза, а от США – в 33,3 раза. В выпуске железнодорожной техники производительность труда у нас в четыре раза ниже, чем во Франции, и в восемь – чем в Канаде. В судостроении – втрое ниже, чем в Южной Корее. Авиастроители Европы и Америки работают в 2,5 раза эффективнее, чем наши. В автопроме отставание от Евросоюза четырехкратное (<http://www.newizv.ru/news/2008-03-28/87394/>).

В социальном плане смущает то, что супербогачей сейчас в стране неоправданно много, что явно не соответствует масштабам отечественной экономики (<http://www.newizv.ru/news/2008-03-27/87277/>). За 8 лет стабильного развития число отечественных долларовых миллиардеров выросло с нескольких человек до сотни с лишним. По оценке

председателя Счетной палаты Сергея Степашина¹¹, мы занимаем второе место по количеству толстосумов после США. А это не отвечает уровню развития нашей страны.

В России, несмотря на рост доходов населения, у богатых они растут темпами, гораздо большими, чем у простых людей. Неравенство в доходах между 10% самых богатых и 10% самых бедных жителей РФ увеличилось с тринадцатикратного разрыва (13,9 раза) в 2000 г. до абсолютно неприемлемого пятнадцатикратного (15,3 раза)¹². Серьезные независимые исследователи между тем считают, что децильный коэффициент¹³ уже давно перевалил за 20 и сейчас вплотную подошел к чудовищной цифре – 25. В европейских странах этот коэффициент колеблется в пределах 3–7 раз

(<http://www.izvestia.ru/economic/article3114497/>).

Из-за огромного имущественного расслоения в стране практически отсутствует социальная мобильность или так называемый социальный «лифт». Обеспокоенность историка, философа, публициста Ксении Мяло обусловлена тем фактом, что если в советское время 100% студентов обучалось бесплатно, то теперь – только 40%. Причем школы и вузы у нас делятся на элитные и «обычные» [24, с. 2]. В данной обстановке очень сложно включить социальный «лифт» или провести ротацию кадров, если и можно, то только на какое-то время.

В рейтинге стран по уровню экономического развития Россия занимает 35-е место, по индексу социального развития – 75-е, по качеству жизни – 105-е, по качеству здравоохранения – 130-е, по уровню образования – 30-е [16, с. 3]. Эта статистика во многом объясняет тот факт, почему у нас многие не чувствуют на себе результатов экономического развития, роста экономики, того, что мы уже седьмая в мире

¹¹ Его оценка, по всей видимости, основывается на данных американского делового журнала *Forbes*, в соответствии с которыми сегодня в мире насчитывается 1125 миллиардеров, из них 87 являются нашими соотечественниками. Издание утверждает: в Америке проживают 39 человек с миллиардными долларовыми состояниями, в РФ – 14. Но загвоздка в том, что совокупное состояние этих богатейших американцев составляет 4,5% ВВП США, а суммарное богатство сверхобеспеченных россиян – целых 26% ВВП России [10].

¹² Разрыв между бедностью и нищетой образуется из того, что если по числу толстосумов мы на 2-м месте в мире, то по показателю ВВП на душу населения – на 59-м [12].

¹³ Децильный коэффициент – отношение совокупного дохода 10% богатейшего населения к совокупному доходу 10% беднейшего населения.

страна по размеру ВВП. По высказыванию Дмитрия Медведева, в стране часть населения практически до сих пор находится в социальной коме, то есть не видит ни возможностей, ни перспектив улучшения своего жизненного уровня. Отсюда и пьянство, и по-прежнему очень высокий уровень самоубийств [2].

Помимо этих острых моментов для сегодняшнего дня характерна большая и все усиливающаяся дифференциация между социально-экономическим развитием регионов. Благосостояние в России сосредоточено в крупных городах и нефтяных центрах. Небольшие населенные пункты и города поставлены в неравные условия. В 2006 г., как заявил Дмитрий Козак, на долю восьми субъектов Российской Федерации – 10% территории страны и с численностью населения 24% от общей численности населения страны – приходилось 47% внебюджетных инвестиций в основной капитал, а объем иностранных инвестиций в этих же регионах составил 82%. В результате по объему валового регионального продукта на душу населения минимальное и максимальное значения среди российских регионов в 2004 г. составляли 35 раз, в 2006 г. – 43 раза. По уровню безработицы минимальное и максимальное значения: в 2004 г. составили 29 раз, сегодня – 53 раза. По уровню бюджетной обеспеченности на душу населения дифференциация как была в 2004 г. в 17 раз, так и осталась на сегодняшний день без изменения [5].

В мотивационном (поведенческом) смысле надо признать, что вследствие фундаментального перекоса в системе ценностей у нас произошли сильные деформации всей системы социальных и профессиональных ориентаций. Не менее явственный перекося образовался и в сфере промышленно-трудовой деятельности¹⁴. Похоже, для большинства россиян профессия является не более чем формальным средством обеспечения жизни. Россияне во главу угла при оценке своего места работы ставят стабильность, жизненные удобства и комфорт, а не профессиональную реализацию [27]. В отличие от материальных стимулов возможность профессионального и карьерного роста, а также интерес и разнообразие деятельности, эффективность управления и

¹⁴ У нас практически полностью исчезла группа высококвалифицированных промышленных рабочих, которая была весьма значительной даже в советский период. Цели собственного интеллектуального совершенствования не только стоят намного ниже материального благосостояния, но и вообще не присутствуют в первой десятке основных жизненных целей молодых россиян.

сильный менеджмент не являются в России первостепенными при поиске работы. Еще меньше граждан высказывается в пользу альтруизма на работе. Такие критерии, как возможность приносить заметную пользу людям или гордость от осознания того, что работаешь в крупной, известной, уважаемой компании, занимают чуть ли не последние строчки в рейтинге привлекательности места работы (<http://www.vremya.ru/2008/52/12/200683.html>).

Вышеуказанные явления оказывают, несомненно, негативное и опасное действие на развитие российского общества. В сущности и деградация социальной сферы, и дезинтеллектуализация труда, и неэффективность экономики заключены в одном – в проблеме модернизации. Эта проблема не только не снята с повестки дня, но и становится все более актуальной. Речь идет о нашей безопасности, нашей конкурентоспособности, развитии нашего человеческого потенциала, а также кадрах, ротация которых нужна, прежде всего, для осуществления серьезных инноваций в стране.

Сегодня изменение курса развития страны в значительной мере обусловлено общемировыми процессами. Мир катастрофически меняется. Он становится ныне не проще, а сложнее и жестче. Усиливается конкуренция за лидерство на мировых глобальных рынках, разворачивается и ожесточенная борьба за ресурсы, в том числе и трудовые.

В мире идет переход к сетевому обществу, в котором информация, информационные технологии, информационная среда являются преобладающими. С бурным развитием компьютерных технологий, средств связи, Интернета фактор информации приобретает все большее значение в человеческой деятельности. Эти изменения чувствуют на себе миллионы людей, их ощущают также и наши соотечественники. Под влиянием глобализации происходит формирование базовых компетенций в современном человеке (информационная, коммуникативная, самоорганизация, самообразование, предприимчивость), востребованных в обществе, в первую очередь, знаний и информации.

В условиях растущей глобальной конкуренции и увеличивающихся затрат на квалифицированный труд, на энергоносители без решения проблемы модернизации экономики и реализации инновационного сценария развития нам не добиться необходимого прогресса и повышения качества жизни российских граждан. Не добиться к 2020 г. и повышения производительности труда, его как минимум четырехкратного роста в приоритетных секторах экономики (судостроение, авиа-

пром, ракетно-космическая отрасль, автомобилестроение). Это задача на самом деле очень масштабная.

В ближайшие годы нам предстоит многое сделать, а что-то нужно делать немедленно. Во-первых, надо изменить нездоровое отношение к деньгам, надо работать над тем, чтобы деньги не были объектом обожествления и поклонения. По существу, деньги не могут быть национальной идеей России [17].

Во-вторых, нужно предпринять все усилия, чтобы высокообразованные профессионалы, интеллектуалы и люди какого-то особого психологического типа (которые отвечают за научно-техническое и иное развитие и его обеспечивают) в кратчайшие сроки могли получить иное качество жизни, иное материальное вознаграждение, иную идеологию, иную культуру и иную инфраструктуру деятельности [17]. Надо поднять уважение к труду. Необходимо создать основу для раскрытия потенциала граждан. В человеке надо не подавлять, а напротив, возвышать истинные цели к творению, созиданию. Самое главное, надо сориентировать каждого гражданина на самоусовершенствование, милосердность, сострадание и солидарность (т. е. на непрерывную духовную практику), воспитывать в нем служение высоким идеалам. Надо выдвигать и поддерживать талантливых и перспективных людей, делать все, чтобы они могли зарабатывать не только физическим, но и умственным трудом, своей способностью генерировать идеи. Развивая человеческий капитал, следует опираться на все богатство российской культуры, на ее уникальные достижения и традиции.

В-третьих, требуется заменить почти весь парк машин и оборудования. Нужно обеспечить развитие новых секторов глобальной конкурентоспособности, прежде всего в высокотехнологичных отраслях, а также создание и повсеместное внедрение технологических новшеств (био-, нано-, информационных, медицинских и других технологий) [1].

Без человека, обладающего современным (открытым) мышлением, имеющего соответствующую трудовую ориентацию, доступ к современному образованию и, разумеется, информации, перейти к инновационной экономике, к информационному обществу просто-напросто невозможно [24, с. 2]. Для инновационного прорыва нужны хорошо подготовленные и обученные кадры. Но где их взять? Ведь и сегодня при создании новых производств работодатели в большинстве испытывают острую нехватку квалифицированных работников. В стране при растущих объемах услуг и сервисного обслуживания спрос на ка-

чественную (думающую) рабочую силу остается неудовлетворенным со стороны ее предложения. При этом сохраняются и высокая доля теневой занятости, и неформальные трудовые отношения, и серьезный кадровый голод.

К тому же в стране по-прежнему сохраняется отрицательный показатель демографического роста. Потребности рабочей силы хронически не покрываются местными трудовыми ресурсами. Но если население России не будет прирастать, то ничего не произойдет, какие бы планы модернизации мы ни выстраивали. Это основная задача. Да, благодаря реализации национальных проектов и демографической политике за последние год-два удалось достичь снижения смертности, повышения рождаемости [20]. Однако эта работа – на перспективу, отдача будет получена только через десятки лет, а люди нужны нам сегодня. Современные квалификационные ограничения, как и количественные ограничения по численности экономически активного населения, являются весьма опасным сдерживающим фактором привлечения инвестиций и развития национальной экономики.

Что делать? Думается, что значительный приток рабочих рук должен поступать из-за рубежа. Если, согласно прогнозам, в 2050 г. в России будут жить не 142, а максимум 98 миллионов человек, при этом каждый третий россиянин будет старше 60 лет¹⁵, то возникает вопрос, как сохранить Россию в этих условиях? Надо приглашать иммигрантов, адаптировать их к нашим условиям, помогать им входить в культурное пространство России, делать их россиянами, вместе с ними строить будущее [21].

Растущие угрозы и вызовы, которые несет миру глобализация, заставляют искать ответные взвешенные действия. Для экономики России нужен принципиально иной подход: экономика стимулов к инновациям. Это означает необходимость опоры на частную инициативу [1]. Новой экономике должна соответствовать современная политика социального развития. Значительное увеличение государственных и частных инвестиций в социальное развитие (в системы здравоохранения, образования и социальной поддержки) и повышение стимулов для профессиональной и творческой самореализации личности должны способствовать созданию предпосылок для развития нового общества,

¹⁵ Таковы данные прогноза ООН, обнародованные Российским институтом демографических исследований (<http://kp.ru/daily/24116.3/338991/>).

в котором каждый человек мотивирован на создание и потребление товаров и услуг самых высоких, самых передовых стандартов [2].

Развитие человека – это и основная цель, и необходимое условие прогресса современного общества, заявил В. Путин. Это и сегодня, и в долгосрочной перспективе – наш абсолютный национальный приоритет [1].

Сейчас, по мнению научного руководителя Центра социальной политики Института экономики РАН Евгения Гонтмахера, необходимо думать о том, как подтянуть доходы малообеспеченных слоев населения. Для этого в первоочередном порядке нужно повышать зарплату и социальные выплаты. Но главная задача – диверсификация экономики. Вместо сырьевой она должна стать инновационной. Плюс ко всему необходимо, наконец, создать нормальные условия работы для малого и среднего бизнеса. Тогда в стране появится средний класс и разрыв между богатыми и бедными начнет сокращаться [12]. Значит, могут появиться и кадры, которые будут отвечать требованиям новой экономики. От их мотивации к инновационному поведению и от отдачи, которую приносит труд каждого человека, будет зависеть будущее России.

Стремясь к формированию общества реальных и равных возможностей для людей, общества без бедности, гарантирующего безопасность каждого человека, мы должны не только приостановить и/или сдержать дальнейший регресс, но и переломить его.

Но чтобы это осуществить, важно соблюсти неперемutable условие: «...власти нужно восстановить связь с обществом. Она должна взять на себя крест мобилизации. Ей надо консолидировать через мобилизацию элиту. Надо пробиться к своему обществу и зарядить его тем же духом мобилизации... Нам нужна сильная армия, сильная промышленность... И здоровое общество. Здоровым обществом станет только в том случае, если поменяет социальную природу», считает политолог, президент международного общественного фонда «Экспериментальный творческий центр» Сергей Кургинян [17].

