

Федеральная служба по труду и занятости
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
Шестой Всероссийской научно-практической
Интернет-конференции
(28–29 октября 2009 г.)

Книга II

Петрозаводск
Издательство ПетрГУ
2009

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 Шестой Всероссийской научно-практической Интернет-конференции (28–29 октября 2009 г.). Кн. II. – Петрозаводск: Изд-во ПетрГУ, 2009. – 412 с.

ISBN 978-5-8021-1080-5

Рассматриваются проблемы рынка труда и рынка образовательных услуг в регионах России. Проводятся анализ рынка труда, прогнозирование развития системы образования и работы центров занятости населения в условиях влияния на экономику России мирового кризиса.

**ББК 65.9 (2Р) 24
УДК 338 (470)**

ISBN 978-5-8021-1080-5

© Петрозаводский государственный университет, оригинал-макет, 2009

**ПРИВЕТСТВИЕ
РУКОВОДИТЕЛЯ ФЕДЕРАЛЬНОЙ СЛУЖБЫ
ПО ТРУДУ И ЗАНЯТОСТИ**

Ю. В. ГЕРЦИЯ

Уважаемые коллеги, уважаемые друзья, уважаемые участники Шестой Всероссийской научно-практической Интернет-конференции!

Уже стало хорошей традицией ежегодно в конце года в осенний период проводить нашу конференцию, анализировать состояние дел в сфере обсуждаемого вопроса, делать определенные выводы. Особенно актуально это в нынешнем 2009 г. в связи с тем, что та ситуация, которая складывалась на рынке образовательных услуг, рынке востребованности рабочей силы, вызывает особое внимание как руководства страны, так и каждого гражданина, каждого работодателя, каждого организатора учебного процесса с точки зрения итогов и результатов той работы, которой мы занимаемся с Вами, и той темы, которую мы обсуждаем.

Прошедшие годы показали, что те рекомендации, которые мы рассматривали, которые мы принимали, и те выводы, которые высказывались участниками конференции, давали положительный результат на рассмотрение направлений образовательного процесса, на востребованность подготовки специалистов и, в конечном итоге, на результат этого трудоустройства.

2009 г. внес свои коррективы с точки зрения потребности в подготовке тех или иных специалистов, возможности их трудоустройства, как это было в предыдущие годы. Особенность в том, что по ряду отраслей экономики, отраслей народного хозяйства мы видим снижение потребности в тех или других специалистах, в специалистах с высшим образованием, начальным и средним профессиональным образованием. Это должно нас нацелить на то, что в ходе нынешнего разговора, в ходе выработки нынешних рекомендаций мы должны более предметно говорить о том, кого мы готовим, для кого мы готовим и как наши выпускники будут востребованы на рынке труда, какие профессии они получат.

Исходя из ситуации, которая складывалась на рынке труда и рынке потребностей, мы с Министерством образования провели несколько активных, целенаправленных мероприятий. Прежде всего, мы совместно выработали мероприятия, направленные на то, чтобы

провести анализ возможности трудоустройства наших выпускников по выпускаемым профессиям и перспектив их дальнейшей жизнедеятельности и востребованности. Далее, мы нацелили высшие учебные заведения, органы образования субъектов Российской Федерации, прежде всего, на то, чтобы иметь мониторинг и знать ситуацию востребованности наших выпускников. Это связано с тем, что у нас вызывало особую озабоченность, то, что все ли выпускники будут трудоустроены, все ли они найдут возможность реализовать свои знания, которые они получили в процессе обучения.

Мониторинг, который мы провели, показал, что некоторому количеству выпускников будет сложно решить проблему трудоустройства. Вот в этих направлениях, исходя из задач, которые были поставлены Президентом Российской Федерации, Правительством Российской Федерации, и задач, которые определены Постановлением Правительства от 31 декабря 2008 г., мы выделили специальные направления для молодых выпускников, которые называются стажировкой. В процессе стажировки мы предполагаем, что число участников данной программы, а это в основном выпускники высшего профессионального образования и начального и среднего образования, удастся закрепить выпускников непосредственно на производстве по тем направлениям деятельности, которые они выбрали и по которым будут трудиться в последующем.

Должен сказать, что программа в регионах востребована и поддерживается, прежде всего, работодателями. Заинтересованность работодателей в том, что имеется возможность материальной поддержки участников программы и работодателям предоставлена возможность непосредственно поработать с молодым специалистом. Программу поддерживают органы исполнительной власти субъектов Российской Федерации, что обеспечивает занятость населения субъектов Российской Федерации. Таким образом, руководители органов образования имеют представление о направлениях образовательного процесса, о востребованности тех или иных профессий, по которым готовятся наши специалисты.

В ходе работы конференции невозможно дать рекомендации о востребованности тех или других профессий, о перспективах того или иного направления, но мы должны с Вами понимать, что анализ ситуации и процесс обучения должны быть неразрывно связаны с техническим прогрессом, с возможностями той ситуации, которая

складывается с точки зрения развития предприятий, а в целом – отраслей или направлений деятельности.

Тогда мы будем с Вами вести разговор о точечной подготовке специалистов по тем или иным направлениям. По всей вероятности мы с Вами будем вести разговор о тех массовых профессиях, по которым готовились специалисты. Видимо, есть необходимость поговорить о специалистах, которые готовятся с отрывом от потребностей и с отрывом от понимания того, чем они будут заниматься на том или другом рабочем месте. Поэтому рекомендации нашей конференции должны быть сосредоточены на том, что должно быть соответствие специалистов, выпускаемых и требующихся на рынке труда.

Кроме того, мы полагаем, что необходимо обсудить и тематику, связанную с практической подготовкой. Система подготовки дипломных работ, сдачи государственных экзаменов сейчас зависит от того, как это организовано, но она должна быть привязана к реалиям той жизни, к той ситуации, в которой находится выпускник. Какова на данный момент востребованность его с позиции работодателя? По всей вероятности здесь важной является такая составляющая, как преддипломная практика, другие направления, которые связаны с производственной деятельностью.

Если говорить сейчас о той ситуации, которая складывается на рынке труда, то должен сказать, что она отвечает тем условиям, в которых сейчас находится страна. Сегодня в органах службы занятости зарегистрировано более 2 млн. чел. Это не критическая составляющая численности безработных. По методике международных организаций труда численность безработных граждан составляет более 7 млн. чел. В составе безработных граждан изменилось соотношение молодых людей в возрасте 23–35 лет. Этот контингент в первую очередь попадает под высвобождение. Значит, есть какие-то недочеты в нашей образовательной системе, в подготовке специалистов.

Я призываю всех участников конференции поговорить на эту тему более предметно и подготовить соответствующие рекомендации, которые способствовали бы тому, что на предстоящий период мы смогли бы конкретизировать задачи, направления совместной деятельности с точки зрения повышения эффективности образовательного процесса в соответствии со спросом на рынке труда.

**ПРИВЕТСТВИЕ
РЕКТОРА ПЕТРОЗАВОДСКОГО
ГОСУДАРСТВЕННОГО УНИВЕРСИТЕТА**

А. В. ВОРОНИНА

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

Разрешите мне от имени Петрозаводского государственного университета приветствовать Вас!

Конференция проводится уже в шестой раз, и мы видим, что интерес к ней с каждым годом возрастает. На сегодняшний день представлено 68 докладов из 40 регионов нашей страны. Это показывает, что конференция востребована, тематика очень актуальная.

Особенно сегодня, когда страна с большим напряжением начинает выходить из кризиса, проблемы, связанные с рынками труда, конечно, являются очень и очень актуальными. Мы в системе высшего образования России очень остро чувствуем на себе эти новые тенденции, изменения, которые происходят на рынке образовательных услуг, на рынках труда. Это заставляет нас серьезно задуматься над тем, как менять наши подходы, нашу политику, связанную с помощью в трудоустройстве наших выпускников.

Знаю, что конференция всегда проходит очень динамично, идет широкое обсуждение всех вопросов, которые вынесены в секции. Мы абсолютно уверены в том, что результаты конференции помогут всем нам в трудоустройстве выпускников и опосредованно – в повышении качества образовательных услуг.

Желаю всем участникам конференции плодотворных и интересных дискуссий, крепкого здоровья и новых научных открытий в рамках той тематики, которая заявлена.

**ПРИВЕТСТВИЕ
ПРЕЗИДЕНТА ПЕТРОЗАВОДСКОГО
ГОСУДАРСТВЕННОГО УНИВЕРСИТЕТА**

В. Н. ВАСИЛЬЕВА

Здравствуйтесь, уважаемые коллеги!

Проводимая Интернет-конференция с каждым годом становится все более актуальной с учетом кризисных моментов не только в России, но и в мире. Прежде всего нас интересуют, конечно, проблемы в России. Сегодня на рынке труда ощущается напряженность.

Очень важно строить прогнозы, что нас ждет впереди в ближайшее время.

Прогнозируя спрос и предложение на рынке труда в предшествующие годы, мы не предполагали, что будет кризис. Кризис внес соответствующие коррективы в наши прогнозные оценки. Минэкономразвития России спрогнозировало темпы падения экономики как минимум до 2010 г. В этой связи произошли соответствующие корректировки спроса и предложения на рынке труда, которые обсуждались на заседаниях Министерства образования и науки с участием представителей Министерства труда и занятости и других заинтересованных отраслей и министерств в плане того, как выработать мероприятия, которые снизили бы напряженность в связи с безработицей в России.

Все субъекты Российской Федерации по рекомендации Минэкономразвития подготовили такие мероприятия, которые включали четыре направления.

Первое направление связано с опережающим обучением. Работники предприятий, еще не уволенные с места работы, начинают осваивать новые специальности, приобретать другую квалификацию. На эти цели государство выделило в свое время достаточно большие средства – порядка 44 млрд. руб. Освоение этих средств пока происходит не в полном объеме. Может быть, это и хорошо, спрос на повышение квалификации, на переподготовку недостаточно большой.

Второе направление касается миграционных процессов из одного региона в другой. Этот процесс, по нашему мнению, на сегодняшний день существенно не влияет на общий уровень безработицы.

Третье направление связано с samozанятостью населения. Государство способствует развитию малого бизнеса в различных

сферах деятельности. Это направление достаточно ощутимо в общей системе наших высвобождающихся рабочих ресурсов.

Четвертое направление – это поддержка работодателей. На поддержку работодателей государством были выделены громадные средства, но это не обернулось однозначным успехом. Многие работодатели освоили громадные суммы, но эффект от этого пока государство особо не ощутило.

Мы знаем, что в последнее время темпы падения экономики снизились. В последние месяцы проявляется незначительный рост объема производства. Это связано в том числе с ситуацией, сложившейся на мировом рынке. На это указывают и укрепление курса рубля, более устойчивое состояние банковской системы, снижение кредитных ставок для выдачи кредитов промышленным предприятиям. Это само по себе вызывает оживление экономики, увеличение численности занятых в экономике. Эти вещи требуют довольно серьезного осмысления и оперативного мониторинга рынка труда, а также построения прогнозов на ближайшее будущее.

Я хотел бы обратить внимание на введение единого государственного экзамена для приема в вузы, который по закону в этом году впервые введен для всех вузов страны. Такие мегаполисы, как Москва и Санкт-Петербург, имеют значительный приток абитуриентов из периферийных субъектов Российской Федерации. Особенно это относится к выпускникам, которые имеют высокие баллы по ЕГЭ.

Прием в г. Петрозаводске снизился в значительной мере по сравнению с прошлым годом. Из 280 абитуриентов, которые имеют баллы по ЕГЭ больше 80, в этом году поступило в университет только 40 человек, 240 учатся в Санкт-Петербурге и в Москве. Это означает «отток мозгов» из республики, из субъектов Федерации в мегаполисы, которые становятся сильными, а субъекты становятся все более слабыми.

В. В. Путин говорит: «Сильная Россия – это сильные субъекты». Сильные субъекты – это сильные кадры. Если из республики уезжает талантливая молодежь, то можно спрогнозировать, что через 10–15 лет возможностей перестраиваться на новую экономику будет мало.

Не беда, конечно, что наши выпускники учатся в Санкт-Петербурге и в Москве. Беда в том, что они не возвращаются обратно. С другой стороны, для самих мегаполисов это тоже является

проблемой, поскольку эти выпускники с высокими баллами из субъектов РФ вытесняют из вузов мегаполисов выпускников школ этих крупных городов. Субъекты Федерации должны привлекать абитуриентов в свои вузы. Примером может служить положение в Республике Чувашия. Возможно, стоило бы, например, в нашем университете повысить стипендию студентам-отличникам. ЕГЭ влияет на распределение потоков трудовых ресурсов и сегодня, и на перспективу. Поэтому и этот частный вопрос нужно учитывать в исследовательской работе в будущем.

Желаю успехов в работе конференции! Спасибо за внимание!

**ПРИВЕТСТВИЕ
МИНИСТРА ТРУДА И ЗАНЯТОСТИ
РЕСПУБЛИКИ КАРЕЛИЯ**

Г. Л. КАРАПЕТОВА

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

Я рад приветствовать вас от имени Правительства и Министерства труда и занятости Республики Карелия.

Данная Интернет-конференция проводится в другой социально-экономической и политической ситуации. Надо отметить, что мировой кризис и спад производства в промышленности и экономике в мире не обошел стороной Россию, и в том числе Республику Карелия. Сейчас идет постепенное выправление ситуации. Безусловно, было сложно в начале 2009 г.

Правительство России и Правительство Республики Карелия разработали специальные программы. Прежде всего, мне бы хотелось сказать о тех программах, которые направлены на снижение напряженности на рынке труда. Это программы, связанные с организацией опережающего обучения, с созданием временных рабочих мест на предприятиях, с открытием своего дела. Особое внимание уделялось трудоустройству выпускников учреждений профессионального образования. Эти направления были главными в работе антикризисных комиссий в Республике Карелия. И им сегодня уделяется самое пристальное внимание федеральных органов исполнительной власти.

Необходимо реагировать на те негативные процессы, которые происходят в экономике, в жизни людей. Мы уже фактически сформировали антикризисную программу снижения напряженности на рынке труда на 2010 г. Правительство России выделяет еще 37 млрд. руб. на следующий год дополнительно к основной программе занятости. Поэтому крайне важно четко определить, кто нам нужен на рынке труда с точки зрения профориентации учащихся. Безусловно, надо уделить особое внимание организации стажировки выпускников профессионального образования, тем более что на следующий год период стажировки увеличен с трех месяцев до шести. Государство все

делает для того, чтобы снизить уровень безработицы. Он сегодня в России составляет 2,7%, в Республике Карелия – 2,7%.

Разговор сегодня предстоит достаточно интересный, хотелось бы знать, каковы успехи в опережающем обучении в других регионах и с точки зрения профессиональной ориентации, как сегодня взаимодействуют структуры на рынке труда в регионах России.

Хотелось бы выразить особую благодарность Петрозаводскому государственному университету и Центру бюджетного мониторинга за организацию и проведение этой конференции. В этом году мы приступили к реализации региональной программы развития кадрового потенциала. Конкретные методики прогнозирования потребности в кадрах до 2020 г., разработанные Петрозаводским госуниверситетом, мы уже в этом году можем наложить на наши эмпирические исследования, т. е. работая непосредственно с работодателями, мы получаем от них заявки на конкретного выпускника. В результате мы видим, как теория сходится с практикой, с той ситуацией, которая сегодня сложилась в экономике и социальной сфере. Я уверен, что это правильный диалог и мы на правильном пути.

**ПРИВЕТСТВИЕ
МИНИСТРА ЭКОНОМИЧЕСКОГО РАЗВИТИЯ
РЕСПУБЛИКИ КАРЕЛИЯ**

М. Н. ЮРИНОВА

Уважаемые организаторы и участники Шестой Всероссийской научно-практической Интернет-конференции «Спрос и предложение на рынке труда и рынке образовательных услуг в регионах России»! От имени Министерства экономического развития Республики Карелия приветствую вас и желаю интересной, продуктивной работы в анализе ситуации, сложившейся на рынке труда, и поиске решений возникших проблем.

В условиях кризиса вопросы сохранения, перепрофилирования действующих и создания новых предприятий, активного внедрения новых технологий особенно обострили ситуацию сохранения рабочей силы и улучшения ее качества. Экономика требует подготовленных высококвалифицированных, компетентных работников, стремящихся постоянно повышать свое профессиональное мастерство.

Однако сегодня еще существует проблема невостребованности выпускников учреждений профессионального образования всех уровней. Причиной такого парадокса является несоответствие между объемами, профилями и качеством подготовки кадров учебными заведениями всех уровней и профессионально-квалификационной структурой спроса на рабочую силу. В решении этой проблемы должны участвовать все заинтересованные стороны: государство, работодатели, научное сообщество, система образования и, конечно, сами работники.

В условиях кризиса актуализировалась задача переподготовки и переобучения тех людей, которые высвобождаются в связи с сокращением производства или ликвидацией предприятия. Осознание их места и роли в новой экономике, определение направления подготовки и переподготовки их для повышения конкурентоспособности на рынке труда, создание условий для этого является очень важным направлением работы всех участников социального партнерства. Считаю, что эти новые направления будут обсуждены в рамках представленных на конференцию докладов.

Надеюсь, что участники конференции дадут свои конкретные предложения, поделятся опытом решения поставленных задач, а рекомендации, полученные в ходе работы конференции, дадут положительный толчок к изменениям на рынке труда, продиктованным

временем, и повышению эффективности образовательных услуг в регионах.

**ПРИВЕТСТВИЕ
МИНИСТЕРСТВА ОБРАЗОВАНИЯ
РЕСПУБЛИКИ КАРЕЛИЯ.**

**Н. А. ГРИБАНОВА – НАЧАЛЬНИК ОТДЕЛА
ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ**

Дорогие коллеги! Мы уже привыкли, что Интернет-конференция «Спрос и предложение на рынке труда и рынке образовательных услуг в регионах России» проходит ежегодно в это время в Петрозаводском государственном университете.

Пятилетний опыт участия и проведения Интернет-конференции свидетельствует о том, что это очень важная форма обмена опытом работы и мониторинга состояния и развития ситуации на рынках труда и образования, возможность сопоставления и сравнения практики работы на разных уровнях: ведомства, учреждения, организации.

Специалисты делают попытки оценить эффективность работы по разным направлениям. За эти годы сделан серьезный шаг вперед в осмыслении ситуации, понимании актуальности и важности проблемы, необходимости продуманных и скоординированных действий со стороны всех заинтересованных сторон. Мы работаем в тесном контакте с Министерством труда и занятости, Министерством экономического развития, службами занятости, Советом директоров учреждений начального и среднего профессионального образования, Советом ректоров, с органами местного самоуправления. Однако следует отметить, что, к сожалению, проблемы трудовых ресурсов, подготовки и переподготовки кадров, трудоустройства обсуждаются без участия работодателей. А эта проблема затрагивает, прежде всего, интересы работодателей.

В нашей секции представлено много интересных докладов о создании при высших учебных заведениях и при учреждениях среднего профессионального образования центров содействия трудоустройству, профориентации. Эта работа сегодня приобретает другой характер, масштаб, что очень важно.

Мне хотелось бы от имени Министерства образования Республики Карелия поблагодарить Петрозаводский государственный университет, который осуществляет процесс подготовки и проведения Интернет-конференции. Мы видим, что есть регионы, которые в течение нескольких лет активно принимают участие в конференции и

представляют интересный опыт в решении актуальных для регионов проблем трудовых ресурсов. Подключаются новые регионы, это также хороший результат.

Желаю всем успехов, в том числе активной работы и продуктивного общения в рамках проведения нашей секции.

**ПРИВЕТСТВИЕ
ПРЕЗИДЕНТА СОЮЗА
ПРОМЫШЛЕННИКОВ И ПРЕДПРИНИМАТЕЛЕЙ
(РАБОТОДАТЕЛЕЙ)
РЕСПУБЛИКИ КАРЕЛИЯ
Ю. И. ПОНОМАРЕВА**

Уважаемые участники Интернет-конференции!

Разрешите мне от имени Союза промышленников и предпринимателей Республики Карелия сердечно поздравить вас с началом интересных дискуссий.

В повестке дня вашей конференции – актуальные проблемы, связанные с переобучением и трудоустройством молодежи. В связи с реализацией нашей страной курса на инновационный подход в экономике нам нужны современные специалисты, которые способны были бы энергично управлять экономикой и осваивать современные технологии.

Ваша конференция проходит в достаточно сложный для страны период – период кризиса. Но именно сегодня нужно готовить современные кадры, которые смогли бы нашу экономику сделать конкурентоспособной и вывести нашу страну в лидеры. Желаю Вам хороших и интересных выступлений.

РЕКОМЕНДАЦИИ

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

(Россия, Республика Карелия, г. Петрозаводск, 28–29 октября 2009 г.)

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

На конференции было представлено 76 докладов из 41 субъекта Федерации, в дискуссиях приняло участие около 1000 чел.

Мировой экономический кризис, разразившийся в 2008 г., внес существенные коррективы в среднесрочные планы развития Российской Федерации. Страна после десяти лет активного развития столкнулась с серьезнейшими экономическими вызовами. Положение усугубляется тем, что, по словам Президента РФ, перспективы восстановления положительного роста экономики в 2010 г. остаются неопределенными.

Общая ситуация в экономике страны в 2009 г. оценивается как сложная. Для ослабления влияния мирового финансово-экономического кризиса Правительство России приняло антикризисную программу, в которой определены основные мероприятия по оздоровлению российской экономики. Осуществление антикризисных мер сопровождается выделением дополнительных финансовых ресурсов как на федеральном, так и на региональном уровнях. Основные усилия сконцентрированы на наиболее значимых направлениях, в числе которых исполнение социальных обязательств с адресным характером помощи и перечнем государственных услуг для возможно большего числа граждан.

Следует отметить, что активные действия предпринимаются не только на уровне Федерации, но также и на уровне субъектов РФ.

Принимаемые меры касаются как экономики в целом, так и рынка труда в частности. Для смягчения негативных социальных последствий, вызванных спадом производства, увольнениями работников и снижением доходов населения, в 82 субъектах РФ приняты региональные антикризисные программы занятости. Кроме этого, для минимизации негативного влияния и кризисных проявлений принимаются меры, направленные на поддержку реального сектора экономики.

Таким образом, федеральный центр совместно с регионами начал реализацию программы содействия занятости. Планируется создать почти миллион временных рабочих мест. Более чем 170 тыс. чел. смогут переобучиться и получить новую профессию, востребованную рынком; 57 тыс. граждан получают содействие государства при открытии собственного дела. В конечном счете эти программы направлены на сохранение трудового потенциала экономики, на то, чтобы не растерять опытных специалистов, а люди не «выпадали» бы из активной жизни.

Главный результат неотложных антикризисных мер – это то, что удалось избежать худшего сценария развития событий. Удары кризиса были смягчены, экономика доказала свою способность не просто выживать, но и развиваться в новых, менее благоприятных условиях.

Конференция отмечает тот факт, что в регионах России важнейшим направлением антикризисных мер является стабилизация ситуации на региональном рынке труда, постоянный контроль состояния занятости населения и безработицы.

Как показали представленные на конференцию доклады и их активное обсуждение во всех регионах страны, одной из наиболее эффективных мер предупреждения и снижения безработицы, поддержки и развития кадрового потенциала предприятий стало профессиональное обучение высвобождаемых работников и безработных граждан. Большинство участников конференции обсудили практический опыт работы в данном направлении и пути повышения эффективности партнерских отношений в решении возникших проблем.

Среди обсуждаемых проблем особое внимание было уделено:

- проблемам мониторинга и прогнозирования рынка труда в условиях нестабильной экономики;

- по вопросам оказанию услуг работодателям и гражданам в области опережающего профессионального обучения;
- повышению качества содержания профессионального обучения;
- опыту конкретных форм социального партнерства.

Прошедшие дискуссии по докладам, представленным для обсуждения в рамках секций конференции, показали высокий содержательный уровень не только самих докладов, но и возросшую активность участников в конструктивном обсуждении проблем функционирования рынка труда в РФ, а также необходимость обмена опытом работы в данном направлении. Кроме того, прошедшая конференция показала, что происходит явный переход интересов участников от теоретических обсуждений в плоскость практической реализации.

Рассмотренные вопросы в рамках конференции являются актуальными и социально значимыми. Ввиду важности проблематики, предложенной организаторами Интернет-конференции, Шестая Всероссийская научно-практическая Интернет-конференция «СПРОС И ПРЕДЛОЖЕНИЕ НА РЫНКЕ ТРУДА И РЫНКЕ ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫХ УСЛУГ В РЕГИОНАХ РОССИИ» выработала рекомендации, важнейшими среди которых являются:

1. Федеральным органам законодательной власти:

- продолжить совершенствование законодательства Российской Федерации в области содействия занятости населения с целью придания ему большей эффективности для преодоления издержек кризиса в сфере занятости населения и для создания современной политики кадрового обеспечения экономики;
- для оптимизации структуры работников по возрастному составу и для создания основ для повышения производительности труда осуществить законодательную поддержку работодателей в части предоставления им возможности увольнения работников в связи с выходом на пенсию;
- для повышения эффективности и результативности реализации программ поддержки занятости населения дать право правительствам субъектов Российской Федерации осуществлять в рамках реализации антикризисных программ занятости перераспределение средств между мероприятиями в зависимости от ситуации на региональном рынке труда;

- в целях обеспечения конституционных прав граждан на труд и социальной защиты от безработицы предлагается внести изменения в законодательство, регулирующие вопросы сферы занятости населения, а именно:

- в Законе Российской Федерации от 19 апреля 1991 г. № 1032-1 «О занятости населения в Российской Федерации» в абзаце 6 пункта 2 ст. 5 и в абзаце 15 пункта 1 ст. 7.1 слова «граждане в возрасте от 18 до 20 лет из числа выпускников учреждений начального и среднего профессионального образования, ищущих работу впервые» заменить на слова «граждане в возрасте от 18 до 23 лет из числа выпускников учреждений начального и среднего профессионального образования, ищущих работу впервые по полученной профессии (специальности)», что повысит возможности трудоустройства выпускников учреждений начального и среднего профессионального образования;

- в целях повышения социальной защищенности выпускников профессиональной школы внести изменения в Закон Российской Федерации «О занятости населения в Российской Федерации» в части квотирования рабочих мест для выпускников учреждений профессионального образования и увеличения предельного возраста (до 25 лет) участников мероприятий по организации временного трудоустройства по программам, реализуемым службой занятости;

- пролонгировать действие Постановления Правительства Российской Федерации от 31 декабря 2008 г. № 1089 «О предоставлении субсидий из федерального бюджета бюджетам субъектов Российской Федерации на реализацию дополнительных мероприятий, направленных на снижение напряженности на рынке труда субъектов Российской Федерации» на 2010 г. и внести следующие изменения:

- увеличить размер средств на развитие малого предпринимательства и самозанятости безработных граждан с учетом инфляции, а также количества создаваемых дополнительных рабочих мест для трудоустройства безработных граждан;

- предусмотреть возможность реализации в мероприятиях региональной программы дополнительных мер, направленных на снижение напряженности на рынке труда, для организаций, имеющих задолженность по уплате налогов;

- с учетом негативных тенденций демографической ситуации и уменьшения контингента студентов предусмотреть возможность

изменения соотношения «преподаватель/студент» как 1:8 вместо действующего соотношения 1:10.

2. Федеральным органам исполнительной власти осуществлять работу по следующим направлениям:

Федеральной службе по труду и занятости:

- совершенствовать концептуальные подходы, направленные на развитие государственной политики в области регулирования рынка труда и рынка образовательных услуг в современных условиях;
- осуществлять разработку и финансирование целевых программ, направленных на снижение напряженности на рынке труда с учетом опыта их реализации в 2009 г. в субъектах РФ;
- гармонизировать действия по Программе содействия занятости населения Правительства РФ с мероприятиями, осуществляемыми субъектами Российской Федерации за счет субвенций из федерального бюджета в рамках реализации делегированных полномочий;
- выработать четкие критерии «острого выражения кризисных явлений на региональных рынках труда» для оказания дополнительной поддержки субъектам Российской Федерации.

Министерству здравоохранения и социального развития Российской Федерации (совместно с Федеральной службой по труду и занятости):

- совершенствовать систему мониторинга рынка труда и систему прогнозирования его развития;
- способствовать созданию условий, стимулирующих работодателей к организации более тесного партнерства с учреждениями профессионального образования, в организации подготовки и переподготовки кадров;
- стремиться к повышению эффективности существующих механизмов регулирования рынка труда, а также искать новые инструменты регулирования;
- содействовать формированию адекватной требованиям рынка структуры предложения труда и профессионального образования.

Министерству образования и науки Российской Федерации:

- разработать комплекс мер по государственной поддержке опережающей переподготовки кадров для инновационной экономики.

Федеральному агентству по образованию:

- осуществлять опережающее развитие профессиональной школы для реализации следующих задач: ориентации обучения на использование получаемых знаний и навыков в процессе основной деятельности; способствование реализации стратегических и социально-экономических целей страны/региона посредством приобретения востребованной экономикой профессии/специальности; переобучение и переподготовка кадров для обеспечения посткризисного развития страны;

- активнее совершенствовать формирование системы непрерывного образования, предполагающей постоянное обновление, индивидуализацию спроса и возможностей его удовлетворения. Ключевой характеристикой профессиональной школы должна стать не только передача знаний и технологий, но и формирование творческих компетентностей, готовности к переобучению;

- совершенствовать нормативно-правовые и методические основы для функционирования системы дополнительного профессионального образования;

- ввести обязательный мониторинг трудоустройства выпускников для каждого уровня образования (ВПО, СПО, НПО).

Федеральной службе по труду и занятости в условиях кризисной ситуации на рынке труда осуществлять следующие мероприятия:

- психологическую подготовку безработных граждан; организацию профессиональной ориентации граждан в целях выбора сферы деятельности (профессии), трудоустройства, профессионального обучения; социальную адаптацию безработных граждан на рынке труда; информирование о положении на рынке труда в субъекте, включая организацию ярмарок вакансий и учебных рабочих мест.

3. Органам власти субъектов Российской Федерации:

- осуществлять принятие и реализацию в субъектах РФ региональных антикризисных программ, предусматривающих дополнительные мероприятия по снижению напряженности на рынке труда субъекта в 2010 г., которые должны разрабатываться с учетом опыта и востребованности дополнительных мероприятий по снижению напряженности на рынке труда;

- повысить исполнительскую дисциплину по реализации антикризисных мер на рынке труда;

- повысить информированность работников и работодателей по вопросам предоставления гарантий государства в области занятости населения, о ситуации на рынке труда в субъекте Российской Федерации;

- создать систему прогнозирования рынка труда на основе существующих и перспективных тенденций социально-экономического развития с целью осуществления опережающей подготовки персонала;

- предусмотреть возможность участия в мероприятиях региональной программы дополнительных мероприятий, направленных на снижение напряженности на рынке труда, организаций, имеющих задолженность по уплате налогов;

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

- совершенствовать систему рационального использования трудовых ресурсов в регионе;

- осуществлять разработку и финансирование целевых программ профессиональной ориентации молодежи, способствующих формированию структуры спроса населения на услуги профессионального образования в соответствии с потребностями рынка труда;

- повышать качество профориентации молодежи для достижения более высокого уровня трудоустройства выпускников образовательных учреждений по полученной специальности и обеспеченности экономики необходимыми кадровыми ресурсами;

- создавать условия для повышения мобильности рабочей силы;

- осуществлять информационную подготовку широкой общественности (работодателей, абитуриентов, их родителей, службы занятости и т. д.) в связи с поступлением на рынок труда выпускников с дипломами бакалавров и магистров;

- сформировать правовые нормы регионального уровня для участия работодателей в прогнозировании и мониторинге потребностей рынка труда, источников их покрытия;

- укреплять правовую базу участия работодателей в попечительских советах, а также в разработке рейтингов и других форм независимой оценки образовательных учреждений и их структурных подразделений в разрезе специальностей;

- развивать систему профобразования с использованием в большей мере эффективного механизма частно-государственного партнерства;

4. Союзу промышленников и предпринимателей России и Торгово-промышленной палате, работодателям активнее участвовать в решении проблемы смягчения напряженности на рынке труда. В этих целях:

- формировать политику, способствующую созданию инновационной экономики;

- осуществлять меры, направленные на повышение заинтересованности работодателей к профессиональному обучению и переподготовке кадров, улучшению условий труда, условий его оплаты;

- реализовывать принцип приоритетного трудоустройства высвобождаемых в результате кризиса граждан РФ по сравнению с зарубежными трудовыми мигрантами;

- разрешить участие в стажировке выпускникам учреждений профессионального образования независимо от имеющегося опыта работы в период до 12 месяцев с момента окончания учебного заведения (существующее положение об участии в стажировке граждан, не имеющих опыта работы к периоду завершения обучения, не способствует повышению мотивации к труду у студентов и учащихся во время учебы и в летний период);

- рассмотреть возможность введения оплачиваемой производственной практики для студентов старших курсов, так как пребывание на законной основе будущего молодого специалиста в трудовом коллективе позволит понизить психологический барьер для вступающего в самостоятельную трудовую деятельность молодого человека, а также закрепить на практике полученные теоретические знания.

5. Руководителям учреждений профессионального образования:

- рекомендовать разрабатывать планы основных мероприятий содействия трудоустройству выпускников;

- для координации деятельности по обеспечению занятости выпускников учреждениями профессионального образования заключать соответствующие соглашения со службами занятости населения;
- с учетом негативных тенденций демографической ситуации и уменьшения контингента студентов предусмотреть возможность изменения соотношения «преподаватель/студент» как 1:8 вместо действующего соотношения 1:10.