Список литературы

1. Выступление на расширенном заседании Государственного совета «О стратегии развития России до 2020 года». Москва, Кремль, 8 февраля 2008 г.

2. Стенограмма выступления Первого заместителя Председателя Правительства России Дмитрия Медведева на V Красноярском экономическом форуме. Красноярск, 15 февраля 2008 г.

3. Ежегодная большая пресс-конференция. Москва, Кремль, 14 февраля 2008 г.

4. Стенографический отчет о заседании президиума Государственного совета «О мерах поддержки развития промышленности в Российской Федерации». Волгоград, 19 февраля 2007 г.

5. Стенографический отчет о заседании Государственного совета по вопросу реализации масштабных инфраструктурных проектов в российских регионах. Уфа, 11 октября 2007 г.

6. Российский статистический ежегодник. 2007: Стат. сб. / Росстат. М., 2007. 825 с.

7. Труд и занятость в России. 2007: Стат. сб. / Росстат. М., 2007; Труд и занятость в России: Стат. сб. / Госкомстат России. М., 2001.

8. Россия и страны мира. 2006: Стат. сб. / Росстат. М., 2006.; Россия и страны – члены Европейского союза. 2007.: Стат. сб. / Росстат. М., 2007.

9. Айбусинов С., Болецкая К., Герасимова А., Каменский А., Карасюк Е., Кияткин А., Левинский А., Литвинов А., Никитина Е., Орлова Н., Попов М., Сейранян Т., Шевелькова О. Бегом за счастьем. Скоро ли мы будем жить как развитый Запад? // Аналитический деловой еженедельник «SmartMoney». 2007. № 45 (86). 26 нояб. (Версия для печати).

10. Аронов А. Страна Лимония. Экономика не поспевает за богатыми // Известия. 2008. 28 марта (Версия для печати).

11. Даешь кадровую революцию! Возможно ли выполнить планы Путина и Медведева с нынешней номенклатурой? // Литературная газета. 2008. № 8 (6160).

12. Долгих А. Многовато будет. Счетная палата пересчитала российских миллиардеров // Новые известия. 2008. 27 марта. (Версия для печати).

13. Заянов О. Труд в России не производителен // Новые известия. 2008. 28 марта (Версия для печати).

14. Иноземцев В. Демократическая перспектива для России не просматривается // Неприкосновенный запас. 2008. № 1.

15. Иноземцев В. «Путиномика» роста // BusinessWeek. 2007. 22 окт.

16. *Кива А.* Президентский набор // Литературная газета. 2008. № 8 (6160).
17. *Кургинян С.* Враг у ворот // Завтра. 2007. № 43 (727). 24 окт. (Версия для печати).
18. *Леонтьев А.* Корпоративный восторг. Станут ли госкорпорации спасением от всех бед или сами превратятся в новую проблему? // Литературная газета. 2008. № 14 (6166).
19. *Мигунов Д.* Если завтра война. Трехлетний бюджет будет благосклонен к силовикам // Новые известия. 2007. 21 нояб. (Версия для печати).
20. *Мионов Н.* К середине века треть России вымрет. Нас останется меньше 100 миллионов. Такой прогноз дают эксперты ООН // Комсомольская правда. 2008. 19 июня. (Версия для печати).
21. О России будущего. «Круглый стол» газеты «Завтра» на псковской земле // 2007. № 46 (730). 14 нояб. (Версия для печати).
22. *Покровский Н.* Самопровозглашенные // Литературная газета. 2008. № 10 (6162).
23. *Попцов О.* Уродология, или Ваш стол № 44 // Литературная газета. 2008. № 7 (6159).
24. Проект – 2020 // Литературная газета. 2008. № 7 (6159).
25. *Сорокин П.* Голод и идеология общества // Квинтэссенция: Философский альманах / Сост.: В. Мудрагей, В. Усанов. М.: Политиздат, 1990. С. 371–413.
26. *Файдыш Е.* Глава 7. Опасности тонкоматериальной реальности. Магическая традиция и религия // Мистический космос. Путеводитель по тонкоматериальным мирам и параллельным пространствам. М., 2002. С. 309–372.
27. *Хомченко Ю.* Жить на одну зарплату // Время новостей. 2008. № 52. 28 марта (Версия для печати).
28. *Щеглов А.* Госкорпорации обвинили в стимулировании коррупции // Независимая газета. 2008. 8 апр. (Версия для печати).

ТРУДОВАЯ МИГРАЦИЯ КАК СПОСОБ РЕШЕНИЯ ПРОБЛЕМ РЫНКА ТРУДА

М. Н. Юринов

*Министр экономического развития Республики Карелия
economy@karelia.ru*

Трудовой миграцией принято называть перемещение людей из одной страны в другую с целью найти работу или получать более высокую оплату за свой труд по сравнению с той, на которую они могут рассчитывать на родине. Таким образом, импульсом к перемещению выступает экономическая мотивация как самих мигрантов (больше зарабатывать), так и их будущих работодателей (получить по сходной цене недостающую рабочую силу).

Как и всякое социальное явление, миграция имеет свои плюсы и минусы. Эмиграция уменьшает давление на рынок труда страны-экспортера, сокращая безработицу. Странам-импортерам миграция дает возможность использовать образовательный потенциал квалифицированных иностранных работников без затрат на подготовку. Кроме того, иммиграция обеспечивает некоторое омоложение населения, поскольку средний возраст мигрантов чаще всего меньше, чем коренного населения. Правда, однозначно судить о влиянии миграции на демографические процессы нельзя. Миграция обычно сопровождается усилением безработицы в странах-импортерах рабочей силы, осложнением жилищных проблем, понижением уровня оплаты труда (иммигранты готовы работать за низкую зарплату). В районах массового проживания иностранцев нередко ухудшается криминогенная обстановка. Все это вынуждает правительства различных стран вести серьезную миграционную политику.

Как социально-экономический феномен данное явление существует уже много столетий. Наглядное представление о динамике миграции дают следующие цифры: в 1835 г. общая численность эмигрантов-европейцев составляла 200 тыс. чел., в начале 1980-х гг. этот показатель возрос до 400 тыс., затем за десять лет, с 1895 до 1905 г., количество эмигрантов дошло до 1 млн. в год, а накануне Первой мировой войны достигло 1,4 млн. чел. За счет эмиграции из стран Европы население Северной Америки увеличилось с 6 млн. чел. в 1800 г. до 81 млн. в 1900 г., а население Центральной и Южной Америки возросло с 19 млн. до 63 млн. чел. Стоимость человеческого капитала специали-

стов, иммигрировавших в США за 1961–1972 гг., оценивается в 25 млрд. дол.¹. Число мигрантов в мире с 1990 по 2005 г. возросло на 36 млн. чел., причем 92% из них переехало в промышленные страны. По прогнозной оценке, за первую половину XXI в. в эти страны смогут переехать еще 120 млн. чел.

До 90-х гг. внешняя миграция для России не имела существенного значения. Более важна была миграция внутренняя: из центральных – в восточные и северные районы страны (в целях освоения их огромных природных богатств) и из села – в город. Внешняя миграция усилилась в 1993 г. в связи с распадом СССР и свободным въездом в Россию граждан из бывших союзных республик, где экономическое и социальное положение большинства населения было гораздо хуже.

Одна из особенностей сегодняшней России – это значительные масштабы как иммиграции, так и эмиграции. Так, общее сальдо миграции по всем направлениям за 1991–1999 гг. составило 3173 тыс. чел. Если учесть, что за этот период естественная убыль населения из-за превышения смертности над рождаемостью – более 5826 млн. чел., то можно констатировать, что иммиграция позволила не менее чем наполовину восполнить общее сокращение численности населения.

Особое значение для экономики страны имеет трудовая иммиграция. Ежегодно в Россию из дальнего и ближнего зарубежья прибывают значительное число работников, главным образом на временные работы. Чаще всего это рабочие высокой квалификации: рабочие-строители, специалисты сельского и лесного хозяйства, промышленности, торговли. Главные страны-экспортеры рабочей силы в ближнем зарубежье – Украина, Молдавия, Грузия и Армения; в дальнем зарубежье – Турция, Китай, страны бывшей Югославии, Вьетнам. Вообще же в Россию едут в поисках работы граждане более чем из 100 стран. Их общая численность достигает 250 тыс. чел., распределяясь примерно поровну между странами ближнего и дальнего зарубежья. В этих условиях отсутствие жесткой государственной миграционной политики в стране может привести к количественному несоответствию потребности в привозной рабочей силе с потенциальным предложением рабочих мест.

¹ Эти цифры приведены на сессии Генеральной Ассамблеи ООН в мае 2006 г.

Демографические процессы, которые происходят сейчас в России, стали серьезным препятствием на пути наращивания ее конкурентоспособности. В 1993 г. численность населения России достигла максимума – 148 млн. чел., с тех пор уменьшилась почти на 6 млн. чел. и продолжает снижаться. Правительство РФ намерено наращивать демографический потенциал страны, двигаясь по трем главным направлениям: повышение рождаемости, снижение смертности, привлечение иммигрантов. Однако первые два направления требуют значительного временного интервала, а дефицит рабочей силы ощущается уже сейчас и требует неотложного решения проблемы. В этих условиях самым выгодным является увеличение потока иммигрантов с возможностью последующего создания единого рынка труда со странами СНГ. Эти процессы уже идут, но необоснованные с государственной точки зрения иммиграционные потоки не совпадают с экономическими задачами и концентрируются в удобных для проживания географических центрах – Москва, Санкт-Петербург, Краснодарский край. Время требует целенаправленного регулируемого расселения иммигрантов на территории России, исходя из решения: а) экономических, б) демографических, в) этноконфессиональных проблем.

Республика Карелия как субъект Федерации испытывает те же демографические проблемы и дефицит рабочей силы, что и Россия, и с 2006 г. вступила в период абсолютного сокращения численности населения трудоспособного возраста. По прогнозу до 2010 г., численность населения республики сократится на 27 тыс. чел. и составит 670 тыс. чел., из которых 430 тыс. чел. будут находиться в трудоспособном возрасте.

Одним из важнейших факторов поддержания человеческих ресурсов и их размещения по территории республики может стать миграция населения, но пока на процесс формирования населения Карелии миграционные процессы существенного влияния не оказывают. По сведениям республиканского управления Федеральной миграционной службы, основной поток трудовых мигрантов направляется в города Сортавала, Петрозаводск, Костомукша и Олонец. По состоянию на 1 января 2008 г. в республике постоянно проживает по видам на жительство 193 иностранных гражданина, по разрешениям на временное проживание – 1099 чел.

В 2007 г. 75 карельских работодателей привлекли к работе на своих предприятиях 4324 иностранных работника, из них боль-

шую часть из государств СНГ. Основными экспортерами иностранной рабочей силы в республику стали Украина, Узбекистан, Таджикистан. Наибольшее количество иностранных работников работали в промышленности, лесном хозяйстве, строительстве, торговле и на транспорте. Общая численность зарегистрированных иностранных работников составила 0,7% совокупной численности занятого населения и существенного влияния на рынок труда в республике не оказала.

Вступившие в силу с 15 января 2007 г. изменения в Федеральный закон № 115-ФЗ от 25.07.2002 г. «О правовом положении иностранных граждан в Российской Федерации» упростили порядок постановки на миграционный учет, а также порядок трудоустройства иностранных граждан. Значительно усилилась административная ответственность за нарушение порядка привлечения и использования иностранных работников в РФ. Это привело к тому, что в 2007 г. значительное количество как самих трудящихся-мигрантов, так и работодателей, использующих их труд, легализовалось и количество обратившихся и получивших разрешения на работу иностранных граждан увеличилось в 3 раза по сравнению с 2006 г. Введение новаций в законодательство, регулирующее трудовую миграцию, несомненно, будет способствовать более четкому и оперативному учету трудовых мигрантов на всей территории России, повышению эффективности использования иностранной рабочей силы и увеличению их вклада в развитие экономики и социальной сферы, уменьшению нелегальной миграции. Одновременно повысится регулирующая роль государства в привлечении и использовании квалифицированной рабочей силы, определении потребности экономики в таких кадрах.

Первой попыткой регулирования потоков мигрантов можно считать разработку программы переселения соотечественников, работа над которой ведется по Указу Президента РФ № 637 от 22 июня 2006 г. «О мерах по оказанию содействия добровольному переселению в Российскую Федерацию соотечественников, проживающих за рубежом». По официальным данным, сегодня за границей России проживают тридцать миллионов бывших граждан СССР, из них двадцать миллионов – в ближнем зарубежье.

Программа содействия переселению соотечественников логично вписалась в Концепцию демографической политики. В ней заложена некая идеология, первый пункт которой гласит: люди нам нужны там, где они нужны. Основными субъектами Федерации, заявившими об

участии в программе, стали приграничные регионы, которые мало населены и интенсивное развитие которых без притока свежих кадров весьма проблематично.

Но самой сложной проблемой для переселяющихся по программе соотечественников является согласование их интересов и возможностей найти подходящую работу по соответствующей профессии и квалификации с теми потребностями, которые имеются у предприятий данной территории. В противном случае потенциальному переселенцу могут отказать в оформлении переезда на эту территорию или предложить другой регион для проживания. С этой точки зрения наибольшие трудности испытывают выходцы из Центрально-Азиатского региона, которые хотя и имеют профессиональное образование, но зачастую не того уровня.