6. Оргкомитету конференции:

- информировать о прохождении конференции региональные отделения Российского союза предпринимателей и промышленников;
- осуществлять совершенствование форм проведения конференции. В частности, на следующей конференции организовать с участниками секции 2 (а также другими заинтересованными зарегистрированными пользователями) круглый стол на предмет экспертного опроса достоинств и недостатков существующих авторских методик прогнозирования потребностей экономики в квалифицированных кадрах;
- в срок до 20 ноября 2009 г. обобщить материалы Шестой Интернет-конференции и довести указанные материалы до сведения участников конференции, федеральных и региональных органов исполнительной власти.

7. Считать целесообразным дальнейшее проведение ежегодных конференций по тематике рынка труда и рынка образовательных услуг с целью дальнейшего сотрудничества, обмена мнениями и информацией для практического решения проблем подготовки и эффективного использования кадров. Обеспечить в последующих конференциях участие представителей работодателей для получения всесторонней и комплексной оценки ситуации, складывающейся на рынке труда.

ПЛАТА ЗА ОБУЧЕНИЕ И ВАКАНТНЫЕ БЮДЖЕТНЫЕ МЕСТА В ВУЗАХ

П. Ф. Анисимов

Федеральное агентство по образованию (Рособразование), г. Москва

Petr_Anisimov@ministry.ru

В. А. Гуртов, А. А. Яковлева

Центр бюджетного мониторинга

Петрозаводского государственного университета, г. Петрозаводск

vgurt@psu.karelia.ru, annyak@psu.karelia.ru

Качество образования и его доступность – вот два ключевых положения, определенных в «Приоритетных направлениях развития образовательной системы Российской Федерации»¹, о которых говорил министр образования и науки А. Фурсенко на заседании «Правительственного часа» в Государственной думе². Эти положения тесно связаны с обучением в вузах как за счет средств федерального бюджета, так и с полным возмещением затрат на обучение. Отсев студентов, зачисленных на бюджетные места в соответствии с контрольными цифрами приема в образовательные учреждения высшего профессионального образования, создает вакантные бюджетные места. В связи с этим представляется актуальным проследить динамику последних лет платы за обучение и числа вакантных бюджетных мест в российских вузах.

Дифференциация платы за обучение с полным возмещением затрат

На сегодняшний день установление платы за обучение осуществляется каждым образовательным учреждением самостоятельно³. Как показывает ранее проведенный анализ, размер ее

¹ Приоритетные направления развития образовательной системы Российской Федерации. Одобрены на заседании Правительства Российской Федерации 9 декабря 2004 г. (протокол № 47, раздел I).

² Материалы к выступлению А. Фурсенко на заседании «Правительственного часа» в Государственной думе 8 мая 2009 г. // Официальный сайт Минобрнауки России: [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://mon.gov.ru/ruk/ministr/dok/5360/> – Данные на 07.10.2009 г.

³ Федеральный закон от 22 августа 1996 г. № 125-ФЗ «О высшем и послевузовском профессиональном образовании» (с изменениями и дополнениями).

определяется исключительно платежеспособным спросом населения, а отнюдь не объемом затрачиваемых вузом на подготовку специалистов ресурсов⁴. По этой причине наблюдается значительная дифференциация платы за обучение как по вузам, так и по специальностям подготовки.

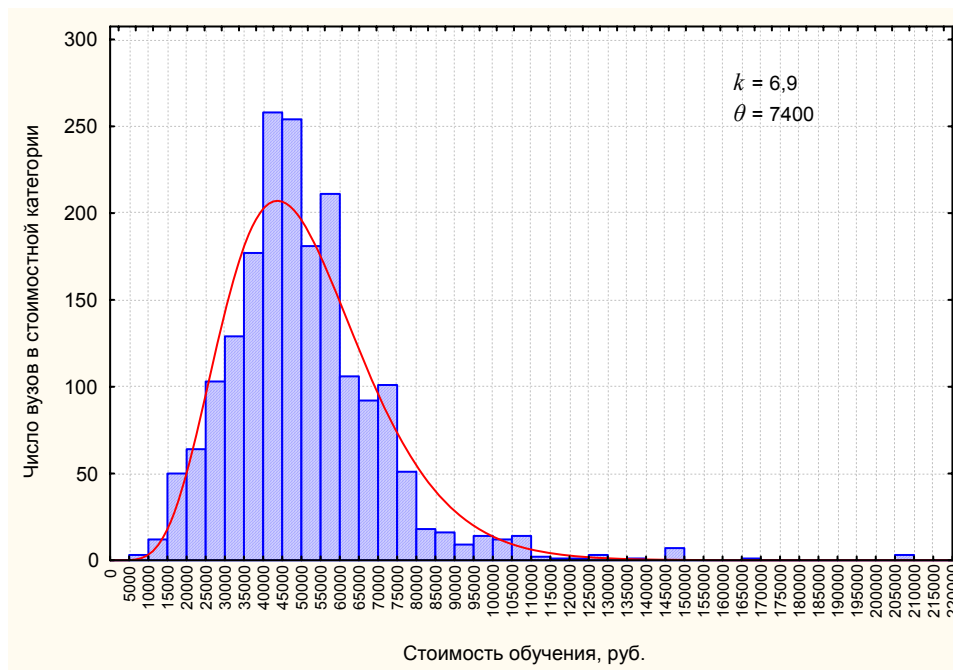


Рис. 1. Гистограмма платы за обучение в 190 российских вузах и аппроксимирующая эту гистограмму функция гамма-распределения с параметрами $k=6,9$ и $\theta=7400$ руб.

В качестве иллюстрации на рис. 1 представлена гистограмма стоимости обучения на очном отделении по различным специальностям в 2009/10 учебном году в 190 государственных вузах РФ. Выборка исходных данных по стоимости обучения в вузах была сформирована с шагом 1 тыс. руб. и составляла 1894 значения. Эти данные затем были агрегированы в категории с шагом 5 тыс. руб., что, с одной стороны, позволило оставить достаточно большое число

⁴ Сигова С. В., Гуртов В. А. Душевые бюджетные расходы на обучение студентов в условиях уровня высшего профессионального образования: дифференциация по направлениям подготовки и категориям вузов // Труды Всероссийской научно-практической конференции «Планирование подготовки специалистов в условиях уровня высшего образования». Петрозаводск, 2009. С. 182–198.

категорий (свыше 40), а с другой стороны, исключило элемент случайности при определении стоимости обучения внутри категорий.

Рассчитанное по фактическим данным среднее значение платы за обучение (1) в выборке составляет 51 тыс. руб. со среднеквадратичным отклонением (2) – 20 тыс. руб.:

$$\bar{x} = \frac{\sum_{i=1}^n x_i}{n}; \quad (1)$$

$$s = \sqrt{\frac{\sum (x_i - \bar{x})^2}{n-1}}. \quad (2)$$

Распределение стоимости обучения по категориям вузов имеет ярко выраженный максимум, сдвинутый относительно среднего значения в область меньших значений стоимости обучения. Распределение асимметрично относительно среднего и законом нормального распределения (случайных величин) не описывается.

Для аппроксимации фактического распределения стоимости обучения по вузам был рассмотрен ряд функций вероятностных распределений, способных описать распределение платы за обучение – асимметричное, с «тяжелым» краем. Проведенный анализ показал, что наиболее точно ему соответствует гамма-распределение. Гамма-распределение – это двухпараметрическое семейство непрерывных распределений, функция плотности распределения которого имеет вид (для $x > 0$ и $k, \theta > 0$):

$$f(x, k, \theta) = x^{k-1} \frac{e^{-\frac{x}{\theta}}}{\theta^k \Gamma(k)},$$

где гамма-функция $\Gamma(k)$ имеет вид:

$$\Gamma(k) = \int_0^{\infty} x^{k-1} e^{-x} dx.$$

Характерными величинами гамма-распределения являются параметр масштаба θ и параметр формы k . Математическое ожидание (E) и дисперсия (D) случайной величины X , распределенной по закону гамма-распределения, выражаются через эти параметры следующим образом:

$$E[X] = k\theta; D[X] = k\theta^2.$$

Гамма-распределение часто используется для моделирования времен ожидания; например, в теории надежности время ожидания до отказа – это случайная переменная, часто смоделированная гамма-распределением. Также гамма-распределение используется для моделирования размера страховых выплат и количества выпадающих осадков⁵.

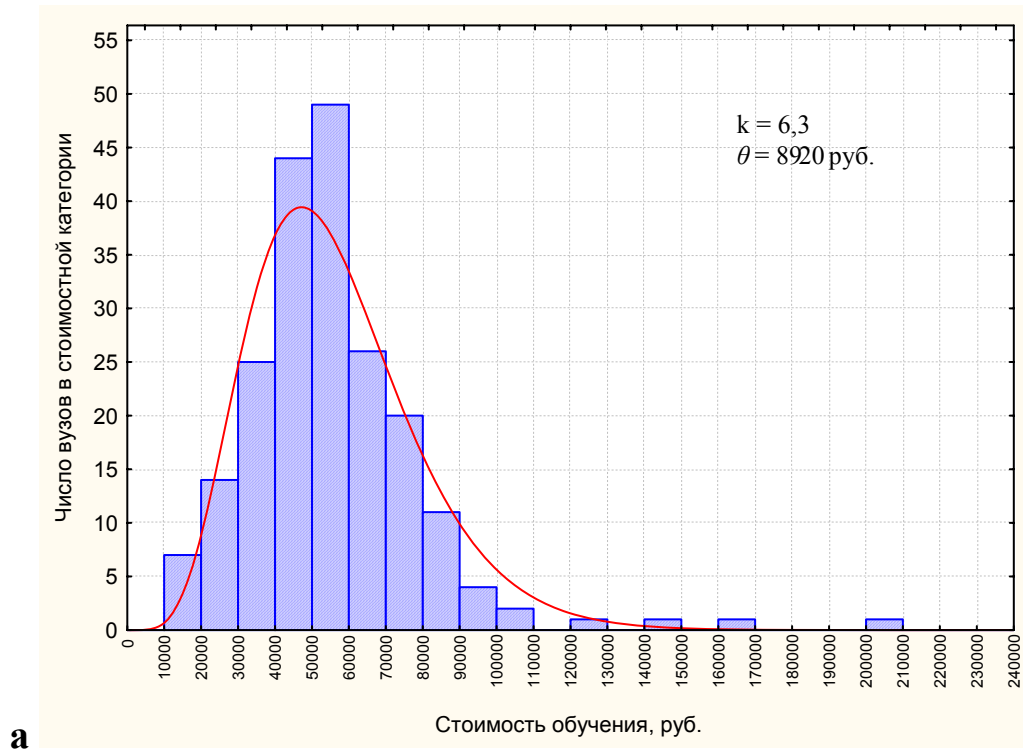
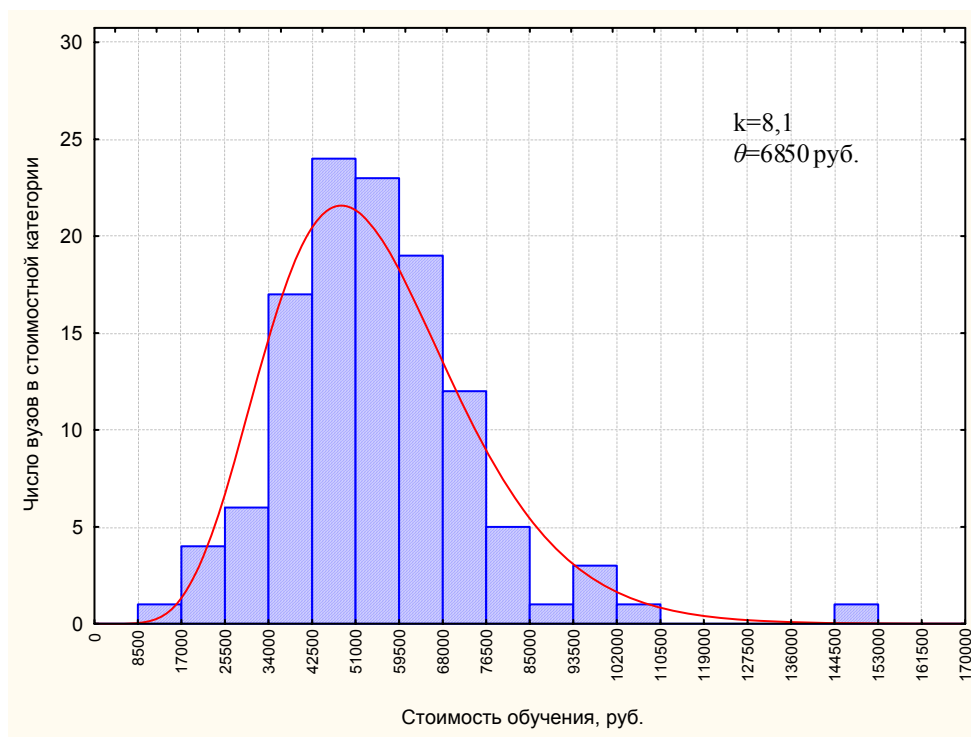
Нетрудно заметить, что гамма-распределение с подобранными параметрами $k = 6,9$ и $\theta = 7400$ руб. достаточно хорошо описывает распределение платы за обучение (см. рис. 1) и дает достаточно четкое представление о форме распределения.

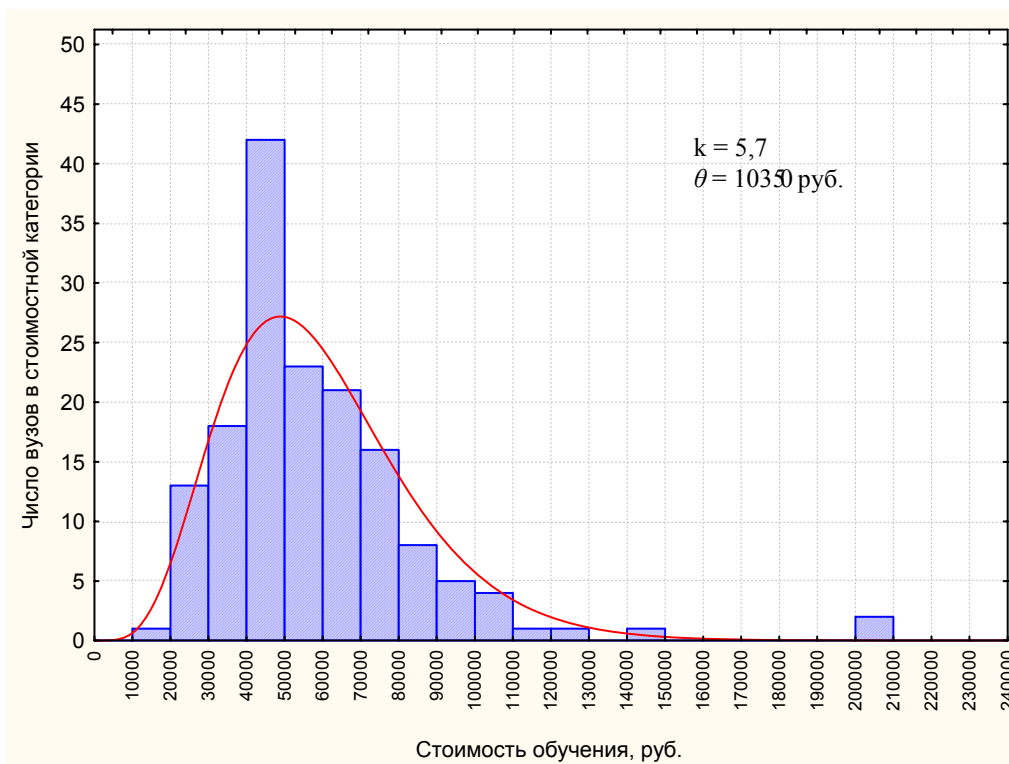
Как уже было сказано, средняя плата за обучение в анализируемой выборке составляет 51 тыс. руб. При этом существует ряд вузов, плата за обучение в которых существенно больше среднего значения (например, Московская государственная юридическая академия, средняя плата за обучение в которой составляет 145 тыс. руб., или Государственный университет управления – (150 ± 210) тыс. руб.).

Для демонстрации дифференциации платы за обучение в рамках одной УГС на рис. 2 приведены гистограммы распределения стоимости обучения в 2009/10 учебном году по УГС 030000 «Гуманитарные науки» в 156 вузах, ведущих подготовку по данной специальности, 080000 «Экономика и управление» в 206 вузах и 230000 «Информатика и вычислительная техника» в 117 вузах. Как и ранее, на этих рисунках приведены графики функции соответствующего гамма-распределения.

Средняя стоимость обучения по специальности 030000 «Гуманитарные науки» составляет 60 тыс. руб., по специальности 080000 «Экономика и управление» – 56 тыс. руб., по специальности 230000 «Информатика и вычислительная техника» – 55 тыс. руб. Представленные на рисунке специальности относятся к самым востребованным, что, безусловно, отражается и на стоимости обучения. Несмотря на это, средняя стоимость обучения по ним примерно в два раза ниже бюджетных расходов на одного студента в 2009/10 учебном году.

⁵ Hogg R. V. and Craig A. T. Introduction to Mathematical Statistics. 4th edition. N. Y.: Macmillan, 1978. Section 3.3.

**a****b**



с

Рис. 2. Распределение стоимости обучения в рамках УГС:
 а – 080000 «Экономика и управление»;
 б – 230000 «Информатика и вычислительная техника»;
 с – 030000 «Гуманитарные науки»

Плата за обучение и бюджетные расходы на одного студента

В 1996 г. согласно «Федеральному закону о высшем и послевузовском профессиональном образовании»⁶, вузы получили возможность набирать студентов по договорам с полным возмещением затрат сверх финансируемых за счет средств соответствующего бюджета государственных заданий (контрольных цифр) по приему студентов. На тот момент возможность платного обучения была спасением для вузов, поскольку позволяла компенсировать недостаток выделяемых государством средств. Уже в середине 2000-х гг. собственные источники формирования бюджетов вузов превысили ассигнования, направляемые из государственного бюджета. В течение всего этого срока поддерживалась изначально установленная норма, согласно которой бюджетные средства не должны использоваться на

⁶ Федеральный закон от 22 августа 1996 г. № 125-ФЗ «О высшем и послевузовском профессиональном образовании» (с изменениями и дополнениями).

обучение платных студентов, а плата за обучение должна покрывать все расходы вуза на одного студента. В 2005 г. ситуация начала меняться, расходы бюджета на высшее профессиональное образование начали стремительно расти, опережая рост доходов населения. Как следствие? изменилось и соотношение между размером «полного возмещения затрат» и бюджетными расходами на одного студента. На рис. 3 представлена динамика изменения средней платы за обучение в вузах страны и бюджетных расходов на одного студента за 2001–2011 гг.

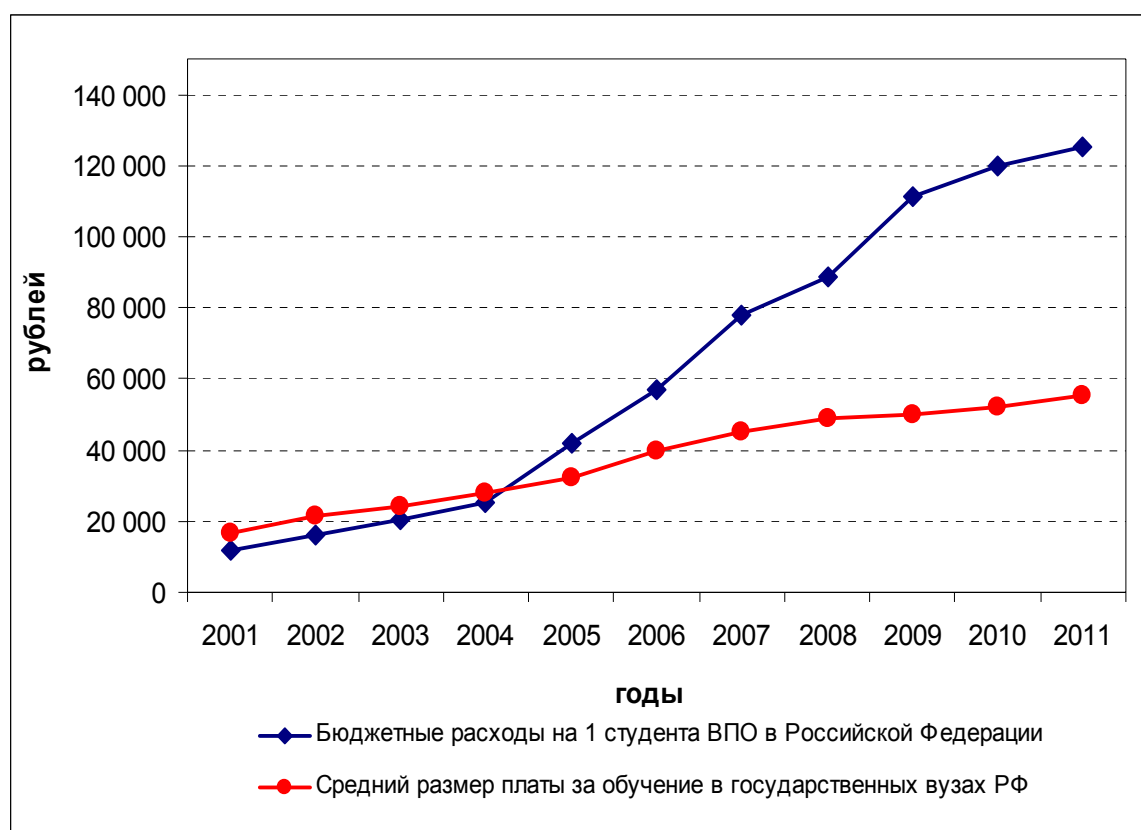


Рис. 3. Плата за обучение и реальная стоимость подготовки студентов в РФ в 2001–2011 гг.

Нетрудно заметить, что в настоящий момент бюджетные расходы значительно превышают плату за обучение в большинстве вузов страны. В 2009 г. бюджетные расходы на одного студента составляют 112 тыс. руб., а средняя стоимость обучения – около 50 тыс. руб. Лишь в небольшом числе вузов (в анализируемой выборке из 190 вузов их 7) плата за обучение выше или сравнима с бюджетными расходами.

Таким образом, установленная плата за обучение не соответствует фактическим расходам вузов на 1 студента и не может быть повышена из-за ограниченности платежеспособного спроса населения. Это приводит к ситуации, в которой часть бюджетных средств, получаемых вузом, идет на внебюджетную деятельность вуза. Отчасти это обусловлено наличием вакантных бюджетных мест.

Вакантные бюджетные места

По информации Министерства образования и науки РФ, в 2009–2010 гг. число вакантных бюджетных мест в государственных вузах приближается к 100 тыс.⁷ Несмотря на это, число переводов студентов, обучающихся платно, на высвобождаемые бюджетные места невелико. В марте текущего года заместитель министра образования и науки РФ В. Миклушевский озвучил рекомендации Министерства по закреплению в уставах вузов «максимально прозрачных и гласных» процедур перевода студентов на бюджетные места⁸.

Был проведен расчет числа вакантных бюджетных мест (ВМ) в вузах России. При расчете были использованы данные о контингенте (К) и приемах (П) студентов в ГОУ ВПО за 1999–2008 гг. на бюджетные места, полученные на основе форм государственной статистической отчетности 3-НК. Расчетный бюджетный контингент ($K^{\text{расчет}}$) считался как сумма фактических бюджетных приемов на I курс за последние 5 лет (в рамках УГС «Здравоохранение» – 6 лет), считая, что набор студентов на I курс расчетного года был произведен в том же году. Число вакантных бюджетных мест рассчитывалось как разница между фактическим бюджетным контингентом студентов и расчетным контингентом по бюджетному приему:

$$BM_N = (P_{N-4} + P_{N-3} + P_{N-2} + P_{N-1} + P_N) - K_N.$$

В табл. 1 представлены исходные данные и рассчитанное число вакантных мест с 2003 по 2009 г. Полученные данные за 2009 г.

⁷ РБК > 13.03.2009 > Минобрнауки РФ: Вузы располагают 91 тыс. бюджетных мест для перевода успевающих студентов платных отделений // Официальный сайт Минобрнауки России: [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://mon.gov.ru/press/smi/5246/> – Данные на 14.10.2009 г.

⁸ Миклушевский В. Минобрнауки России направило в вузы рекомендации по переводу студентов на вакантные бюджетные места // Официальный сайт Минобрнауки России: [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://mon.gov.ru/main/5231/> – Данные на 07.10.2009 г.

согласуются с данными из других источников⁹. Для Федерального агентства по образованию по информации о количестве вакантных бюджетных мест в подведомственных учреждениях высшего и среднего образования их количество составляет 68 тыс. мест¹⁰.

Таблица 1

Расчет числа вакантных бюджетных мест
в государственных образовательных учреждениях
высшего профессионального образования (все формы обучения)

Год	Контингент, бюджет, тыс. чел.	Прием, бюджет, тыс. чел.	Расчетный контингент, бюджет, тыс. чел.	Число вакантных бюджетных мест, тыс.
2003	2973,9	622,6		
2004	3002,3	628,6	2969,3	31,4
2005	3002,7	613,7	3033,7	57,8
2006	2989,4	585,2	3060,5	68,6
2007	2931,6	568,7	3057,9	87,2
2008	2858,6	560,8	2957,1	98,5

На рис. 4 представлено распределение числа вакантных бюджетных мест по 28 укрупненным группам специальностей. Из рисунка видно, что вакантных мест на некоторых специальностях, таких как «Экономика и управление», «Информационная безопасность» и «Сфера обслуживания», нет. Это обусловлено рядом факторов – от «престижности» специальностей до общего числа бюджетных мест.

Также было рассчитано относительное число вакантных бюджетных мест по всем УГС – абсолютное число, деленное на общий

⁹ Материалы рабочей группы по координации действий в сфере образования и науки, направленных на повышение устойчивости развития российской экономики и снижение напряженности на рынке труда: [Электронный ресурс]. – Режим доступа: http://labourmarket.ru/crisis_actions.php – Данные на 07.10.2009 г.

¹⁰ Об организации работы по включению подведомственных учреждений профессионального образования в урегулирование ситуации на рынке труда, содействию занятости населения и профессиональной подготовке и переподготовке высвобождаемых работников и выпускников образовательных учреждений // Письмо Федерального агентства по образованию № 252/12-16 от 13 февраля 2009 г.: [Электронный ресурс]. – Режим доступа: http://labourmarket.ru/crisis_actions.php – Данные на 07.10.2009 г.

контингент студентов, обучающихся за счет бюджета (рис. 5). Для разных специальностей эта величина колеблется от 0 до 0,24. Максимальная доля вакантных мест в общем числе бюджетных мест наблюдается по УГС «Физико-математические науки».



Рис. 4. Распределение вакантных бюджетных мест по УГС в 2007–2008 гг.

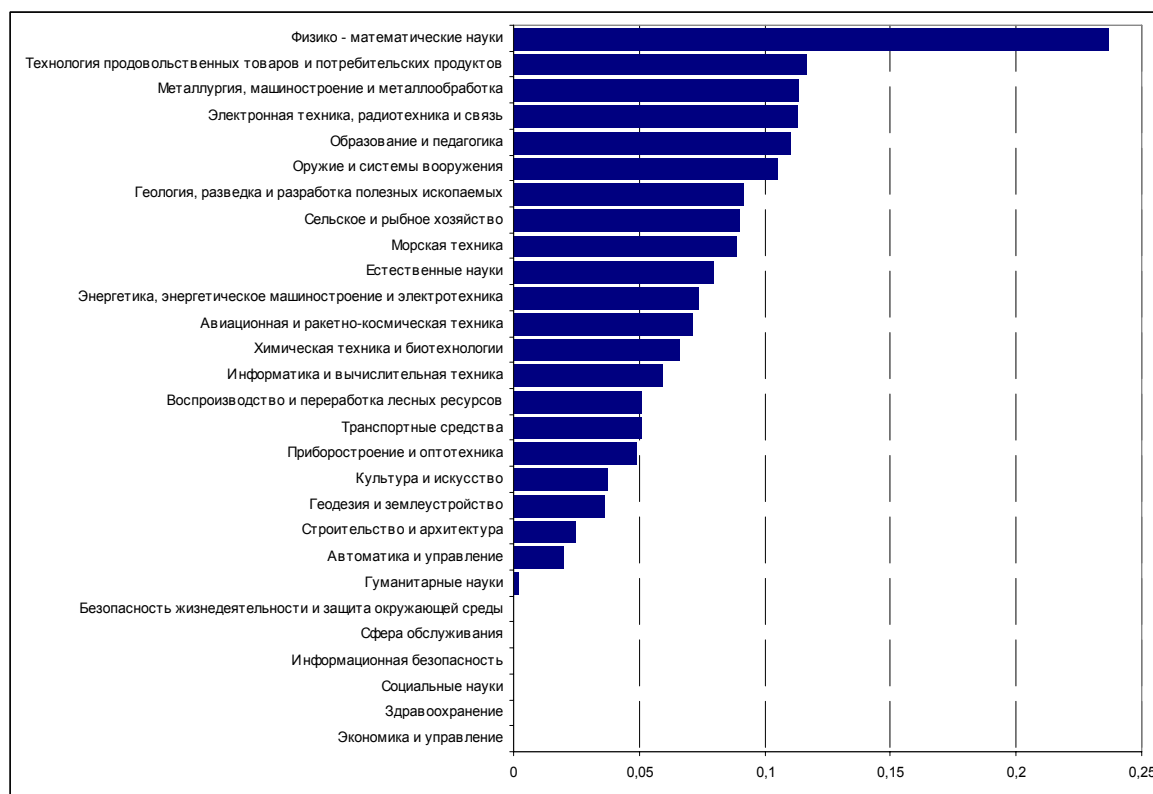


Рис. 5. Распределение относительного числа вакантных бюджетных мест по УГС в 2008 г.

Также безусловный интерес представляет распределение вакантных бюджетных мест по субъектам РФ. Подобное распределение приведено на рис. 6. Как показывает приведенная гистограмма, г. Москва занимает первое место по количеству вакантных бюджетных мест в России и значительно опережает по этому показателю все остальные регионы. Лидерство г. Москвы можно объяснить наличием большого количества вузов и, соответственно, высоким контингентом студентов-бюджетников. Для проверки этой гипотезы было рассчитано относительное число вакантных бюджетных мест (абсолютное число, деленное на общий контингент студентов, обучающихся за счет бюджета). Гистограмма этого показателя для всех субъектов, за исключением двух, приведена на рис. 7. В отсутствующих регионах наблюдается нехарактерная ситуация – наличие большого числа вакантных мест объясняется внутренними временными причинами. В разных регионах доля вакантных мест в общем числе бюджетных мест составляет от 0 до 0,22.

Распределение величины оплаты за обучение студентов российских вузов в разрезе учебных специальностей и образовательных учреждений не подчиняется нормальному распределению. Анализ показал, что функцией распределения, наиболее адекватно описывающей распределение величины оплаты за обучение, является функция гамма-распределения. Параметры гамма-распределения варьируются в зависимости от укрупненных групп специальностей.

Предложена методика расчета числа вакантных бюджетных мест, базирующаяся на анализе формы ЗНК государственной статотчетности о деятельности вузов. Рассчитанное по этой методике число вакантных бюджетных мест достаточно хорошо совпадает с фактическими данными, представленными государственными образовательными учреждениями высшего профессионального образования в рамках мониторинга по реализации мероприятий, направленных на снижение напряженности на рынке труда.

Исследование выполнено при финансовой поддержке РГНФ в рамках научно-исследовательского проекта РГНФ «Создание и сопровождение многоуровневой сетевой информационно-аналитической системы “Бюджетная система изменяющейся России” для обеспечения бюджетного процесса и научных исследований», проект № 07-02-12115в.

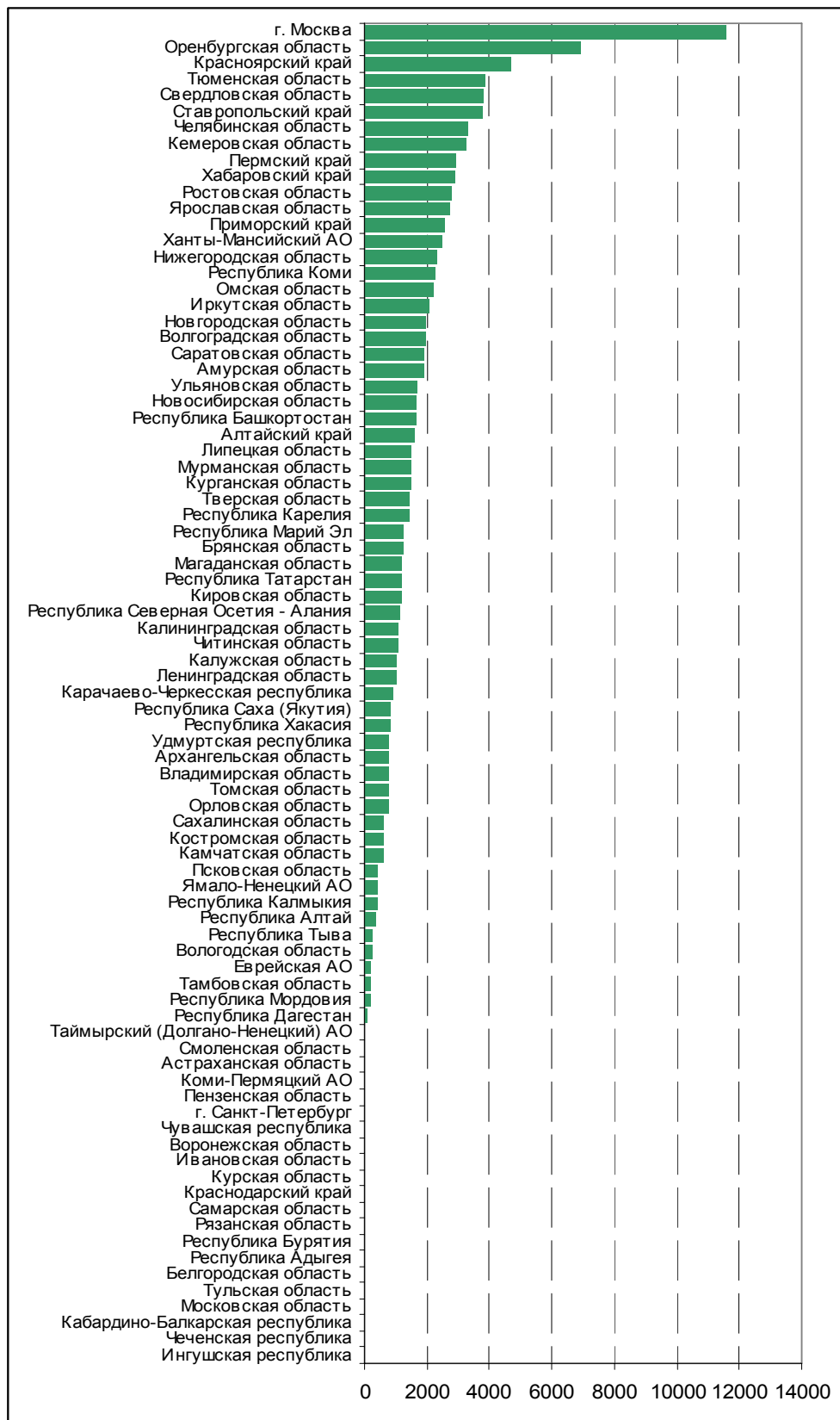


Рис. 6. Распределение вакантных бюджетных мест по регионам в 2008 г.