Идеальным вариантом для реализации этой программы было бы возвращение в страну интеллектуалов. Потеряв в начале 1990-х гг. из-за активной эмиграции огромный мозговой потенциал, страна сегодня крайне нуждается в его восполнении. Однако условия программы на приезд в страну бизнесменов и «сверхкомпетентов» не рассчитаны. Сегодня 70% прибывших в Россию переселенцев приходится на этнических русских в возрасте от 25 до 40 лет. 25% участников программы имеют высшее образование, 50% – среднеспециальное, остальные – среднее.

С учетом международного опыта в качестве приоритетного метода отбора квалифицированных трудовых иммигрантов в Россию целесообразно использовать балльную систему, учитывающую профессиональные и личные характеристики иммигрантов. Введение балльной системы отбора трудовых иммигрантов с учетом знания русского языка создает очевидные преимущества для переселения русскоязычного населения из бывших союзных республик.

В балльную систему отбора может быть включен перечень профессий, согласно которому иммигрантам определенных профессий будут предоставляться преимущества либо в виде дополнительных баллов, либо в виде более низкого проходного балла. При этом высококвалифицированные работники, которые обладают широким образованием и способны быстро адаптироваться к быстроменяющимся потребностям современного рынка труда, должны привлекаться на постоянной основе без дополнительных ограничений. Квотирование же следует использовать в отношении узкоспециализированных и неква-

лифицированных категорий иммигрантов, чье избыточное присутствие на российском рынке труда может тормозить технологическое развитие отраслей. Также представляет интерес разработка пилотных проектов, направленных на привлечение в российские вузы иностранных студентов с их дальнейшей интеграцией в российскую экономику.

На наш взгляд, все возможные пути привлечения рабочей силы в страну необходимо использовать для удовлетворения текущих и будущих потребностей работодателей в квалифицированных кадрах.

Список литературы

1. Ильин В. А., Гулин К. А., Леонидова Г. В., Давыдова В. В. Трудовой потенциал региона: состояние и развитие. Вологда: ВНКЦ ЦЭМИ РАН, 2004. 107 с.
2. Рынок труда: Учебник / Под ред. В. С. Буланова, Н. А. Волгина. М.: Экзамен, 2000.
3. Одегов Ю. Г., Руденко Г. Г., Журавлев П. В. Миграционные процессы и занятость в России (история и современность). М.: Изд-во Рос. экон. акад., 1995.
4. Рынок труда в России: проблемы формирования и регулирования. М.: Наука, 1995.

СОЦИАЛЬНОЕ ПАРТНЕРСТВО НА РЫНКЕ ТРУДА ГОРОДСКОГО ОКРУГА САРАНСК

И. В. Юрченков

Заместитель директора Государственного учреждения

«Центр занятости населения города Саранска»

sar_zan@rabota.saransk.ru

Позитивные изменения в экономике городского округа Саранск и Республики Мордовия в целом благоприятно сказались на положении в сфере занятости, в том числе на городском рынке труда. С ростом промышленного производства, объемов строительных работ, с развитием перерабатывающей промышленности и сельского хозяйства отмечается увеличение спроса на рабочую силу. За последние три года количество вакансий выросло в 1,3 раза (с 15,0 тыс. в 2005 г. до

19,2 тыс. в 2007 г.). Наиболее востребованы на рынке труда строительные профессии и специальности (каменщик, штукатур, плотник, бетонщик, маляр), большой спрос на специальности технического профиля (токарь, электрогазосварщик, водитель, машинист широкого профиля).

В последние годы наметилась тенденция роста численности занятых граждан и уменьшение числа безработных. Если на 1 января 2005 г. количество зарегистрированных безработных составляло 2787 чел., или 1,5% от экономически активного населения, то на 1 января 2008 г. безработных было 1267 чел., или 0,7 % от экономически активного населения, а на 1 сентября текущего года уже 1193 чел. (уровень 0,7%). Снижается средняя продолжительность безработицы (с 6 до 4,8 месяца). Уменьшается число предприятий и организаций, сокращающих своих работников. Медленно, но постоянно увеличивается размер заработных плат (динамика среднемесячной заработной платы работников по крупным и средним предприятиям г. о. Саранск: январь 2007 г. – 8432 руб., январь 2008 г. – 10 713 руб., июнь – 12 920,2 руб.).

Вместе с тем наряду с позитивными изменениями на городском рынке труда отмечаются и определенные проблемы. Это, прежде всего, дисбаланс между спросом и предложением рабочей силы. Потребность в рабочих профессиях превышает количество ищущих работу (около 86% вакансий составляют рабочие специальности и только 14% профессии служащих). Кроме того, для мужчин вакансий 63%, для женщин 37%. В то же время в качестве ищущих работу было зарегистрировано 63% женщин и почти 30% – имеющих высшее образование, в основном гуманитарного профиля, которые хотели бы работать в соответствии со своими дипломами. Кроме того, более 50% безработных граждан, ищущих работу, испытывают трудности в поиске работы и имеют ограничения к труду. Остается актуальной проблема молодежной безработицы. В целом доля молодежи среди зарегистрированных безработных на протяжении последних лет не снижается ниже 20%, выпускников профессиональных учебных заведений – 10%.

Фактором напряженности на региональном рынке труда в настоящее время является несбалансированность в разрезе профессий и специальностей, несоответствие объемов, профилей и структуры подго-

товки кадров в учреждениях начального, среднего и высшего профессионального образования потребностям рынка труда.

Мы понимаем, что проведение успешной политики по регулированию рынка труда сегодня невозможно силами только одной службы занятости. Поэтому с момента ее образования в июле 1991 г. служба работает в тесном взаимодействии с органами власти г. о. Саранск, работодателями, учреждениями профессионального образования и другими социальными партнерами, число которых растет по мере расширения функций, реализуемых службой занятости.

Городская служба занятости населения является участником реализации республиканских ведомственных целевых программ и мероприятий, касающихся вопросов занятости и социальной поддержки населения.

Особое внимание городская служба занятости населения уделяет укреплению взаимодействия с работодателями. Ведь от того, насколько тесно и конструктивно развиваются партнерские отношения, зависит эффективность регулирования рынка труда. Все эти годы проводилась активная работа по привлечению партнеров на рынке труда, отработывались новые технологические подходы в организации взаимодействия Центра занятости с работодателями, расширялся спектр услуг для граждан, ищущих работу.

Сегодня повышению эффективности деятельности Центра занятости по замещению заявленных работодателями вакантных рабочих мест и организации трудоустройства населения способствует работа в соответствии Административными регламентами Федеральной службы по труду и занятости.

Проведена определенная работа по расширению информационного пространства. До каждого работодателя мы стараемся довести полную информацию о рынке труда, деятельности службы занятости населения, ее функциях, задачах, направлениях в работе, условиях заключения договоров по активной политике занятости населения. За годы существования службы занятости проведена большая работа по совершенствованию банка вакансий и обеспечению широкого доступа к нему населения. Информация о вакантных местах размещается не только на стендах информационных залов, но и на сайте Центра занятости в сети Интернет, в средствах массовой информации.

Снизить напряженность на рынке труда помогают программы активной политики занятости. Постоянное информирование работодате-

лей о возможностях временного трудоустройства по программам дает свои результаты. Ежегодно увеличивается количество работодателей, заключающих договоры по программам. И если несколько лет назад работодатели отдавали предпочтение общественным работам и временной занятости несовершеннолетних граждан, то в настоящее время увеличилось количество договоров о временном трудоустройстве граждан, испытывающих трудности в поиске работы, в том числе выпускников учреждений начального профессионального образования. Это еще раз доказывает, что работодатели серьезно относятся к социальному партнерству со службой занятости населения, доверяют службе.

Одним из самых эффективных направлений взаимодействия с работодателями является организация ярмарок вакансий и учебных рабочих мест. Данные мероприятия отличаются своим разнообразием, масштабностью, большим спектром заявленных вакансий. В последние годы в практике работы Центра занятости стали традиционными отраслевые ярмарки вакансий, ярмарки вакансий для молодежи, для женщин, а также ярмарки-презентации, по общественным работам, дни предприятий, выездные отделы кадров и др.

Для работодателей и граждан, посетителей ярмарок вакансий, разрабатываются справочно-информационные материалы о состоянии городского рынка труда, об основных направлениях работы Центра занятости, буклеты с информацией об отдельных предприятиях.

В практику Центра занятости вошло проведение мини-ярмарок вакансий для выпускников учреждений начального и среднего профессионального образования. Так, с целью реализации плана мероприятий по развитию начального и среднего профессионального образования, а также с целью реализации мероприятий в рамках объявленного в 2008 г. Года семьи в мае текущего года проведена выездная мини-ярмарка вакансий «Твоя профессия нужна городу». Мероприятие состоялось на территории завода ООО «ВКМ-СТАЛЬ». В ярмарке приняли участие 44 выпускника учреждений начального и среднего профессионального образования (ГУ НПО «ПЛ № 21», ГУ НПО «ПУ № 33», ГУ НПО «ПУ № 29», ГОУ СПО «Саранский государственный промышленно-экономический колледж»), по профессиям, востребованным на данном предприятии. Для присутствующих был показан фильм об истории завода, его трудовых свершениях, рабочих династиях. Выпускникам была предоставлена возможность встретиться с

представителями предприятия, которые рассказали о перспективах развития предприятия, потребности в работниках, социальных льготах для работающих на предприятии. По окончании мероприятия для участников ярмарки проведена экскурсия по основным производственным цехам завода.

В целях оказания содействия в трудоустройстве женщин Центром занятости организуются ярмарки вакансий для данной категории граждан. За 8 месяцев 2008 г. проведено 7 мини-ярмарок для женщин, приняло участие 125 чел., в результате которых трудоустроено более 30 чел.

Ежегодно Центром занятости организуются и проводятся общегородские ярмарки вакансий. В апреле 2008 г. была организована и проведена 16-я городская ярмарка вакансий и учебных рабочих мест. В мероприятии приняло участие 74 организации города, за время работы ярмарку посетило свыше 2000 чел. Всего на ярмарке было представлено 7717 вакансий, трудоустроилось 382 чел.

Работа показывает, что данные мероприятия нужны работодателям. Даже когда в результате проведения ярмарки закрывается небольшая часть выставляемых предприятием вакансий, работодатель дает положительную оценку оказанной услуге. Участники ярмарок признают их не просто полезным, но и актуальным мероприятием, ведь даже те, кто не смог подыскать желаемое рабочее место, обрели не только надежду, но и уверенность в возможности решить данную проблему.

Положительно себя зарекомендовала такая форма взаимодействия с работодателями, как ежегодно проводимые совещания с работниками кадровых служб организаций г. о. Саранск. Их целью являются проведение государственной политики в области занятости населения, поддержание стабильной ситуации на городском рынке труда, расширение возможностей трудоустройства граждан и подбора работников организациям всех форм собственности. На совещании работодатели подробно знакомятся с законодательством о занятости населения, технологиями работы Центра занятости, их возможностями и достижениями. Большое внимание уделяется вопросам улучшения качества заявленных работодателями вакансий. В апреле 2008 г. в совещании приняло участие 239 предприятий и организаций г. о. Саранск.

Наряду с устоявшимися формами взаимодействия службы занятости с работодателями по различным направлениям деятельности си-

туация на рынке труда подталкивает к созданию и развитию новых форм сотрудничества.

Одной из таких форм развития партнерских отношений с работодателями с 2004 г. стала реализация проекта по организации информационного кадрового партнерства в форме клуба деловых встреч, объединяющего работников кадровых служб и работодателей г. о. Саранск.

Задачами и целями клуба являются вовлечение работодателей в активное сотрудничество со службой занятости, формирование системы коммуникации для обмена информацией, совместный активный поиск решений вопросов кадрового менеджмента.

Эффективность работы клуба основана на привлечении к консультированию компетентных специалистов, обмену опытом по успешному применению на практике новых методов работы, а также максимально возможном охвате всех аспектов эффективной занятости.

На заседания клуба приглашаются представители различных министерств и ведомств, органов самоуправления, общественных организаций, профессиональных учебных заведений. На таких встречах доводится информация об услугах службы занятости, о новых направлениях работы, обсуждаются итоги и перспективные планы совместной работы, работодатели своевременно знакомятся с изменениями нормативных документов по вопросам занятости и т. д.

Заседания клуба проводятся ежеквартально. В ходе заседаний рассматриваются вопросы трудовых отношений (порядок введения новых трудовых книжек), организации трудоустройства несовершеннолетних граждан в свободное от учебы время, подготовки и переобучения необходимых специалистов и взаимодействия учебных заведений и работодателей по подготовке кадров. Обсуждаются особенности трудоустройства слабозащищенных категорий граждан (выполнение квот), возможности Интернета в подборе персонала и др.

За время существования клуба у его членов появились собственные традиции. Общность профессиональных интересов, доброжелательная обстановка встреч способствуют привлечению новых членов. На сегодняшний день в клубных заседаниях обычно принимают участие 25–30 представителей известных фирм и промышленных предприятий г. о. Саранск.

Мы надеемся, что деятельность клуба деловых встреч окажет заметное влияние на развитие системы взаимодействия с работодателя-

ми, при которой будут максимально учтены интересы всех заинтересованных сторон. Это большая и трудная работа, успех которой не могут обеспечить ни директивы, ни инструкции. Главное в сохранении и развитии партнерских взаимоотношений – желание сотрудничать у работодателей и работников кадровых служб с органами службы занятости.

Опыт работы с работодателями по подбору кадров показывает, что в последние три-четыре года подобрать необходимых специалистов становится все сложнее. И связано это с возросшими требованиями со стороны работодателей к более качественному подбору кандидатов на заявленные места. Это заставляет службу занятости переходить на индивидуальный подбор соискателей с учетом заявляемых требований.

Поэтому специалисты Центра занятости населения все чаще предлагают работодателям информацию из банка квалифицированных специалистов. Такой банк – банк квалифицированных специалистов «Профессионал» – создан в Государственном учреждении «Центр занятости населения города Саранска», он постоянно пополняется. Банк данных формируется не только из числа безработных граждан, но и граждан, обратившихся в целях поиска подходящей работы, а также работающих граждан, желающих сменить место работы. Механизм работы с банком данных следующий: работодатель просматривает анкеты, отбирает наиболее соответствующих кандидатов и предлагает им в определенный день и время пройти собеседование либо в офисе, либо в центре занятости населения. Чаще всего работодатели пользуются индивидуальной информацией при подборе специалистов по таким профессиям, как инженер, менеджер, бухгалтер, юрист.

В условиях стабильного роста экономики органам службы занятости приходится решать задачу преодоления структурной безработицы, реализуя меры, направленные на достижение соответствия профессионального состава и квалификации безработных граждан требованиям работодателей. В перспективе острота этой проблемы будет возрастать не только за счет развития производства, но и по причине естественной убыли трудовых ресурсов. Поэтому потребность экономики в кадрах не может быть удовлетворена лишь за счет оптимизации их использования и повышения производительности труда. Предприятия города нуждаются в рабочих профессиях, в первую очередь в

промышленности и строительстве. Уже в настоящее время по ряду из них спрос значительно превышает предложение рабочей силы. К примеру, по данным на 1 сентября текущего года, количество заявленных вакансий намного превышало число зарегистрированных в Центре занятости безработных граждан: по каменщикам – в 19 раз, по малярам – в 20 раз, водителям – в 7 раз, токарям – в 47 раз (!).

За последние годы предпочтения молодых людей существенно изменились. Большинство из них хотели бы получить высшее образование, чему способствует рост количества негосударственных высших профессиональных учреждений. В то же время сокращается прием в профессиональные училища. Это прямо противоречит характеру спроса на рынке труда. В сложившейся практике эта проблема решается путем согласования объемов и профессионально-квалификационной структуры подготовки рабочих и специалистов в учреждениях профессионального образования, а также открытия новых специальностей в соответствии с потребностями регионального рынка труда, прогнозами структурных изменений экономики Республики Мордовия.

Однако полностью увязать рынок труда и рынок образовательных услуг невозможно без развития гибкой, приспособленной к реально существующей сегодня конъюнктуре, оперативно реагирующей на требования работодателей системы профессионального обучения безработных граждан и незанятого населения. Для успешного функционирования системы профессионального обучения безработных граждан, восстановления их социального статуса, роста адаптивных возможностей и способностей крайне важны социальное партнерство, постоянный диалог службы занятости с работодателями, образовательными учреждениями, органами исполнительной власти, общественными организациями и др.

При организации профессионального обучения Центр занятости населения ориентируется как на потребности безработных, так и работодателей. С работодателями сформировались отношения, обеспечивающие профессиональную подготовку под гарантию трудоустройства, включая новые (перспективные) профессии. Расширилось участие работодателей в формировании заказа, профессиональном отборе кандидатов на обучение, корректировке содержания учебных программ, организации проведения производственной практики непосредственно на предприятиях, в организациях и на рабочих местах. Практика, как правило, организуется с соответствующей оплатой труда, последую-

шим трудоустройством. Представители предприятий участвуют в заседаниях квалификационных комиссий, они не только дают независимую оценку качеству профподготовки, но и непосредственно на экзамене предлагают работу.

На городском рынке труда более 80% вакансий по рабочим профессиям. Около 50% безработных граждан осваивают по направлению службы занятости рабочие специальности, такие как штукатур, маляр, машинист крана, облицовщик-плиточник, водитель, портной, закройщик, электрогазосварщик, электромеханик по лифтам, продавец-кассир и др.

В 2007 г. и за 8 месяцев 2008 г. приобрел новую профессию, повысил или восстановил квалификацию 841 безработный гражданин, по профессиям, дающим возможность заняться индивидуальной трудовой деятельностью или надомным трудом (самозанятость), – 291 чел.

Ежегодно под конкретные рабочие места по договорам с работодателями проходят обучение более 65% безработных граждан. Центр занятости населения активно взаимодействует с предприятиями промышленности, строительной индустрии, жилищно-коммунального хозяйства, торговли, автотранспортными предприятиями, учреждениями здравоохранения.

В реестр образовательных учреждений, имеющих право на профессиональную подготовку, переподготовку и повышение квалификации, включено 14 образовательных учреждений, осуществляющих обучение по 60 специальностям, видам деятельности. Основу реестра составляют учреждения профессионального образования.

Круг наших партнеров постоянно расширяется. Но для нас важно, что среди них остаются те немногие, при непосредственном участии которых создавалась система профессионального обучения безработных граждан и которые сегодня играют ведущую роль в ее совершенствовании и развитии. В их числе: ГОУ СПО «Саранский государственный промышленно-экономический колледж», ГУ НПО «ПЛ № 32», ГУ НПО «ПЛ № 19», ГУ НПО «ПЛ № 20», ГУ НПО «ПЛ № 22», ННОУ «Саранский Дом науки и техники Российского Союза научных и инженерных организаций», ООО «Каштан» и др.

Участие образовательных учреждений в организации профессионального обучения безработных граждан создает предпосылки к повышению уровня их оснащенности современным оборудованием, привлечению кадров высококвалифицированных инженерно-педагогиче-

ческих работников, использованию в учебном процессе инновационных технологий и методик обучения. Необходимое условие успешного обучения безработных граждан – активное внедрение образовательными учреждениями компьютерной техники, коммуникаций.

Одним из инновационных направлений в деятельности учебных заведений стало открытие на базе ГОУ СПО «Саранский государственный промышленно-экономический колледж» экспериментальной площадки для проведения исследования на тему «Социальное партнерство образовательного учреждения среднего профессионального образования с промышленными предприятиями и государственными службами труда и занятости». Организационная, научная, методическая и исследовательская работы ведутся по следующим направлениям: повышение квалификации педагогических работников колледжа на базе предприятий, повышение мотивации и качества образования специалистов СПО согласно требованиям работодателей, развитие института социального партнерства, развитие учебно-материальной и технической базы учебного заведения, исследование рынка труда; повышение роли научного подхода к образовательному процессу, поиск и применение инновационных методов, форм, систем и средств обучения через социальное партнерство.

Важным ресурсом повышения качества подготовки рабочих кадров должна стать отработка и создание новой модели учебно-производственного объединения – ресурсного центра.

Создание ресурсных центров – инновационное явление в системе профессионального образования, что позволит сконцентрировать усилия по оснащению процесса профессионального обучения новейшими образцами техники и оборудования, освоению современных технологий и, кроме того, сформирует базу для продуктивного развития партнерских связей на рынке труда. Так, при ГУ НПО «ПЛ № 32» открыт ресурсный центр обучения технологиям КНАУФ. Учебное заведение имеет квалифицированных преподавателей и мастеров производственного обучения, современную материальную базу. Здесь обучают новой специальности – мастер сухого строительства, куда входят профессии: столяр строительный, маляр, штукатур строительный. Это, по сути, уже мастера евроремонта. В учебных мастерских учащиеся учатся облицовывать стены гипсокартоном, устраивать перегородки независимо от степени влажности и воздействия тепла, производить монтаж подвесных потолков разной формы, делать утепленные полы и любые

другие работы по отделке помещений современными строительными материалами. При успешном завершении обучения учащиеся лица получают два документа – диплом об образовании и сертификат фирмы КНАУФ, что дает им право работать по специальности.

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

Остановливаясь на системе профессионального образования, и прежде всего начального, которая непосредственно влияет на процессы, происходящие на рынке труда, в контексте развития социального партнерства, необходимо сказать следующее.

В последние годы идет сложный процесс адаптации образовательных учреждений к условиям рыночной экономики. Наиболее остро он проходит в системе начального профессионального образования. Сегодня здесь наиболее отчетливо проявляется проблема явного отставания от требований социально-экономического развития, выражающаяся в значительном отсутствии адекватной реакции на потребности рынка труда. И если так будет продолжаться дальше, то можно потерять работодателей. Они будут инвестировать развитие альтернативных систем профессионального образования, стремясь совместить процесс обучения и профессиональной деятельности. Сегодня профессиональные училища, как отмечается в послании Главы Республики Мордовия Н. И. Меркушкина Государственному Собранию, должны работать исключительно на народнохозяйственный комплекс республики. Именно на этой основе строятся взаимоотношения по подготовке рабочих кадров повышенного уровня квалификации между ГУ НПО «ПУ № 29», ГУ НПО «ПУ № 30» и вагоностроительной компанией «Мордовия», ГУ НПО «ПЛ № 36» и производственным объединением «Талина», ГУ НПО «ПЛ № 21» и ОАО «Электровыпрямитель», ГУ НПО «Саранский ПЛ № 32» и предприятиями строительного комплекса.

К сожалению, подобные отношения установлены далеко не со всеми работодателями. Сегодня, на наш взгляд, обеспечить наибольшую эффективность системы начального профессионального образования можно, только объединив усилия учреждений начального профессионального образования и организаций различных форм собственности и подчинения, развивая партнерские отношения.

В настоящее время стоит первоочередная задача: необходимо готовить в системе образования рабочие кадры, конкурентоспособные на рынке труда, способные работать с учетом требований научно-технического процесса, современных наукоемких технологий. Для этого необходимо введение новых образовательных стандартов, содержащих в себе и федеральный, и региональный, и муниципальный компоненты образования, в полной мере учитывающие профессиональную специфику и запросы социума. В создании новых моделей образовательных программ и стандартов должен принять самое активное участие широкий круг работодателей. Это очень важный момент. Ведь только им как основным заказчиком образовательных услуг наиболее отчетливо ясно, каким должен быть рабочий современного производства, которого должна готовить система начального профессионального образования.

Сегодня важно наладить механизм привлечения работодателей к принятию решений по развитию системы НПО и обеспечения быстрого ответа образовательных учреждений на требования рынка труда.

Успешное развитие партнерских связей учреждений начального профессионального образования с производством способно, на наш взгляд, возродить утраченный в 90-е гг. институт базовых предприятий на принципиально новой основе. Титул «базовый» получает уже не предприятие, а училище, которое становится центром подготовки высококвалифицированных кадров. Взаимодействие связки училище – предприятие включает в себя организацию производственной практики на рабочих местах, оснащенных современной техникой. Логическим следствием этого процесса будет возрождение наставничества наиболее опытных и квалифицированных специалистов, под руководством которых учащиеся будут развивать и совершенствовать свое профессиональное мастерство.

Не менее важное значение имеет создание условий, способствующих закреплению молодых рабочих на производстве. Это достойная заработная плата, наличие социальных гарантий, возможность карьерного роста, решение жилищного вопроса, возрождение профессиональных традиций.

В связи с введением профильного обучения в 10–11-х классах общеобразовательных школ необходимо начинать более серьезно заниматься проблемами профессиональной ориентации обучающихся. В большинстве школ отсутствует информация об учебных заведениях, о

существующих профессиях и специальностях, их востребованности на рынке труда, редко где сохранились информационные стенды. Необходимо реанимировать отлаженную когда-то систему профориентационной работы. Чем раньше ребенок будет сориентирован в выборе своей профессии, тем легче для него пройдет процесс социальной адаптации. А начинать профориентационную работу нужно уже в начальной школе, в среднем звене обучения, когда формируются основные элементы профессиональной направленности личности ребенка. В данном направлении требуется координация различных органов.

Особую роль здесь должна сыграть реализация программы профильной и предпрофильной подготовки в общеобразовательной школе. Профили позволят более осознанно подходить учащимся к выбору профессии, теснее интегрировать обучение на старшей ступени школы с учреждениями начального, среднего и высшего образования.

Сегодня важно понять, что проблемы занятости населения и подготовки трудовых ресурсов для города и республики можно успешно решать только комплексно, с привлечением усилий различных заинтересованных структур – органов законодательной и исполнительной власти, системы общего и профессионального образования, органов труда и занятости, работодателей – и на принципах социального партнерства.

Семнадцатилетний опыт работы на рынке труда дает уверенность в том, что Государственное учреждение «Центр занятости населения города Саранска» и впредь будет активно участвовать в реализации политики занятости населения, развивать систему социального партнерства и вносить весомый вклад в укрепление социальной стабильности на региональном рынке труда.