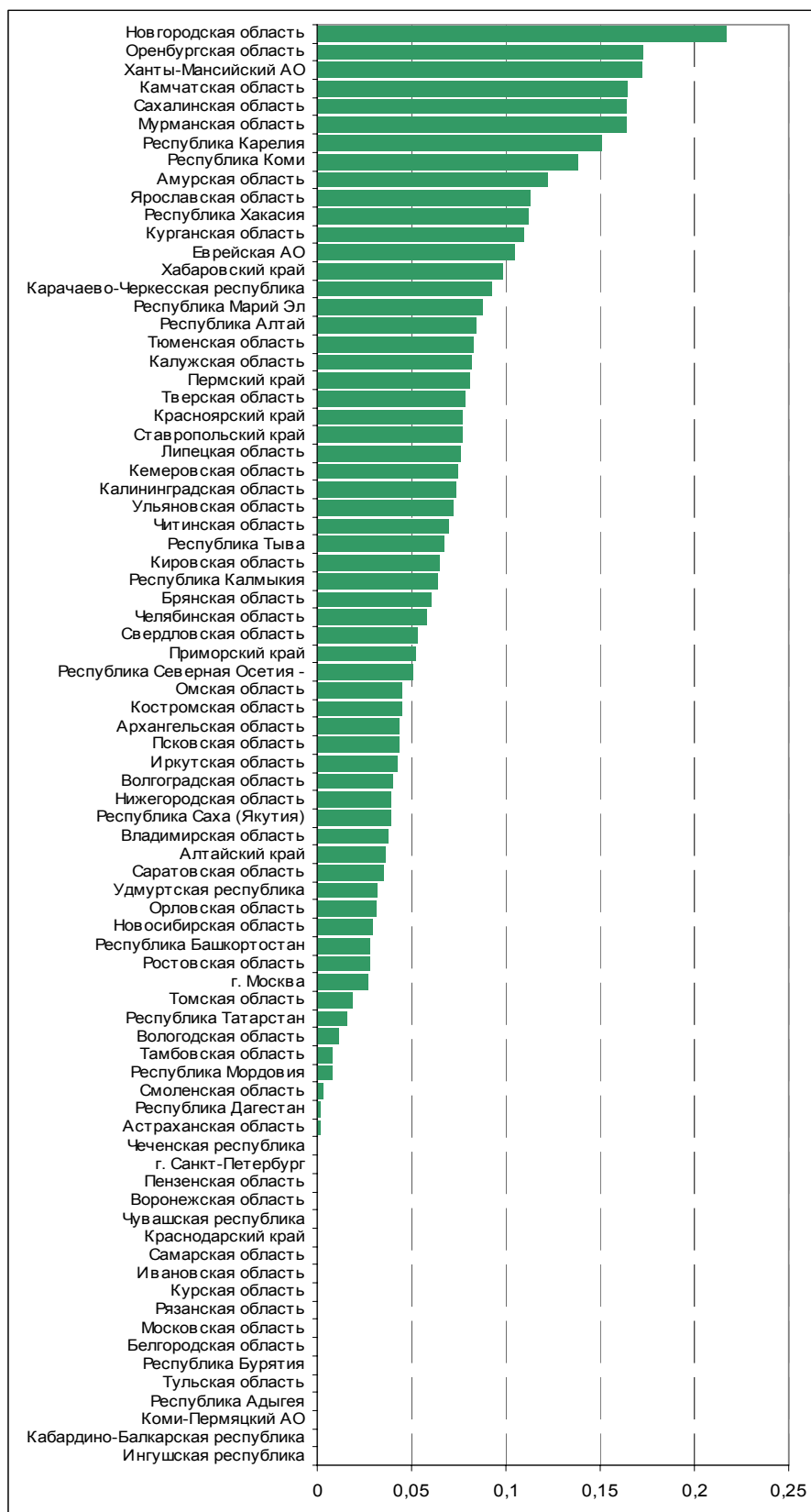


Рис. 7. Распределение относительного числа вакантных бюджетных мест по регионам в 2008 г.

ОСОБЕННОСТИ ЗАПРОСОВ ИННОВАЦИОННОЙ ЭКОНОМИКИ К СИСТЕМЕ ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ И КОМПЕТЕНЦИЯМ СПЕЦИАЛИСТОВ¹

Н. М. Арсентьева, И. И. Харченко

*Институт экономики и организации промышленного производства
Сибирского отделения РАН, г. Новосибирск*

kharchen@ieie.nsc.ru, ars@ieie.nsc.ru

В. П. Бусыгин

Государственный университет – Высшая школа экономики, г. Москва

vpbousygin@mail.ru

Основные предпосылки анализа и эмпирическая база исследования

В российской экономике реализация инновационных сценариев развития сталкивается со значительными трудностями, к числу которых относится состояние экономики в целом, усугубившееся в последнее время под действием мирового финансового кризиса [1, 2]. Разразившийся кризис, на первый взгляд, должен переключить внимание научной общественности на решение сиюминутных проблем. Тем не менее вопросы развития инновационной экономики не утрачивают своей актуальности, и это вполне обоснованно. Так, Г. Менш считает, что только инновации способны преодолеть кризис и депрессию [3]. Данный вывод Г. Менша нашел в свое время отражение в государственной научно-технической политике ряда стран. В период кризиса и стагнации, когда в странах ощущался острый дефицит принципиально новых инноваций, а сложившаяся экономическая структура оказалась не способной возродить спрос как важнейший фактор развития, потеряли свое значение различного рода планы и программы, разрабатываемые на правительственном уровне. На смену им в условиях экономического кризиса пришла активная экономическая политика.

¹ Статья подготовлена в рамках проекта «Роль экономики знаний в развитии инновационного сектора Сибири: экономические и социальные аспекты» (проект Президиума СО РАН № 28.1) с использованием результатов исследований, проведенных при финансовой поддержке ГУ – ВШЭ (грант № 09-01-0083) и РГНФ совместно с администрацией Новосибирской области (гранты № 08-03-65301а/т, № 08-02-05504 е/и).

Закономерно, что в последнее время в заявлениях представителей научно-академического сообщества и региональных властей настойчиво высказывается мысль, что экономический кризис не только не отменяет ориентацию на инновационное развитие, но делает ее еще более актуальной для качественного рывка, для обеспечения конкурентоспособности национальной экономики [4, 5]. Аналитики группы McKinsey в своем последнем докладе о перспективах российской экономики сделали вывод о том, что в ближайшее десятилетие стране предстоит решать те же самые проблемы, что сформировались еще до кризиса: высокие административные издержки, низкая производительность труда, низкая эффективность инвестиций, плохая организация производства и бизнес-процессов, завышенные внутренние цены, изношенное оборудование, нехватка квалифицированных кадров и т. д. Как только закончится кризис, эти проблемы «всплывут» с новой актуальностью, а главными факторами будущего роста могут стать только новые инвестиции и повышение производительности труда [5, 6].

Для реализации инновационных сценариев развития экономики и повышения производительности труда требуются высокий уровень и «качество» человеческого капитала субъектов экономической деятельности, что во многом обеспечивается системой образования. Мировые тенденции показывают, что все более востребованными становятся компетенции, обладание которыми позволит его активным гражданам добиваться успеха в экономике нового типа и жить в условиях быстрых перемен (а также самим генерировать эти перемены) [7, 8]. В последнее время в России укрепляется понимание того, что эффективная система профессионального образования (особенно высшего) в информационную эпоху должна базироваться на компетентностном подходе к подготовке специалистов.

В данной публикации рассмотрим особенности трудового поведения работников и модели кадрового обеспечения, реализуемые работодателями в традиционном и инновационном сегментах экономики, а также степень использования потенциала (образовательного, профессионального, трудового, личностного) профессионально подготовленной молодежи².

² Для изучения этих процессов использовалась эмпирическая база, которая включает материалы, собранные в Новосибирской и Томской областях в 2008 г.: а) данные опроса по

Основной гипотезой нашего исследования (которая в дальнейшем подтвердилась) послужило положение о наличии и типе используемой технологической инновации как факторе, дифференцирующем запросы рынка труда к компетенциям молодых работников.

Исследователи различают инновации на **базовые** и **улучшающие**. Особого внимания заслуживают базовые инновации, потому что они способны кардинально изменить ход экономического развития, переориентировать спрос, стимулировать новые виды деятельности, сформировать потребительский рынок.

Данные опроса, проведенного нами среди экспертов, показали, что кадровая политика предприятия и характеристики его трудового коллектива (как личностные, так и профессиональные) входят в число решающих факторов для успешной инновационной деятельности. Среди названных факторов, мешающих внедрению инноваций на предприятиях, на первое место вышла группа инвестиционных факторов (их упомянуло подавляющее большинство экспертов), на второе место вышел фактор нехватки квалифицированных кадров (отметили более половины опрошенных), на третье – группа факторов неразвитости, неготовности инновационной инфраструктуры (около половины опрошенных), далее в порядке убывания значимости – низкая готовность производства к инновациям; несовершенство законодательной базы нововведений и обилие бюрократических процедур, сопровождающих нововведения; высокие риски нововведений. Однако «недостаток квалифицированных кадров» занимает особое место среди факторов, препятствующих внедрению инноваций.

схеме формализованного интервью руководителей инновационных предприятий и предприятий традиционного сегмента экономики (25 интервью); б) заполненные «Паспорта» (статистические формы) предприятий, включенных в выборку, содержащие информацию о некоторых экономических показателях деятельности и о кадрах предприятия; в) результаты анкетного опроса молодых работников в возрасте до 33 лет на инновационных предприятиях и предприятиях традиционного сегмента (434 анкеты только в Новосибирской области). В этой эмпирической базе инновационные предприятия характеризуются наличием затрат на НИОКР в общей структуре затрат (либо собственной службой НИОКР), а также выпуском новой продукции (не старше 3 лет). Предприятия традиционного сегмента этих признаков не имеют (даже если они используют новое высокопроизводительное оборудование, т. е. являются по некоторым характеристикам инновационно-активными). Выборка целевая, представляющая реальный сектор экономики.

Так, если развитию инновационного сегмента экономики будут отданы определенные политические и экономические приоритеты, то большинство из этих неблагоприятных факторов можно преодолеть достаточно быстро. В то же время можно выделить факторы, преодоление которых не поддается ускорению. К ним мы относим «недостаток квалифицированного персонала».

Стратегии кадрового обеспечения в инновационном и традиционном сегментах экономики

Результаты проведенного исследования позволили выявить существование двух разных моделей подготовки и использования кадров в традиционном и инновационном сегментах экономики.

В традиционном сегменте, как правило, реализуется следующая модель:

а) практически отсутствуют целенаправленные действия по подготовке кадров в системе образования, предприятия в основном ориентированы на «готовый продукт» системы образования – выпускников учебных заведений соответствующей отраслевой направленности (строительных, транспортных, торговых, промышленных и др.), расположенных как в Новосибирске, так и поблизости в районах области;

б) при формировании кадрового состава в основном осуществляется случайный набор (по рекомендациям родственников, «с улицы», из службы занятости населения, среди тех, кого прислали на производственную практику, и др.) при предъявлении относительно невысокого уровня требований к соискателю работы (диплом или опыт работы по более или менее подходящей специальности, отсутствие судимости и пристрастия к пьянству и др.);

в) повышение квалификации работников не носит системного характера и обусловлено не столько внутренними требованиями производства, сколько «сигналами» внешней среды (необходимостью подтвердить квалификацию своих работников по допуску к тем или иным видам работ, дополнить их знания, информировав об изменениях в законодательстве, экономических и технических нормативах и др.);

г) учреждения системы повышения квалификации кадров определяются зачастую случайно (откуда прислали более убедительную рекламу своих услуг, с кем уже сотрудничали), но не в соответствии с ориентацией на уникальность или качество этих образовательных услуг.

Инновационный сегмент экономики (предприятия, использующие **базовые** инновации) реализует отличную от традиционного сегмента модель кадрового обеспечения:

а) целенаправленные усилия по подготовке и подбору кадров, начиная со студенческой скамьи, в определенных учебных заведениях, программы обучения и качество подготовки в которых зачастую согласовываются с работодателями (по сути, происходят конкретизация запросов к компетенциям работника и трансляция их в систему профессионального образования);

б) при формировании кадрового состава ориентация на специальный отбор потенциальных работников, а не на случайный набор «с улицы»;

в) главная задача, решаемая повышением квалификации кадров, – соответствие усложняющимся задачам производства, запросам экономики, основанной на использовании знаний;

г) учреждения системы повышения квалификации кадров отбираются в соответствии с конкретными запросами (критериями) высокого качества и уникальности того или иного вида образовательных услуг.

На этих предприятиях разработаны планы их стратегического развития, что позволяет им определить и перспективную потребность в кадрах. Так, на ближайшие 5 лет (до 2013 г.) потребность в кадрах, по оценкам экспертов, может возрасти на 25–30%. В основу таких конкретных оценок положено детальное изучение рынка сбыта инновационных продуктов и технологий, в том числе и мирового, позиций конкурентов в соответствующем отраслевом сегменте. Именно это обстоятельство выгодно отличает инновационные предприятия от предприятий традиционного сектора экономики, где руководители предприятий зачастую говорят, что «не знаем, что будет с нами через год, а на 5 лет и не загадываем». На многих предприятиях традиционного сектора планы стратегического развития вообще не разрабатываются.

Технологическая политика предприятия, использующего **улучшающие инновации**, ориентирована на приобретение нового оборудования и технологических линий под «ключ», преимущественно зарубежных. Такая политика имеет целью увеличение объемов производства, рост производительности труда, улучшение условий труда и экологических характеристик производства. Следует отметить, что улучшающие инновации

(приобретение технологических линий, оборудования и т. д.) составляют более 80% от общего числа технологических инноваций.

Но как показало наше исследование, предприятия, использующие **улучшающие инновации**, практически не артикулируют и не дифференцируют свои запросы к компетенциям работников, и в этом отношении они почти не отличаются от традиционного сегмента. Отсюда – характер требований к работникам таких предприятий: «Для нас не столь важно, какой у них уровень образования, главное, чтобы были аккуратными и дисциплинированными. Оборудование финское, работает на “автомате”, нужно только следить за системой сигналов и вовремя реагировать. Если возникает какой-то небольшой сбой, то мы напрямую связываемся с Финляндией, и финские специалисты нас консультируют. Если вдруг случится какая-то поломка, то мы не вмешиваемся, из сервисного центра (Москва) к нам приезжает финский специалист. Так что никаких особых требований у нас к работникам нет. Другое дело, что условия труда, культура производства стали лучше, все в чистом ходим, как в больнице» (из интервью с зам. руководителя предприятия, Новосибирская область). Несколько отличается ситуация с инженерными кадрами. В большинстве случаев возрастают требования не только к их личным качествам (ответственность, требовательность к себе), но и к качеству их профессиональной подготовки, а также к владению общими компетенциями – знание компьютера и информационных технологий, способность осваивать отечественный и мировой опыт.

Технологическая политика на инновационных предприятиях, использующих **базовые (радикальные) инновации**, ориентированна в основном на внедрение научных разработок (как правило, отечественных). Это и определяет совершенно другой уровень требований к компетенциям работников.

Запросы к компетенциям молодых работников

По представлениям респондентов и экспертов, инновационный сегмент (т. е. сегмент, где используются базовые инновации) характеризуется высокой востребованностью разнообразных качеств работников, связанных с творчеством и креативностью. В целом работа в инновационном сегменте по сравнению с традиционным предъявляет более высокие требования к компетенциям выпускников системы профессионального образования, что подтверждают ответы молодых работников (табл. 1).

По приведенным в табл. 1 данным можно, с одной стороны, охарактеризовать в целом востребованность знаний и навыков молодых профессионально подготовленных работников в реальном секторе современной экономики. Этот аспект показывает, в частности, что необходимость владения компьютером и информационными технологиями сейчас стала действительно приметой времени, причем актуальна она не только для специалистов с высшим образованием.

Таблица 1

Распределение ответов на вопрос
«Какие знания и навыки задействованы Вами
в трудовой деятельности», % к числу ответивших

Знания и навыки	Работники традиционного сегмента		Работники инновационного сегмента	
	всего	в т. ч. с высшим обр.	всего	в т. ч. с высшим обр.
Навыки работы с компьютером	48,6	81,0	97,3	98,3
Навыки работы в Интернете	24,5	51,2	58,1	65,5
Знание профессиональных программ обработки, хранения и анализа данных	23,2	54,8	70,3	72,4
Знание иностранных языков	5,3	14,3	28,4	25,9
Умение применять профессиональные знания при решении рабочих задач	58,2	72,6	73,0	72,4
Знание узкоспециальных вопросов	24,8	34,5	41,9	41,4
Навыки работы со специальной литературой	24,1	38,1	52,7	53,4
Знание отечественного и зарубежного опыта в профессиональной области	4,3	8,3	20,3	20,7
Умение работать на станках, технологических машинах и механизмах	28,2	17,9	13,5	6,9
Знание современных методик, методов решения производственных задач	10,5	21,4	13,5	13,8
Умение обращаться с измерительными и диагностическими приборами	31,6	29,8	40,5	41,4
Умение эффективно искать работу, выгодно представлять себя на рынке труда	6,2	8,3	5,4	6,9
Опыт в ведении бизнеса	1,9	3,6	1,4	1,7

С другой стороны, по приведенным данным можно увидеть, что традиционный и инновационный секторы отличают особые потребности последнего: например, работникам чаще необходимы

знание узкоспециальных вопросов и умение обращаться с измерительными и диагностическими приборами. Здесь также выше уровень требований к компьютерной компетенции (чаще требуется умение работать в Интернете, использование профессиональных программ обработки, хранения и анализа данных). Также видно, что работа в инновационном секторе актуализирует навыки работы со специальной литературой и знание отечественного и зарубежного опыта в профессиональной области (хотя, по сути, это должно быть востребовано практически всеми специалистами с высшим образованием).

В целом сложность выполняемой работы в инновационном секторе стимулирует активность работников к постоянному самообразованию, отмечается более высокий уровень их деятельностной активности, направленной на совершенствование своего трудового потенциала. Из ответов на другие вопросы следует, что 43,4% из них читают специальную литературу (в традиционном сегменте таких 22,9%), 39,5% самостоятельно осваивают новые технологии, методики, компьютерные программы (в традиционном – 15,7%), 28,9% отслеживают научно-технические новинки (в традиционном – 7,5%), 39,5% получают дополнительное образование, занимаются самообразованием (в традиционном – 18,6%).

Еще более наглядно это видно на примере специалистов с высшим образованием. Так, среди работников с высшим образованием 54% читают специальную литературу (в традиционном сегменте таких 45%), 30% принимают участие в научных конференциях (против 3%), 36% добились значительных успехов в повышении своего образования и квалификации (против 30%), 14% получили патент, авторское свидетельство на изобретение (против 0%), 42% самостоятельно осваивают новые технологии, методики, компьютерные программы (против 29%).

Значимые различия наблюдаются и при анализе своеобразного набора способностей и личных качеств работников, востребованных различными сегментами экономики (табл. 2). Данные табл. 2 показывают, что в целом реальный сектор экономики уже востребует в массовом порядке такие компетенции работников, как готовность постоянно обучаться новому, способность адаптироваться в новых условиях и способность работать в команде. При этом не теряют актуальность такие традиционные требования к работникам, как

трудолюбие, исполнительность, дисциплинированность. С другой стороны, представленные данные позволяют охарактеризовать ряд особенностей инновационного сегмента экономики. Главная его особенность - действительно высокая востребованность разнообразных качеств работников, связанных с творчеством и креативностью.

Таблица 2

Распределение ответов на вопрос
«Какие способности и личные качества задействованы Вами
в трудовой деятельности», % к числу ответивших

Способности и личные качества	Работники традиционного сегмента		Работники инновационного сегмента	
	всего	в т. ч. с высшим обр.	всего	в т. ч. с высшим обр.
Обучаемость, способность к самообразованию	63,0	90,2	90,9	93,1
Лидерство, способность руководить людьми	13,2	30,5	29,9	25,9
Способность адаптироваться в новых условиях	53,9	61,0	67,5	70,7
Способность генерировать новые идеи	12,6	24,4	44,2	50,0
Способность работать автономно, независимо	26,1	43,9	49,4	48,3
Умение вести переговоры, налаживать контакты	21,5	40,2	32,5	32,8
Готовность к риску	24,1	24,4	16,9	17,2
Способность к критике и самокритике	33,8	45,1	48,1	50,0
Умение работать в команде	63,3	63,4	80,5	75,9
Способность работать в международном контексте	1,1	3,7	9,1	10,3
Творческое мышление, способность к инновациям	10,9	25,6	40,3	44,8
Стремление к профессиональному совершенствованию	40,7	56,1	68,5	70,1
Способность извлекать и анализировать информацию из разных источников	28,9	47,6	57,1	60,3
Воля к успеху, настойчивость в достижении цели	26,4	39,0	36,4	34,5
Инициативность, способность воплощать в жизнь новые идеи	15,5	24,4	35,1	34,5
Способность принимать решения, брать на себя ответственность	37,2	56,1	37,7	37,9
Трудолюбие, исполнительность	70,2	78,0	68,8	70,7
Дисциплинированность, пунктуальность	64,5	76,8	71,4	70,7

Также видно, что большая информационная («знаниевая») составляющая многих инноваций стимулирует и работников извлекать и анализировать информацию из разных источников. Кроме того, работнику инновационного сегмента чаще приходится не только умение работать в команде, но и умение работать автономно, независимо, когда это требуется.

Отметим, что у молодых работников инновационного сегмента (по сравнению с работниками традиционного) выявлен повышенный уровень неудовлетворенных притязаний ко многим аспектам трудовой деятельности – к самостоятельному характеру работы, к карьерному росту, к оплате труда, к технологическому уровню используемого оборудования и др., хотя как раз на инновационных предприятиях эти стороны труда могут быть представлены лучше. По-видимому, такая установка является одной из причин, что при более сложной работе в инновационном сегменте большинство молодых работников с высшим образованием считают, что им удастся реализовать свой потенциал лишь частично (62%), и только 15% – полностью (соответствующие данные в традиционном сегменте – 43 и 29%). Но при этом полученные в период обучения в вузе знания специалисты инновационных предприятий используют полнее: 14% применяют практически все знания и 60% – знания по конкретным предметам и дисциплинам. Напротив, на традиционных предприятиях 41% используют лишь незначительную часть знаний или не используют совсем (соответственно используют полностью 23% и частично – 35%).

Если посмотреть с позиции работодателя, то эта ситуация выглядит несколько по-другому. Так, по мнению опрошенных экспертов, выходящие на рынок труда выпускники соответствуют далеко не всем требованиям современного производства. Причем работодатели традиционного сегмента чаще, чем инновационного, высказывают претензии к качеству подготовки специалистов. (Одна из причин такой ситуации, безусловно, кроется в описанных выше разных подходах к кадровому обеспечению.) Примерно каждый третий эксперт традиционного сегмента отмечает недостаточную подготовленность выпускников в части использования теоретических знаний на практике, недостаточную по сравнению с требованиями производства квалификацию (присвоенные разряды и категории ниже, чем требуется для допуска к работе), низкую ответственность и

исполнительность, слабую инициативу и креативность, недостаточные знания компьютерной техники и информационных технологий, слабые аналитические способности в работе с новой информацией (например, с законодательно-нормативной документацией, экономическими показателями и пр.).

Полученные в ходе опроса работодателей данные позволяют очертить круг требований к компетенциям специалистов в современной экономике.

Знания и навыки, требуемые рынком труда от всех работников (по данным опроса экспертов, закрытый вопрос – выбор производился из списка 12 подсказок):

- Умение применять профессиональные знания при решении рабочих задач (83%).
- Умение обращаться с измерительными и диагностическими приборами (64%).
- Навыки работы с компьютером (58%).
- Навыки работы со специальной литературой (53%).
- Умение работать на станках, технологических машинах и механизмах (53%).
- Знание профессиональных программ обработки, хранения и анализа данных (50%).
- Знание узкоспециальных вопросов (50%).

Знания и навыки, требуемые рынком труда от специалистов с высшим образованием (по данным опроса экспертов, закрытый вопрос – выбор производился из списка 12 подсказок):

- Умение применять профессиональные знания при решении рабочих задач (75%).
- Знание профессиональных программ обработки, хранения и анализа данных (75%).
- Навыки работы с компьютером (50%).
- Знание узкоспециальных вопросов (50%).
- Навыки работы со специальной литературой (50%).
- Знание отечественного и зарубежного опыта в профессиональной области (50%).
- Умение обращаться с измерительными и диагностическими приборами (50%).

Эксперты, представляющие инновационный сегмент экономики, в качестве четырех наиболее значимых для всех работников знаний и

навыков из этого списка выделили следующие (по 60%): знание профессиональных программ обработки, хранения и анализа данных; умение применять профессиональные знания при решении рабочих задач; знание узкоспециальных вопросов; знание отечественного и зарубежного опыта в профессиональной области. Второй по значимости ранг получили навыки работы со специальной литературой; умение работать на станках, технологических машинах и механизмах; умение обращаться с измерительными и диагностическими приборами (по 40%).

Способности и личные качества, требуемые рынком труда от всех работников (по данным опроса экспертов, закрытый вопрос – выбор производился из списка 18 подсказок):

- Умение работать в команде (80%).
- Трудолюбие, исполнительность (77%).
- Дисциплинированность, пунктуальность (72%).
- Обучаемость, способность к самообразованию (67%).
- Способность работать автономно, независимо (67%).
- Способность адаптироваться в новых условиях (57%).
- Творческое мышление, способность к инновациям (57%).
- Стремление к профессиональному совершенствованию (56%).

Способности и личные качества, требуемые рынком труда от специалистов с высшим образованием (по данным опроса экспертов, закрытый вопрос – выбор производился из списка 18 подсказок):

- Способность работать автономно, независимо (75%).
- Умение работать в команде (75%).
- Способность генерировать новые идеи (66%).
- Способность адаптироваться в новых условиях (66%).
- Трудолюбие, исполнительность, дисциплинированность (66%).
- Творческое мышление, способность к инновациям (58%).
- Обучаемость, способность к самообразованию (58%).
- Способность извлекать и анализировать информацию из разных источников (57%).

Эксперты, представляющие инновационный сегмент экономики, в качестве наиболее значимой для всех работников выделили из этого списка способность генерировать новые идеи (100%). Второй по значимости ранг получили следующие способности и личные качества (по 75%): творческое мышление, способность к инновациям;

способность адаптироваться в новых условиях; умение вести переговоры; умение работать в команде; трудолюбие, исполнительность. Третий по значимости ранг сложился для таких качеств, как обучаемость, способность к самообразованию; лидерство, способность руководить людьми; способность работать автономно, независимо; способность к критике и самокритике; инициативность, способность воплощать в жизнь новые идеи (по 50%).

Таблица 3

Распределение ответов на вопрос
«Какие недостатки процесса обучения Вы считаете
нужным отметить?», % к числу ответивших

Ответы	Работники традиционного сегмента		Работники инновационного сегмента	
	всего	в т. ч. с высшим обр.	всего	в т. ч. с высшим обр.
Особых недостатков не ощущаю	72,6	62,7	42,9	41,4
Не удовлетворяет качество образовательных услуг в целом	2,1	3,6	6,5	3,4
Недостатки в преподавании теоретических дисциплин, фундаментальных знаний	2,4	4,8	6,5	5,2
Недостатки в обучении конкретным программам, методам, методикам	5,4	12,0	16,9	20,7
Обучение на устаревшем оборудовании, на основе устаревших методик	7,4	15,7	29,9	32,8
Недостатки программы обучения, отсутствие ориентации преподаваемых курсов и дисциплин на потребности практической деятельности, на рыночный спрос	2,7	7,2	15,6	15,5
Отсутствие или недостаточное количество активных методов обучения	4,8	10,8	18,2	20,7
Не прививается умение самостоятельно учиться, получать знания	1,2	2,4	3,9	3,4
Недостаточно времени отводилось на производственную практику	8,6	6,0	18,2	22,4
Недостатки в организации	8,0	12,0	16,9	15,5

производственной практики				
Низкое материально-техническое обеспечение учебного процесса	9,2	7,2	23,4	22,4
Низкая обеспеченность литературой	9,5	10,8	11,7	12,1
Недостаток навыков, позволяющих взаимодействовать на рынке труда	4,5	6,0	13,0	13,8

Конкретные требования к уровню образования и квалификации со стороны работодателей позволяют работникам критически оценить качество процесса обучения с точки зрения его соответствия этим требованиям в том профессиональном заведении, которое они окончили (табл. 3).

Приведенные данные свидетельствуют о том, что качество подготовки в профессиональных учебных заведениях устраивает преимущественно работников традиционного сегмента экономики. С другой стороны, это качество подготовки, по-видимому, устраивает и работодателей традиционного сегмента, иначе работники, сопоставляя полученные знания с требованиями производства, обязательно отразили бы это в своих оценках, а работодатели затрачивали бы большие усилия и средства на повешение квалификации работников своих предприятий и создавали бы для них соответствующие стимулы.

Работники инновационных предприятий также более активны в оценке качества полученного образования и отмечают конкретные недостатки. Среди них особо следует выделить «обучение на устаревшем оборудовании и на основе устаревших методик». Высокая доля отметивших этот недостаток служит свидетельством того, что система профессионального образования действительно не вполне готова в настоящее время удовлетворить в должной мере запросы инновационного сегмента экономики к компетенциям специалистов.

Выводы и итоги проведенного исследования

1. В ходе проведенного исследования подтвердилась гипотеза о наличии и типе используемой технологической инновации как факторе, дифференцирующем запросы рынка труда к компетенциям молодых работников. В первую очередь, это касается уровня образования работников, занятых в инновационном сегменте, где используются **базовые инновации**.

2. Полученные результаты позволяют зафиксировать начало эволюции российского рынка труда в сегменте спроса на труд со стороны инновационного сегмента экономики, использующего

базовые инновации. Так, работодатели таких предприятий рассматривают компетенции работников (как личностные, так и профессиональные) как решающие факторы для успешной инновационной деятельности, что находит свое отражение в соответствующей кадровой политике этих предприятий.

3. Руководители предприятий инновационного сегмента экономики имеют четкое представление о том, какие общие компетенции и навыки необходимы для работы на их предприятии, в результате можно говорить о сформированном векторе компетенций в промышленном отраслевом сегменте инновационной экономики.

4. Конкретные требования к уровню образования и квалификации со стороны работодателей позволяют работникам инновационного сегмента критически оценить качество процесса обучения с точки зрения его соответствия этим требованиям в том профессиональном заведении, которое они окончили.

5. Работодатели инновационного сегмента затрачивают гораздо больше целенаправленных усилий для формирования своей кадровой базы. Инновационные предприятия имеют договоры по целевой подготовке специалистов с профессиональными учебными заведениями. Круг этих профессиональных учебных заведений достаточно устойчив, что позволяет говорить об образовательном кластере для инновационной экономики (по крайней мере, об его контурах). Фактически сложившийся в Новосибирске образовательный кластер для инновационного сегмента экономики включает конкретные профессиональные училища, техникумы, вузы, систему поствузовского и дополнительного профессионального образования, внешнюю и внутреннюю (внутрифирменную) систему повышения квалификации. Некоторые из учебных заведений этого кластера находятся в Новосибирске, некоторые – за пределами нашей области (в Томске, в Санкт-Петербурге, других городах европейской части России).

6. Такой набор профессиональных учебных заведений (представленных в образовательном кластере) опровергает бытующий тезис о том, что инновационная экономика востребует специалистов исключительно с высшим образованием и особое внимание в инновационных сценариях развития нужно уделять лишь вузам. Напротив, потребность в определенных рабочих профессиях и

специалистах-техниках на этих предприятиях нередко ощущается острее, чем в специалистах с высшим образованием.

7. Инновационные предприятия, использующие базовые инновации, демонстрируют высокие запросы к компетенциям работников, но не всегда эти запросы адресуются системе профессионального образования. Видимо, они хорошо представляют себе возможности существующих профессиональных учебных заведений и не строят ненужных иллюзий. К тому же система профессионального образования, по-видимому, не вполне готова к таким вызовам этого сегмента экономики. Выходы из этой ситуации хозяйствующие субъекты видят по-разному – стажировка специалиста за счет предприятия в ведущих научных и учебных центрах страны и за рубежом, большое внимание уделяется самообразованию, приглашениям консультантов и др.

Несколько легче решается проблема, когда вопрос касается специалистов по экономике, менеджменту, логистике и др. В этом профессиональном сегменте система дополнительного профессионального образования молодых специалистов (выпускников вузов) для работы в инновационных проектах получила определенное развитие на региональном рынке образовательных услуг. В то же время системе дополнительного профессионального образования необходима большая гибкость в выборе курсов и дисциплин для того, чтобы более точно отвечать квалификационным требованиям, которые предъявляют инновационные предприятия. Необходимость этого отмечали все эксперты, поскольку на сегодняшний момент, по их мнению, ни один вуз страны не готовит специалистов, которые могут сразу «включиться» в инновационные проекты. Минимальный срок подготовки специалистов ключевых компетенций, по мнению экспертов, должен составлять 6–8 лет.

8. Работодатели не только в инновационном, но и в традиционном сегменте предъявляют высокие требования и к специальным, и к общим компетенциям выпускников профессиональных учебных заведений (вузов, ссузов, ПУ). Причем это запрос не просто на высокую квалификацию, но и на особые личностные качества работника (высокий уровень ответственности, самомотивация к повышению образования и профессионального мастерства и др.).

9. В целом потенциал (образовательный, профессиональный, трудовой, личностный) профессионально подготовленной молодежи в

инновационном сегменте экономики используется значительно эффективнее и полнее, чем в традиционном.

10. Фактически сложившийся опыт взаимодействия работодателей и системы образования по типу «образовательного кластера для инновационной экономики» можно рекомендовать развивать на институциональном уровне, через законодательную и финансовую поддержку региональных властей, целенаправленно формировать и поддерживать образовательный кластер для инновационного сегмента экономики и для крупных инвестиционных проектов. Уже созданные в вузах при поддержке администрации Новосибирской области центры развития инновационных компетенций смогут стать ее элементами и работать на более конкретный результат.

Список литературы

1. Российская промышленность на перепутье. Что мешает нашим фирмам стать конкурентоспособными / Гос. университет – Высшая школа экономики. М.: Издательский дом ГУ – ВШЭ, 2007.

2. Запад не верит в инновационное развитие России: [Электронный ресурс]. – Режим доступа: http://www.strf.ru/organization.aspx?CatalogId=221&d_no=21735

3. *Mensch G.* Das Technologische Patt: Innovationen ubervinden die Depression. Frankfurt, 1975.

4. *Глазьев С.* Возможности и ограничения технико-экономического развития России в условиях структурных изменений в мировой экономике (доклад, 2009): [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://spkurdyumov.narod.ru/glaziev.htm>

5. Антикризисная программа: курс на инновационное развитие // Проблемы теории и практики управления. 2009. № 4: [Электронный ресурс]. – Режим доступа: http://www.uptp.ru/content/Disp_Art.php?Num=750

6. Lean Russia: Sustaining economic growth through improved productivity. Executed Summery: [Электронный ресурс]. – Режим доступа: http://www.mckinsey.com/mgi/publications/lean_russia/executive_summary.asp

7. Главная проблема России – низкая производительность труда: [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://polit.westsib.ru/text/read/4407>

8. *Стюарт Т.* Интеллектуальный капитал. М.: Поколение, 2007.
9. Tuning Methodology: [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://www.tuning.unideusto.org/tuningeu/index.php?option=content&task=view&id=172&Itemid=205>

МОДЕРНИЗАЦИЯ АДАПТАЦИОННОГО МЕХАНИЗМА РЕГИОНАЛЬНОГО РЫНКА ТРУДА И ПРОБЛЕМЫ РЫНКА ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫХ УСЛУГ

В. П. Беклемешев

Институт социальных наук ИГУ, г. Иркутск

beklemesheb@mail.ru

Практика социально-экономического развития в ее комплексном формировании все больше подтверждается укреплением взаимоотношений и взаимодействий на уровне вновь создаваемых как теоретических, так и практических составляющих. Опыт предлагаемых методических и методологических составляющих однообразно подходит к рассмотрению круга вопросов, характеризующих возможность оптимального, эффективного функционирования. Так, одни авторы предлагают сосредоточиться на «качестве планового регулирования», другие, напротив, указывают на «организации управления социально-экономическим развитием», склоняясь к деятельности в трудовой сфере, но ориентируясь на «социальную составляющую». Современный кризис приводит к движению мысли, определяет новое состояние экономической теории, прорыв в экономической науке, в изменении отношений в координации различных адаптационных структур на рынке труда, в «наведении порядка в антиолигархической теории» отечественной экономики.

Практика таких подходов считаем не совсем адекватна и четко ориентирует на аспект удовлетворения собственно главного элемента – человеческого капитала, на что достаточно емко указано в материалах социально-экономических проектов президента, доклада Г. Грефа, стратегиях социально-экономического развития, в ряде предлагаемых исследований ученых и практиков по социальной адаптации посредством методов нелинейной динамики.

Опыт исследования социально-экономического развития отношений, их движения говорит о возможности признавать и учитывать приспособление знаний к организационному менеджменту, технологиям, участию в конкуренции, состоянию результатов и ценностей через стоимость вложений в человеческий капитал. Практический опыт Я. Фитценца говорит о возможности рассматривать социально-эконо-

мические отношения как систему сбалансированных показателей в формировании адаптационного механизма рынка труда, где данная система определяет возможность соотношений, инвестиций в человеческий капитал и способность конкурировать в международном и внутреннем разделении труда. Трансформация отношений России, ее регионов и Европейского Союза указывает на проявления в становлении адаптационного механизма в рамках различных рынков труда (государственных, локальных, межгосударственных и других).

В рамках международных преобразований система трудовых отношений, исключение внеэкономического принуждения соединения рабочей силы со средствами производства, волевого аспекта использования работодателем способностей трудиться лишь самого работника (носителя рабочей силы), но и третьих лиц, трансформируется посредством наличия возникающих кластеров. Здесь практика свидетельствует о различных «нововведениях» со стороны работодателя (усложнение тестирования, собеседования, проверки через службу безопасности, наличия регистрации).

Практика анализа подходов к социальной адаптации показала, что авторы по-разному рассматривают данный элемент в системе социально-экономического развития. Так, М. И. Магура ограничивается только рамками организации, рассматривая элементы введения в организацию, в подразделения, в должность. Н. К. Манусов, О. М. Ламонова и другие авторы журнала «Управление персоналом» ограничиваются профессиональной, психофизиологической, социально-психологической адаптацией.

Однако опыт ряда зарубежных работ и исследований авторов говорит о значимом включении в механизм социальной адаптации такого важного компонента, как статусность работодателя. Учитывая опыт эволюционного развития, французские ученые констатируют значимость критерия хорошего управления и зависимость от конкурентоспособности экономики, возможности ее реорганизации от рынка труда, профессиональных отношений, преобладающих внутри каждой из них и возможности определить модели организации рынка труда и учет внешних и внутренних индикаторов в подходах к реформам социально-экономического развития, в механизмах их формирования.

Необходимость более высокой адаптированности к изменениям создает потребность в системе дефицита высококвалифицированных

специалистов и составляет, по данным МОТ, порядка 6 тыс. евро на каждого сотрудника, а следовательно, требует новых технологий (переманивание человеческого ресурса и потенциала), построения корпоративной культуры и системного управления, динамики развития адаптационных систем «человек – машина – среда». Специфические основания «новой экономики», ее вклад в обоснование знаний как основного ресурса говорят, что усиливается чувствительность более эффективных, устойчивых знаний, способных и адаптированных к управлению, обновлению инноваций, накоплению инновации знаний интеллектуального капитала, где элемент «времени» становится фактором успеха.

Концепция интеллектуального капитала находит отражение в деятельности предприятий и организаций. Интеллектуальный капитал – это вид ресурса, преимущества которого состоят в доступности экономии на информационном обмене¹. Механизмами экономики могут быть повышение действенности информации, экономия на сборе информации. Это, по мнению О. Уильямсона, требует координирующей деятельности для поддержания соглашения об оценках, которые будут использованы как основа для действия или для обеспечения о деятельности других; формирование типов институциональной адаптации (простой экономической и экстраэкономической). Все это позволяет определить качественные особенности новой экономики: особенность изменения материальной базы производства и качества трудовых ресурсов; рост транзакционных издержек; возрастные роли менеджмента интеллектуальных ресурсов; необходимость жесткой конкуренции; постоянное обновление знаний как фактора экономического роста, фактора экономических отношений, фактора функционирования предпринимательских форм деятельности. Основу этих проявлений можно видеть в использовании и формировании рынка образовательных услуг (Н. В. Никитин); во внедрении корпоративной системы дополнительных преимуществ (В. А. Берлизов); в передаче знаний на расстояние; в эффективности формирования модификаций

¹ Можно привести множество определений интеллектуального капитала, включаемых в современные трактовки интеллектуального потенциала. Так, только Э. Брукинг приводит 40 концепций ИК. Однако ни одно из них не указывает на анализ формирования, взаимодействия и организацию адаптационного механизма в системе регионального рынка труда.

управленческой деятельности; в топологии взаимосвязи параметров поведения в сложном окружении; в передаче знаний об изменениях.

Непрерывное развитие изменений вносит коррективы в представления измеримости знаний, отношений, индивидуального поведения, группового поведения человеческого потенциала, исходя из рационально формулируемых и фиксируемых результатов, где, по мнению С. В. Огневой и Е. М. Крюковой, могут использоваться эволюционные подходы оценки эффективности, изменяются ориентации развития информационных технологий и связанных областей, ориентации на повышение эффективности доли интеллектуального труда в общем объеме производимой продукции и услуг. Вследствие этого размываются границы взаимосвязи «сотрудник – организация», а следовательно, скорость исключительного «опережения» в деятельности, «географическая экспансия» в режиме реального времени, эффективности процесса социализации организации. Это будет создавать различные методы и результаты комбинирования социального параметра рынка труда и направлено на подготовку сотрудников занимать определенное место в организации, предлагать критерии соответствующего статуса (методы групповой и индивидуальной социализации, поэтапные методы, фиксированные и не фиксированные по времени, преемственные и разделительные методы, введение методов инвеституры и диверституры и другие).

Все это подводит к использованию гибридного подхода интегрированных интеллектуальных систем в управлении человеческим потенциалом как одного из подходов адаптации региональных структур. По мнению Ю. Н. Арсеньева, С. И. Шелобаева, Т. Ю. Давыдовой, это система совокупности естественных, искусственных и комбинированных компонентов, базирующаяся на законах и принципах взаимной адаптации и трансформации при своем становлении, эксплуатации и развитии. Взаимоадаптация компонентов обеспечивает:

- социуму, человеку и природе – локализацию тенденций, ведущих к противоречиям и глобальным катастрофам;
- человеку – раскрытие максимума способностей, устремлений и интересов личности;
- комплексное проявление качества гибридного интеллекта.

Значительное влияние и проявление в практике региональных подходов адаптационного управления оказывает сохраняющаяся система классических канонов западных и восточных подходов. Так, И. Ионак и Х. Такеуши противопоставляют субъект и объект познания, а восточные исследования ориентированы, напротив, на единение человека и природы. Это также накладывает существенное влияние на характер отражения региональных традиций и направлений по совершенствованию структурной организации управления и когнитивистской системы управления. Здесь авторы ориентируются на подходы сетевого характера продуктов новой экономики, бизнеса и организованной культуры (одним из примеров является электронная почта). Однако с установлением и сохранением конкурентного преимущества в новой экономике усиливаются социальное неравенство, неравное распределение человеческого капитала. По мере роста эффективного труда и эффективного капитала услуги труда становятся излишними и перемещаются в сферу менее значимую, не требующую высокой квалификации. Это приводит к деградации и невозможности части человеческого капитала подняться до высоких интеллектуальных способностей и является источником пополнения уровня бедности, модификации конкуренции территориальных условий хозяйствования, возрастания конкуренции социальных концепций и стандартов, где просматривается «зарегулируемость» рынка труда и элементов его адаптации в региональном, отраслевом и квалификационном аспектах и слишком неподвижны верхняя и нижняя границы заработной платы, что ведет к установлению устойчивого роста и обеспечения ВВП за счет несырьевых отраслей, в которых возможно накопление потенциала конкурентоспособности и обострение противоречий экономической эффективности.

Аспекты конкурентоспособности регионального рынка труда в практике антикризисного проявления управления и регулирования рынком труда находят все большую трактовку как в отечественных исследованиях, так и в исследованиях зарубежного опыта. Авторы приводят много доводов и особенностей новообразований, определившихся как административной, так и экономико-регуляторной составляющей. Следует согласиться с рядом авторов, что в условиях нестабильности усиливаются потребности в регулировании производственных процессов. Это особенно заметно в отраслях энергетики, системе коммуникаций.

В связи с этим Ю. Н. Пирский и Н. Я. Калюжнова ориентируются в вопросе регулирования регионального рынка труда на разработку «интеграционных способов конкурентоспособности предприятий», а следовательно, выделения приоритетов регулирования систем социальной защиты населения. Напротив, Г. В. Атаманчук в технологии выделения усматривает аспект исполнения управленческих решений как «дарований управленца». Согласиться с такими измышлениями вряд ли сегодня корректно, что подтверждается анализом использования трансформации системы занятости и ее специфики на основе социально-экономических издержек, а учитывая конкурентные преимущества регионов, можно выделить различные научные подходы к управлению региональными рынками труда и технологии их совершенствования (системные, логические, воспроизводственно-эволюционные, инновационные, комплексные, глобальные, виртуальные и прочие).

Использование подходов в обеспечении конкурентоспособности рынков труда основано в современном представлении на системе непрерывного сбора информации и поддержки жизненного цикла. Основные направления развития технологий в этой системе позволяют упорядочить инструменты воздействия на повышение унификации, стандартизации, автоматизации компонентов и процессов знания работников регионов, сокращения затрат трудоемкости процессов подготовки и освоения нововведений и проектов внедрения. Основу такого внедрения И. В. Юрасов видит в «технологии информационного управления», где возрастание познавательных способностей ослаблено послушанием и снижает возможности контроля эффективности управления.

Реформы последних лет в области конкурентоспособности рынка труда (через внедрение технологий) показали, что к началу XXI столетия рынок труда оказался переполненным неквалифицированной или потерявшей свои навыки рабочей силой и молодыми неопытными специалистами. Этот процесс продолжает набирать свои обороты, что требует применять и совершенствовать особенности отбора персонала, оценки труда, использовать внутриорганизационные коммуникации, ответственно подходить к разработке трудовых договоров на основе деловой соционики, использовать различные подходы зарубежного опыта в адаптации социально-экономических групп, формировать новые подходы с учетом аспектов нанотехнологий и инноваций,

по-новому рассматривать и разрабатывать критерии достойного уровня жизни, определять основы новой социальной доктрины рынка труда региона и подойти к разработке комплексного видения мира через гармонизацию человека со средой, удовлетворение интересов благополучия на основе рабочего места (проблема «фэн-шуй»). Учитывая современную цивилизацию развития теории изменения богатства (по Э. Тоффлеру, Х. Тоффлер, Д. Харви), импортируемую инфляцию как новый феномен российской экономики, а также измененную окружающую среду, можно утверждать, что, повышая уровень жизни, человечество снижает экологическое качество. В этом велика роль крупнейших городов. Именно здесь создаются конфликтные явления поиска оценки экологической напряженности территории, в основе которого лежали бы взаимно контролирующие друг друга показатели уровня воздействия, с одной стороны, и изменений природного комплекса (последствий воздействия) – с другой, т. е. разрешалась функциональная триада «воздействие – изменения – последствия». Практика показывает (например, развитие компании «Интерскол»), что опыт такого анализа начинает распространяться и указывать наиболее существенные преимущества в определении как агломерации, так и адаптационного механизма становления рынка труда, тем самым определяя фазу стабилизации и зрелости, упрочения позиций на рынке, формирования цивилизованных отношений внутри данного рынка государством и потребителем. Прежде всего, речь идет об инфраструктурных ограничениях – от платного сверхлимитного подключения промышленных объектов до отсутствия системы массового рискованного кредитования среднего и малого бизнеса. Авторы подтверждают также импортирование с глобальных рынков инфляции, а именно: наплыв денег из-за рубежа; климатическая аномалия, приведшая к неурожаю зерновых в Южном полушарии и перераспределению под них посевных площадей; меры ЕС по дестимуляции вывоза молочных продуктов; аспекты торможения промышленного производства, изменение цен на рынке жилья. Все более подтверждается растущая пропасть между ценой самого главного ресурса и тем, что по этой цене можно получить; перегретость рынка труда объясняется макроэкономической конъюнктурой, дефицитом нужных специалистов, идут процессы слияний и поглощений, требуются менеджеры совершенно другого уровня функциональной готовности.

Так, журнал «Эксперт» в октябре 2007 г. провел рейтинг 400 крупнейших компаний России и определил наиболее важную черту современного формирования необходимости адаптационного механизма рынка труда – введение госкорпораций и капитализации экономики², а согласно материалам журнала «Социальная политика и социальное предпринимательство» за 2007 г., предлагается определить новую доктрину доверительного труда на рынке посредством введения достойного понятия труда и трудовых отношений³, изменения основ ценности накопления нового богатства и формирования капитала ценности знаний. Практика показывает, что при этом может формироваться новый подход к организации контроля как сложно структурированный компонент системы управления, этап возможного анализа скорректирования ограничений окружающей среды, а также возможностей согласования с «маркетинговой экологией», под которой понимается взаимосвязь между живыми организмами и окружающей средой⁴. Это способствует адаптации товара, в том числе специфического товара «рабочая сила», выходящего на новый рынок посредством маркетингового опциона и взаимодействий «маркетинг – микса продавца» и «маркетинг – микса покупателя»⁵. Признавая это реально, можно говорить о признании инструментов особого назначения в перестройке современной экономики, о подходах к рассмотрению изменения стоимости экономических составляющих самой экономики и рабочей силы, их реального взаимодействия в определении адаптационного механизма.

РЫНОК ТРУДА И ПРОФЕССИОНАЛЬНОЕ ОБРАЗОВАНИЕ

Г. М. Белоусов

ТОГОУ СПО «Железнодорожный колледж», г. Мичуринск

zd-college@yandex.ru

² Эксперт. 2007. № 36

³ Социальная политика и социальное предпринимательство. 2007. № 1–12; Региональная экономика теория и практика. 2007. № 1–18.

⁴ Международный маркетинг-менеджмент: Курс лекций с пакетом учебно-методической поддержки / Под общ. ред. В. И. Черенкова. Ростов н/Д: Феникс, 2007. С. 187.

⁵ Там же. С. 565.

В экономической науке под рынком понимается механизм, сводящий в одно целое покупателей (предъявителей спроса) и продавцов (поставщиков) отдельных товаров и услуг. При этом рынки могут принимать различные формы, в том числе и форму рынка труда. Рынок труда охватывает не только занятых во всех сферах народного хозяйства работников различной квалификации, но и не вовлеченных в общественное производство в данный момент трудоспособных людей. В самом общем виде рынок труда – это экономическое отношение спроса и предложения рабочей силы.

К факторам, влияющим на предложение рабочей силы на рынке труда, относятся:

1. Экономические факторы (ставка заработной платы, общий уровень зарплаты, продолжительность рабочего времени и другое).
2. Социальные (состояние пенсионного обеспечения, престижные моменты).
3. Факторы, связанные с образованием и подготовкой кадров.
4. Психологические (желание работать).
5. Демографические (темпы роста населения).

В статье изложено положение, сложившееся на рынке труда и рынке образовательных услуг, спроса и предложения рабочей силы в г. Мичуринске и Тамбовской области.

По данным международной статистики, 98% людей хоть раз были безработными. Поэтому проблема взаимоотношения работодателя и безработного на рынке труда всегда останется проблемой экономики. Спрос на рабочую силу очень часто находится под влиянием многих факторов. Фактор превышения спроса над предложением является хорошим стимулом для получения профессионального образования, старательной учебы и работы.

В последние десятилетия XX в. общественная значимость системы образования, как общего, так и профессионального, многократно возросла. Глобальные изменения в технологическом, экономическом и социальном развитии мировой цивилизации превратили образование в стратегический фактор прогресса общества. Наращивание научно-технического, социокультурного и духовного потенциала общества напрямую связано с уровнем и состоянием системы образования, повышением образовательного и профессионального уровня всего населения. Кроме того, на спрос и предложение на рынке труда влияют профсоюзы, региональная политика в области занятости,

уровень развития системы образования и профессионального обучения.

Естественно, что в подобных условиях возникает более сложная система взаимоотношений работодателей и образования, в которых регулирующую функцию должно играть государство. Обеспечение сбалансированности спроса и предложения рабочей силы является важнейшей задачей государственной политики занятости, и один из основных механизмов решения этой проблемы – взаимодействие системы профессионального образования с рынком труда.

В последние годы, в связи со структурными преобразованиями, обострились проблема несоответствия имеющихся профессий (специальностей) и уровней квалификации не только молодых специалистов, но и других категорий граждан требованиям работодателей, а также вопрос дисбаланса между спросом и предложением рабочей силы на рынке труда. Возникло противоречие между потребностями рынка труда в рабочих и специалистах определенных видов деятельности и перепроизводством специалистов, в которых экономика регионов не нуждается или уже удовлетворила спрос. Снижение объемов производства и услуг, изменение структуры спроса на профессии и специальности привело к рассогласованию рынка труда и рынка образовательных услуг. Специалисты утверждают, что данная ситуация имеет долговременный характер и система профессионального образования в ближайшее время не сможет самостоятельно вернуться в прежнее состояние, когда она функционировала в условиях плановой экономики, поэтому требуются новые механизмы ее взаимодействия с рынком труда.

Решить проблему взаимодействия рынка труда и рынка образовательных услуг невозможно без учета интересов непосредственного потребителя образовательных услуг и образовательного учреждения, которые имеют свои цели, задачи, мотивацию в выборе профессии и сферы трудовой деятельности.

В сегодняшней ситуации система среднего профессионального образования является одним из основных ресурсов реализации антикризисной региональной политики. В связи с этим Железнодорожный колледж г. Мичуринска определяет цели:

- Отработка практических навыков продвижения образовательных услуг.
- Овладение приемами самоорганизации менеджера.

Исходя из вышеизложенного, можно сделать вывод, что совершенствование механизма взаимодействия профессионального образования и рынка труда является весьма актуальной проблемой. Среди особенностей современного этапа развития общества выделяется тенденция возрастания роли знаний в достижении устойчивых конкурентных преимуществ.

Насколько же система профессионального образования соответствует названным тенденциям? Профессиональное образование и переподготовка кадров в новых социально-экономических условиях становятся одним из наиболее эффективных путей обеспечения занятости населения, приобретают приоритетное значение в системе мер по повышению качества рабочей силы и регулированию профессиональной структуры спроса и предложения рабочей силы.

Важной задачей является мониторинг рынка труда, в результате которого можно выявить потребности территорий в рабочей силе, тенденции ее спроса и предложения, обоснования рациональной структуры и объемов подготовки кадров в учреждениях начального, среднего и высшего профессионального образования. По результатам мониторинга в каждом регионе можно сформировать портфель заказов на подготовку и переподготовку кадров с различным уровнем профессионального образования. В целом доступность профессионального образования для молодежи по сравнению с 2000 г., в первую очередь за счет увеличения количества мест в средних учебных заведениях, выросла. Основу контингента составляют дети, закончившие школу в районах и селах, а также те, чьи родители рабочие. Расчеты показали, что в 2000-х гг. социальный статус родителей оказывается важным барьером доступности профессионального образования. Прирост реальной среднемесячной заработной платы наблюдается практически по всем видам экономической деятельности Тамбовской области: сельское и лесное хозяйство – на 28,9%; обрабатывающие производства – на 16,8%; образование – 14,2%; здравоохранение и предоставление социальных услуг – на 12,4%; строительство – на 10,4%, транспорт и связь – на 8,8%; производство и распределение электроэнергии, газа и воды – на 6,9%.

Возникшие противоречия между рынком труда и рынком образовательных услуг в некоторой степени носят объективный характер, так как для открытия новых специальностей требуется

определенное время. Наиболее востребованы в г. Мичуринске на протяжении 5 лет рабочие профессии начального профессионального образования железнодорожного профиля, реализуемые по заявке работодателей: помощник машиниста электровоза, проводник пассажирского вагона, осмотрщик-ремонтник подвижного состава.

Значительным импульсом для развития образования стала возможность предоставления образовательных услуг на платной основе. О степени соответствия качества подготовки кадров на платной основе говорит тот факт, что по этим профессиям трудоустройство составляет 100%:

- 2005 г. – 99 чел.;
- 2006 г. – 103 чел.;
- 2007 г. – 150 чел.;
- 2008 г. – 233 чел.

Регулярно проводится мониторинг рынка труда г. Мичуринска и Мичуринского, Никифоровского и Первомайского районов, по результатам которого создается банк данных потребностей работодателей. Эти сведения используются для обеспечения трудоустройства выпускников. В 2008/09 учебном году на рабочие места, выявленные в результате мониторинга потребностей работодателей, трудоустроены 43% выпускников (за исключением тех, которые продолжают обучение в высших учебных заведениях и призваны в ряды Российской армии).

В учреждениях СПО Тамбовской области на данный момент идет обучение по 81 специальности среднего профессионального образования, в то время как региональная потребность существует по 79 специальностям. Наиболее востребованы направления: «Экономика и управление» – 17,8%, «Транспортные средства» – 15,8%, «Технология продовольственных продуктов» – 10%, «Сельское и рыбное хозяйство» – 9,9%. Изучение предложения и спроса на рынке труда дает возможность осуществления интеграции образования, науки и реального сектора экономики. Так, на основании мониторинга были открыты специальности СПО: «Техническая эксплуатация подвижного состава железных дорог», «Организация перевозок и управление на железнодорожном транспорте», «Менеджмент на железнодорожном транспорте», которые востребованы на региональном рынке труда. В среднесрочной перспективе открытие

специальностей «Сервис на железнодорожном транспорте», «Строительство, путь и путевое хозяйство».

Опыт показывает, что основой повышения потенциала трудоустройства выпускников является высокий уровень их профессиональной подготовки и конкурентоспособности на рынке труда. В этой связи необходимо ускорить разработку и внедрение профессиональных стандартов, которые должны стать основой для создания нового поколения государственных образовательных стандартов, обеспечить расширение профиля подготовки и освоение смежных профессий. С целью обновления содержания профессионального образования в колледже с 2005 г. ведется подготовка по интегрированным рабочим планам по двум и более профессиям начального профессионального образования. Такая организация образовательного процесса имеет ряд преимуществ и достигает главной цели – повышение конкурентоспособности выпускника на рынке труда.

В последние годы подготовка специалистов определяется приоритетами развития каждого региона и особо актуальным стал вопрос трудоустройства выпускников. Анализ данных о востребованности выпускников Железнодорожного колледжа последних трех лет показывает, что 58% окончивших колледж работают по специальности, 11% продолжают учиться по избранной или родственной специальности в вузах, 29% уходят служить в армию и лишь 2% работают не по специальности. Качественная подготовка специалистов в колледже направлена не только на удовлетворение требований работодателей, но и потребностей населения; и, как следствие, выпускники, получившие востребованную профессию, не пополняют ряды безработных.

В настоящее время образовательные учреждения области активно конкурируют друг с другом, стремясь привлечь студентов, ведь их финансовая устойчивость зависит от дифференциации и качества предлагаемых образовательных услуг. В этих условиях наш колледж в первую очередь осознал необходимость осуществления маркетинговой деятельности. Маркетинг образования в настоящее время – это инструмент, при помощи которого колледж активно предлагает свой продукт абитуриентам, родителям и обществу в целом. Как и любой товар, образовательные услуги нуждаются в формировании системы продвижения и реализации рекламной программы. Реклама отражает

позицию колледжа, формирует его образ в сознании потенциальных потребителей образовательных услуг, а значит, чрезвычайно важным является качество эффективности рекламной деятельности.

Железнодорожный колледж г. Мичуринска – старейшее образовательное учреждение Тамбовской области, успешно функционирующее на рынке образовательных услуг. Последние пять лет комплектование выполнялось на 100%, что является индикатором успешного развития колледжа. В качестве главной цели своей рекламной деятельности мы ставим формирование благоприятного имиджа, позитивного представления в сознании общества. Для достижения этой цели руководство колледжа тщательно планирует свою рекламную деятельность, разрабатывает особую ее стратегию и тактику. С точки зрения пользы потребителя в своей рекламной деятельности последовательно подчеркиваем несомненные преимущества получения среднего профессионального образования вообще, отличия и преимущества предоставляемых колледжем образовательных программ, причины, мотивы, побуждающие абитуриента прийти за знаниями в данный колледж (сильный педагогический состав, востребованность выпускников, успешное дальнейшее трудоустройство). К примеру, образовательный ценз педагогических работников Железнодорожного колледжа составляет: с высшим образованием педагогов – 100%, мастеров производственного обучения – 72%, что превышает установленный в лицензии (70%). Для преподавания специальных дисциплин привлечены представители работодателей крупных промышленных предприятий города. Во-вторых, мы стали участниками Всероссийского конкурса Приоритетного национального проекта «Образование» (2009 г.) и вошли в четверть лучших в номинации «Государственная поддержка государственных образовательных учреждений начального и среднего профессионального образования, внедряющих инновационные образовательные программы». В г. Санкт-Петербурге подведены итоги Всероссийского конкурса «Золотая медаль “Европейское качество”» в номинации «100 лучших ссузов России. 2008». ТОГОУ СПО «Железнодорожный колледж» признан лауреатом конкурса с вручением золотой медали «Европейское качество». Данная награда вручается учреждениям, заслужившим общественное признание благодаря постоянному повышению качества образовательных услуг.

Следует отметить, что колледж, несмотря на бюджетное финансирование, имеет возможности своего оплаченного присутствия в СМИ с целью увеличения своей известности, формирования имиджа. Среди средств массовой информации активно использует такие, как телевидение, радио, газеты (в основном местные, что определяется сегментацией рынка и ориентацией на регионального потребителя), различные образовательные справочники («Деловой Мичуринск», «Студенческий город»), каталоги, компьютерные базы данных, стационарные наружные носители (щиты, стены).

Среди популярных новых средств – участие в городских и областных рекламных акциях «Ярмарка профессий», «Твоя профессиональная карьера», в презентациях публичного доклада колледжа, имеющих социально значимые цели и молодежную аудиторию в качестве потребителей. В Железнодорожном колледже несколько лет назад был создан логотип, успешно используемый в рекламной деятельности. При создании рекламных текстов и буклетов подчеркиваются отличие колледжа от конкурентов, специфика и достоинства образовательного учреждения (развитая издательская деятельность, современная библиотека, хорошо организованный досуг студентов, высокая доля призовых мест, занимаемых на олимпиадах, конкурсах, мероприятиях различных уровней).

Организация социальной рекламы, информирующая о востребованных профессиях железнодорожного профиля, является необходимым элементом деятельности по повышению престижа рабочих профессий в обществе. Таким образом, рекламная деятельность колледжа нацелена на завоевание репутации на конкурентном рынке образовательных услуг Тамбовской области, на последовательное создание благоприятного общественного мнения о деятельности колледжа. Недаром говорят, что главное в маркетинге – это умение предвидеть. Одним из главных слагаемых успеха колледжа является эффективная рекламная деятельность.

Сложившийся дисбаланс между структурой подготовки кадров и спросом на выпускников обуславливает необходимость создания в каждом образовательном учреждении информационной системы, адекватно реагирующей на постоянные изменения на рынке труда и образования. Важнейшим средством активизации процесса профессионального самоопределения и оптимизации их трудоустройства является профориентация (информирование,

консультирование, отбор, психологическая поддержка). Опыт убеждает в большой продуктивности профориентационных услуг, оказываемых молодежи, что связано с их способностью к адаптации к новым условиям, в том числе к трудовой деятельности после учебы.

В рамках областной целевой программы «Формирование и развитие кадрового потенциала Тамбовской области» прошел конкурс проектов на создание центров и кабинетов профессиональной ориентации. Проект нашего колледжа занял I место и получил поддержку в размере 200 тыс. руб. Это позволило нам начать формирование материально-технической и информационной базы профориентационной работы. Закуплено программное и методическое обеспечение, компьютерное и периферийное оборудование, имеются плазменный широкоформатный телевизор «Samsung 212», мультимедийные проекторы, сканеры и принтеры. Все компьютеры в кабинете подключены к локальной сети, есть подключение к сети Интернет. Созданная информационная база дала возможность построить работу по профессиональной ориентации выпускников школ по приоритетным направлениям:

- ✓ создание условий для мотивации учащихся на профессиональное самоопределение, профессиональное образование и дальнейшее трудоустройство;
- ✓ содействие информированию учащихся о профессиях;
- ✓ осуществление консультирования;
- ✓ осуществление сопровождения профессиональной карьеры.

На базе кабинета профессиональной ориентации создан банк профессий, который представляет собой электронную базу данных о профессиях и специальностях, реализуемых в колледже, возможностях построения непрерывной образовательной траектории, требованиях работодателей. Разработанная в предыдущем году программа профориентационной работы реализована, проведена корректировка планов и диагностик, определена готовность к переводу в режим развития. Совместно с муниципальным Управлением образования ежегодно формируется банк данных об учащихся школ города и районов для организации профессиональной ориентации. Разработаны учебно-методические программы для индивидуальной работы с подростками и родителями. Созданы методические комплекты, которые используются педагогами и специалистами в работе со школьниками. Целью данной работы являются определение наиболее

востребованных профессий на рынке труда, а также исследование профессиональных потребностей учащихся школ и контроль для своевременного реагирования на соотношение баланса между количеством выпускников, возможностями колледжа и потребностью регионального рынка труда.

Для расширения информированности молодежи и взрослого населения о рынке труда с использованием современных подходов в колледже созданы и постоянно обновляются Интернет-сайт, web-страницы «Профессиональная ориентация», «Правила приема в колледж».

Созданный кабинет профориентации позволяет сбалансировать расширение спектра образовательных услуг в учреждении, востребованность профессий на предприятиях города и области, предусмотреть возможность трудоустройства. Данные представлены в таблице.