Список литературы

1. Горюнов Н. В. Социальное партнерство на рынке труда // Человеческие ресурсы. 2005. № 2. С. 22–26.
2. Кязимов К. Г. Повышать эффективность профессионального обучения и трудоустройства безработных граждан // Служба занятости. 2007. № 2.
3. Ксенофонтова Л., Мангутова Ю. Мониторинг, анализ и прогнозирование востребованности специалистов СПО на рынке труда // Служба занятости. 2008. № 8. С. 21–28.

4. Мониторинг регистрируемой безработицы по Республике Мордовия за 2007 год: Информационный бюллетень / Государственный комитет Республики Мордовия по занятости населения. Саранск, 2008.

5. Мониторинг регистрируемой безработицы по Республике Мордовия за I полугодие 2008 года: Информационный бюллетень / Государственный комитет Республики Мордовия по труду и занятости населения. Саранск, 2008.

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

7. Социально-психологические аспекты активной политики занятости: Доклады Московской научно-практической конференции, 14–15 июня 2001 г. Москва, РАГС. М.: Триада, 2001.

8. Социально-экономическое положение городского округа Саранск в январе – июне 2008 года: Статистический бюллетень № 950 (6) / Территориальный орган Федеральной службы государственной статистики по Республике Мордовия. Саранск, 2008.

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

ЗАНЯТОСТЬ И БЕЗРАБОТИЦА В НИЖЕГОРОДСКОЙ ОБЛАСТИ. ТРУДОВАЯ МИГРАЦИЯ

В. А. Якина

*Управление государственной службы занятости населения
Нижегородской области
pozn@sinn.ru*

Состояние рынка труда Нижегородской области в 2007 г. характеризуется следующими основными показателями.

По данным обследования населения по проблемам занятости, проводимого Федеральной службой государственной статистики в ноябре 2007 г., численность экономически активного населения Нижегородской области составляет 1 818 тыс. чел. Численность занятых в экономике области составила 1 736 тыс. чел. Среди четырнадцати регионов, входящих в Приволжский федеральный округ, Нижегородская область занимает четвертое место по уровню занятости населения, который составляет 64,9%.

Численность граждан, не занятых трудовой деятельностью в экономике области, которые, по методологии МОТ, являются безработными, составила 83 тыс. чел. Состав безработных по возрасту распределился следующим образом: до 20 лет – 13,0%, 20–49 лет – 69,9%, 50 лет и старше – 16,8%. Уровень общей безработицы составил 4,5%.

Обстановка, сложившаяся на *регистралируемом рынке труда* области в 2007 г., характеризуется незначительными изменениями основных показателей по сравнению с 2006 г.

В течение 2007 г. в органы службы занятости области за содействием в трудоустройстве обратилось 135,9 тыс. чел., или 97,7% к соответствующему показателю 2006 г.

За период январь – декабрь 2007 г. гражданам, обратившимся в службу занятости, оказано около 503,0 тыс. различного рода государственных услуг (содействие в поиске работы, профессиональное обучение, информирование о положении на рынке труда, социальная адаптация безработных граждан на рынке труда, профессиональная ориентация, содействие самозанятости безработных граждан, оказание психологической поддержки, организация проведения оплачиваемых общественных работ, содействие в переселении для работы в другую местность и др.).

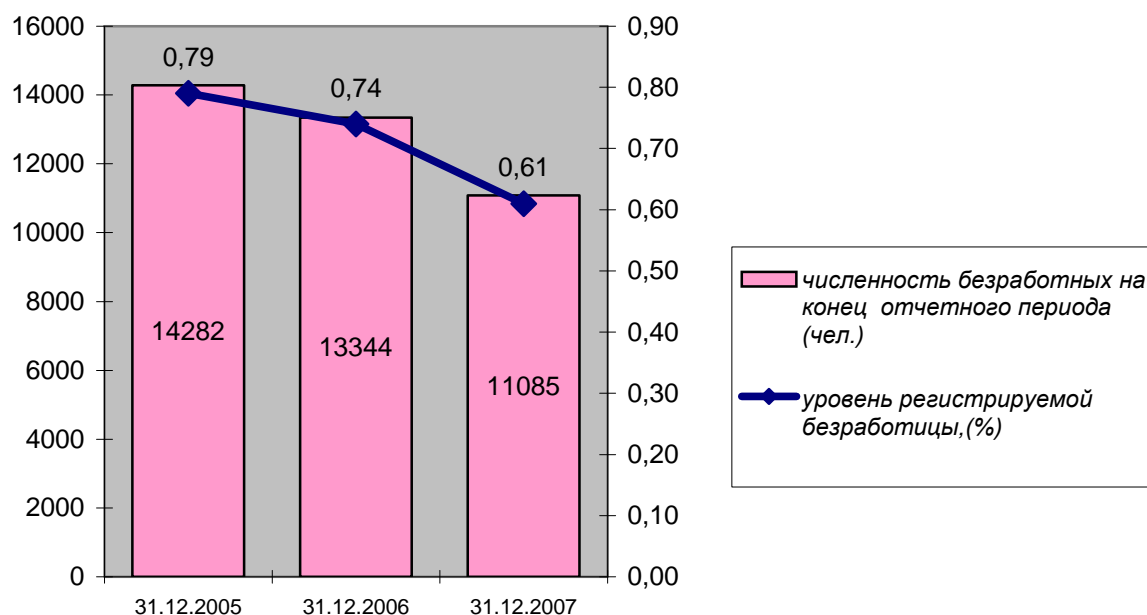
Среди обратившихся в поиске работы: женщины – 53,9% (в 2006 г. – 53,2%), молодежь в возрасте 14–29 лет – 49,6% (39,7%), рабочие – 41,8% (41,6%), специалисты и служащие – 20,3% (21,4%), ранее не работавшие, ищущие работу впервые – 37,9% (37,0%), имеющие длительный (более года) перерыв в работе – 25,0% (21,9%), уволенные в связи с ликвидацией организации либо сокращением численности или штата – 9,0% (9,7%).

Статус безработного в течение января – декабря 2007 г. получили 32,1 тыс. чел.

Численность безработных граждан, состоящих на регистрационном учете в службе занятости на конец декабря 2007 г., составила 11,1 тыс. чел., из них: уволившиеся по собственному желанию – 4,3 тыс. чел. (39,2%), уволенные в связи с ликвидацией организации либо сокращением численности или штата работников – 3,1 тыс. чел. (27,8%), уволенные за нарушения трудовой дисциплины – 0,1 тыс. чел. (0,8%).

Уровень официально регистрируемой безработицы на конец 2007 г. составил 0,61% (на конец 2006 г. – 0,74 %).

**Динамика численности безработных и уровня
безработицы в Нижегородской области за 2005-2007гг.**



По городам и районам области уровень регистрируемой безработицы колеблется в пределах от 0,2 до 2,0%.

**Состав зарегистрированных безработных
по уровню образования и возрасту (в %)**

Категории безработных	На конец 2006 г.	На конец 2007 г.
<i>По уровню образования</i>		
Высшее профессиональное образование	17,8	18,9
Среднее профессиональное образование	28,1	28,1
Начальное профессиональное образование	18,5	18,3
Среднее (полное) общее образование	26,8	27,0
Не имеющие полного среднего образования	8,4	7,7
<i>По возрасту</i>		
16–17 лет	1,5	1,2
18–24 года	15,3	14,4
25–29 лет	7,7	7,2
Предпенсионного возраста (за два года до наступления пенсионного возраста)	12,5	13,1

Средняя продолжительность безработицы по области на конец 2007 г. не изменилась по сравнению с аналогичным показателем на конец 2006 г. и составила 3,6 месяца. В разрезе отдельных категорий безработных граждан средняя продолжительность периода безработицы на конец 2007 г. составила: у женщин – 3,8 месяца (3,7 месяца); у жителей сельской местности – 3,5 месяца (3,6 месяца); у молодежи в возрасте 16–29 лет – 2,7 месяца (2,7 месяца).

Доля безработных с периодом безработицы свыше 8 месяцев в общем числе безработных составила 9,8% против 9,9% на конец 2006 г.

Безработица носит в основном структурный характер, т. е. является результатом несоответствия спроса и предложения рабочей силы в квалификационно-профессиональном разрезе. В 2007 г. в органы службы занятости было заявлено 167,6 тыс. вакансий, что почти на уровне 2006 г. По состоянию на 01.01.2008 г. в областном банке вакансий, формирование которого осуществляется управлением ГСЗН Нижегородской области, имелись сведения о наличии 23,1 тыс. вакансий, при этом 17,3 тыс. вакансий (74,7%) относились к рабочим профессиям (на 01.01.2007 г. – 12,5 тыс. вакансий, из которых 80,0% – по рабочим профессиям). В общем числе вакансий 17,7% составляют вакансии с заработной платой ниже величины прожиточного минимума (на 31.12.2006 г. – 19,2%).

По видам экономической деятельности количество вакансий, заявленных в органы службы занятости с начала 2007 г., представлено следующим образом. Наибольшую долю составляют вакансии, относящиеся:

- к обрабатывающим производствам (27,8%);
- к оптовой и розничной торговле, ремонту автотранспорта, бытовых изделий и предметов личного пользования (12,1%);
- к государственному управлению и обеспечению военной безопасности (8,8%);
- к образованию (8,5%);
- к строительству (8,2%).

На конец отчетного периода коэффициент напряженности на рынке труда Нижегородской области (отношение числа зарегистрированных безработных к количеству заявленных в службу занятости вакансий) составил 0,48 (на 31.12.2006 г. – 1,06).

Наиболее востребованные профессии и специальности

Вакансии по рабочим профессиям	Кол-во (чел.)	Вакансии для специалистов и служащих	Кол-во (чел.)
СЛЕСАРЬ	1799	ИНЖЕНЕР	516
РАБОЧИЙ	1306	ОХРАННИК	354
ВОДИТЕЛЬ	1245	МЕХАНИК	354
ГРУЗЧИК	851	ВОСПИТАТЕЛЬ	260
ПРОДАВЕЦ	720	МАСТЕР	235
ЭЛЕКТРОГАЗОСВАРЩИК	626	МЕДРАБОТНИК	226
ЭЛЕКТРОМОНТЕР	528	МЕНЕДЖЕР	205
ШВЕЯ	493	ВРАЧ	203
УБОРЩИЦА	466	ВЕДУЩИЙ СПЕЦИАЛИСТ	199
РАЗНОРАБОЧИЙ	438	МИЛИЦИОНЕР	154
МАШИНИСТ	404	БУХГАЛТЕР	142
ПОВАР	402	НАЧАЛЬНИК ОТДЕЛА	125
ОПЕРАТОР	398	АГЕНТ ПО ПРОДАЖЕ НЕДВИЖИМОСТИ	101
САНИТАР	364	КАССИР	88
ДВОРНИК	363	ЭЛЕКТРОМЕХАНИК	69
ТОКАРЬ	349	КОНСУЛЬТАНТ	68
МОНТАЖНИК	301	ИНСПЕКТОР ПО КАДРАМ	64
НАВОДЧИК	300	ЗАВЕДУЮЩИЙ ПРОИЗВОДСТВОМ	63
СБОРЩИК	290	СЕКРЕТАРЬ	59
УБОРЩИК	268	ПРОРАБ	55
ЭЛЕКТРИК	256	ПРЕПОДАВАТЕЛЬ	46
МОЙЩИК	249	ТЕХНИК	41
ПЛОТНИК	235	АДМИНИСТРАТОР	38
УЧЕНИК	231	ВОЕННОСЛУЖАЩИЙ	37
НАЛАДЧИК	206	ПРОГРАММИСТ	36
МАЛЯР	173	ЛАБОРАНТ	35
КЛАДОВЩИК	165	УЧИТЕЛЬ	34
ТРАКТОРИСТ	164	ОПЕРАТОР ПК	34
ОФИЦИАНТ	157	ЭНЕРГЕТИК	32
КОНДУКТОР	143	ПРЕДСТАВИТЕЛЬ ТОРГОВЫЙ	31
ФРЕЗЕРОВЩИК	141	ЭКСПЕДИТОР	29
ЭЛЕКТРОСВАРЩИК	140	ЮРИСКОНСУЛЬТ	28
СТОЛЯР	135	ИНСТРУКТОР	28
КОНТРОЛЕР	135	ФЕЛЬДШЕР	26
СТАНОЧНИК	133	ТЕХНОЛОГ	26
КАМЕНЩИК	132	ДЕЛОПРОИЗВОДИТЕЛЬ	26
УКЛАДЧИК	103	ЭКОНОМИСТ	25

По итогам 2007 г. можно отметить следующие основные тенденции на областном рынке труда (по сравнению с данными по итогам 2006 г.):

- **снизился уровень общей безработицы** с 5,3 до 4,5%;
- **сократилась общая численность безработных** с 95 тыс. чел. до 83 тыс. чел.;
- **увеличилась численность экономически активного населения** с 1 793 тыс. чел. до 1 818 тыс. чел.;
- **повысился уровень занятости населения** с 63,1 до 64,9%;
- **уменьшился уровень регистрируемой безработицы** с 0,74 до 0,61% (по России – 2,1%, ПФО – 1,3%) (на конец года);
- **снизилась численность зарегистрированных безработных** с 13,3 тыс. чел. до 11,1 тыс. чел. (на конец года);
- **увеличилось число вакансий, заявленных в службу занятости**, с 12,5 тыс. единиц до 23,1 тыс. единиц (на конец года).