Таблица

Год	Кол-во выпускников, направленных на работу (в %)	Кол-во заявок на подготовку от кол-ва выпускников (в %)	Кол-во выпускников, работающих в регионе (в %)	Кол-во выпускников, состоящих на учете в службе занятости (в %)
2004	42,4	71,2	36,4	0
2005	35,7	63,8	35,7	0
2006	50,8	76	43,2	0
2007	62,9	78,4	53,4	0
2008	58,8	79	57,8	0

Все это имеет определяющее значение для формирования спроса на требуемых специалистов, осознанного выбора молодежью профессии с учетом ее склонностей и потребностей рынка труда, а также подготовки в учебных заведениях тех кадров, в которых нуждается экономика региона.

Достижение высокого уровня профессионального образования в современных социально-экономических условиях невозможно без тесного взаимодействия с социальными партнерами. Система взаимодействия с работодателями для выпускников колледжа определяется социальным партнерством с крупными предприятиями нашего региона. В течение многих лет основным стратегическим партнером колледжа является Мичуринское отделение Юго-Восточной железной дороги, руководство которого способствует

процессам развития сотрудничества и поддерживает инновационные процессы, происходящие в учреждении. В настоящее время заключено 9 договоров и предварительных заявок с предприятиями железнодорожной отрасли. В соответствии с этими договорами на предприятиях создаются места прохождения производственной практики, проведения занятий, оказывается помощь в поставке оборудования, материалов для лабораторий и учебных мастерских колледжа. Ежегодно преподаватели и мастера производственного обучения проходят стажировку, курсы повышения квалификации непосредственно на предприятиях.

Неоднородность предприятий, в последнее время появляющихся на рынке труда, усложняет задачу по созданию системы социального партнерства. Все участники процесса «Социальное партнерство» имеют свои интересы, свои представления о задачах и роли профессионального образования в современном обществе. Однако есть общее, что их объединяет, – заинтересованность в обеспечении экономики высококвалифицированными кадрами. В рамках реализации данной программы специалисты предприятий железнодорожной отрасли участвуют во всех видах аттестационных испытаний обучающихся и педагогов. По результатам этих испытаний выявляются «узкие» места в профессиональной подготовке, что влечет за собой пересмотр содержания обучения с учетом новых производственных и информационных технологий, включение в содержание обучения профессиональных модулей в рамках регионального компонента Госстандарта. На практической стадии реализации находится проект «Социальное партнерство», который на областном конкурсе 2007 г. занял призовое место.

Во время планирования работы с работодателями учитывается не только форма собственности предприятия, но и перспективы развития самой отрасли экономики. Сегодня непременным условием, элементом организации деятельности Железнодорожного колледжа является мотивация сотрудников на проведение работы по изучению рынка труда, уточнение квалификационных требований конкретных работодателей, поиск совместных взаимовыгодных проектов.

В складывающихся экономических условиях вопрос о формировании новой системы отношений между образовательным учреждением и предприятиями, профессиональными ассоциациями, всеми, кто является потребителями образовательных услуг, и

источником финансирования становится одним из важных. Таким образом, основной задачей деятельности колледжа по созданию системы социального партнерства является развитие интереса участников к взаимодействию для налаживания взаимовыгодных отношений, благодаря чему уровень занятости среди выпускников относительно высок.

Железная дорога постоянно нуждается в грамотных специалистах. С каждым годом увеличиваются скорости и вес поездов, сложнее становится используемая техника, предъявляются серьезные требования к безопасности. Особенности географического положения Юго-Восточной железной дороги в нашем городе сделали колледж главным участником экономической интеграции с партнерами железнодорожной отрасли. Развитие высоких технологий на железнодорожном транспорте предполагает наличие высокоразрядных рабочих и высококвалифицированных специалистов, способных к выполнению сложных операций, и современный уровень подготовки выпускников колледжа должен соответствовать требованиям времени. На сегодняшний день разработан и согласован с работодателями пакет учебной документации по опережающему профессиональному обучению по рабочим профессиям «Проводник пассажирского вагона», «Помощник машиниста электровоза», «Осмотрщик-ремонтник вагонов» для профессиональной переподготовки и повышения квалификации с целью обучения нетрудоустроенных выпускников в условиях экономического кризиса и посткризисного развития экономики. При изучении дисциплин обращается внимание на прикладной характер, интегрирующий теоретические положения и практические навыки в будущей профессиональной деятельности на основе компетентностного подхода.

В сложившихся условиях считаем, что приоритетами инновационной образовательной программы колледжа должны быть:

- подготовка высококвалифицированных компетентностных специалистов;
- обеспечение эффективной опережающей переподготовки специалистов;
- создание технологии эффективного учебного процесса на основе интеграции теоретического и практического обучения;
- формирование инновационной образовательной среды;

-
- оснащение лабораторий на уровне требований современного высокотехнологичного производства;
 - повышение квалификации и профессиональной компетентности педагогических кадров;
 - модернизация производственной базы.

Таким образом, реализация инноваций в колледже заключается в создании условий для подготовки конкурентоспособного компетентного специалиста железнодорожного транспорта на основе внедрения новых форм интеграции образования и производства. Данная цель не только соответствует стратегии развития Железнодорожного колледжа и необходима для выведения колледжа на уровень ведущего учреждения СПО железнодорожного профиля в Тамбовской области, но и усилит интеграцию с реальными секторами экономики при решении задачи подготовки квалифицированных кадров.

На основании вышеизложенного и с учетом практики совместной работы со службой занятости, работодателями, органами образования и учебного заведения можно предложить следующие основные элементы механизма взаимодействия рынка труда и профессионального образования:

- организация мониторинга и прогнозирования развития региональных рынков труда, определение потребности в кадрах, обоснование объемов и структуры их подготовки в соответствующих учебных заведениях;
- создание в регионе 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;
- периодическое информирование молодежи, высвобождаемых работников, незанятого населения, учебных заведений, работодателей о положении на рынке труда, спросе и предложении рабочей силы;
- налаживание социального партнерства между организациями, предприятиями и учебными заведениями по целевой подготовке и переподготовке кадров;

– совместная деятельность службы занятости, органов образования, работодателей по приведению структуры, объемов и профилей подготовки кадров в учебных заведениях в соответствие с потребностями экономики региона;

– обеспечение высокого уровня подготовки и переподготовки кадров в учреждениях профессионального образования как важнейшего условия повышения конкурентоспособности и профессиональной мобильности рабочей силы на рынке труда;

– развитие в регионе и в каждом учебном заведении системы профессиональной ориентации населения, в том числе молодежи, создание в учебных заведениях служб маркетинга и трудоустройства выпускников.

Реализация данного механизма взаимодействия рынка труда и профессионального образования путем воздействия на сбалансирование спроса и предложения рабочей силы позволит колледжу повышать качество подготовки кадров, улучшать ситуацию с трудоустройством и занятостью молодых специалистов, вносить свой вклад в развитие человеческих ресурсов.

Список литературы

1. *Киселев А. Ф., Савельев А. Я., Сазонов Б. А.* Образовательный потенциал России: состояние и развитие. М., 2004.

2. *Ловецкий Н. Г.* Образование и рынок труда в эпоху глобализации // Профессиональное образование. Столица. 2008. № 5.

3. *Любарский А. Н.* Особенности перехода российского образования к рынку // Педагогическое образование: современные проблемы, концепции, теории и практика: Сб. науч. ст./ Под общ. ред. И. И. Соколовой. СПб., 2008.

4. *Макаров А. Н.* Парадоксы взаимодействия рынка образования и рынка труда // Педагогика. 2008. № 2.

5. *Павлова Т. Л.* Профориентация старшеклассников: Диагностика и развитие профессиональной зрелости. М., 2006.

6. *Пряжников Н. С.* Профессиональное и личностное самоопределение. М., 1996.

7. *Романова Е. С.* 99 популярных профессий. Психологический анализ и профессиограммы. 2-е изд. СПб., 2003.

8. Качество трудового потенциала и экономический рост в России: аналитическая справка ко Всероссийской конференции Российского союза промышленников и предпринимателей. М., 2005.

9. Социально-экономическое развитие России и Тамбовской области на современном этапе. Тамбов, 2008.

10. Социальный диалог: содержательный аспект. М.: ЕФО, 2001.

11. Развитие социального партнерства и изучение рынка труда: Пособие для руководителей. СПб., 2003.

**АНАЛИЗ НОРМАТИВНО-ПРАВОВОЙ БАЗЫ
В СФЕРЕ РЕАЛИЗАЦИИ АНТИКРИЗИСНЫХ МЕР
ПРАВИТЕЛЬСТВА РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ
ПО СНИЖЕНИЮ НАПРЯЖЕННОСТИ НА РЫНКЕ ТРУДА
И ФИНАНСИРОВАНИЮ ОПЕРЕЖАЮЩЕГО
ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО ОБУЧЕНИЯ**

Н. А. Бикалова

Министерство финансов Российской Федерации, г. Москва

bikalova@mail.ru

Опережающее профессиональное обучение (далее – ОПО) в настоящее время является действенным инструментом государственной политики в области регулирования рынка труда, направленного на содействие занятости населения в случае угрозы массового увольнения. Данное обучение включает мероприятия органов службы занятости, проводимые совместно предприятиями, учреждениями, организациями по обучению и трудоустройству высвобождаемых работников до наступления срока расторжения ими договоров с работодателями для сокращения периода вынужденной безработицы, увеличения вероятности трудоустройства высвобождаемых работников смягчения социальной напряженности на рынке труда.

Законодательство в сфере развития ОПО на федеральном уровне представлено широким спектром нормативно-правовых документов разных органов государственного управления с его детализацией по посткризисной ситуации в 2009 г.¹ Первые нормы по ОПО высвобождаемых работников прописаны в документах Федеральной службы занятости России еще в 1994–1996 гг. В 1994 г. отмечалось, что ОПО высвобождаемых работников осуществляется в связи с их

¹ Базовые правовые, экономические и организационные основы государственной политики содействия занятости населения, в том числе гарантии государства по реализации конституционных прав граждан Российской Федерации (далее – РФ) на труд и социальную защиту от безработицы, определены в законодательстве РФ по труду, в том числе в Конституции РФ, Трудовом кодексе, Федеральном законе РФ от 19 апреля 1991 года № 1032-1 «О занятости населения в Российской Федерации» и других нормативных документах, которые рассматриваются в хронологической последовательности и с учетом их значимости в процессе развития ОПО.

предполагаемым массовым увольнением, связанным с рационализацией производства и внедрением новых технологий, совершенствованием организации труда, ликвидацией, перепрофилированием предприятий, их структурных подразделений, а также полной или частичной остановкой производства².

В 1996 г. в связи реализацией пункта 4 ст. 26 Федерального закона от 20 апреля 1996 г. № 36-ФЗ «О внесении изменений и дополнений в Закон РФ "О занятости населения в Российской Федерации"» Федеральная служба занятости России письмом от 12 августа 1996 г. № Х-3-24-2098 «Об опережающем профессиональном обучении высвобождаемых работников» дала разъяснения о путях реализации опережающего обучения и ответственности работодателей. В Постановлении Минтруда Российской Федерации от 17 февраля 2000 г. № 18 «Об утверждении Порядка работы территориальных органов Минтруда России по вопросам занятости населения по содействию работодателям в опережающем профессиональном обучении граждан, высвобождаемых из организаций, в целях обеспечения их занятости» отмечено, что организация ОПО граждан осуществляется работодателем в соответствии с пунктом 6 раздела II «Положения об организации работы по содействию занятости в условиях массового высвобождения», утвержденного Постановлением Правительства РФ от 5 февраля 1993 г. № 99 «Об организации работы по содействию занятости в условиях массового высвобождения». В постановлении прописаны обязанности работодателей и органов по вопросам занятости по содействию процессу реализации ОПО, а также порядок финансирования затрат.

Важным нормативным документом в области оздоровления рынка труда является «Концепция действий на рынке труда на 2008–2010 гг.», одобренная распоряжением Правительства РФ от 15 августа 2008 г. № 1193-р «О Концепции действий на рынке труда на 2008–2010 гг.»³.

² См.: Письмо Федеральной службы занятости России от 1 марта 1994 г. № п-3-11-204 «О вопросах, связанных с организацией и финансированием опережающего профессионального обучения кадров» (утратило силу, см.: Письмо Федеральной службы занятости Российской Федерации от 12 августа 1996 г. № х-3-24-2098).

³ В ней, в частности, говорится о том, что усилия работодателей должны быть направлены на участие в разработке и осуществлении адресных проектов, включающих ОПО, переобучение и повышение квалификации, а также содействие в переезде высвобождаемых работников и членов их семей в другую местность для трудоустройства. В пункте 7 Концепции излагаются

В пункте 2 ст. 7 Федерального закона от 25 декабря 2008 г. № 287-ФЗ «О внесении изменений в Закон РФ "О занятости населения в Российской Федерации"» принятого Государственной думой Федерального Собрания РФ 19 декабря 2008 г. записано право Правительства РФ разрабатывать и реализовывать дополнительные мероприятия на рынке труда, направленные на снижение напряженности ситуации на рынке труда в отдельных субъектах РФ, а также резервировать на эти цели ассигнования в составе федерального бюджета.

Это право было реализовано в Федеральном законе «О федеральном бюджете на 2009 г. и на плановый период 2010 и 2011 гг.» от 24 ноября 2008 г. № 204-ФЗ. В соответствии с частью 6 ст. 25 этого закона Правительство РФ приняло решения о направлении в 2009 г. до 450 млрд. руб. на реализацию мер по поддержке рынка труда, финансового рынка, отраслей экономики РФ, социальному обеспечению населения и других мер социальной политики, в том числе путем предоставления межбюджетных трансфертов из федерального бюджета в региональные.

Одним из недавно принятых документов, регламентирующих механизм действия ОПО и порядок его финансирования, является Постановление Правительства РФ от 31 декабря 2008 г. № 1089 «О дополнительных мероприятиях, направленных на снижение напряженности на рынке труда субъектов Российской Федерации» (вместе с «Правилами предоставления субсидий из федерального бюджета бюджетам субъектов Российской Федерации на реализацию дополнительных мероприятий, направленных на снижение напряженности на рынке труда субъектов Российской Федерации» в редакции Постановления Правительства РФ от 20 мая 2009 г. № 436, далее – правила). В названном постановлении определены порядок и

направления стимулирования государством экономической активности населения и, в частности, осуществление органами службы занятости специальных программ, предусматривающих профессиональное обучение, переобучение и повышение квалификации по профессиям и специальностям, пользующимся спросом на рынке труда, основанных на процедуре профилирования безработных граждан; а также оказание услуг по информированию о ситуации на рынке труда, психологической поддержке и профессиональной ориентации в отношении безработных граждан.

условия предоставления субсидий из федерального бюджета бюджетам субъектов РФ на реализацию дополнительных мероприятий, направленных на снижение напряженности на региональных рынках труда, и определена их сумма в размере 43,5 млрд. руб. Субсидии предоставляются на софинансирование региональных программ, утвержденных в установленном порядке и предусматривающих дополнительные мероприятия, направленные на снижение напряженности на рынке труда субъектов РФ (далее – региональная программа). Уровень софинансирования региональной программы за счет субсидии установлен в размере до 95% общего размера расходов консолидированного бюджета субъекта РФ. Субсидии перечисляются в бюджеты субъектов РФ на счета территориальных органов Федерального казначейства, открытых для учета поступлений и их распределения между уровнями бюджетной системы страны для последующего перечисления.

Общая сумма субсидий на региональную программу включает финансирование следующих мероприятий (подпрограмм):

а) опережающего профессионального обучения работников в случае угрозы массового увольнения (установление неполного рабочего времени, временная приостановка работ, предоставление отпусков без сохранения заработной платы, мероприятия по высвобождению работников);

б) организации общественных работ, временного трудоустройства, стажировки для приобретения опыта работы безработных граждан, граждан, ищущих работу, включая выпускников образовательных учреждений, а также работников в случае угрозы массового увольнения;

в) оказания адресной поддержки гражданам, включая организацию их переезда в другую местность для замещения рабочих мест, в том числе создаваемых в рамках реализации федеральных целевых программ и инвестиционных проектов;

г) содействия развитию малого предпринимательства и самозанятости безработных граждан.

Субсидии предоставляются Федеральной службой по труду и занятости в соответствии со сводной бюджетной росписью федерального бюджета в пределах утвержденных бюджетных ассигнований и лимитов бюджетных обязательств. Для получения субсидии высший исполнительный орган государственной власти

субъекта РФ должен направить заявку в Минздравсоцразвития России. Приложением к заявке являются региональная программа, которая может включать как одну, так и все подпрограммы региональной программы; пояснительная записка и финансово-экономическое обоснование дополнительных мероприятий⁴.

Минздравсоцразвития России с участием заинтересованных федеральных органов исполнительной власти в 10-дневный срок с даты получения региональной программы готовит по ней экспертное заключение и представляет его в Правительство РФ. Отбор региональных программ для предоставления субсидий осуществляется межведомственной рабочей группой по мониторингу ситуации на рынке труда (далее – межведомственная рабочая группа). Критерии отбора регионов для предоставления субсидий включают рост уровня регистрируемой безработицы в субъекте РФ; б) рост численности работников организаций субъекта РФ, находящихся под угрозой массового увольнения; а также наличие в субъекте градообразующих организаций.

Распределение субсидий между субъектами РФ осуществляется Рострудом на основании решений межведомственной рабочей группы

⁴ Региональная программа должна содержать (см.: Постановление Правительства РФ от 31 декабря 2008 г. № 1089):

- а) обоснование необходимости реализации мероприятий, направленных на снижение напряженности на рынке труда субъекта РФ;
- б) установленные сроки и этапы реализации региональной программы;
- в) систему программных мероприятий, направленных на снижение напряженности на рынке труда субъекта РФ;
- г) перечень организаций, в которых будут реализовываться мероприятия программы, с указанием количества участников мероприятий;
- д) размер средств, необходимых для реализации мероприятий программы, с обоснованием и расчетом по каждому мероприятию;
- е) условие сокращения численности привлекаемых иностранных работников.

В региональной программе должен быть установлен механизм реализации мероприятий программы, а также показатели эффективности ее реализации. Предоставление субсидий осуществляется при выполнении следующих условий:

- а) принятие решения о финансовом обеспечении за счет бюджетных ассигнований бюджета субъекта РФ дополнительных мероприятий, направленных на снижение напряженности на рынке труда субъекта РФ;
- б) определение уполномоченного органа исполнительной власти субъекта РФ для осуществления взаимодействия с Федеральной службой по труду и занятости (далее – уполномоченный орган).

в соответствии с Правилами и методикой, которая включает расчет размера субсидии по каждому из дополнительных мероприятий⁵.

Субсидии предоставляются в соответствии с решением межведомственной рабочей группы на основании соглашений о реализации дополнительных мероприятий, направленных на снижение напряженности на рынке труда субъектов РФ, заключаемых Федеральной службой по труду и занятости с высшими исполнительными органами государственной власти субъектов, утвержденных Минздравсоцразвития России (далее – соглашения)⁶.

⁵ Общий размер субсидии рассчитывается по формуле:

$$C = C_{об} + C_{п} + C_{мпр} + C_{ор},$$

где: C – общий размер субсидии;

$C_{об}$ – размер софинансирования мероприятий по ОПО в случае угрозы массового увольнения (установление неполного рабочего времени, временная приостановка работ, предоставление отпусков без сохранения заработной платы, мероприятия по высвобождению работников);

$C_{ор}$ – размер софинансирования мероприятий по организации общественных работ, временного трудоустройства, стажировки для приобретения опыта работы безработных граждан, граждан, ищущих работу, включая выпускников образовательных учреждений, а также работников в случае угрозы массового увольнения;

$C_{п}$ – размер софинансирования мероприятий по оказанию адресной поддержки гражданам, включая организацию их переезда в другую местность для замещения рабочих мест, в том числе создаваемых в рамках реализации федеральных целевых программ и инвестиционных проектов;

$C_{мпр}$ – размер софинансирования мероприятий по содействию развитию малого предпринимательства и самозанятости безработных граждан.

Размер софинансирования мероприятий по опережающему профессиональному обучению работников в случае угрозы массового увольнения (установление неполного рабочего времени, временная приостановка работ, предоставление отпусков без сохранения заработной платы, мероприятия по высвобождению работников) рассчитывается по следующей формуле:

$$C_{об} = Ч_{об} \times N,$$

где: $C_{об}$ – размер софинансирования мероприятий по ОПО работников в случае угрозы массового увольнения;

$Ч_{об}$ – численность участников программы опережающего обучения;

N – средняя стоимость курса профессионального обучения, сложившаяся в субъекте РФ в 2008 г., скорректированная на уровень инфляции, установленный в соответствии с законодательством на 2009 г., исходя из того, что средняя продолжительность курса обучения составляет 3 месяца.

⁶ В соглашении должны быть указаны:

а) наименование федерального органа исполнительной власти – главного распорядителя средств федерального бюджета и высшего исполнительного органа государственной власти субъекта РФ (сторон соглашения);

б) перечень мероприятий, направленных на снижение напряженности на рынке труда субъектов РФ, на софинансирование которых предоставляется субсидия;

в) условия предоставления и расходования субсидии;

г) размер средств, предусмотренных в бюджете субъекта РФ на финансирование мероприятий региональной программы;

В соответствии с пунктом 17 Правил предоставления субсидий из федерального бюджета бюджетам субъектов РФ на реализацию дополнительных мероприятий, направленных на снижение напряженности на рынке труда субъектов РФ, утвержденных Постановлением Правительства РФ от 31 декабря 2008 г. № 1089, Роструд осуществляет мониторинг реализации региональных программ⁷.

Спустя полгода было принято Постановление Правительства РФ от 20 мая 2009 г. № 436 «О внесении изменений Постановление Правительства Российской Федерации от 31 декабря 2008 г. № 1089» (вместе с «Правилами предоставления субсидий из федерального бюджета бюджетам субъектов Российской Федерации на реализацию дополнительных мероприятий, направленных на снижение напряженности на рынке труда субъектов Российской Федерации») ⁸.

д) размер субсидии, предоставляемой на софинансирование мероприятий, направленных на снижение напряженности на рынке труда субъекта РФ;

е) порядок осуществления главным распорядителем средств федерального бюджета – Федеральной службой по труду и занятости контроля за исполнением соглашения;

ж) порядок составления и предоставления главному распорядителю средств федерального бюджета – Федеральной службе по труду и занятости отчетности высшего исполнительного органа государственной власти субъекта РФ о расходах бюджета субъекта РФ, источником финансового обеспечения которых является субсидия;

з) порядок использования остатка субсидии, не использованной в текущем финансовом году;

и) порядок оценки эффективности использования субсидии;

к) основания, порядок и предельный размер сокращения субсидий в случае невыполнения субъектом РФ условий предоставления субсидий.

⁷ В соответствии с пунктами 3.1 и 3.2. соглашения Роструд вправе запрашивать документы и материалы, касающиеся соглашения, заключенного между Рострудом и субъектом РФ, проводить оценку эффективности использования субсидии путем анализа достижения показателей, предусмотренных региональной программой. В соответствии с пунктом 4.9 соглашения регионы по запросу Роструда предоставляют информацию и документы, необходимые для проведения проверок исполнения условий соглашения или иных контрольных мероприятий (ежемесячная форма 1-РП «Сведения о реализации дополнительных мероприятий, направленных на снижение напряженности на рынке труда»; см. также письмо Роструда от 8 мая 2009 г. № 2510-ТЗ руководителю высшего органа исполнительной власти субъекта РФ «О мониторинге реализации региональных программ».

⁸ Постановлением были введены некоторые изменения, которые, в частности, касались корректировки формулы расчета размера софинансирования мероприятий по содействию развитию малого предпринимательства и самозанятости безработных граждан. Кроме того, был введен новый пункт 2.1 о том, что субсидии могут использоваться на оплату банковских услуг по перечислению средств на реализацию дополнительных мероприятий, направленных на снижение напряженности на рынке труда регионов.

Программа антикризисных мер Правительства РФ на 2009 г. от 19 июня 2009 г. определила приоритетные задачи по преодолению кризисных явлений в экономике страны и пути их решения. На стабилизацию ситуации на рынке труда в федеральном бюджете дополнительно предусмотрены субсидии бюджетам субъектов РФ в размере 43,7 млрд. руб., а стоимость принятых региональных программ, предусматривающих ОПО, составляет более 25 млрд. руб., из которых более 90% покрывается за счет субсидий из федерального бюджета⁹.

Дальнейшее развитие федеральное законодательство в сфере ОПО получило в приказах и письмах министерств. Приказом Федеральной службы по труду и занятости (Роструд) от 29 января 2009 г. № 23 «Об администрировании органами исполнительной власти субъектов Российской Федерации, осуществляющими переданные полномочия Российской Федерации в области содействия занятости населения, доходов, зачисляемых в федеральный бюджет» утвержден перечень органов исполнительной власти всех регионов России, осуществляющих данные переданные полномочия Российской Федерации в области содействия занятости населения, являющихся администраторами доходов федерального бюджета по классификации доходов бюджетов РФ 1501 163201001 0000 140 «Возмещение сумм, израсходованных незаконно или не по целевому назначению, а также доходов, полученных от их использования».

К числу значимых документов в анализируемой области относится Приказ Минздравсоцразвития России от 23 января 2009 г. № 17н «Об утверждении формы соглашения о реализации дополнительных мероприятий, направленных на снижение напряженности на рынке труда субъекта РФ, заключаемого Федеральной службой по труду и занятости с высшим исполнительным органом государственной власти субъекта РФ»¹⁰. В

⁹ В программе также отмечалось, что в настоящее время проводится еженедельный мониторинг увольнений работников в связи с ликвидацией организаций или сокращением персонала, а также переводом ряда предприятий в режим сокращенного рабочего времени. Повышена информированность работников и работодателей по вопросам предоставления гарантий государства в области занятости населения, о ситуации на рынке труда в субъектах Российской Федерации, во всех регионах организована работа консультационных пунктов и телефонных «горячих линий». Организована работа информационного портала «Работа в России». Информация о вакансиях обновляется еженедельно.

¹⁰ В прилагаемом к приказу соглашении прописаны права и обязанности сторон по поводу региональной программы, прошедшей отбор Межведомственной рабочей группы по

письме Минздравсоцразвития России «О внесении изменений в региональные программы» от 24 апреля 2009 г. № 23-3/10/2-2996 сообщается, что при необходимости субъект РФ может вносить изменения в количественные показатели региональной программы, предусматривающие дополнительные мероприятия, направленные на снижение напряженности на рынке труда субъектов РФ. Субъект также вправе самостоятельно принимать решение по корректировке перечня организаций, в которых будут реализовываться дополнительные мероприятия, в пределах утвержденных количественных показателей по мероприятиям региональной программы¹¹.

В следующем письме Минздравсоцразвития России от 25 мая 2009 г. № 23-3/10/2-4032 «О реализации региональных программ, предусматривающих дополнительные мероприятия, направленные на снижение напряженности на рынке труда субъектов Российской Федерации» говорится о возможности корректировки перечня организаций, в которых будут реализовываться дополнительные мероприятия региональной программы¹². Письмом Минфина РФ от 29 мая 2009 г. № 02-03-09/2175 «О порядке реализации бюджетными учреждениями мероприятий, источником финансирования которых являются субсидии, предоставленные в соответствии с Постановлением Правительства РФ от 31 января 2008 г. № 1089» определяется порядок рассмотрения региональных программ Минздравсоцразвития России с участием заинтересованных федеральных органов исполнительной власти с учетом представления экспертного заключения в

мониторингу ситуации на рынке труда Правительства РФ, претендующей на получение субсидии по региональному бюджету.

¹¹ При это должны быть соблюдены условия и порядок, аналогичные рассмотрению и отбору региональных программ (пункт 8 приказа Минздравсоцразвития России от 23 января 2009 г.

№ 17н «Об утверждении формы соглашения о реализации дополнительных мероприятий, направленных на снижение напряженности на рынке труда субъекта Российской Федерации, заключаемого Федеральной службой по труду и занятости с высшим исполнительным органом государственной власти субъекта Российской Федерации»).

¹² При необходимости корректировки региональной программы руководитель высшего исполнительного органа государственной власти субъекта РФ представляет в Минздравсоцразвития России заявку на увеличение размера субсидии, где указываются изменения, связанные с увеличением численности участников мероприятий; пояснительную записку и финансово-экономическое обоснование.

Правительство РФ¹³. В Методических рекомендациях Минздравсоцразвития России по разработке программы дополнительных мер по снижению напряженности на рынке труда субъекта РФ (письмо Минздравсоцразвития РФ от 21 января 2009 г. № 23-2/10/1-438) приведены форма примерной региональной программы и ее параметры, пояснительная записка, паспорт программы, содержание проблемы и обоснование необходимости ее решения программными методами, распределение объемов финансирования программы по мероприятиям и определение ее эффективности.

Практика реализации региональных программ поддержки занятости населения и в особенности подпрограмм по опережающему обучению показывает, что освоение выделенных субсидий в субъектах РФ идет недостаточно высокими темпами¹⁴. По оценкам экспертов, в

¹³ В данном письме прописана схема отражения расходов, источником финансового обеспечения которых является субсидия, по статьям и подстатьям классификации операций сектора государственного управления согласно требованиям Указаний о порядке применения бюджетной классификации РФ, утвержденных Приказом Министерства финансов РФ от 25 декабря 2008 г. № 145н.

¹⁴ Материалы мониторинга Роструда по реализации региональных программ, предусматривающих дополнительные мероприятия, направленные на снижение напряженности на рынке труда, свидетельствуют о том, что освоение средств в субъектах РФ шло крайне неравномерно. На финансирование подпрограммы ОПО работников, находящихся под риском увольнения, направлено 0,6 млрд. руб., а доля участников по этой подпрограмме в общих мероприятиях региональных программ составила 6,4% от общего уровня. За период с февраля по август 2009 г. было заключено 15,6 тыс. договоров (на 2,8 тыс. договоров больше, чем за период с февраля по июль 2009 г.) на обучение 102,4 тыс. чел. (на 18,5 тыс. чел. больше, чем в предыдущем периоде). Численность граждан, прошедших за восемь месяцев 2009 г. ОПО, составила 81,1 тыс. чел., на 18,2 тыс. больше, чем за период январь – июль 2009 г., или 36,3% запланированного числа участников в программах субъектов РФ. Более 71% участников обучаются без отрыва от производства и свыше 97% участников после обучения возвращаются на свои предприятия при среднем периоде участия три месяца. Наиболее успешно данная подпрограмма реализуется в двадцати четырех субъектах РФ, где более половины запланированных по программе участников проходят обучение и впоследствии будут трудоустроены на своем предприятии. Такая ситуация характерна для Ростовской, Иркутской, Ярославской, Костромской, Ульяновской областей, республик Чувашия, Бурятия, Дагестан, Алтайского края (прошли корректировку программы в Правительстве РФ), Курской, Смоленской, Липецкой, Омской, Московской, Новосибирской областей, Еврейской АО, Ямало-Ненецкого АО, республик Хакасия, Башкортостан, Марий Эл, Красноярского края и других регионов (не прошли корректировку).

В двадцати регионах РФ процент реализации подпрограммы варьируется от 20 до 45%, при среднероссийском показателе 36,3%. С большими трудностями реализуют эту подпрограмму в Вологодской и Тульской областях, в республиках Коми, Саха (Якутия) и Карелия, ежемесячный прирост участников составляет 4–7% от заявленных в программе.

Краснодарском крае, по оценкам на 1 октября 2009 г., из 281 млн. руб., выделенных на опережающее обучение, было потрачено 188 млн. руб., что составляет 67%. В Республике Карелия процент освоения программы ОПО значительно ниже – менее 10%¹⁵.

Опасность недоосвоения средств федерального бюджета, выделенных в форме субсидий на финансирование программ, в срок до

31 декабря 2009 г. связана с необходимостью их возврата¹⁶. Возможный вариант решения этой проблемы – внесение дополнений в Постановление Правительства РФ от 31 декабря 2008 г. № 1089 «О праве субъектов в рамках региональной программы занятости населения» провести перераспределение средств между мероприятиями в зависимости от ситуации на региональном рынке труда с целью полного освоения средств, выделенных в форме субсидий из федерального бюджета. Другой возможный вариант –

Очевидно, что такие невысокие темпы не позволят охватить всех заявленных в программе участников и освоить выделенное финансирование. Очень низкие показатели реализации подпрограммы (до 15%) в двадцать одном субъекте РФ: Магаданской, Рязанской, Калининградской, Астраханской, Воронежской, Мурманской, Орловской, Архангельской, Ленинградской, Сахалинской, Пензенской, Самарской областях, Республике Северная Осетия-Алания, Республике Мордовия и др. Эти субъекты, по мнению Роструда, вообще не смогут выполнить взятые на себя обязательства по данной подпрограмме.

¹⁵ Основная причина этого, прежде всего, связана с относительной стабилизацией экономической ситуации в организациях, в которых на момент разработки Программы (январь 2009 г.) существовала угроза массового увольнения. В связи с этим, например, в Республике Карелия была проведена необходимая работа по уточнению участия предприятий в программе по опережающему обучению, подготовлены предложения по внесению изменений в программу в части перераспределения средств между мероприятиями программы в сторону частичного сокращения расходов на опережающее обучение и увеличения расходов на организацию временных работ для работников в случае угрозы массового увольнения и самозанятости безработных граждан.

¹⁶ В соответствии со ст. 242 Бюджетного кодекса РФ и пунктом 2 «Общих требований к порядку взыскания в доход бюджетов неиспользованных остатков межбюджетных трансфертов, полученных в форме субсидий, субвенций и иных межбюджетных трансфертов, имеющих целевое назначение», установленных приказом Минфина от 11 июня 2009 г. № 51н¹⁶, не использованные по состоянию на 1 января очередного финансового года остатки целевых средств (остатки межбюджетных трансфертов, полученных в форме субсидий, субвенций и иных межбюджетных трансфертов, имеющих целевое назначение) подлежат возврату в бюджет, из которого были предоставлены целевые средства, органами государственной власти, органами местного самоуправления, за которыми в соответствии с законодательными и иными нормативными правовыми актами, муниципальными правовыми актами закреплены источники доходов бюджета по возврату остатков целевых средств в порядке, установленном финансовым органом публично-правового образования, из бюджета которого были предоставлены целевые средства, с соблюдением требований.

принятие отдельного постановления Правительства РФ упомянутого выше содержания.

Решению вопроса о возможном недоосвоении средств в 2009 г. субсидий, выделенных из федерального бюджета на финансовое обеспечение опережающего профессионального обучения, могут способствовать указания письма Министерства здравоохранения и социального развития РФ от 25 мая 2009 г. № 23-3/10/2-4032 «О реализации региональных программ, предусматривающих дополнительные мероприятия, направленные на снижение напряженности на рынке труда субъектов Российской Федерации»¹⁷.

Представляется целесообразным рассмотреть вопрос о возможности внесения изменений и дополнений в названное письмо Минсоцздрава России о том, чтобы субъекты РФ имели право в рамках утвержденной региональной программы провести перераспределение средств между мероприятиями (подпрограммами) в зависимости от ситуации на региональном рынке труда с целью полного освоения средств, выделенных в форме субсидий из федерального бюджета бюджетам субъектов РФ на реализацию мероприятий, направленных на снижение напряженности на рынке труда в РФ.

В проекте Федерального закона «О федеральном бюджете на 2010 г. и на плановый период 2011 и 2012 гг.» написано, что Правительство РФ вправе принимать решения о направлении в 2010 г. средств федерального бюджета в размере до 70,0 млрд. руб. на реализацию дополнительных мер по поддержке отраслей экономики РФ, рынка труда и отраслей социальной сферы, а также по социальному обеспечению населения, в том числе путем предоставления

¹⁷ В 3-м и 4-м абзацах пункта 1 Приложения к данному письму под названием «Информация по вопросам реализации региональных программ, предусматривающих дополнительные мероприятия, направленные на снижение напряженности на рынке труда субъектов Российской Федерации» есть указание о том, что регион вправе самостоятельно принимать решение по корректировке перечня организаций, в которых будут реализовываться дополнительные мероприятия, направленные на снижение напряженности на рынке труда субъектов РФ в пределах утвержденных количественных показателей по мероприятиям региональной программы. Кроме того, в случае необходимости корректировки региональной программы по объемам финансирования и количественным показателям участников мероприятий высшее должностное лицо субъекта РФ (руководитель высшего исполнительного органа государственной власти субъекта РФ) представляет в Минздравсоцразвития России заявку на увеличение размера субсидии на реализацию дополнительных мероприятий, направленных на снижение напряженности на рынке труда, и изменение численности участников мероприятий.

межбюджетных трансфертов бюджетам бюджетной системы РФ. В документе также отмечается, что в 2010 г. и последующих годах объем такой поддержки будет постепенно сокращаться, по мере выхода экономики из кризиса, и в первую очередь это будет касаться помощи, оказываемой напрямую из бюджета.

В связи с изложенным можно предположить, что размер субсидий из федерального бюджета на ОПО в 2010 г. уменьшится по сравнению с уровнем 2009 г. В условиях недостаточной определенности макроэкономической ситуации в среднесрочной перспективе, а также повышения требований к эффективности бюджетных расходов необходимо путем внесения изменений и дополнений в действующее законодательство помочь субъектам РФ и органам местного самоуправления освоить субсидии на ОПО из федерального бюджета 2009 г. в полном объеме.

**РЕАЛИЗАЦИЯ
«ПРОГРАММЫ ДОПОЛНИТЕЛЬНЫХ МЕРОПРИЯТИЙ,
НАПРАВЛЕННЫХ НА СНИЖЕНИЕ НАПРЯЖЕННОСТИ НА
РЫНКЕ ТРУДА РЕСПУБЛИКИ МОРДОВИЯ, НА 2009 г.».
ПРОБЛЕМЫ И СОЦИАЛЬНЫЕ РИСКИ
РАЗВИТИЯ СИТУАЦИИ**

Д. М. Борисов

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

dznrm@moris.ru

Последствия мирового финансового кризиса обусловили неблагоприятное развитие ситуации в сфере занятости населения.

В течение 9 месяцев 2009 г. в Республике Мордовия официальный статус безработного получили 13,1 тыс. чел., что в 1,9 раза больше, чем в течение аналогичного периода 2008 г. Численность безработных, зарегистрированных в учреждениях службы занятости, увеличилась с начала года на 2,1 тыс. чел., или на 39,7%, и составила на 1 октября 2009 г. 7,2 тыс. чел. Уровень регистрируемой безработицы по республике на 1 октября 2009 г. составил 1,5%, что на 0,5 процентных пункта выше уровня безработицы, рассчитанного на 1 октября 2008 г. На рынке труда сохраняется дифференциация муниципальных образований по уровню регистрируемой безработицы. Разрыв между максимальным и минимальным уровнем регистрируемой безработицы составил 2,9 раза.

Следствием кризисных явлений в экономике явилось сокращение спроса на рабочую силу. Если за январь – сентябрь 2008 г. в учреждения службы занятости республики было заявлено 38,7 тыс. вакансий, то в течение 9 месяцев 2009 г. – 38,2 тыс. вакансий, что на 1,3% меньше. По состоянию на 1 октября 2009 г. заявленная работодателями в органы службы занятости населения потребность в работниках составила 3,5 тыс. единиц, что на 32,1% меньше, чем на 1 октября 2008 г. Коэффициент напряженности увеличился с 0,9 до 2,3 соответственно. В то же время с начала 2009 г. наметилась тенденция увеличения (в 1,6 раза) количества вакансий, заявленных работодателями в органы службы занятости (с октября 2008 г. по январь 2009 г. количество вакансий уменьшилось в 2,0 раза).

Для выполнения решений Правительства Российской Федерации, направленных на снижение негативных последствий кризиса в республике, был принят ряд мер, направленных на снижение напряженности на республиканском рынке труда.

Разработаны и реализуются «Республиканская целевая программа содействия занятости населения Республики Мордовия на 2009–2011 гг.», утвержденная постановлением Правительства Республики Мордовия от 15 декабря 2008 г. № 566, а также «Программа дополнительных мероприятий, направленных на снижение напряженности на рынке труда Республики Мордовия, на 2009 г.» (далее – программа), утвержденная Постановлением Правительства Республики Мордовия от 12 января 2009 г. № 4.

В рамках реализации переданных полномочий в области содействия занятости населения в январе – сентябре 2009 г. при содействии органов службы занятости населения нашли работу (доходное занятие) 20,8 тыс. граждан, из них 5,1 тыс. безработных граждан, что на 5,4% больше соответствующего периода прошлого года и составляет 98,1% годового показателя программы. Удельный вес трудоустроенных граждан в общей численности граждан, обратившихся в органы службы занятости населения в поисках работы, составил 56,7%.

Оказано содействие в переселении в сельскую местность 27 семьям, что составляет 90,0% годового показателя.

В связи с изменением ситуации в основных видах экономической деятельности, а также в организациях республики постановлениями Правительства Республики Мордовия от 29.06.2009 г. № 290 и от 28.09.2009 г. № 414 внесены изменения в программу, которые согласованы с Минздравсоцразвития России и Межведомственной рабочей группой по мониторингу на рынке труда Правительства Российской Федерации.

В соответствии с данными постановлениями в программу внесены изменения по увеличению:

- численности граждан-участников мероприятий «Организация общественных работ, временного трудоустройства, стажировки в целях приобретения опыта работы безработных граждан, граждан, ищущих работу, включая выпускников образовательных учреждений, а также работников в случае угрозы массового увольнения» с 10 657 чел. до 14 313 чел., а также количества рабочих мест с 3239 до 9280 единиц, с

увеличением объемов финансирования с 174 704,3 тыс. руб. до 224 775,2 тыс. руб.;

- численности граждан, желающих организовать предпринимательскую деятельность и самозанятость, с 210 до 800 чел. и объемов финансирования с 12 348,0 тыс. руб. до 47 275,2 тыс. руб.

Общий объем ассигнований, необходимых на реализацию программы, составляет 342,17 млн. руб.: из федерального бюджета – 325,06 млн. руб. и из республиканского бюджета Республики Мордовия – 17,11 млн. руб.

Для реализации программы дополнительных мероприятий Правительством Республики Мордовия приняты все необходимые нормативно-правовые акты.

В рамках действующей программы по состоянию на 1 октября 2009 г.:

- по организации опережающего профессионального обучения работников, находящихся под риском увольнения, заключено 67 договоров с 33 организациями республики. Приступили к опережающему обучению 1632 работника, 1159 чел. завершили профессиональное обучение и были трудоустроены;

- по организации общественных и временных работ заключены 275 договоров на создание 7803 рабочих мест для участия 14 078 граждан на сумму 196,58 млн. руб., в том числе 50 договоров по стажировке 230 выпускников для приобретения опыта работы на сумму 3,9 млн. руб. Принимают участие в общественных и временных работах 12 593 чел.;

- на предоставление субсидий по организации предпринимательской деятельности поданы заявки от 456 безработных граждан, из них 437 чел. представили бизнес-планы на организацию собственного дела. Получили социальные выплаты на организацию собственного дела 299 безработных граждан (58,6% от численности, предусмотренной программой) на сумму 17,6 млн. руб.;

- в реализации мероприятия оказание адресной поддержки гражданам, включая организацию их переезда в другую местность, для замещения рабочих мест принимает участие 81 организация, принявшая на работу 271 чел., которые переехали для временного трудоустройства. Заключен 271 договор на сумму 8,3 млн. руб.

Реализация программы дополнительных мероприятий позволила

снизить социальную напряженность на республиканском рынке труда:

- снизить масштабы неполной занятости и избежать массовых высвобождений работников организаций республики. Если по состоянию на конец января 2009 г., в режиме неполной рабочей недели по инициативе администрации работали 10,7 тыс. чел., в отпусках без сохранения заработной платы находились 4,8 тыс. чел., в простое при остановке производства – 7,3 тыс. чел., то уже по состоянию на 7 октября 2009 г. в эти цифры составили соответственно 6,9 тыс., 0,2 тыс. и

1,1 тыс. чел.

На 7 октября 2009 г. общая численность работников, предполагаемых к увольнению в связи с ликвидацией организаций либо сокращением численности или штата работников, по данным еженедельного мониторинга, который ведется с начала октября 2008 г.,

составила 12,8 тыс. чел., или 16,2% от среднесписочной численности работников.

За это время фактически высвобождены 6631 чел. Из них было трудоустроено 3133 чел., или 47,2% от числа высвобожденных, в том числе 731 чел. – в прежней организации. В органы службы занятости обратились 2596 чел., из них безработными признаны 58,9%;

- снизить темпы роста и уровень регистрируемой безработицы. Если в апреле 2009 г. численность безработных граждан, зарегистрированных в органах службы занятости населения, составляла 8141 чел. (темп роста 106,0%), то по состоянию на 1 октября 2009 г. – 7223 чел. (темп роста 98,7%). Уровень регистрируемой безработицы снизился с 1,7 до 1,5%;

- создать 7803 временных рабочих места и обеспечить занятость за счет трудоустройства на временные рабочие места, общественные работы, стажировки для приобретения опыта работы безработных граждан, граждан, ищущих работу, включая выпускников образовательных учреждений, а также работников, находящихся в режиме неполного рабочего времени, простое, отпусках по инициативе работодателей;

- повысить профессиональный уровень и сохранить занятость на своем предприятии 1159 работникам, находящимся под угрозой увольнения;

- обеспечить занятость 202 выпускников всех типов учебных заведений и закрепиться в организациях республики на постоянной основе;

- организовать собственное дело 299 безработным гражданам;

- сохранить доходную часть бюджетов всех уровней за счет произведенных налоговых отчислений с фонда оплаты труда работников, участвующих в мероприятиях программы.

Для повышения эффективности и результативности реализации дополнительных мероприятий по снижению напряженности на рынке труда в 2010 г. было бы целесообразным предусмотреть предоставление субсидий из федерального бюджета бюджетам субъектов Российской Федерации на реализацию дополнительных мероприятий, направленных на снижение напряженности на рынке труда субъектов Российской Федерации:

- в части организации опережающего профессионального обучения работников, находящихся под риском увольнения, предусмотреть установление и выплату стипендий в период прохождения опережающего обучения из средств федерального бюджета в размере минимальной оплаты труда, так как собственных средств на выплату средней заработной платы у организаций, как правило, не имеется;

- предусмотреть возмещение издержек по НДС работодателям, организующим общественные работы, временное трудоустройство, стажировку для приобретения опыта работы безработных граждан, граждан, ищущих работу, включая выпускников образовательных учреждений, а также работников в случае массового увольнения;

- в части организации стажировки для приобретения опыта работы безработных граждан, граждан, ищущих работу, включая выпускников образовательных учреждений, предусмотреть материальное стимулирование наставничества в размере не ниже минимальной оплаты труда.

Основными проблемами на рынке труда Республики Мордовия будут:

- **сохранение тенденции превышения предложения рабочей силы над спросом.** Так, по состоянию на 1 октября 2009 г. в учреждениях службы занятости населения в поисках работы зарегистрировано 8,0 тыс. чел. (163,8% к соответствующему периоду прошлого года). В течение 9 месяцев 2009 г. официальный статус

безработного получили 13,1 тыс. чел., что в 1,9 раза больше, чем в течение аналогичного периода 2008 г. Численность безработных, зарегистрированных в учреждениях службы занятости, увеличилась с начала года на 2,1 тыс. чел., или на 39,7%, и составила на 1 октября 2009 г. 7,2 тыс. чел.;

- **снижение численности работников в организациях и на предприятиях республики.** Так, среднесписочная численность работников по числу организаций за январь – август 2009 г. составила 270,9 тыс. чел. и снизилась по сравнению с соответствующим периодом 2008 г. на 6,0%;

- **сокращение спроса на рабочую силу.** Если за январь – сентябрь 2008 г. в учреждения службы занятости республики было заявлено 38,7 тыс. вакансий, то в течение 9 месяцев 2009 г. – 38,2 тыс. вакансий, что на 1,3% меньше. По состоянию на 1 октября 2009 г. заявленная работодателями в органы службы занятости населения потребность в работниках составила 3,5 тыс. единиц, что на 32,1% меньше, чем на 1 октября 2008 г., что обусловило изменение коэффициента напряженности на сегменте рынка труда, контролируемого службой занятости (отношение численности незанятых граждан к числу вакантных рабочих мест). Коэффициент напряженности увеличился с 0,9 до 2,3 соответственно;

- **усиление несоответствий профессионально-квалификационной и территориальной структуры спроса на рабочую силу и ее предложения.** Доля вакансий по рабочим профессиям в общем количестве составляет 91,6%, в то же время в общей численности обратившихся в поиске работы граждан доля ранее работавших по рабочим профессиям меньше половины и составляет 42,3%. Основное количество заявленных в службу занятости вакансий (около 41,0% от общего их числа) сосредоточены в г. Саранске, где на одного незанятого гражданина приходилось в среднем 1,3 вакансии, а в остальных муниципальных образованиях республики на одну вакансию приходится в среднем от 18 до 5 чел.;

- **сохранение значительной дифференциации муниципальных районов республики по уровню безработицы.** Разрыв между максимальным (2,9%) и минимальным (1,0%) уровнем регистрируемой безработицы за 9 месяцев 2009 г. составил 2,9 раза (за соответствующий период 2008 г. – 3,3 раза);

- **сохранение низкой территориальной и профессиональной трудовой мобильности рабочей силы.** Наличие низкой мобильности рабочей силы обусловлено отсутствием достаточно развитого рынка жилья и внутрипроизводственной системы профессионального обучения и переобучения кадров;

- **сохранение уровня безработицы в сельской местности.** Доля безработных граждан, проживающих в сельской местности, составляет 41,0%;

- **увеличение масштабов вынужденной неполной занятости.** В целом на неполный режим рабочего времени в конце сентября 2009 г. перешли предприятия с общей численностью персонала 8,2 тыс. чел. Количество работников, занятых неполное рабочее время, составило 6,8 тыс. чел., находящихся в простое – 1,2 тыс. чел., в отпусках без сохранения заработной платы – 0,2 тыс. чел.;

- **изменение структурного состава безработных граждан в части увеличения доли отдельных социально-демографических групп населения,** в том числе молодежи, не имеющей опыта работы, лиц предпенсионного возраста, женщин с малолетними детьми, инвалидов, граждан, длительное время не работавших и в связи с этим утративших свою квалификацию, и др. Высокая доля неконкурентоспособных категорий граждан приведет к увеличению продолжительности безработицы.

В случае развития ситуации с занятостью населения республики по оптимистическому сценарию (предполагающему оживление в экономике вследствие продолжения реализации инвестиционных программ и поддержки государством внутреннего спроса, осуществления ряда крупных инвестиционных проектов предприятий и инфраструктурных проектов), по прогнозным данным, общая численность безработных (по методологии Международной организации труда) в 2009 г. может возрасти до 22,0 тыс. чел., уровень регистрируемой безработицы может подняться до 4,7% экономически активного населения. Численность безработных, зарегистрированных в органах службы занятости населения, в среднегодовом исчислении может составить 8,5 тыс. чел. (1,9% экономически активного населения).

Пессимистический сценарий развития событий предполагает, что общая численность безработных в 2009 г. может вырасти до 23,5 тыс. чел. (5,0% экономически активного населения), численность

безработных, зарегистрированных в службе занятости, в среднегодовом исчислении может составить 10,5 тыс. чел. (2,2% экономически активного населения), а в 2010 г. – 12,5 тыс. чел.

Для недопущения роста регистрируемой безработицы в регионе и предотвращения негативных последствий финансово-экономического кризиса в 2010 г. потребуются дополнительные мероприятия по поддержанию занятости населения республики, сохранению мотивации к трудовой деятельности у безработных граждан, получению дополнительного дохода.

В настоящее время ведется разработка «Программы дополнительных мероприятий, направленных на снижение напряженности на рынке труда Республики Мордовия, на 2010 г.».

КРИТЕРИИ ВЫБОРА ВУЗА, СПЕЦИАЛЬНОСТИ И ОЖИДАНИЯ ОТ ПОЛУЧЕНИЯ ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ ПЕРВОКУРСНИКОВ И РОДИТЕЛЕЙ АБИТУРИЕНТОВ

Д. В. Братищенко

Байкальский государственный университет экономики и права, г. Иркутск

bratischenko@gmail.com

В Иркутской области за последние 18 лет, как и во всей РФ, значительно увеличилась численность студентов вузов. В 1990/91 учебном году численность обучающихся в вузах области составляла 60,2 тыс. чел., а к 2007/08 учебном году она увеличилась до 122,7 тыс. чел. [2]. В наибольшей степени это касалось экономических вузов, вместе с тем во многих учебных заведениях ВПО другого профиля были открыты экономические и управленческие факультеты. Также в области появились негосударственные вузы и филиалы вузов, расположенных в других регионах. В целом к 2008 г. в области насчитывалось 36 учреждений ВПО, тогда как в 1991 г. – только 9 [2].

Увеличение желающих получить высшее образование во многом обусловлено требованиями рынка труда. В последнее время в качестве одного из основных требований работодателей, при приеме различных групп персонала, является наличие у кандидатов ВПО. Так, для

должности специалиста линейного или функционального подразделения это требование применяется в 72–80% случаев [1, с. 18]. В результате определенная группа поступающих в вузы стремится получить в первую очередь не профессиональные знания и умения, а диплом государственного образца.

Для выявления основных ожиданий от получения высшего экономического и управленческого образования в июне – июле 2009 г. было проведено анкетирование родителей абитуриентов (105 чел.), а в октябре 2009 г. – первокурсников экономических и управленческих факультетов (310 чел.) Байкальского государственного университета экономики и права¹ (БГУЭП). Результаты проведенного исследования представлены в данной статье.

Опрошенные студенты обучаются по нескольким специальностям специалитета: менеджмент организации; экономика и управление на предприятии (транспорт, связь, лесной комплекс); экономика и менеджмент в инвестиционно-строительном бизнесе и недвижимости; управление персоналом; экономика труда; финансы и кредит и по нескольким направлениям бакалавриата: землеустройство и кадастры; лесное дело; информатика и вычислительная техника.

По основному вопросу, а именно о цели получения ВПО, мнения родителей абитуриентов и первокурсников противоположны (табл. 1).

Таблица 1

Распределение ответов респондентов на вопрос:
«Какая, на Ваш взгляд, на сегодняшний день
основная цель получения высшего образования?» (в %)

Варианты ответа	Студенты I курса	Родители абитуриентов
Без диплома о высшем образовании невозможно устроиться на высокооплачиваемую работу	62	32
Высшее образование формирует набор знаний и умений в профессиональной области	37	68

¹ В 1930 г. Постановлением Совета Народных Комиссаров СССР финансовое отделение экономического факультета Иркутского государственного университета, созданное в 1920 г., было реорганизовано в самостоятельный Сибирский финансово-экономический институт (СФЭИ), с 2001 г. БГУЭП.

Другое	1	0
--------	---	---

На основании данных, представленных в табл. 1, хорошо видно, что большая часть родителей абитуриентов, а именно 68%, отмечает важность получения именно знаний. В то время как для студентов I курса основной целью обучения является получение диплома, поскольку без него «невозможно успешно трудоустроиться», а не профессиональных знаний. В качестве подтверждения приведем распределение ответов респондентов на вопрос о возможных результатах обучения (табл. 2).

Несмотря на тот факт, что 62% из числа опрошенных студентов I курса указали, что для них важно в процессе обучения получить высокий уровень знаний, только 38% опрошенных указали важность получить умение овладевать новыми знаниями и еще меньше (30%) – получить практические навыки, которые сразу могут пригодиться в работе. Тогда как 47% родителей абитуриентов (третье место по важности) отметили важность получения практических навыков.

Таблица 2

Распределение ответов респондентов на вопрос:
«Для Вас наиболее важно в результате обучения в вузе получить?/
Для Вас наиболее важно, что Ваш ребенок
в результате обучения в вузе?» (в %)*

Варианты ответа	Респонденты	
	Студенты I курса	Родители абитуриентов
Получить высокий уровень знаний	62	61
Получить диплом об окончании вуза	52	33
Получить умение овладевать новыми знаниями, которые помогут быстро адаптироваться на рабочем месте	38	47
Получить практические навыки, которые можно сразу использовать в работе	30	36
Получить высокооплачиваемую профессию	51	27
Получить профессию, которая интересна, соответствует способностям	33	57
Другое	1	2

* Респонденты могли отметить до трех вариантов ответов.

Из числа первокурсников 52% опрошенных на второе место по значимости поставили получение диплома, а на третье – получение высокооплачиваемой работы (51%). Родители поступавших на первое место по значимости также поместили важность получения высокого уровня знаний (61%), на второе – получение интересной профессии. В то же время получить профессию, которая интересна, соответствует способностям, важно только для 33% первокурсников.

Вообще одним из наиболее значимых критериев, на основании которого студенты I курса выбирали специальность для обучения, является желание по окончании вуза работать в данной области, его отметили 61% опрошенных. Для того чтобы более точно узнать у первокурсников об их желании работать по получаемой специальности, им был задан уточняющий вопрос, распределение ответов на который представлено в табл. 3.

Таблица 3

Распределение ответов респондентов (первокурсников) на вопрос:
«Хотите ли вы в будущем работать по получаемой специальности?»
(в %)

Варианты ответа				
Да, скорее всего	Может быть, да, может быть, нет	Скорее всего нет	Наверняка нет	Затрудняюсь ответить
75	19	2	1	3

Данные, представленные в табл. 3, свидетельствуют о том, что в той или иной мере уверены в своем желании работать по получаемой специальности 75% первокурсников, 22% – не определились.

Вторым по значимости для респондентов, отмеченным 53% первокурсников, критерием выбора специальности оказался факт наличия спроса на специалистов данной профессии со стороны рынка труда. Для уточнения мнения студентов о возможности их трудоустройства после окончания обучения им был тоже задан уточняющий вопрос, распределение ответов на который представлено в табл. 4.

Высокий уровень неуверенности (50%) в востребованности рынком труда выпускников уровня бакалавриат со стороны студентов во многом объясняется тем фактом, что в 2009 г. в БГУЭП

осуществлялся только первый набор желающих обучаться по данному уровню подготовки.

Возможно, по этой причине 45% первокурсников бакалавриата планируют сразу после получения диплома продолжить свое обучение в магистратуре. Еще 13% планируют также продолжить обучение, но хотят сначала получить практические навыки, поработав по полученной профессии. Только 11% респондентов, при 32% не определившихся, однозначно указали на нежелание в дальнейшем обучаться в магистратуре.

Если проанализировать причину поступления респондентов на уровень подготовки бакалавриат, то в качестве основного мотива выступает отсутствие подобных специальностей в специалитете (39,5%). Период обучения (четыре года) повлиял на выбор 26,3% первокурсников, а доля указавших собственный вариант ответа составила 29,8% и наиболее часто встречающимися ответами стали: «Не удалось поступить в специалитет», «Низкий проходной балл», «Возможность поступить на бюджет». Небольшая доля тех, на кого повлияла меньшая стоимость обучения (5,3%), объясняется тем, что из общего числа опрошенных только 16% обучается на коммерческой основе.

Таблица 4

Распределение ответов респондентов на вопрос:
«Востребованы ли выпускники специальности,
по которой Вы обучаетесь, на рынке труда?» (в %)

Варианты ответа	Всего студентов	Из них обучающихся по программам специалитета	Из них обучающихся по направлениям бакалавриата
Да, выпускники легко могут найти работу по специальности и получать хорошую зарплату	40	40	42
Да, найти работу по специальности легко, таких специалистов не хватает, но только с невысокой зарплатой	7	7	8
Нет, эта специальность не дефицитна, у выпускников	15	17	0

могут возникнуть сложности с трудоустройством			
Затрудняюсь ответить	38	36	50

В той или иной мере наличие большего, чем в среднем по специалитету, количества бюджетных мест, меньший конкурс и требования не «стандартных» сданных ЕГЭ (биология, информатика и информационно-коммуникационные технологии) повлияли на решение студентов I курса поступать на бакалавриат. Это подтверждает распределение ответов (да – 55%; нет – 45%) на следующий вопрос анкеты: «На Ваше решение о выборе уровня подготовки бакалавриат повлияло наличие большего количества бюджетных мест, меньшего конкурса на поступление, в сравнении с программами специалитета?»

Для 60% поступивших на специалитет существовал другой фактор выбора специальности – присваиваемая по окончании обучения квалификация (менеджер, менеджер-экономист, экономист).

Общими для всех опрошенных студентов, как бакалавриата, так и специалитета, являются критерии выбора вуза (табл. 5).

Таблица 5

Распределение ответов респондентов на вопрос:
«Чем Вы руководствовались при выборе вуза?» (в %) *

Варианты ответа	Студенты I курса	
	Специалитет	Бакалавриат
Стоимость обучения	25	18
Престиж вуза	58	55
Качество образования	61	63
Вуз является профильным по выбранной специальности	36	8
Хорошая ресурсная и техническая база вуза	27	29
Не сложно учиться	8	16
В других вузах нет выбранной специальности	10	18
Другое	4	8

* Респонденты могли отметить до трех вариантов ответов.

Как видно из табл. 5, для поступивших при выборе вуза в наибольшей степени было важно качество образования, на него указали 61% респондентов, вторым по важности стала репутация вуза, его престиж (58%). Третьим по значимости фактором был профиль

образовательного учреждения, тогда как для бакалавров – хорошая ресурсная и техническая база. Среди вариантов, предложенных самими анкетировемыми, наибольшее число раз упоминалось месторасположение вуза и наличие общежития.

Если же посмотреть на источники информации, которыми пользовались абитуриенты для получения данных о вузе и специальности, то 75% первокурсников использовали для этой цели Интернет, на долю советов родственников и знакомых приходится 43%, печатных СМИ – 22%.

В итоге можно сделать вывод о присутствии при выборе специальности для обучения влияния ее престижа (40% студентов) и в некоторых случаях поступления на основании решения родственников – вуз и специальность за 14% респондентов выбирали родственники. Возможно, следствием этого является присутствие, уже сразу после поступления, неуверенности в желании работать по получаемой специальности у 22% и отсутствие такого желания у 3% респондентов. Также 38% студентов не знают, востребованы или нет выпускники их профиля.

Если же у опрошенных студентов возникнут трудности с трудоустройством, то 21% из них готовы переучиться, получив новое образование, 12% будут искать работу не по полученной специальности. Будут готовы повысить квалификацию 36%, возможно, при помощи курсов и тренингов, 6% собираются продолжать искать работу по специальности и только 1% вообще не собирается работать по получаемой профессии. В целом полностью уверены, что не столкнутся с трудностями при поиске работы, 22% первокурсников. Среди 2%, назвавших свой вариант ответа, большинство готовы создать собственное дело.

Список литературы

1. Спрос на рабочую силу – мнение работодателей: Информационный бюллетень. М., 2006. 64 с.
2. Статистика российского образования: [Электронный ресурс]. – Режим доступа: // <http://stat.edu.ru>

ОБЕСПЕЧЕНИЕ ВЫСОКОТЕХНОЛОГИЧНЫХ СЕКТОРОВ ЭКОНОМИКИ ВЫПУСКНИКАМИ СИСТЕМЫ ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ И КАДРАМИ ВЫСШЕЙ НАУЧНОЙ КВАЛИФИКАЦИИ

В. А. Гуртов, Л. М. Серова, И. В. Пенние

Центр бюджетного мониторинга

Петрозаводского государственного университета, г. Петрозаводск

vgurt@psu.karelia.ru, larisat@psu.karelia.ru, ipennie@psu.karelia.ru

1. Актуальность темы

К высокотехнологичным сегментам рынка труда, согласно долгосрочному прогнозу социально-экономического развития до 2020 г., относятся следующие отрасли экономики:

- авиационная промышленность и двигателестроение;
- ракетно-космическая промышленность;
- судостроительная промышленность;
- радиоэлектронная промышленность;
- атомный энергопромышленный комплекс;
- информационно-коммуникационные технологии.

В высокотехнологичных секторах экономики (ВСЭ) Россия обладает серьезными конкурентными преимуществами или претендует на их создание в среднесрочной перспективе¹. Поэтому важным является мониторинг и прогнозирование обеспечения высокотехнологичных отраслей экономики выпускниками системы высшего, среднего начального профессионального образования и кадрами высшей научной квалификации.

2. Сложность проблемы

Для проведения анализа и прогнозирования обеспеченности ВСЭ кадрами недостаточно хорошо проработан существующий методический инструментарий, а именно:

¹ Концепция долгосрочного социально-экономического развития Российской Федерации на период до 2020 г. Утверждена Распоряжением Правительства Российской Федерации от 17 ноября 2008 г. № 1662-р.

• В Общероссийском классификаторе видов экономической деятельности (ОКВЭД) не существует разделов экономической деятельности с таким наименованием².

• Нет утвержденных перечней видов экономической деятельности, входящих в ВСЭ (за исключением сектора «Информационно-коммуникационные технологии»).

• Учебные и научные специальности, по которым осуществляется подготовка кадров по профилю ВСЭ, распределены по различным укрупненным группам специальностей и отраслям науки.

• Традиционные подходы к прогнозированию потребностей экономики в кадрах с различным уровнем образования и анализ обеспечения этих потребностей системой высшего и послевузовского профессионального образования нуждаются в модернизации.

В связи с этим предварительно необходимо было разработать:

• Перечни видов экономической деятельности, входящих в ВСЭ.

• Перечни учебных и научных специальностей, по которым осуществляется подготовка кадров по профилю ВСЭ.

При формировании перечня видов экономической деятельности, относящихся к ВСЭ, проводился экспертный анализ наименований разделов, подразделов, классов, подклассов, видов экономической деятельности классификатора ОКВЭД на предмет соответствия профилю деятельности в ВСЭ.

Формирование перечня учебных специальностей, по которым осуществляется подготовка кадров для ВСЭ, проводилось на основе анализа наименований специальностей ВПО и СПО Общероссийского классификатора специальностей по образованию (ОКСО) и классификатора специальностей НПО. В будущем для уточнения перечня специальностей можно проанализировать федеральные государственные образовательные стандарты (ФГОС)³. Основным критерием выбора специальностей при этом должно являться формирование у студентов целостной совокупности теоретических и практических знаний и компетенций, наиболее востребованных в

² Общероссийский классификатор видов экономической деятельности, продукции и услуг. Утвержден Постановлением Правительства РФ от 17 февраля 2003 г. № 108.

³ Положение о профессиональном стандарте. Утверждено Распоряжением Президента РСПП от 28 июня 2007 г. № РП-46. Утвержденные профессиональные стандарты.

высокотехнологичных секторах национальной экономики, в том числе необходимо учитывать пороговое значение суммарного объема учебных курсов (зачетных единиц), соответствующее достижению этой цели.

При формировании перечня научных специальностей, по которым осуществляется подготовка кадров высшей научной квалификации (ВНК) для ВСЭ, проводился анализ наименований Общероссийского классификатора специальностей высшей научной квалификации (ОКСВНК)⁴ на предмет отношения к профилю ВСЭ. Кроме этого, учитывались требования профессионально-квалификационного соответствия выпускаемых кадров ВНК для сферы ВСЭ, заложенных в паспортах научных специальностей.

⁴ ОКСВНК.

3. Обеспечение высокотехнологичных отраслей экономики выпускниками системы профессионального образования

3.1. Подготовка кадров системой высшего профессионального образования по профилю деятельности высокотехнологичных секторов экономики

В настоящее время действующие перечни направлений подготовки и специальностей, согласно ОКСО, включают 644 направления подготовки и специальности высшего, 260 специальностей среднего и 288 профессий начального профессионального образования.