Мониторинг демографических показателей свидетельствует о сохранении тенденции снижения трудовых ресурсов области. В последние годы, несмотря на значительные объемы передвижения, сальдо миграции не обеспечивает заметной компенсации убыли населения. В миграционных потоках наметились структурные сдвиги: выросла мобильность населения внутри Нижегородской области; возрос обмен населения с другими субъектами Российской Федерации; увеличился обмен населения со странами СНГ, Балтии и дальнего зарубежья. Результаты миграционного обмена с федеральными округами страны, кроме Центрального, в последние 3,5 года положительные, а итоговое сальдо по всем потокам имеет благоприятную для области возрастную структуру – среди мигрантов высокая доля трудоспособного населения. Массовый приток вынужденных мигрантов в настоящее время практически прекратился. На начало 2002 г. на территории области проживало 15,8 тыс. граждан, имеющих статус вынужденного переселенца, а на начало 2008 г. – 1901 чел.

Возрастающая привлекательность Нижегородской области как динамично развивающегося региона способствует активизации процессов внутренней трудовой миграции, притоку рабочей силы из соседних субъектов.

Привлечение трудовых мигрантов в Нижегородскую область из других регионов России осуществляется посредством межрегионального обмена органов службы занятости информацией о вакансиях вахтовых и сезонных работ и вакансиях с предоставлением жилья.

Ежемесячно формируемый управлением межрегиональный банк вакансий ПФО содержит информацию субъектов, входящих в округ, а также других заинтересованных субъектов РФ (Ставропольский край, города Москва, Санкт-Петербург и др.) – до 2000 вакансий в месяц.

Вместе с тем несмотря на активизацию работы по привлечению трудовых мигрантов из других субъектов Российской Федерации в Нижегородской области наблюдается устойчиво высокий спрос на рабочую силу, а по отдельным сферам экономической деятельности с тенденцией роста.

Годы	Заявленная в службу занятости потребность в работодателях (тыс. вакансий)	Предложение рабочей силы – число обратившихся в службу занятости в поиске работы (тыс. чел.)
2005	181,0	141,9
2006	168,0	139,1
2007	180,2	135,9

В 2007–2008 гг. практически отсутствовали зарегистрированные предложения рабочей силы по арматурщикам, машинистам и сборщикам корпусов металлических судов. Предприятия и организации области, прежде всего строительной сферы, испытывают острую потребность в бетонщиках, каменщиках, штукатурах, арматурщиках, формовщиках и рабочих других специальностей с высокой квалификацией.

Расширение международного сотрудничества Нижегородской области, экономический рост, внедрение передовых технологий и организация новых производств наряду с иностранными инвестициями, привлеченными в область, а также развитие предпринимательского сектора в условиях дефицита квалифицированной рабочей силы увеличивают потребность региона в привлечении иностранной рабочей силы из стран дальнего зарубежья, Балтии и СНГ.

В общей численности граждан, занятых в экономике области, доля иностранных работников составляет менее 1,5% и не оказывает существенного влияния на рынок труда.

По данным Управления федеральной миграционной службы (далее – УФМС) по состоянию на 1 сентября 2008 г. на территории Нижегородской области осуществляли трудовую деятельность 21 666 иностранных граждан, в том числе 6456 специалистов продолжили трудиться с 2007 г. на основании разрешений, выданных ФМС России (многократные визы). В течение 8 месяцев т. г. прибыли в область с целью трудовой деятельности 15 210 иностранных граждан, в том числе 13 239 граждан из СНГ (в том числе 3 человека – без гражданства) и 1971 специалист из стран визового въезда-выезда.

Во исполнение постановления Правительства РФ от 18.03.2008 г. № 183, изменившего порядок и форму уведомления работодателей о приеме на работу иностранного гражданина, прибывшего в РФ в безвизовом порядке, управлением с марта 2008 г. введен регистрационный учет поступивших уведомлений. В соответствии с поручением Роструда специалистами управлений федеральной миграционной службы и государственной службы занятости населения осуществляется ежемесячный мониторинг (сверка) числа полученных от работодателей уведомлений о приеме на работу граждан из государств безвизового порядка въезда в РФ с количеством выданных им разрешений на работу.

Управлением за 8 месяцев отчетного года получено 10 065 уведомлений о приеме на работу иностранных граждан из стран безвизового режима, т. е. 76% от числа получивших разрешения, управлением ФМС по Нижегородской области соответственно – 9991 уведомление (75,6%). По сравнению с аналогичным периодом прошлого года этот показатель превышен на 52%. Трудовую деятельность иностранные граждане осуществляли в 79 организациях и у 37 индивидуальных предпринимателей (в 2007 г. – 88 и 37 работодателей соответственно).

Основными сферами применения иностранной рабочей силы являются: строительство (79,0%), обрабатывающие производства (9,5%), деятельность ресторанов, кафе и гостиниц, сфера социальных и бытовых услуг (9,1%), сельское и лесное хозяйство (1,6%). Главными экспортерами рабочей силы из стран визового режима являются Турция – 32%, КНДР – 27% и Китай – 21%. Из государств содружества – Узбекистан – 68%, Таджикистан – 14,0%, Азербайджан – 7,6%.

В профессионально-квалификационном составе привлекаемых в область иностранных работников преобладают (68%) квалифицированные рабочие крупных и мелких промышленных предприятий,

строительства и транспорта, неквалифицированные рабочие ведущих производственных комплексов и строительства составляют 27%.

В области, по предварительным данным, определена потребность работодателей в иностранной рабочей силе на 2009 г. (591 работодатель), которая составила 38 684 чел., в 2008 г. такая потребность составила 28 226 чел. Привлечение иностранных работников предусматривается более чем по 180 профессиям, в основном в сферу материального производства.

Вновь прибывающие иностранные работники будут по-прежнему востребованы в строительстве (75%), обрабатывающих производствах (16%), сельском и лесном хозяйстве (3%), гостиничном и ресторанном бизнесе (2,4%). Многие из приезжающих иностранных граждан ориентированы на получение гражданства Российской Федерации: за период 2000–2006 гг. гражданство получили 37 тыс. чел.

Управлением выдано по состоянию на 1 сентября 130 заключений (86 организаций) на привлечение 1971 иностранного работника из стран визового порядка пребывания на территории РФ, за аналогичный период в 2007 г. было выдано 74 заключения для 66 организаций общей численностью 4469 чел., из них 90% – это рабочие специальности.

В последние годы отмечается отчетливая тенденция роста среди приглашенных работодателями иностранных работников, числа специалистов высшего уровня квалификации и руководителей всех уровней, доля которых по состоянию на 01.09.2008 г. составила более 22%.

ПУТИ ПОВЫШЕНИЯ ЗАНЯТОСТИ БЕЗРАБОТНЫХ ЖЕНЩИН, ИМЕЮЩИХ НЕСОВЕРШЕННОЛЕТНИХ ДЕТЕЙ

Т. П. Ясонова, К. В. Голубков

*Начальник отдела департамента Государственной службы занятости населения Краснодарского края; специалист ООО «БИОТЭК-Дон»
analiz@kubzan.ru, kirillgolubkov@gmail.com*

Проблема равенства и неравенства полов является одной из наиболее актуальных в политической, экономической и социальной жизни общества.

В России принцип равных прав и равных возможностей женщин и мужчин закреплен в п. 3 ст. 19 Конституции Российской Федерации: «Мужчины и женщины имеют равные права и свободы и равные возможности для их реализации». Именно на этом положении и основываются правовые нормы, обеспечивающие отсутствие дискриминации того или другого пола.

Женщины в целом на рынке труда по отношению к мужчинам находятся в более сложном положении, особенно наименее защищенные категории женщин: имеющие малолетних детей, детей-инвалидов, одинокие матери, выпускницы образовательных учреждений, жены военнослужащих, проживающие в военных городках, и сельские жительницы (в соответствии со ст. 264 Трудового кодекса Российской Федерации гарантии и льготы, предоставляемые женщинам в связи с материнством (в том числе установленные законами и иными нормативными правовыми актами), распространяются на отцов, воспитывающих детей без матери, а также на опекунов (попечителей) несовершеннолетних).

Для реализации принципа равных прав и равных возможностей женщин и мужчин необходима регулярная, детальная и достоверная информация, которую представляет формирующаяся во многих странах новая межотраслевая область статистики – гендерная статистика. Гендерная статистика, в частности, представляет данные о положении женщин в следующих сферах: население, семья, здравоохранение, образование и коммуникации, занятость, права человека и политика.

При переписи населения в 2002 г. изучалась занятость населения в возрасте 15 лет и более.

Удельный вес женщин в общей численности занятого населения составил 47,9%. Вместе с тем преобладание доли занятых мужчин в общей их численности над занятыми женщинами составило 8,5% (42,6 и 34,1% соответственно).

Перепись показала, что при распределении занятого населения по видам экономической деятельности наибольшая часть женщин занята в образовании, здравоохранении и предоставлении социальных услуг, торговле и финансовой деятельности, где удельный вес женщин в общей численности занятых составляет 60–79%.

Из общего числа занятых в неформальном секторе экономики женщины составляют 46,6%.

В 2005 г. фактическая продолжительность рабочей недели у женщин составила 36 часов, у мужчин – 39 часов. Это объясняется преобладанием женщин в видах деятельности, где законодательно предусмотрена сокращенная продолжительность рабочей недели. Кроме того, среди занятых женщин в большей мере распространено применение режима неполной рабочей недели.

В составе безработных, квалифицируемых по методологии МОТ, преобладают мужчины (в мае 2008 г. 2137 чел., или 52,2% от общей численности безработных), на регистрируемом рынке труда – женщины.

В настоящее время в органах службы занятости России зарегистрировано в качестве безработных 810,2 тыс. женщин, или 60,8% от общего числа зарегистрированных безработных, в том числе в Краснодарском крае 9,5 тыс. чел. (69,6%), в Ростовской области – 24,5 тыс. чел. (65,3%).

Таблица 1

Состав безработных граждан по состоянию на 1 июля 2008 г.

	Российская Федерация		Краснодарский край		Ростовская область	
	всего	в т. ч. женщин	всего	в т. ч. женщин	всего	в т. ч. женщин
Численность безработных граждан, состоящих на учете по состоянию на 01.07.2008 г., чел.	1331506	810161	13609	9478	24487	16004
из них:						
родители, воспитывающие несовершеннолетних детей и детей-инвалидов	402399	276645	3261	2636	6282	4883
из них:						
одиноким родителям	44927	34239	257	252	352	349
многодетным родителям	138919	83445	118	104	203	177

Анализ данных табл. 1 показал, что среди безработных, зарегистрированных в органах службы занятости России, 276,6 тыс. женщин и

125,8 тыс. мужчин являются родителями, воспитывающими несовершеннолетних детей, детей-инвалидов, то есть 34,1% безработных женщин и 24,1% мужчин от общего их числа имеют несовершеннолетних детей. На Кубани это соотношение граждан, ищущих работу (доходное занятие) при содействии службы занятости населения, составляет 27,8 и 15,1%, на Дону – 30,5 и 16,5% соответственно. Как видим, значительная часть клиентов службы занятости – женщины, воспитывающие несовершеннолетних детей.

Среди безработных женщин, воспитывающих несовершеннолетних детей и детей-инвалидов, в целом по России 12,4% являются одиночками и 30,2% – многодетными родителями, в Краснодарском крае – 9,6 и 3,9%, в Ростовской области – 7,1 и 3,6% соответственно. Более высокое значение показателя в целом по России по многодетным родителям (30,2%) объясняется преобладающим числом безработного населения в кавказских республиках, имеющих многодетные семьи.

Официальные статистические данные по численности безработных женщин по методологии МОТ, имеющих несовершеннолетних детей, за отчетный период (месяц, квартал, полугодие, 9 месяцев и год) отсутствуют.

Однако органы службы занятости могут определить численность безработных женщин с детьми по данным КПУ, хранящимся в базе данных ПК «Катарсис», в других используемых ими программных комплексах.

Анализ данных табл. 2 показал, что численность женщин, имеющих несовершеннолетних детей, получивших статус безработного в 2007 г., составила 7979 чел., или 28,5% от общей численности женщин, признанных безработными, и 92,3% к уровню 2006 г. В 2008 г. показатели увеличились. Так, признано безработными за январь – июнь 2008 г. 3815 женщин, имеющих детей, что составило 31,2% от общей численности женщин, признанных безработными в отчетном периоде, и 111,3% к соответствующему уровню 2007 г. Каждая третья женщина – в возрасте до 30 лет.

По образованию безработные женщины, имеющие несовершеннолетних детей, в 2008 г. распределились следующим образом: имеющие высшее профессиональное образование – 21,5% от общей численности данной категории женщин, среднее – 26,5% и начальное – 17,4%. Не имеют профессионального образования 34,6% женщин-матерей, что на 2,3 п.п. больше, чем в 2006 г.

Таблица 2

Динамика численности и состав безработных женщин,
имеющих несовершеннолетних детей, состоящих на учете
в органах службы занятости Краснодарского края

	2006 г.	2007 г.	Темп роста, %	Январь – июнь 2007 г.	Январь – июнь 2008 г.	Темп роста, %
Численность женщин, признанных безработными за отчетный период, чел.	30202	28008	92,7	11136	12244	110,0
из них имеющих несовершеннолетних детей	8641	7979	92,3	3429	3815	111,3
из них в возрасте до 30 лет	2826	2726	96,5	1168	1344	115,1
Состав безработных женщин, имеющих несовершеннолетних детей, по образованию, %	100,0	100,0	х	100,0	100,0	х
из них:						
имеют высшее профессиональное образование	21,6	22,8	х	22,5	21,5	х
имеют среднее профессиональное образование	29,5	27,9	х	28,6	26,5	х
имеют начальное профессиональное образование	16,6	17,2	х	17,4	17,4	х
не имеют профессионального образования	32,3	32,1	х	31,5	34,6	х

Этим фактом можно объяснить то, что значительная часть женщин, имеющих несовершеннолетних детей, не трудоустраивается и получает пособие по безработице.

Таблица 3

Динамика численности и состав безработных женщин, имеющих несовершеннолетних детей, трудоустроенных при содействии органов службы занятости Краснодарского края

	2006 г.	2007 г.	Темп роста, %	Январь – июнь 2007 г.	Январь – июнь 2008 г.	Темп роста, %
Численность безработных женщин, трудоустроенных за отчетный период, чел.	55921	51654	92,4	25012	29761	119,0
из них имеющих несовершеннолетних детей	6353	6218	97,9	3541	4363	123,2
из них в возрасте до 30 лет	1636	1779	108,7	970	1180	121,7
Состав трудоустроенных женщин, имеющих несовершеннолетних детей, по образованию, %	100,0	100,0	x	100,0	100,0	x
из них:						
имеют высшее профессиональное образование	20,1	21,9	x	20,2	20,5	x
имеют среднее профессиональное образование	26,2	27,1	x	26,5	22,3	x
имеют начальное профессиональное образование	13,4	15,1	x	15,3	14,8	x
не имеют профессионального образования	40,3	35,9	x	38,0	42,4	x

Так, в 2006 г. при содействии органов службы занятости Краснодарского края было трудоустроено 6353 женщин, имеющих детей, или 73,5% от общей численности женщин данной категории, признанных безработными (без учета безработных женщин, состоящих на учете на

начало отчетного периода). В 2007 г. доля трудоустройства составила 77,9%, за январь – июнь 2008 г. – 114,4% (табл. 3).

В наиболее сложном положении находятся женщины в возрасте от 16 до 30 лет (около 72% матерей рожают детей, находясь в данной возрастной категории).

В 2006 г. трудоустроено 1636 молодых женщин, имеющих малолетних детей, или 57,9% от общей численности женщин этого возраста, признанных безработными (без учета безработных женщин, состоящих на учете на начало отчетного периода). В 2007 г. данное соотношение составило 65,3%, за январь – июнь 2008 г. – 87,8%. Как видим, отклонение от общего трудоустройства данной категории женщин в 2006 г. составило 15,6 п. п., в 2007 г. – 12,6 п. п., в 2008 г. – 6,6 п. п. Значительные трудности при трудоустройстве молодых женщин обусловлены отсутствием или недостаточностью опыта работы, необходимостью работодателям нести дополнительные издержки в связи с наличием малолетних детей и т. д.

Около 60% женщин с детьми, имеющих профессиональное образование, трудоустроены на рабочие места квалифицированных рабочих, специалистов и служащих.

Более 40% женщин, не имеющих профессионального образования, трудоустроены на временные и постоянные рабочие места, не требующие профессионального образования (упаковщицы, сортировщицы, уборщицы, вахтеры, подсобные рабочие и т. д.).

Анализ данных табл. 4 показал, что на должности специалистов и служащих в 2006 г. трудоустроены 37,9% от общей численности трудоустроенных женщин-матерей против 46,3% женщин, имеющих высшее и среднее профессиональное образование (см. табл. 3), то есть 8,4% женщин, имеющих высшее и среднее профессиональное образование, трудоустроились по рабочим профессиям; в 2007 г. – 38,6, 49,0 и 10,4%, за январь – июнь 2008 г. – 35,5, 42,8 и 7,3% соответственно.

Следует обратить внимание на то, что наблюдается снижение доли трудоустройства женщин, имеющих несовершеннолетних детей, на постоянные рабочие места с 65,2% в 2006 г. до 64,7% в 2007 г. и 63,1% в первом полугодии 2008 г.

Таблица 4

Анализ трудоустройства женщин, имеющих несовершеннолетних детей, органами службы занятости Краснодарского края

	2006 г.	2007 г.	Темп роста, %	Январь – июнь 2007 г.	Январь – июнь 2008 г.	Темп роста, %
Численность трудоустроенных женщин, имеющих несовершеннолетних детей, за отчетный период, чел.	6353	6218	97,9	3541	4363	123,2
в том числе:						
по рабочим профессиям	3941	3816	96,8	2205	2814	127,6
то же в % к итогу	62,1	61,4	х	62,3	64,5	х
на должности специалистов и служащих	2412	2402	99,6	1336	1549	115,9
то же в % к итогу	37,9	38,6	х	37,7	35,5	х

Концентрация женской рабочей силы в низкооплачиваемых и бюджетной сферах, скрытая дискриминация занятых женщин, обусловленная углублением профессиональной сегрегации женщин на средних и низовых должностных позициях, привели к тому, что среднемесячная заработная плата в январе – июне 2008 г. у данной категории женщин составила 6400 руб. (в среднем по всем безработным гражданам – 7300 руб., в среднем по краю – 12 214 руб.), в том числе руководители органов власти и управления всех уровней – 9500 руб., специалисты высшего уровня квалификации – 7800 руб., специалисты среднего уровня квалификации и служащие – 6500 руб., квалифицированные рабочие – 5500–6200 руб., неквалифицированные рабочие – 5300 руб. Если учесть, что прожиточный минимум трудоспособного гражданина в Краснодарском крае составляет 4681 руб., то среднемесячная заработная плата женщины-матери лишь в 1,4 раза превышает прожиточный минимум в крае.

Проанализируем состав и структуру трудоустройства женщин на свободные рабочие места и вакантные должности.

Анализ данных табл. 5 показал, что на вакансии трудоустраивается от 78,2% в 2006 г. до 75,6% в 2008 г. женщин, имеющих детей. После профессионального обучения по направлению органов службы занятости трудоустраиваются от 14,6% в 2006 г. до 17,3% в 2008 г. А вот в рамках специальных программ и квотируемых рабочих мест трудоустраивается лишь незначительное число женщин-матерей – 7,2% в 2006 г., 7,1% – в 2008 г.

Таблица 5

Анализ трудоустройства женщин, имеющих несовершеннолетних детей, органами службы занятости Краснодарского края по программам

	2006 г.	2007 г.	Темп роста, %	Январь – июнь 2007 г.	Январь – июнь 2008 г.	Темп роста, %
Численность женщин, имеющих несовершеннолетних детей, трудоустроенных за отчетный период, чел.	6353	6218	97,9	3541	4363	123,2
в том числе:						
на вакансии	4966	5231	105,3	2921	3298	112,9
после профессионального обучения по направлению органов службы занятости	927	582	62,8	361	755	209,1
по программе временного трудоустройства граждан, испытывающих трудности в поиске работы	394	333	84,5	221	257	116,3
по программе «Первое рабочее место»	3	2	66,7	2	0	x
на квотируемые рабочие места	5	11	366,7	5	11	366,7
по самозанятости	58	59	101,7	31	42	135,5
Численность женщин, имеющих несовершеннолетних детей, трудоустроенных на общественные работы, чел.	179	182	101,7	97	129	133,0

В общественных работах с материальной поддержкой ежегодно участвует около 180 чел. данной категории женщин, что явно недостаточно.

Органам службы занятости необходимо обратить внимание на повышение доли женщин-матерей среди участников специальных программ.

В настоящее время женщины, находящиеся в отпусках по уходу за ребенком в возрасте до трех лет, женщины, осуществляющие уход за малолетними детьми и детьми-инвалидами, ранее не работавшие и (или) имеющие длительный (более одного года) перерыв в работе, испытывают значительные трудности при возвращении на прежнее место работы или при новом трудоустройстве. Это связано как с потерей профессиональных навыков, так и с нежеланием работодателей нести дополнительные издержки. У данной категории женщин, как правило, более низкая производительность труда, более высокие потери рабочего времени, связанные с больничными листами и отпусками по уходу за ребенком.

Для определения желания и потребности женщин приступить к трудовой деятельности после выхода из отпуска по уходу за ребенком в возрасте до 3 лет в 2007 г. Рострудом организован мониторинг во всех субъектах Российской Федерации. Органами исполнительной власти субъектов Российской Федерации, в том числе органами службы занятости населения и органами социальной защиты 77 субъектов Российской Федерации, проведен выборочный опрос женщин, имеющих детей в возрасте до 3 лет.

Для проведения мониторинга была использована анкета, содержащая 15 вопросов, относящихся к характеристикам респондентов и выявлению причин, побуждающих их к трудовой деятельности. Опрос осуществлялся на основе метода интервьюирования непосредственно во время приема населения в центрах занятости населения, в территориальных органах социальной защиты населения, детских поликлиниках. Значительное число женщин, имеющих детей до 3-летнего возраста, были опрошены по телефону, также использовались методы случайной выборки (на массовых мероприятиях, ярмарках вакансий, детских площадках).

В целом по России в опросе приняли участие 12 7670 женщин, имеющих детей до трехлетнего возраста, в том числе в Краснодарском крае – 4567 женщин, в Ростовской области – 1982 женщины (табл. 6).

Анализ результатов выборочного опроса женщин по Краснодарскому краю показал высокий уровень трудовой мотивации женщин – 2383 женщины (или 52,2% респондентов) желают приступить к трудовой деятельности до исполнения ребенку 3 лет. При этом женщины, имеющие детей в возрасте до полутора лет, в меньшей степени заинтересованы в трудовой деятельности, чем те, у которых дети старше.

Желание пройти профессиональное обучение до выхода на работу выразили 1406 чел., или 59,0% от численности граждан, желающих трудоустроиться до исполнения ребенку 3 лет (или 30,8% респондентов).

Таблица 6

Анализ основных результатов выборочного опроса женщин, имеющих детей в возрасте до 3 лет, проведенного в 2007 г.

	Российская Федерация		Краснодарский край		Ростовская область	
	всего	в % к итогу	всего	в % к итогу	всего	в % к итогу
Численность женщин, имеющих детей в возрасте до 3 лет, участвующих в опросе, чел.	127670	100,0	4567	100,0	1982	100,0
из них желающих трудоустроиться до исполнения ребенку 3 лет	78100	61,2	2383	52,2	1256	63,4
в т. ч. после предварительного профессионального обучения	41500	32,5	1406	30,8	596	30,1

Как показало проведенное социологическое обследование, большинство опрошенных женщин считают, что профессиональное обучение будет способствовать их дальнейшему трудоустройству. Это указывает на то, что для большинства респондентов важны не только восстановление утраченных с рынком труда связей, но и реализация возможностей не прерывать на длительное время трудовые контакты.

Такие профессиональные установки свидетельствуют о необходимости внесения корректировок в систему профессиональной подготовки, переобучения, повышения квалификации и трудоустройства женщин, имеющих перерывы в работе, связанные с рождением и воспитанием детей.

Из опрошенных женщин-матерей большинство желают пройти обучение по новой профессии (специальности): бухгалтер, делопроизводитель, менеджер, оператор ПЭВМ, косметолог, массажист, секретарь, экономист, юрист, кассир и другие. Наиболее востребованными среди рабочих профессий являются: повар, парикмахер, продавец продовольственных и непродовольственных товаров, маникюрша, оператор котельной, официант и другие.

Повышение квалификации желает пройти треть женщин, имеющих малолетних детей. Наиболее востребованными среди специальностей являются: бухгалтер, делопроизводитель, кассир, экономист, юрист, администратор, секретарь и другие. Наиболее востребованными среди рабочих профессий являются: маникюрша, продавец продовольственных и непродовольственных товаров, парикмахер, кондитер и другие.

В основном к преждевременному выходу на работу женщин подталкивают финансовые трудности. Эту причину назвали 77,1% женщин, намеренных совмещать работу и воспитание детей в возрасте до 3 лет. Желание приступить к трудовой деятельности у 16,3% женщин мотивировано ориентацией на карьеру, у 6,6% опрошенных желание выйти на работу вызвано другими причинами.

В определенной мере трудовую установку обеспечивает возможность обеспечить присмотр за детьми в случае своего выхода на работу. По данным обследования, такие возможности имеют 980 женщин, желающих приступить к трудовой деятельности (69,7%).

В настоящее время проект краевой целевой программы «Улучшение демографической ситуации в Краснодарском крае на 2008–2010 годы», включающий подпрограмму «Повышение занятости женщин, имеющих малолетних детей, их профессиональная подготовка и переподготовка в Краснодарском крае», находится на утверждении в Законодательном Собрании Краснодарского края. В рамках программы уже в 2008 г. предусматривается выделение из краевого бюджета около 2,0 млн. руб. на профессиональное обучение более 300 женщин, имеющих детей в возрасте до 3 лет, проведена подготовительная рабо-

та по организации профессионального обучения женщин (подготовлено Положение о порядке проведения профессионального обучения, составлен реестр учреждений профессионального образования и т. д.). Аналогичная работа проводится и в других субъектах Российской Федерации (Тверская область, Ростовская область и т. д.).