Подготовка кадров по учебным специальностям, соответствующим профилю деятельности высокотехнологичных секторов экономики, осуществляется по 179 специальностям и направлениям подготовки высшего, 44 специальностям среднего, 56 профессиям начального профессионального образования (табл. 1).

Таблица 1

Подготовка кадров для высокотехнологичных отраслей экономики системой профессионального образования в 2008 г.

Наименование высокотехнологичных секторов экономики	Высшее профессиональное образование		Среднее профессиональное образование		Начальное профессиональное образование	
	Количество специальностей	Прием	Количество специальностей	Прием	Количество специальностей	Прием
Авиационная промышленность и двигателестроение	27	5916	5	1932	8	658
Ракетно-космическая промышленность	25	4539	7	2726	8	657
Судостроительная промышленность	19	3671	8	8046	13	2597
Радиоэлектронная промышленность	47	25 530	9	7782	22	32 264
Атомный энергопромышленный комплекс	19	3576	6	2750	11	5118
Информационно-коммуникационные технологии	51	70 274	11	50 715	4	33 326

Тенденции, которые сложились в сфере подготовки квалифицированных кадров по учебным специальностям и профессиям, соответствующим профилю деятельности ВСЭ, характеризуются следующим образом.

По всем уровням профессионального образования за последние 4 года наблюдается тенденция снижения приема по учебным специальностям и профессиям, соответствующим профилю деятельности высокотехнологичных отраслей экономики (рис. 1, 2, 3).

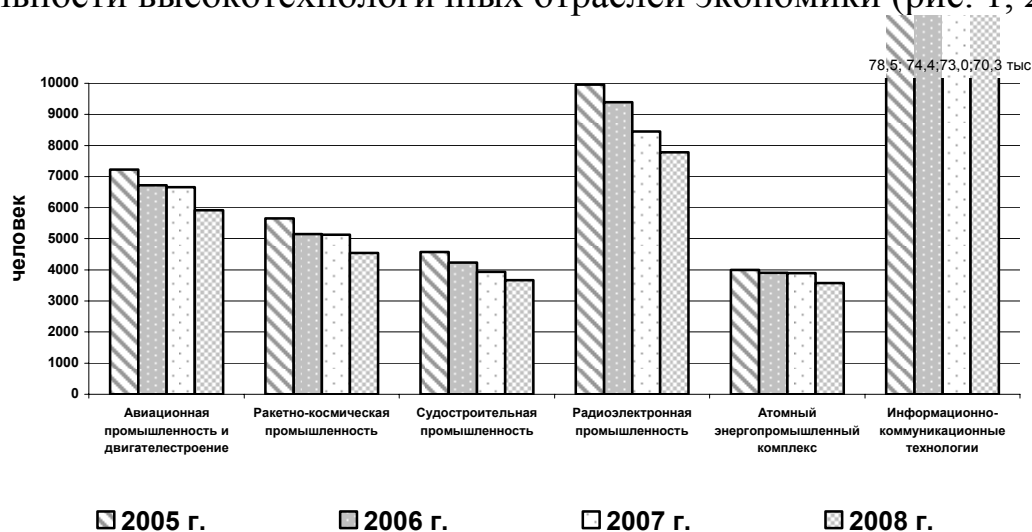


Рис. 1. Динамика приемов системы высшего профессионального образования за 2005–2008 гг. высокотехнологичных секторов экономики

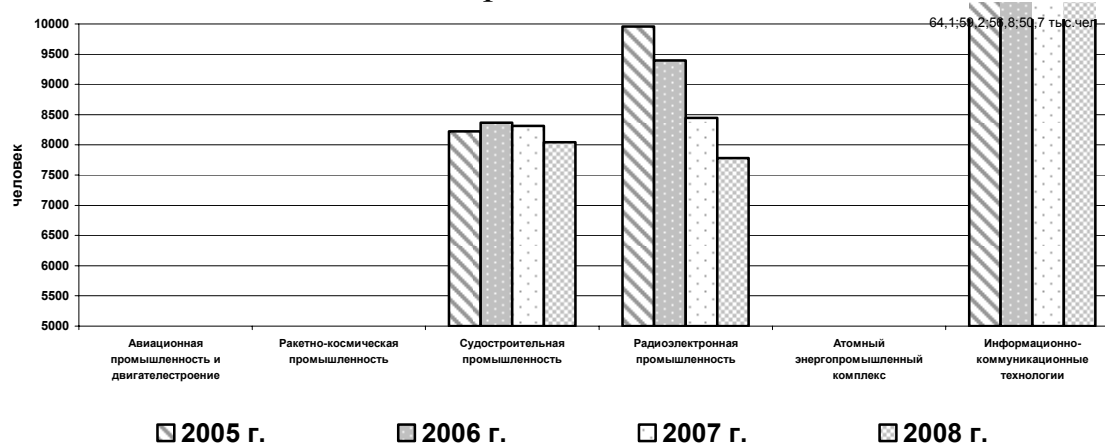


Рис. 2. Динамика приемов системы среднего профессионального образования за 2005–2008 гг. высокотехнологичных секторов экономики

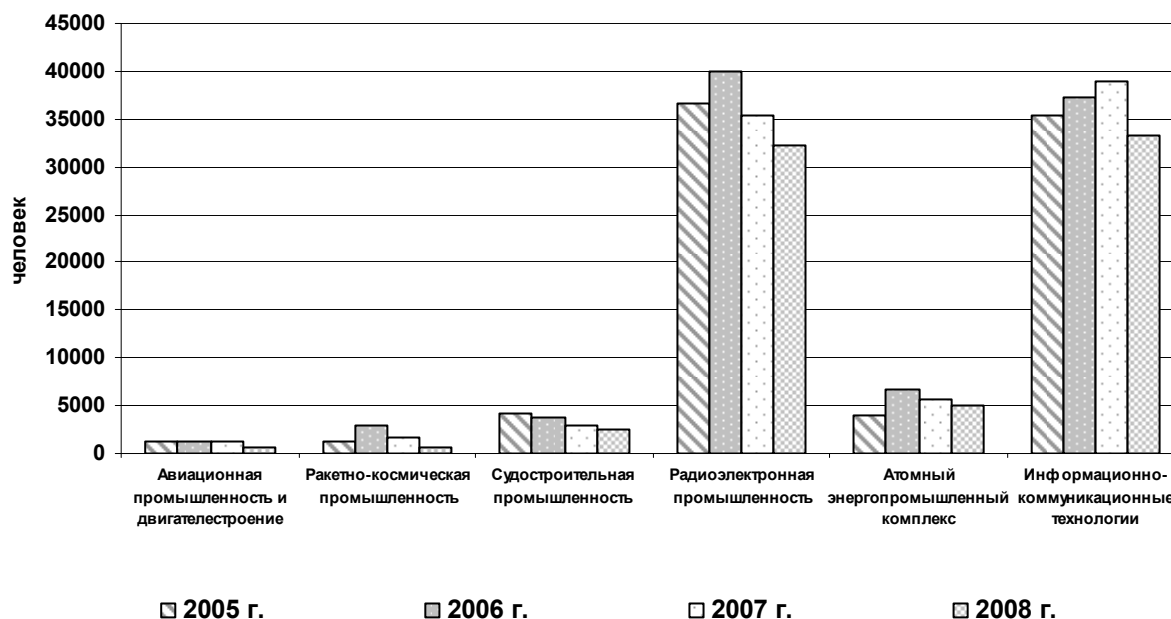


Рис. 3. Динамика приемов системы начального профессионального образования за 2005–2008 гг. высокотехнологичных секторов экономики

Как видно из представленных рисунков, наименьший прием (менее 5 тыс. чел.) по всем уровням профессионального образования наблюдался по специальностям для ВСЭ «Авиационная промышленность и двигателестроение», «Ракетно-космическая промышленность», а наибольший прием – по специальности ВСЭ «Информационно-коммуникационные технологии» (40–80 тыс. чел. в зависимости от уровня профессионального образования).

По всем уровням профессионального образования за последние 4 года наблюдается тенденция снижения выпусков по учебным специальностям и профессиям, соответствующим профилю деятельности высокотехнологичных отраслей экономики (рис. 4). Тенденция снижения выпусков сохранится на период с 2009 по 2013 г., согласно данным приемам за 2004–2008 гг. с учетом коэффициентов отсева, примерно составляющего 20%.

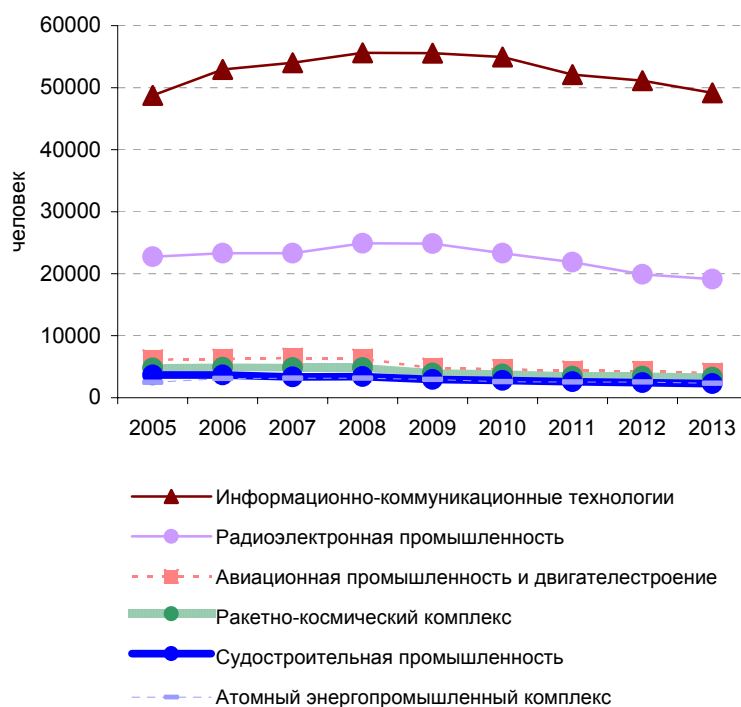


Рис. 4. Динамика выпусков системы высшего профессионального образования за 2005–2008 гг. высокотехнологичных секторов экономики

3.2. Анализ динамики численности кадров в высокотехнологичных секторах экономики

Для оценки численности кадров в ВСЭ использовались данные о среднесписочной численности работников по видам экономической деятельности за 2005–2008 гг.⁵ Численность работников по каждому ВСЭ получена путем суммирования работников по видам экономической деятельности, относящимся к данному ВСЭ. Так, в табл. 2 приведены полученные таким образом данные о численности работников по ВСЭ «Судостроительная промышленность» и «Радиоэлектронная промышленность» за 2008 г.

Аналогичным образом (суммированием по ВЭД, относящихся к ВСЭ) были получены оценки численности работников по всем высокотехнологичным секторам. В табл. 3 приведены данные среднесписочной численности работников во всех

⁵ Форма федерального статистического наблюдения по форме № 1-Т «Сведения о среднесписочной численности работников и заработной плате по видам экономической деятельности». 2004–2008.

ВЫСОКОТЕХНОЛОГИЧНЫХ СЕКТОРАХ ЭКОНОМИКИ В ДИНАМИКЕ ЗА 2005–2008
ГГ.

Таблица 2

**Среднесписочная численность работников ВСЭ
«Судостроительная промышленность» и «Радиоэлектронная
промышленность» в 2008 г.**

Код и наименование видов экономической деятельности		Среднесписочная численность работников за 2008 г.
Судостроительная промышленность		
DM	ПРОИЗВОДСТВО ТРАНСПОРТНЫХ СРЕДСТВ И ОБОРУДОВАНИЯ	
35.11	Строительство и ремонт судов	116 928
35.12	Строительство и ремонт спортивных и туристских судов	1183
<i>В целом по видам экономической деятельности судостроительной промышленности</i>		118 111
Радиоэлектронная промышленность		
DL	ПРОИЗВОДСТВО ЭЛЕКТРООБОРУДОВАНИЯ, ЭЛЕКТРОННОГО И ОПТИЧЕСКОГО ОБОРУДОВАНИЯ	
32.1	Производство электро- и радиоэлементов, электровакуумных приборов	43 110
32.20.1	Производство радио- и телевизионной передающей аппаратуры	45 638
32.20.3	Производство частей теле- и радиопередающей аппаратуры, телефонной или телеграфной электроаппаратуры	723
32.30.4	Производство микрофонов, громкоговорителей, наушников, приемной аппаратуры для радиотелефонной или радиотелеграфной связи	2884
33.20.2	Производство радиолокационной, радионавигационной аппаратуры и радиоаппаратуры дистанционного управления	46 919
32.9	Производство электро- и радиоэлементов, электровакуумных приборов, передающей аппаратуры	144 859
<i>В целом по видам экономической деятельности радиоэлектронной промышленности</i>		284 133

Таблица 3

Динамика среднесписочной численности работников
в высокотехнологичных секторах экономики за 2005–2008 гг.

Наименование высокотехнологичных секторов экономики	Годы			
	2005	2006	2007	2008
Авиационная промышленность и двигателестроение	348 427	331 867	332 904	322 070
Ракетно-космическая промышленность	207 037	197 197	197 813	190 018
Судостроительная промышленность	128 690	122 573	122 956	118 111
Радиоэлектронная промышленность	340 257	333 283	347 461	284 133
Атомный энергопромышленный комплекс	82 478	82 713	83 093	69 380
Информационно-коммуникационные технологии	885 247	893 576	907 616	926 307
Всего работников в ВСЭ	1 346 144	1 309 140	1 327 942	1 136 018

Данные табл. 3 показывают устойчивую тенденцию к уменьшению численности работников в ВСЭ, за исключением информационно-коммуникационных технологий. Уменьшение интегральной численности работников по всем ВСЭ составляет около 4%, наибольшее уменьшение (около 16%) наблюдалось по ВСЭ «Судостроительная промышленность» и «Радиоэлектронная промышленность».

3.3. Расчет потребностей высокотехнологичных секторов экономики в кадрах с профессиональным образованием

За основу методического подхода для расчета потребностей ВСЭ в кадрах была взята макроэкономическая методика прогнозирования потребностей экономики в кадрах, разработанная Центром бюджетного мониторинга ПетрГУ⁶. Данная методика позволяет провести расчет потребности по агрегированным разделам экономической деятельности согласно классификатору ОКВЭД и 28 укрупненным группам специальностей. Переход на уровень ВСЭ требует детализации расчета уже по видам экономической

⁶ Гуртов В. А. Питухин Е. А., Серова Л. М. Моделирование потребностей экономики в кадрах с профессиональным образованием // Проблемы прогнозирования. 2007. № 6. С. 91–107.

деятельности, относящихся к ВСЭ (детализация видов деятельности до 5- и 6-значного представления по классификатору ОКВЭД), и образовательным специальностям, по которым осуществляется подготовка специалистов для ВСЭ.

Этапы расчета потребностей экономики для высокотехнологичного сектора экономики в кадрах с профессиональным образованием следующие:

1. Интегральный расчет потребности экономики в кадрах с высшим, средним и начальным профессиональным образованием для 27 разделов экономической деятельности с использованием макроэкономической методики прогнозирования ЦБМ ПетрГУ.

2. Детализация полученного результата по видам экономической деятельности, относящихся к ВСЭ, внутри разделов экономической деятельности с учетом долей среднесписочной численности работников видов в разделах.

3. Детализация расчетной потребности каждого вида экономической деятельности высокотехнологичного сектора экономики по образовательным специальностям профиля данного ВСЭ. При этом необходимо использовать экспертные матрицы профессионально-квалификационного соответствия «виды экономической деятельности ВСЭ – специальности по профилю ВСЭ».

На практике при расчете потребностей ВСЭ в кадрах были выполнены только первые два этапа, поскольку разработка матриц профессионально-квалификационного соответствия «виды экономической деятельности ВСЭ – специальности по профилю ВСЭ» – отдельная большая задача, требующая привлечения большого количества экспертов из числа промышленников, работающих в ВСЭ, и научного сообщества. Размерность такой матрицы, например для ВСЭ «Информационно-коммуникационные технологии» («ИКТ»), для высшего профессионального образования составляет: 10 видов экономической деятельности x 51 учебную специальность по профилю «ИКТ». Для каждого ВСЭ необходимо разработать 3 матрицы для высшего, среднего и начального профессионального образования.

Расчет потребностей ВСЭ в специалистах с ВПО по первым двум этапам показан на примере «ИКТ» в табл. 4. Первым этапом были рассчитаны потребности экономики в специалистах с ВПО по разделам DL, G, K. Далее на основе данных о среднесписочной численности работников ВЭД ВСЭ внутри этих разделов (столбец 4)

были определены доли работников в ВСЭ (столбец 5). С использованием этих долей и в последних трех столбцах определены потребности по ВЭД «ИКТ». В последней строке таблицы приведены суммарные значения по всем ВЭД, относящимся к сектору «ИКТ».

Таблица 4

Расчет прогнозной потребности по видам экономической деятельности ВСЭ «Информационно-коммуникационные технологии» в специалистах с высшим профессиональным образованием

Код по ОКВЭД	Код подраздела ОКВЭД			Наименование вида экономической деятельности	Среднесписочная численность работников за 2008 г.	Доля работников по ВСЭ (%)	Потребность в специалистах с высшим профессиональным образованием		
							2009 г.	2010 г.	2011 г.
DL	ПРОИЗВОДСТВО ЭЛЕКТРООБОРУДОВАНИЯ, ЭЛЕКТРОННОГО И ОПТИЧЕСКОГО ОБОРУДОВАНИЯ				912 100	100,00	7114	7143	7050
DL	30	-	-	Производство офисного оборудования и вычислительной техники	23 639	2,59	184	185	183
	32	32.2	-	Производство передающей аппаратуры, аппаратуры для проводной телефонной и телеграфной связи	94 462	10,36	737	740	730
		32.3	-	Производство аппаратуры для приема, записи, воспроизведения звука и изображения	13 843	1,52	108	108	107
G	ОПТОВАЯ И РОЗНИЧНАЯ ТОРГОВЛЯ; РЕМОНТ АВТОТРАНСПОРТНЫХ СРЕДСТВ, МОТОЦИКЛОВ, БЫТОВЫХ ИЗДЕЛИЙ				5 689 026	100,00	38 606	38 903	41 278

И ПРЕДМЕТОВ ЛИЧНОГО ПОЛЬЗОВАНИЯ									
--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

Продолжение табл. 4

G	51		51.64.2	Оптовая торговля компьютерами и периферийными устройствами	58 268	1,02	395	398	423	
I	ТРАНСПОРТ И СВЯЗЬ				4 132 021	100,00%	27 523	28 267	28 537	
I	64	64.2	-	Деятельность в области электросвязи	498 599	12,07	3321	3411	3443	
K	ОПЕРАЦИИ С НЕДВИЖИМЫМ ИМУЩЕСТВОМ, АРЕНДА И ПРЕДОСТАВЛЕНИЕ УСЛУГ				4 444 756	100,00	63 109	63 788	64 919	
K	72	72.1	72.10	-	Консультирование по аппаратным средствам вычислительной техники	19 382	0,44	275	278	283
		72.2	72.20	-	Разработка программного обеспечения и консультирование в этой области	93 823	2,11	1332	1346	1370
		72.3	72.30	-	Обработка данных	39 200	0,88	557	563	573
		72.4	72.40	-	Деятельность по созданию и использованию баз данных и информационных ресурсов	67 159	1,51	954	964	981
		72.5	72.50	-	Техническое обслуживание и ремонт офисных машин и вычислительной техники	29 075	0,65	413	417	425
		72.6	72.60	-	Прочая деятельность, связанная с	47 125	1,06	669	676	688

				использованием вычислительной техники и информационны х технологий					
Суммарные данные по специалистам ИКТ					984 575		8945	9086	9206

Полученные результаты прогнозных потребностей всех высокотехнологичных секторов экономики в специалистах с высшим профессиональным образованием приведены в таблице 5.

Таблица 5

**Прогнозная потребность экономики по видам
экономической деятельности ВСЭ в специалистах
с высшим профессиональным образованием, 2009–2015 гг.**

Наименование высокотехнологичного сектора экономики	Годы						
	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015
Радиоэлектронная промышленность	2729	2740	2704	2888	2859	2902	2905
Атомный энергопромышленный комплекс	701	712	718	738	729	730	724
Информационно- коммуникационные технологии	8945	9086	9206	9487	9496	9657	9658
Авиационная промышленность и двигателестроение	2770	2835	2712	2788	2800	2861	2891
Ракетно-космическая промышленность	1394	1421	1364	1403	1410	1440	1455
Судостроительная промышленность	1016	1036	995	1022	1027	1050	1061

Прогнозная оценка ежегодной дополнительной потребности ВСЭ в выпускниках образовательных учреждений высшего, среднего и начального профессионального образования, сформированная с учетом запросов рынка труда и путей развития экономики на федеральном и региональном уровнях на 2010–2015 гг., показывает для высокотехнологичных отраслей незначительный рост потребности

в кадрах с высшим и средним профессиональным образованием и снижение потребности в кадрах с начальным профессиональным образованием на 2009–2015 гг.

На основе разработанных прогнозных потребностей высокотехнологичных секторов экономики в кадрах с профессиональным образованием и прогнозных выпусков системы профессионального образования получены балансы потребностей высокотехнологичных секторов экономики в специалистах с высшим, средним и начальным профессиональным образованием на 2009 г. (рис. 5–7).

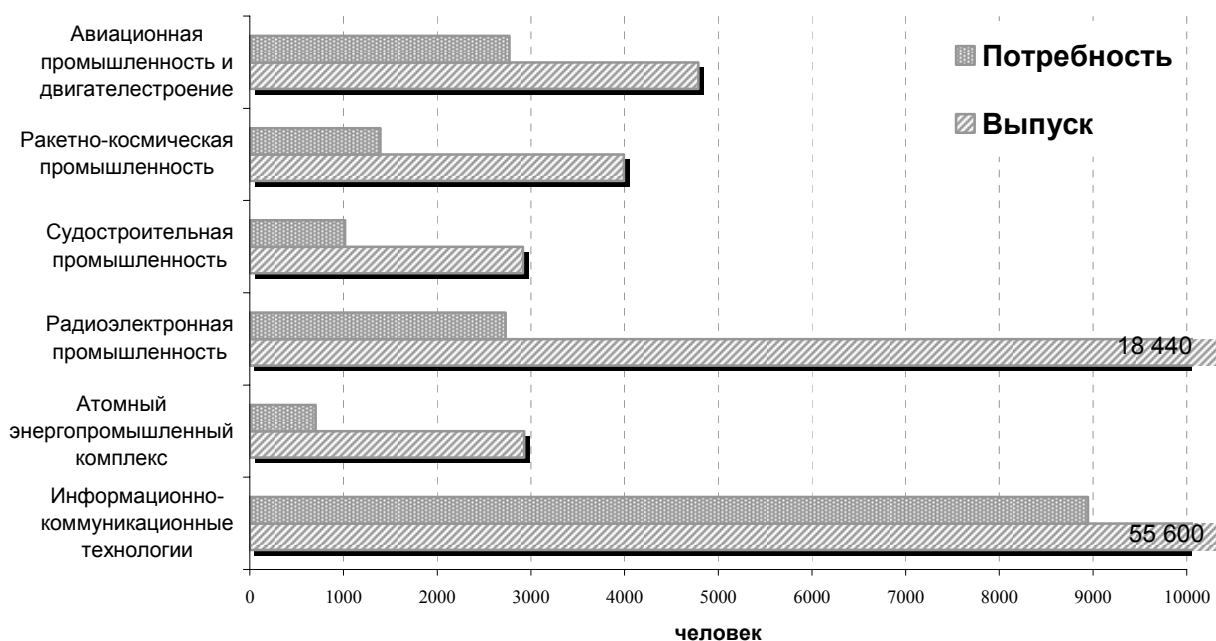


Рис. 5. Баланс потребностей и выпусков специалистов высшего профессионального образования, соответствующего профилю высокотехнологичных секторов экономики, за 2009 г.

Анализ представленных данных на рис. 5 показывает, что системой высшего профессионального образования на протяжении 2009–2011 гг. будет выпущено достаточное количество специалистов для обеспечения потребностей высокотехнологичных отраслей экономики.

Данные рис. 6 показывают несколько иные тенденции. Будут обеспечены специалистами в полном объеме такие отрасли, как «Ракетно-космическая промышленность», «Информационно-коммуни-

кационные технологии» и «Атомный энергопромышленный комплекс». В то же время в остальных высокотехнологичных отраслях, по прогнозам, будет существовать определенный недостаток специалистов со средним профессиональным образованием.

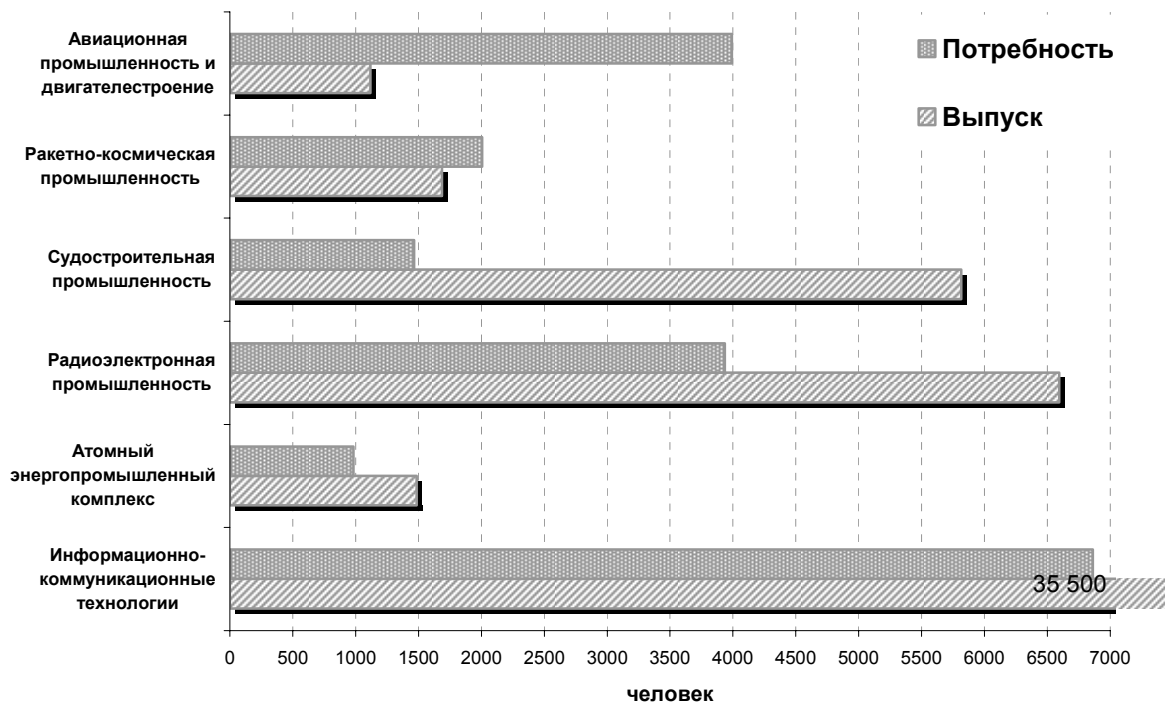


Рис. 6. Баланс потребностей и выпусков специалистов среднего профессионального образования, соответствующего профилю высокотехнологичных секторов экономики, за 2009 г.

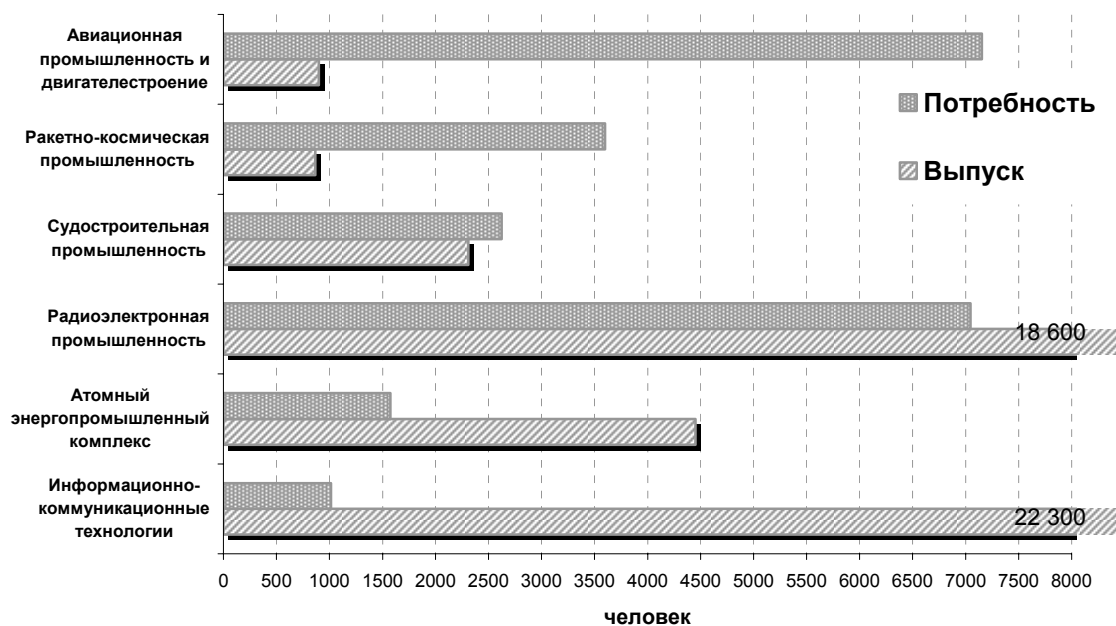


Рис. 7. Баланс потребностей и выпусков специалистов начального профессионального образования, соответствующего профилю высокотехнологичных секторов экономики, за 2009 г.

Потребности в выпускниках с начальным профессиональным образованием в полном объеме удовлетворяются в таких отраслях, как «Информационно-коммуникационные технологии», «Радиоэлектронная промышленность» и «Атомный энергопромышленный комплекс». В отраслях «Авиационная промышленность и двигателестроение», «Ракетно-космическая промышленность» и «Судостроительная промышленность» потребности в рабочих кадрах выше, чем выпуски системы начального профессионального образования.

В ближайшей перспективе (2009–2011 гг.) полностью (даже с определенным избытком) выпускниками всех уровней профессионального образования будут обеспечены такие отрасли, как «Радиоэлектронная промышленность», «Атомный энергопромышленный комплекс», «Информационно-коммуникационные технологии». Для высокотехнологичных отраслей, таких как «Авиационная промышленность и двигателестроение», «Ракетно-космическая промышленность», «Судостроительная промышленность», наблюдается структурное несоответствие в подготовке кадров: больше, чем потребность, готовится специалистов с высшим образованием и меньше, чем специалистов с начальным и

средним профессиональным образованием. Недостаток в специалистах со средним профессиональным и начальным образованием может быть компенсирован выпускниками с высшим профессиональным образованием.

С 2007 г. прием специалистов для таких высокотехнологичных отраслей, как «Авиационная промышленность и двигателестроение», «Ракетно-космическая промышленность», «Судостроительная промышленность», «Атомный энергопромышленный комплекс», осуществляется в рамках государственного плана подготовки научных работников, специалистов и рабочих кадров для организаций оборонно-промышленного комплекса на 2007–2010 гг., утвержденного Постановлением Правительства Российской Федерации от 30 декабря 2006 г. № 854. Выполнение государственного плана начиная с 2012 г. позволит не только обеспечить эти отрасли специалистами с высшим профессиональным образованием, но и значительно улучшить ситуацию со специалистами со средним профессиональным образованием.

Что касается специалистов с начальным профессиональным образованием, то федеральными образовательными учреждениями начального профессионального образования в рамках государственного плана их будет выпущено не более 30% от имеющейся потребности высокотехнологичных производств. Поэтому важное значение имеет развитие подготовки специалистов с начальным и средним профессиональным образованием в образовательных учреждениях, находящихся в ведении субъектов Российской Федерации.

Государство со своей стороны стимулирует заинтересованность субъектов Российской Федерации в развитии подготовки кадров для высокотехнологичных отраслей, с другой стороны, развитие такой подготовки должны стимулировать заинтересованные работодатели.

Анализ данных в табл. 6 показывает, что главной причиной существующего в настоящее время дефицита кадров в высокотехнологичных секторах является слабое трудоустройство выпускников на предприятиях высокотехнологичных отраслей. Доля трудоустроенных выпускников по выбранной специальности в среднем составляет от 42 до 63%.

Таблица 6

Прогнозная потребность экономики по видам
экономической деятельности ВСЭ в специалистах
с высшим профессиональным образованием, 2009–2015 гг.

Наименование высокотехнологичной отрасли	Выпуск специалистов с ВПО, чел.	Количество трудоустроившихся выпускников, чел.	Количество выпускников, трудоустроившихся по специальности, чел.	Доля трудоустроившихся выпускников по специальности, %
Авиационная промышленность и двигателестроение	4292	1128	895	20.8
Судостроительная промышленность	1513	252	239	15.8
Ракетно-космическая промышленность	2929	959	935	31.9
Радиоэлектронная промышленность	24 887	8934	7775	31.2
Атомный энергопромышленный комплекс	3138	1570	1485	47.3
Информационно-коммуникационные технологии	70 274	14 176	13 009	23.4

В настоящее время существуют подходы к решению вопросов, связанных с улучшением трудоустройства выпускников и их закреплением на предприятиях высокотехнологичных отраслей. Значительная часть конкретных мер по подготовке и закреплению научных кадров (в том числе в высокотехнологичных отраслях) предусмотрена в федеральной целевой программе «Научные и научно-педагогические кадры инновационной России на 2009–2013 гг.». При организации реализации указанной программы в сфере высокотехнологичных производств Минобрнауки России тесно сотрудничает с Минпромторгом России, Роскосмосом, Госкорпорацией «Росатом» и другими государственными корпорациями. Такой подход позволит уже в 2009 г. увеличить прием в начальные и средние образовательные учреждения профессионального образования субъектов Российской Федерации, готовящие кадры для авиастроительной промышленности, и в

ближайшей перспективе обеспечить отрасль необходимыми специалистами.