Список литературы

1. Росстат. Социально-экономическое положение России за январь – июль 2008 г. М., 2008.
2. Краснодарстат. Информация о роли гендерной статистики и демографической ситуации в Краснодарском крае. Краснодар, 2006.
3. Форма 2-т (трудоустройство) «Сведения о предоставлении государственных услуг в области содействия занятости населения» по Российской Федерации и Ростовской области за январь – июнь 2008 г., по Краснодарскому краю за 2006–2007 гг. и за январь – июнь 2008 г.

СОДЕРЖАНИЕ

ПРЕДИСЛОВИЕ ФЕДЕРАЛЬНОЙ СЛУЖБЫ ПО ТРУДУ И ЗАНЯТОСТИ	3
ПРЕДИСЛОВИЕ НАУЧНОГО РЕДАКТОРА.....	6
СОЦИАЛЬНОЕ ПАРТНЕРСТВО КАК ФАКТОР ПОДГОТОВКИ ВЫСОКОКВАЛИФИЦИРОВАННОГО СПЕЦИАЛИСТА	
© Анищенко А. Ф., Колбасова Т. Г.	9
ОБ ЭФФЕКТИВНЫХ ФОРМАХ ВЗАИМОДЕЙСТВИЯ ОРГАНОВ ГОСУДАРСТВЕННОЙ ВЛАСТИ РЕСПУБЛИКИ ХАКАСИЯ С СОЦИАЛЬНЫМИ ПАРТНЕРАМИ ДЛЯ РЕШЕНИЯ ОСНОВНЫХ ЗАДАЧ ГОСУДАРСТВЕННОЙ ПОЛИТИКИ В ОБЛАСТИ РЕГУЛИРОВАНИЯ РЫНКА	
© Ахметова И. В.	19
РАЗВИТИЕ ИНВЕСТИЦИОННОЙ ПРИВЛЕКАТЕЛЬНОСТИ ОУ НИСПО КАК ОСНОВОПОЛАГАЮЩИЙ ФАКТОР ФОРМИРОВАНИЯ КАДРОВОГО ПОТЕНЦИАЛА РЕГИОНА	
© Бабанов Н. Ю., Перенкова Е. В., Сильвеструк Н. В.	30
ДИСПРОПОРЦИЯ СПРОСА И ПРЕДЛОЖЕНИЯ НА РЫНКЕ ТРУДА РЕСПУБЛИКИ МОРДОВИЯ. ПРОБЛЕМА СОХРАНЕНИЯ И ВОСПРОИЗВОДСТВА КАДРОВОГО ПОТЕНЦИАЛА РЕГИОНА	
© Борисов Д. М.	37
МАЯТНИКОВАЯ МИГРАЦИЯ В РЕСПУБЛИКЕ МОРДОВИЯ	
© Борисов Д. М., Нежданов В. А.	49
РАЗРАБОТКА МЕТОДИКИ ПРОГНОЗИРОВАНИЯ СПРОСА И ПРЕДЛОЖЕНИЯ НА РЫНКЕ ТРУДА И ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫХ УСЛУГ ЭКОНОМИКИ МУНИЦИПАЛЬНЫХ ОБРАЗОВАНИЙ КРАСНОЯРСКОГО КРАЯ	
© Васильева З. А., Филимоненко И. В., Разнова Н. В., Лихачева Т. П.	55
РАЗРАБОТКА МАТЕМАТИЧЕСКОЙ МОДЕЛИ РАСПРЕДЕЛЕНИЯ ПОТОКОВ 9- И 11-КЛАССНИКОВ ПО ПРИЕМАМ В УЧРЕЖДЕНИЯ ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ С УЧЕТОМ ОГРАНИЧЕНИЙ НА ИХ ЧИСЛЕННОСТЬ И НОВЫХ СОЦИАЛЬНО-ЭКОНОМИЧЕСКИХ ФАКТОРОВ	
© Гуртов В. А., Питухин Е. А., Серова Л. М.	79

ОПЫТ РАБОТЫ В РЕСПУБЛИКЕ КАРЕЛИЯ В ОРГАНИЗАЦИИ
СОДЕЙСТВИЯ ЗАНЯТОСТИ ИНВАЛИДОВ

- © Заводовский Г. А., Фролова Е. Е.....91
- АНАЛИЗ И ПРОГНОЗИРОВАНИЕ ПОТРЕБНОСТЕЙ ЭКОНОМИКИ
ПЕНЗЕНСКОЙ ОБЛАСТИ В КАДРАХ
- © Захарова С. В..... 105
- СОЦИАЛЬНОЕ ПАРТНЕРСТВО КАК ОДНА ИЗ ФОРМ СОЦИАЛИЗАЦИИ
СТУДЕНТОВ КОЛЛЕДЖА (НА ПРИМЕРЕ ГОУ СПО ЯНАО
«МУРАВЛЕНКОВСКИЙ МНОГОПРОФИЛЬНЫЙ КОЛЛЕДЖ»)
- © Зудилова Л. В. 109
- ЗАРУБЕЖНЫЙ ОПЫТ И ОЦЕНКА ВОЗМОЖНОСТИ ЕГО ПРИМЕНЕНИЯ
В ПРОГНОЗИРОВАНИИ ПОТРЕБНОСТЕЙ РЫНКА ТРУДА В РОССИИ
- © Ишкова А. Л., Гуртов В. А., Сигова С. В..... 115
- К ВОПРОСУ О ПОДГОТОВКЕ МЕНЕДЖЕРОВ И ПОТРЕБНОСТЯХ РЫНКА
ТРУДА г. ЧЕЛЯБИНСКА В УПРАВЛЕНЧЕСКИХ КАДРАХ
(ПО РЕЗУЛЬТАТАМ МОНИТОРИНГА ДЕЯТЕЛЬНОСТИ КАДРОВЫХ
АГЕНТСТВ)
- © Колесникова Л. Г. 145
- ИЗУЧЕНИЕ ПРОБЛЕМ ПРИВЛЕЧЕНИЯ ИНОСТРАННОЙ РАБОЧЕЙ СИЛЫ
- © Колесникова О. А..... 154
- АНАЛИЗ ПОДГОТОВКИ КАДРОВ В УЧРЕЖДЕНИЯХ
ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ ВОЛГОГРАДСКОЙ ОБЛАСТИ
И ПОСЛЕДУЮЩЕГО ТРУДОУСТРОЙСТВА ВЫПУСКНИКОВ ЗА 2008 г.
- © Комлев А. Л. 163
- ФАКТОР МИГРАЦИИ В АНАЛИЗЕ И ПРОГНОЗИРОВАНИИ ДИНАМИКИ
РЕГИОНАЛЬНОЙ ЗАНЯТОСТИ
- © Коровкин А. Г., Долгова И. Н., Королев И. Б. 179
- ОПЫТ ПРОВЕДЕНИЯ МОНИТОРИНГА ВЗАИМОВЛИЯНИЯ РЫНКА
ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫХ УСЛУГ ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ
И РЫНКА ТРУДА В РАМКАХ ТВЕРСКОГО РАЙОНА
- © Кузьмина А. А..... 192

ИЗ ОПЫТА РАБОТЫ ОРГАНОВ ТРУДА И ЗАНЯТОСТИ НАСЕЛЕНИЯ
ОРЕНБУРГСКОЙ ОБЛАСТИ ПО ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ ОРИЕНТАЦИИ
МОЛОДЕЖИ

© Макеева И. В. 202

ОРГАНИЗАЦИЯ В ВОЛГОГРАДСКОЙ ОБЛАСТИ
ПРОФОРИЕНТАЦИОННОЙ АКЦИИ ДЛЯ УЧАЩИХСЯ И СТУДЕНЧЕСКОЙ
МОЛОДЕЖИ «МОЯ ПРОФЕССИЯ – МОЕ БУДУЩЕЕ» В 2008 г.

© Мананьева Л. Е. 215

ОСОБЕННОСТИ РЕГУЛИРОВАНИЯ РЫНКА ТРУДА КУБАНИ

© Мелких И. В. 220

КОМПЛЕКСНАЯ ПРОГРАММА ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО
СОПРОВОЖДЕНИЯ СТУДЕНТОВ И ВЫПУСКНИКОВ САРАНСКОГО
ГОСУДАРСТВЕННОГО ПРОМЫШЛЕННО-ЭКОНОМИЧЕСКОГО
КОЛЛЕДЖА

© Минеева И. В. 234

РЕГИОНАЛЬНЫЙ РЫНОК ТРУДА И СИСТЕМА ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО
ОБРАЗОВАНИЯ В КУЗБАССЕ: ПРОБЛЕМЫ И ПЕРСПЕКТИВЫ

© Муравьев С. А., Руднева Е. Л. 244

О ПРАКТИКЕ ПРИМЕНЕНИЯ МЕТОДА СОЦИАЛЬНОГО
КАРТОГРАФИРОВАНИЯ В РЕГУЛИРОВАНИИ РЫНКА ТРУДА
САРАТОВСКОЙ ОБЛАСТИ

© Нечаева С. М. 260

ГОСУДАРСТВЕННО-ЧАСТНОЕ ПАРТНЕРСТВО КАК ИНСТРУМЕНТ
В РЕШЕНИИ ЭФФЕКТИВНОГО ОБЕСПЕЧЕНИЯ КАДРАМИ РАБОЧИХ
И СПЕЦИАЛИСТОВ ОСНОВНЫХ ВИДОВ ЭКОНОМИЧЕСКОЙ
ДЕЯТЕЛЬНОСТИ КЕМЕРОВСКОЙ ОБЛАСТИ

© Панина Т. С., Фаломкин А. В. 275

ТРУДОВЫЕ РЕСУРСЫ КОНДОПОЖСКОГО РАЙОНА (ОСНОВНЫЕ
ТЕНДЕНЦИИ ИЗМЕНЕНИЙ ЗА 30 ЛЕТ)

© Панов О. А. 285

СИСТЕМА НЕПРЕРЫВНОГО ОБУЧЕНИЯ – ОСНОВА ДЛЯ ЕДИНОГО
ЕВРОПЕЙСКОГО ОБРАЗОВАТЕЛЬНОГО ПРОСТРАНСТВА

© Самолдин А. Н., Хуторова Н. А. 295

СОЦИАЛЬНОЕ ПАРТНЕРСТВО В РЕАЛИЗАЦИИ АКТИВНОЙ
ПОЛИТИКИ ЗАНЯТОСТИ (НА ПРИМЕРЕ г. УФЫ РЕСПУБЛИКИ
БАШКОРТОСТАН)

© Сорокин В. Д.....	304
ПРИОРИТЕТНЫЕ НАПРАВЛЕНИЯ ПОЛИТИКИ ЗАНЯТОСТИ В СИСТЕМЕ УПРАВЛЕНИЯ РЕГИОНОМ	
© Федорко Ф. П., Задорожная Л. И.	318
ИССЛЕДОВАНИЕ ТРЕБОВАНИЙ РАБОТОДАТЕЛЕЙ К СПЕЦИАЛИСТАМ- МЕНЕДЖЕРАМ НА РЫНКЕ ТРУДА г. ЧЕЛЯБИНСКА (МОНИТОРИНГ ПЕЧАТНЫХ СМИ ЗА ПЕРИОД 2005–2007 гг.)	
© Фомина С. С.	329
ЗАНЯТОСТЬ ПЕНСИОНЕРОВ: ПРОБЛЕМЫ И ПЕРСПЕКТИВЫ	
© Фролова Е. Е.....	343
НОВОЕ ПОНИМАНИЕ РЕАЛЬНОСТИ В РАЗВИТИИ НАЦИОНАЛЬНОГО РЫНКА ТРУДА	
© Шумилова Т. М.....	347
ТРУДОВАЯ МИГРАЦИЯ КАК СПОСОБ РЕШЕНИЯ ПРОБЛЕМ РЫНКА ТРУДА	
© Юринов М. Н.....	365
СОЦИАЛЬНОЕ ПАРТНЕРСТВО НА РЫНКЕ ТРУДА ГОРОДСКОГО ОКРУГА САРАНСК	
© Юрченков И. В.....	370
ЗАНЯТОСТЬ И БЕЗРАБОТИЦА В НИЖЕГОРОДСКОЙ ОБЛАСТИ. ТРУДОВАЯ МИГРАЦИЯ	
© Якина В. А.....	383
ПУТИ ПОВЫШЕНИЯ ЗАНЯТОСТИ БЕЗРАБОТНЫХ ЖЕНЩИН, ИМЕЮЩИХ НЕСОВЕРШЕННОЛЕТНИХ ДЕТЕЙ	
© Ясонова Т. П., Голубков К. В.....	391

Научное издание

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

Сборник докладов по материалам
Пятой Всероссийской научно-практической
Интернет-конференции
(22–23 октября 2008 г.)

Книга I

Редактор *О. В. Обарчук*
Компьютерная верстка *Н. В. Парикова*
Оформление обложки *О. А. Бондарь*

Подписано в печать 10.10.2008. Формат 60x84 1/16.
Бумага офсетная. Печать офсетная.
Уч.-изд. л. 25. Изд. № 211.
Тираж 250 экз.

Государственное образовательное учреждение
высшего профессионального образования
ПЕТРОЗАВОДСКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ УНИВЕРСИТЕТ

Отпечатано в типографии Издательства ПетрГУ
185910, г. Петрозаводск, пр. Ленина, 33