4. Подготовка кадров высшей научной квалификации для высокотехнологичных отраслей экономики

Подготовка кадров высшей научной квалификации для высокотехнологичных отраслей осуществляется по 80 научным специальностям. Эти специальности распределены по двум отраслям – «Физико-математические науки» (16) и «Технические науки» (64). Представленный ниже анализ проведен по отчетным данным о деятельности аспирантур и диссертационных советов, не содержащим информацию с грифом «Секретно» и «Для служебного пользования».

Численное распределение научных специальностей (с учетом повторений), соответствующих каждой из высокотехнологичных отраслей, приведено в таблице 7.

Таблица 7

Число научных специальностей, соответствующих профилю деятельности высокотехнологичных отраслей экономики

Наименование ВОЭ	Число научных специальностей
Авиационная промышленность и двигателестроение	25
Ракетно-космическая промышленность	23
Судостроительная промышленность	20
Радиоэлектронная промышленность	31
Атомный энергопромышленный комплекс	20
Информационно-коммуникационные технологии	20

В аспирантуре в 2007 и 2008 гг. ведется подготовка по 79 научным специальностям, за исключением специальности «05.26.05 Ядерная и радиационная безопасность». В докторантуре ведется подготовка по 70 научным специальностям, не ведется подготовка по 10 специальностям, в том числе:

- 05.04.11 Атомное реакторостроение, машины, агрегаты и технология материалов атомной промышленности;
- 05.07.01 Аэродинамика и процессы теплообмена летательных аппаратов;
- 05.07.06 Наземные комплексы, стартовое оборудование, эксплуатация летательных аппаратов;
- 05.07.07 Контроль и испытание летательных аппаратов и их систем;
- 05.11.06 Акустические приборы и системы;

- 05.11.08 Радиоизмерительные приборы;
- 05.11.10 Приборы и методы для измерения ионизирующих излучений и рентгеновские приборы;
- 05.26.05 Ядерная и радиационная безопасность.

При формировании контрольных цифр приема в аспирантуру и докторантуру заявки высших учебных заведений по научным специальностям, осуществляющим подготовку кадров высшей квалификации для высокотехнологичных отраслей, учитываются в полном объеме.

В таблице 8 приведены данные по приемам/выпускам аспирантов в 2007 и 2008 гг. в разрезе высокотехнологичных отраслей экономики.

Прием в аспирантуру в 2008 г. по физико-математическим наукам составил 2615 чел., из них по профилирующим научным специальностям – 1471 чел.; по техническим наукам – 11 791 чел., из них по профилирующим научным специальностям – 6477 чел.

Прием в докторантуру в 2008 г. по физико-математическим наукам составил 106 чел., из них по профилирующим научным специальностям – 64 чел.; по техническим наукам – 403 чел., из них по профилирующим научным специальностям – 207 чел.

Как видно из представленных цифр, более половины числа докторантов поступают на профилирующие специальности, что позволяет обеспечивать потребности высокотехнологичных отраслей.

Таблица 8

Прием и выпуск (в том числе с защитой) аспирантов по научным специальностям, которые соответствуют профилю деятельности высокотехнологичных отраслей экономики, чел.

Наименование ВОЭ	Прием/выпуск	2007 г.	2008 г.
Авиационная промышленность и двигателестроение	Прием	2551	2171
	Выпуск, всего	1614	1512
	Выпуск с защитой диссертации	374	293
Ракетно-космическая промышленность	Прием	2352	2001
	Выпуск, всего	1476	1387
	Выпуск с защитой диссертации	344	268
Судостроительная промышленность	Прием	1354	1166
	Выпуск, всего	849	788
	Выпуск с защитой диссертации	208	144
Радиоэлектронная промышленность	Прием	2388	2183
	Выпуск, всего	1495	1445
	Выпуск с защитой диссертации	366	280
Атомный энергопромышленный комплекс	Прием	1564	1529
	Выпуск, всего	1087	1010
	Выпуск с защитой диссертации	303	200
Информационно-коммуникационные технологии	Прием	5488	4937
	Выпуск, всего	3220	3198
	Выпуск с защитой диссертации	737	604

Из 80 научных специальностей, соотнесенных с высокотехнологичными отраслями по данным о состоянии сети диссертационных советов за 2007 и 2008 гг., возможна защита в советах по 79 специальностям. Единственной, не представленной через сеть диссертационных советов специальностью является также «05.26.05 Ядерная и радиационная безопасность».

По профильным специальностям с положительным решением по защите было представлено 89 докторских и 483 кандидатских

диссертации по физико-математическим наукам и 148 докторских и 1431 кандидатская диссертация по техническим наукам.

По представленным специальностям были охвачены 16 специальностей физико-математических наук и 62 и 63 специальности для докторских и кандидатских защит соответственно по техническим наукам. Не были представлены диссертации по следующим научным специальностям:

- 05.07.06 Наземные комплексы, стартовое оборудование, эксплуатация летательных аппаратов;
- 05.26.05 Ядерная и радиационная безопасность.

В таблице 9 приведено распределение числа диссертационных советов в 2007 и 2008 гг., имеющих полномочия принимать к защите диссертационные исследования по научным специальностям, соответствующим высокотехнологичным отраслям экономики, а в таблице 10 – распределение числа защит.

Таблица 9

Число диссертационных советов с научными специальностями, соответствующими профилю деятельности высокотехнологичных отраслей экономики

Наименование ВОЭ	2007 г.	2008 г.
Авиационная промышленность и двигателестроение	445	361
Ракетно-космическая промышленность	418	336
Судостроительная промышленность	283	252
Радиоэлектронная промышленность	545	449
Атомный энергопромышленный комплекс	402	330
Информационно-коммуникационные технологии	733	632

В целом можно сказать, что существующая сеть диссертационных советов отвечает требованиям обеспечения высокотехнологичных отраслей экономики.

Таблица 10

Число защищенных кандидатских и докторских диссертаций по научным специальностям, которые соответствуют профилю деятельности высокотехнологичных отраслей экономики

Наименование ВОЭ	Вид защиты	2007 г.	2008 г.
Авиационная промышленность и двигателестроение	канд.	640	473
	докт.	112	70
Ракетно-космическая промышленность	канд.	574	426
	докт.	104	63
Судостроительная промышленность	канд.	367	295
	докт.	74	37
Радиоэлектронная промышленность	канд.	675	541
	докт.	119	71
Атомный энергопромышленный комплекс	канд.	596	439
	докт.	121	71
Информационно-коммуникационные технологии	канд.	1264	1076
	докт.	171	101

Выводы

Проведенный анализ обеспеченности высокотехнологичных секторов экономики выпускниками системы профессионального образования и кадрами высшей научной квалификации показывает:

- В ближайшей перспективе (2009–2011 гг.) полностью (даже с определенным избытком) выпускниками всех уровней профессионального образования будут обеспечены такие отрасли, как «Радиоэлектронная промышленность», «Атомный энергопромышленный комплекс», «Информационно-коммуникационные технологии». Для высокотехнологичных отраслей, таких как «Авиационная промышленность и двигателестроение», «Ракетно-космическая промышленность», «Судостроительная промышленность», наблюдается структурное несоответствие в подготовке кадров: больше, чем потребность, готовится специалистов с высшим образованием и меньше, чем специалистов с начальным и средним профессиональным образованием. Недостаток в специалистах со средним профессиональным и начальным образованием может быть компенсирован выпускниками с высшим профессиональным образованием. Государство со своей стороны стимулирует заинтересованность субъектов Российской Федерации в развитии подготовки кадров с начальным и средним профессиональным

образованием для высокотехнологичных отраслей, с другой стороны, развитие такой подготовки должны стимулировать заинтересованные работодатели.

- Существующая сеть диссертационных советов полностью отвечает требованиям обеспечения высокотехнологичных отраслей экономики.

ОРГАНИЗАЦИЯ МОНИТОРИНГА ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫХ ПОТРЕБНОСТЕЙ ПРЕДПРИЯТИЙ РЕАЛЬНОГО СЕКТОРА ЭКОНОМИКИ В ПРИМОРСКОМ КРАЕ

Л. Ю. Драгилева

Владивостокский университет экономики и сервиса, г. Владивосток

lyudmila.dragileva@vvsu.ru и

Чтобы успешно конкурировать на рынке образовательных услуг, одной из задач вузов становится изучение спроса и требований потенциальных потребителей этих услуг. Полученные данные представляют собой информацию и позволяют высшему учебному заведению сформировать перечень образовательных программ, которые удовлетворяют существующие потребности и являются востребованными.

В то же время полученная в ходе исследований информация является частью информационного обеспечения высшего профессионального образования и позволяет осуществить оптимальное планирование вузовских программ, оперативно внедрять новые, востребованные на рынке труда специальности и своевременно информировать о них потребителей образовательных услуг, рационально использовать имеющиеся ресурсы.

Таким образом, в условиях демографического спада и ограничения финансовых ресурсов необходимы успешное позиционирование и продвижение образовательных услуг высших учебных заведений для удовлетворения реальных потребностей бизнес-среды в высококвалифицированных специалистах и привлечение средств на финансирование их подготовки.

Поэтому необходимы разработка моделей и создание базы данных мониторинга образовательных услуг в системе высшего образования, основанных на применении современных информационных технологий, позволяющих принимать эффективные решения в области планирования и прогнозирования программ высших учебных заведений.

Исследование тенденций взаимодействия вузов с бизнес-средой выявило основные проблемы этого взаимодействия и позволило сформулировать отдельные положения.

Сформулированные методологические подходы обозначили необходимость научно-методического обеспечения эффективных экономических отношений образовательных учреждений и бизнес-среды в контексте проблем интеграции системы «наука – образование – производство», которое должно обеспечить информацией данное взаимодействие.

Исходя из сформулированного понятия бизнес-среды, в данном исследовании под мониторингом экономических отношений между вузом и бизнес-средой будем понимать сбор, обработку данных и подготовку информации для принятия оперативных и стратегических решений в системе взаимодействия вуза с предприятиями и организациями, осуществляющими предпринимательскую деятельность с целью извлечения прибыли и достижения иного социального эффекта.

Такой мониторинг восполнит недостаток в оперативной систематизированной информации о потенциальных потребителях образовательных и иных услуг вузов, о сферах совместной деятельности и других возможностях взаимодействия. Наличие такой информации способствует принятию обоснованных решений в планировании образовательными учреждениями своих образовательных программ, развитию различных форм предпринимательства, а также повышению инвестиционной привлекательности.

Вузы, осуществляющие систематически мониторинг образовательных услуг, получают значительное преимущество в информационном обеспечении для принятия управленческих решений в образовательной деятельности. При этом достоверность полученной информации должна обеспечиваться тщательностью подготовки и проведения исследования. В ходе настоящего исследования

необходимо было получить достоверную оценку актуального состояния образовательных потребностей предприятий реального сектора экономики Приморского края.

Была осуществлена постановка целей исследования, которая скорректирована на проверку достоверности определения потенциальных потребностей спроса предприятий Приморского края в образовательных потребностях. Так как исследование выполняется на базе Владивостокского университета экономики и сервиса, то определяются потребности бизнес-среды по направлениям подготовки университета.

Исходя из поставленной цели, были определены конкретные задачи исследования. Далее была составлена программа исследований с определением средств и сроков проведения, а также формированием рабочей гипотезы.

Мониторинг должен описывать состояние реальных потребностей предприятий в образовательных потребностях с точки зрения соответствия целям и задачам региона, а также другие возможности взаимодействия с образовательными учреждениями.

В этом случае исходными данными для мониторинга будут выступать:

- информация, характеризующая состояние образовательных потребностей бизнес-среды;
- информация, характеризующая состояние потребителей иных услуг;
- информация о возможных совместных научных и бизнес-проектах;
- цели региона на более или менее длительную перспективу.

Тогда результатом мониторинга будет получение информации, характеризующей степень соответствия состояния образовательных потребностей целям региона и инвестиционной привлекательности вузов.

Исходя из представлений о мониторинге, может быть сформулирована методика проведения мониторинга взаимоотношений образовательных учреждений и бизнес-среды, которая устанавливает порядок и условия проведения мониторинга потенциальных потребностей предприятий, осуществляющих предпринимательскую деятельность, в образовательных и иных услугах высших учебных заведений, а также в потенциальных возможностях их взаимодействия

для обоснованного принятия решений о развитии высших учебных заведений и повышения их инвестиционной привлекательности.

Мониторинг осуществлялся с соблюдением таких общеизвестных принципов, как достоверность, актуальность, постоянство и доступность.

При этом мониторинг включал сбор информации, последующую ее обработку, проведение анализа и формулирование выводов. Получение необходимой информации производится по разработанным схемам, таблицам и анкетам, характеризующим взаимодействие образовательных учреждений с бизнес-средой.

В данном исследовании использовано сочетание методик и нескольких вариантов проведения исследований.

Так, кабинетные исследования использованы для характеристики районов Приморского края, наиболее значимых для района предприятий, для развития бизнеса в том или ином районе и другие сведения. Это первый блок методики мониторинга.

Это исследование проводилось с целью получения сведений о возможных партнерах в бизнес-среде, с помощью которых учебное заведение будет в состоянии «присутствовать» на рынке образовательных услуг.

Объект исследования – предприятия различной формы собственности, осуществляющие предпринимательскую деятельность и создающие в совокупности бизнес-среду Приморского края.

Приморский край объединяет 22 района и 12 городских округов, которые должны были быть охвачены данным исследованием.

Объем выборки исследования может быть определен следующими способами:

- исходя из количества предприятий реального сектора экономики по каждой территории, определенного по статистическим данным. Таким образом, можно составить таблицу (карту) квот по видам деятельности предприятий и их количеству в данном районе;

- это могут быть предприятия, входящие в 100 предприятий – основных налогоплательщиков;

- это могут быть предприятия, являющиеся ведущими в экономике края.

Для проведения исследования было разработано несколько анкет, содержащих разную направленность. Сформирована квотная детерминированная выборка.

Одна из анкет содержала 3 блока с вопросами, позволяющими получить характеристику предприятия, определить образовательные потребности и выявить возможные формы взаимодействия предприятий с образовательными учреждениями.

По данной анкете проведено пилотажное исследование, в ходе которого осуществлено интервьюирование руководителей различных предприятий Приморского края, в большинстве своем существующих на своем рынке более 6 лет.

Результаты исследований показали, что у предприятий появился спрос не только на специалистов с высшим образованием, но и на бакалавров и специалистов со средним специальным образованием, чего не наблюдалось в прошлые периоды.

При этом еще остается мнение, что качество подготовки специалистов не соответствует требованиям работодателей (с таким мнением согласны около 20% опрошенных респондентов).

Более 40% опрошенных руководителей считают важным участие предприятия в формировании учебных программ при подготовке и переподготовке работников предприятия.

Большая часть респондентов считают, что могли бы стать деловыми партнерами вуза по различным направлениям.

Так как было проведено пилотажное исследование, то некоторые выводы по результатам опроса требуют своей проверки при последующих опросах по скорректированной анкете.

Таким образом, вуз и работодатели сошлись во мнении о необходимости взаимного сотрудничества в подготовке и переподготовке кадров для предприятий.

ОПЕРЕЖАЮЩЕЕ ПРОФЕССИОНАЛЬНОЕ ОБУЧЕНИЕ ГРАЖДАН (ОПЫТ УДМУРТСКОЙ РЕСПУБЛИКИ)

В. М. Евсеева

*Управление государственной службы занятости населения
Удмуртской Республики, г. Ижевск*

evseeva@szan.udmnet.ru

Ситуация, складывающаяся на рынке труда Удмуртской Республики в условиях финансового кризиса, является достаточно напряженной и характеризуется снижением объемов производства и оказания услуг, приостановкой деятельности предприятий, что влечет за собой увеличение численности высвобождаемых работников. Только за первое полугодие 2009 г. число работающих граждан в республике сократилось на 26,5 тыс. чел. Официальные сведения о высвобождении в связи с ликвидацией или сокращением численности работников поступили из 806 организаций республики.

Стремление работодателей максимально сохранить кадровый потенциал предприятий в период «выживания» значительно увеличивает масштабы скрытой безработицы. По итогам мониторинга республиканского рынка труда в сентябре 2009 г., 25,5 тыс. чел. из 291 организации республики работали в режиме неполного рабочего времени или находились в отпуске без сохранения заработной платы.

Снижение потребности предприятий и организаций в рабочей силе в текущем году не замедлило сказаться на напряженности на рынке труда. Если в 2008 г. спрос на рабочую силу на регистрируемом рынке труда Удмуртской Республики превышал предложение (0,9 незанятых граждан на одну вакансию), то в 2009 г. отмечается обратная пропорция (на одну вакансию 1,7 незанятых граждан). При этом в более сложной ситуации находятся жители сельских районов. По данным на сентябрь, в городах республики на одну вакансию приходилось 1,6 чел., в селах – 3,8 чел. Таким образом, в условиях кризиса напряженность на регистрируемом рынке труда Удмуртской Республики увеличилась в среднем в два раза.

Кризисные явления затронули практически все виды экономической деятельности. В осенний период увеличение числа граждан, признаваемых безработными, наблюдается из высвобожденных работников обрабатывающего производства, оптовой и розничной торговли, строительства.

Число официально зарегистрированных безработных на 16 сентября 2009 г. составило 23 857 чел., что в 2,7 раза больше, чем на аналогичную дату прошлого года.

Для смягчения негативных последствий мирового финансового кризиса, своевременного предоставления помощи предприятиям и организациям в вопросах сохранения трудового коллектива, а также для оказания действенной помощи гражданам, оказавшимся под

угрозой увольнения, службой занятости населения Удмуртии проводится ряд специальных мероприятий.

Для оперативного регулирования ситуации, складывающейся в сфере занятости, Управлением государственной службы занятости населения Удмуртской Республики создана комиссия по мониторингу рынка труда. Результаты еженедельного мониторинга обобщаются, анализируются, рассматриваются на заседании антикризисного штаба при Президенте Удмуртской Республики и антикризисной комиссии при Правительстве Удмуртской Республики.

Органами службы занятости населения Удмуртии проводятся консультации перед увольнением для высвобождаемых работников, а также работников, находящихся под угрозой увольнения.

Во всех центрах занятости населения Удмуртии организована ежедневная телефонная «горячая линия» по вопросам высвобождения работников с предприятий и организаций городов и районов республики.

Для повышения уровня информированности граждан в республиканских СМИ размещена информация по соблюдению норм трудового законодательства при высвобождении работников с организаций и предприятий республики.

В республиканской программе «Основные направления содействия занятости населения Удмуртской Республики на 2009–2010 гг.» предусмотрены меры по обеспечению эффективной занятости населения и реализации прав граждан на защиту от безработицы в условиях кризисной ситуации. Так, например, в 2009 г. планируется направить на обучение на 36% больше безработных граждан, чем в 2008 г.

Кроме того, принята «Ведомственная целевая программа дополнительных мероприятий, направленных на снижение напряженности на рынке труда Удмуртской Республики, на 2009 г.». Ее цель – принятие превентивных мер по снижению негативных социально-экономических последствий возможного увольнения работников и предупреждению роста безработицы в Удмуртской Республике, путем адресной поддержки высвобождаемых или оказавшихся под риском увольнения граждан.

Примером такой поддержки является опережающее профессиональное обучение работников, повышение их квалификации в случае угрозы массового увольнения (установление неполного

рабочего времени, временная приостановка работ, предоставление отпусков без сохранения заработной платы, мероприятия по высвобождению работников).

Принятая программа предусматривает организацию опережающего профессионального обучения работников в случае угрозы массового увольнения в 10 городах и районах республики для 21 организации (2073 чел.).

Согласно постановлению Правительства Удмуртской Республики от 16 марта 2009 г. № 50 «Об утверждении Положения о порядке предоставления бюджетных средств на реализацию “Ведомственной целевой программы дополнительных мероприятий, направленных на снижение напряженности на рынке труда Удмуртской Республики, на 2009 г.”», опережающее профессиональное обучение проводится для граждан, состоящих в трудовых отношениях. Опережающее профессиональное обучение предоставляет гражданам возможность использовать незанятое время для расширения своих профессиональных знаний и совершенствования имеющихся трудовых навыков или получения новой, востребованной на рынке труда профессии для последующего трудоустройства. Выплачиваемая в период опережающего профессионального обучения стипендия выполняет задачу адресной материальной поддержки граждан, оказавшихся под риском увольнения.

Следует отметить, что профессиональная подготовка, переподготовка или повышение квалификации граждан в период опережающего профессионального обучения организуется в удобной для гражданина и предприятия форме: очной, очно-заочной (вечерней), с отрывом или без отрыва от производства.

Опережающее профессиональное обучение в Удмуртской Республике реализуется в рамках договоров, заключенных центрами занятости населения с работодателями. Работодатели самостоятельно выбирают обучающую организацию, образовательную программу и, соответственно, период обучения. При этом обязательным требованием остается наличие у обучающей организации соответствующей лицензии.

Работодателям возмещаются затраты, понесенные ими на оплату образовательных услуг, аренды (на время проведения обучения) и содержания необходимых для обучения учебно-производственных площадей, а также на выплату стипендии участникам опережающего

обучения. Затраты на выплату стипендии возмещаются работодателям в пределах средств бюджета Удмуртской Республики, определенных программой.

Право на получение стипендии имеют все граждане, проходящие опережающее профессиональное обучение вне зависимости от выбранной формы обучения. Стипендия, выплачиваемая гражданам в период обучения, рассчитывается исходя из величины минимальной оплаты труда (4330 руб.) и фактического количества часов обучения в месяц.

В настоящее время центрами занятости населения Удмуртской Республики заключено 39 договоров с работодателями на опережающее профессиональное обучение 1104 чел. (табл. 1).

Таблица 1

Организация опережающего профессионального обучения работников предприятий и организаций Удмуртской Республики в случае угрозы массового увольнения (установление неполного рабочего времени, временная приостановка работ, предоставление отпусков без сохранения заработной платы, мероприятия по высвобождению работников)

Центр занятости населения	Организация, заключившая договор на опережающее профессиональное обучение работников	Численность обучающихся (чел.)
г. Ижевска	ОАО «Ижевский завод нефтяного машиностроения»	60
	ОАО «Ижсталь»	117
	ООО «Регион-аудит»	2
	ОАО «Иж-Авто»	490
	ДООАО «Ижевский инструментальный завод»	22
г. Воткинска	ЗАО «Технология»	7
	ОАО «Завод РТО»	12
г. Глазова	ООО «Глазовский завод «Химмаш»»	30
	ОАО «Глазовский завод «Металлист»»	40
	ОАО «Чепецкий механический завод»	17
	ИП С. А. Харламов	10
	РКС «Леспром»	5
	Чепецкое управление строительства	31
	ЗАО «Автореммашсервис»	7
	ОАО ШФ «Рабочая марка»	2
	ОАО «Глазов. Электрон»	11
	Торфопредприятие «Дзякино»	8
	МУП «ЖКХ» МО «Глазовский район»	3

г. Можги	ОАО «Можгинское строительное объединение»	54
	ОАО «Красная звезда»	14
г. Сарапула	ФГУП «Строительное управление № 804 при Спецстрое России»	5
Граховского района	ГУП УР «Удмуртавтодор», Граховское дорожное управление	4
Камбарского района	ОАО «Завод газового оборудования»	20
Кезского района	Кезское райпо	20

Продолжение табл. 1

Кизнерского района	Кизнерское райпо	50
Увинского района	ОАО «Увадрев-Холдинг»	23
Игринского района	ООО «Лен-сервис»	2
Сюмсинского района	ООО «Веста»	11
	СПК «Правда»	5
	Коопхоз «Лялинский»	8
	Коопхоз «Труд»	4
	ИП «Виноградов»	1
	ООО «Гид-Агро»	1
	Колхоз «Нива»	6
	СПК «Борец»	2
ИТОГО		113

Опережающее профессиональное обучение граждан реализуется на базе 18 обучающих организаций республики. Наиболее активно оказывают услуги по реализации опережающего профессионального обучения обучающие организации, осуществляющие внутрифирменное обучение (учебные центры предприятий и организаций), учреждения среднего профессионального и начального профессионального образования. Менее мобильными оказались представители высшей школы.

В настоящий период к опережающему профессиональному обучению в Удмуртской Республике приступили 1068 чел. (52% от численности, определенной ведомственной целевой программой). Из числа граждан, приступивших к опережающему профессиональному обучению, проходят:

- профессиональную подготовку – 51,9%;
- профессиональную переподготовку – 41%;
- повышение квалификации – 7,1%.

Завершил опережающее обучение 631 чел. Всем завершившим обучение гражданам работодатели предоставили новые или сохранили рабочие места на предприятии.

Хотелось бы остановиться на проблемах, возникающих при организации опережающего обучения.

Программа опережающего профессионального обучения наиболее привлекательна для предприятий, заинтересованных в сохранении имеющегося кадрового потенциала в период кризисной ситуации.

Сложность прогнозирования загрузки предприятий при сложившейся экономической ситуации приводит к тому, что достигнутые договоренности по организации опережающего профессионального обучения приходится либо отменять, либо корректировать в сторону уменьшения.

Например, в мае – июне 2009 г. центром занятости населения г. Ижевска было заключено 5 договоров с крупными предприятиями города на опережающее профессиональное обучение 1636 чел. из числа работников, находящихся под угрозой увольнения.

К сентябрю этого года 2 договора на 316 чел. (ФГУП «Ижевский механический завод» и ОАО «Буммаш») были предприятиями расторгнуты в связи с увеличением объема производства и, соответственно, окончанием режима неполного рабочего времени.

Противоположная ситуация отмечается на ОАО «Иж-Авто». Отсутствие определенности с заказом и продолжающееся высвобождение работников привело к уменьшению числа граждан, направляемых на опережающее профессиональное обучение с 1020 чел. до 490 чел. Таким образом, в результате корректировки достигнутых договоренностей практически в два раза сократилась численность граждан, проходящих опережающее обучение.

Вторая проблема – отсутствие заинтересованности предприятий и организаций в профессиональном обучении граждан, планируемых к высвобождению. Дополнительная нагрузка на организаторов опережающего профессионального обучения, бухгалтерию и другие службы предприятия не компенсируется, поэтому часть предприятий отказывается от обучения высвобождаемых граждан.

Определенный интерес возникает к опережающему профессиональному обучению у стабильно работающих предприятий, для которых повышение квалификации работников за счет государственных средств, предусмотренных для защиты граждан,

оказавшихся под риском увольнения, является достаточно привлекательным. Искусственное создание предувольнительной ситуации (установление неполного рабочего времени, временная приостановка работ, предоставление отпусков без сохранения заработной платы, мероприятия по высвобождению работников) в этом случае, на наш взгляд, является неправомерным. Однако на сегодняшний день какого-либо механизма предупреждения данной ситуации не предусмотрено.

Как показала практика работы в условиях кризиса в 2009 г., отсутствие стабильности в сфере экономики не позволяет выстроить достоверные прогнозы развития ситуации с занятостью граждан на конкретном предприятии, по конкретной профессии, в конкретном временном промежутке в течение года. Излишняя конкретизация планируемых мероприятий в рамках «Ведомственной целевой программы дополнительных мероприятий, направленных на снижение напряженности на рынке труда», на практике не эффективна. Так, например, сведения, представленные предприятиями в период разработки «Ведомственной целевой программы на 2009 г.», о профессиях граждан, планируемых к высвобождению или переводу их на неполную занятость, а также численность граждан, планируемых к опережающему обучению в разрезе профессий, в ходе выполнения программы не подтвердились ни у одного предприятия, обозначенного в программе.

Кроме того, по нашему мнению, возможность корректировки численности граждан, а также перераспределения объема затрачиваемых средств между основными мероприятиями в рамках утвержденной программы во многом повысила бы ее востребованность и эффективность.

СЛУЖБА ЗАНЯТОСТИ В УСЛОВИЯХ ДИСПРОПОРЦИИ РЕГИОНАЛЬНОГО РЫНКА ТРУДА

Л. Т. Елеев, Р. К. Сабанов

*Государственное учреждение «Центр занятости населения
Баксанского района», г. Баксан, Кабардино-Балкарская Республика*

baksansbn@rambler.ru

На пути своего формирования российскому рынку труда приходится преодолевать много проблем; одной из них является его серьезная разбалансированность по многим параметрам. Эта проблема особенно остро ощущается в трудоизбыточных регионах.

Кабардино-Балкарская Республика (далее КБР) относится к субъектам Российской Федерации с высокой плотностью населения – 71,5 чел. на 1 кв. км, что в 8,6 раза больше средней плотности по России. Население составляет 892,4 тыс. чел., из них 575,4 тыс. чел. – трудоспособного возраста, а 405,1 тыс. чел. – экономически активная часть. В течение последних четырех лет экономика республики развивается стабильно: наблюдается рост промышленного производства, продукции сельского хозяйства, увеличивается потребительский спрос. Принимаются меры по созданию рабочих мест, снижению напряженности на региональном рынке труда.

Тем не менее на республиканском рынке труда остаются серьезные проблемы, связанные с его разбалансированностью.

Продолжает иметь место большой разрыв между численностью желающих найти работу и числом заявленных в службу занятости населения вакансий. Если по КБР этот показатель, называемый коэффициентом напряженности, в начале 2009 г. составил 8 чел., то по Южному федеральному округу – 4,8 чел.

Существенным фактором несоответствия спроса и предложения на региональном рынке труда выступает профессионально-квалификационная структура безработных, не отвечающая перспективным потребностям рынка труда. Из 26,2 тыс. безработных граждан, состоявших на учете в органах занятости в сентябре 2009 г., 9,2 тыс. чел. имеют профессиональное образование, в т. ч. 1,8 тыс. чел. – высшее. А рынок труда остро нуждается в квалифицированных рабочих кадрах, таких как токари, фрезеровщики, слесари, а также рабочие строительных профессий, швейного и трикотажного производства. В целом из 11,6 тыс. вакансий, заявленных работодателями в органы занятости республики, 90% составляют рабочие профессии. Среди причин диспропорции спроса и предложения следует отметить несбалансированность развития отраслей экономики, неравномерное распределение производительных сил по городам и районам республики; за последние годы начальное профессиональное образование существенно сократило выпуск рабочих кадров, а система их подготовки плохо увязана с

потребностями регионального рынка труда. С другой стороны, ключевой проблемой остается низкая мотивация труда: размер заработной платы по заявленным вакансиям составляет 5–7 тыс. руб., а около 20% вакансий – ниже прожиточного минимума.

Несмотря на некоторое снижение, среди безработных остается значительная доля молодежи (26,2%), женщин (57,7%), жителей села (61,2%). Более 80% граждан, обращающихся в службу занятости для поиска работы, состоит из лиц, ранее не работавших, ищущих работу впервые либо имеющих длительный перерыв в работе.

Наблюдается большая дифференциация территории республики по уровню общей и регистрируемой безработицы. В сентябре 2009 г. второй показатель по КБР составил 5,9%. К районам и городам с минимальным уровнем безработицы относятся города Нальчик, Прохладный, Майский район (1,5–2%). Напряженная ситуация сохраняется в Черекском, Чегемском, Урванском сельских районах, где уровень безработицы превышает среднереспубликанский показатель в два-три раза.

Руководство республики хорошо понимает проблемы регионального рынка труда и применяет комплекс практических мер по их решению. В КБР действует 18 отраслевых программ, предусматривающих создание и сохранение в 2009 г. 4 тыс. рабочих мест. С привлечением иностранных и отечественных инвестиций уже вступила в строй трикотажная фабрика с объемом вложений 340 млн. руб. Сейчас здесь работает 800 чел., в перспективе фабрика предоставит рабочие места еще 3 тыс. чел. В ближайшее время начнет выпускать продукцию мебельная фабрика, откроют вторую и третью очереди тепличного хозяйства в Баксанском районе, что позволит увеличить численность занятых в районе на 600 чел. В стадии запуска находятся производства высокопрочного гранитного щебня, гипса, кирпича. Снижению напряженности и регулирования дисбаланса на рынке труда посвящена и «Ведомственная целевая программа содействия занятости населения Кабардино-Балкарской Республики на 2007–2010 гг.». В системе мер, предусмотренных в этой программе, особое место занимают активные формы содействия занятости, которые осуществляются в соответствии с положениями административных регламентов предоставления государственных услуг в сфере занятости населения.

Специалисты органов службы занятости населения республики хорошо понимают, что результативность их действий во многом зависит от уровня информационной поддержки мер, реализуемых на рынке труда, доступности информации о положении на региональном рынке. За последние годы это направление работы стало носить системный и разнообразный характер. Соответствующая информация размещается не только в центрах занятости, но и в учреждениях образования и социальной сферы, на предприятиях, в военных комиссариатах, на рекламных щитах. Для получателей государственных услуг издаются рекламно-информационные материалы: бюллетень «Занятость и безработица», буклеты, памятки и др.

Служба занятости активно сотрудничает со всеми средствами массовой информации республики: телевидением, радио, печатными изданиями. В 2008–2009 гг. в них было размещено более 90 информационных материалов о положении на рынке труда, имеющихся вакансиях, государственных услугах в сфере занятости населения. Аналитические и информационные материалы публикуются в изданиях «Российская газета», «Кабардино-Балкарская правда», «Газета Юга», «Синдик», «Из рук в руки», в районных газетах.

Учитывая, что современные технологии доступны большей части населения республики, служба занятости в течение последних пяти лет для информирования граждан о ситуации в сфере занятости населения использует свой Интернет-сайт [www.work.kbrnet.ru]. За прошедший год на сайте было зарегистрировано около 300 тыс. посещений.

Практика показала, что повышению эффективности информирования населения в значительной степени способствует организация ярмарок вакансий и учебных рабочих мест. Ярмарки вакансий дают возможность работодателям подобрать претендентов на имеющиеся вакансии, а гражданам – самостоятельно найти себе работу, в том числе и по вакансиям, которые не заявлены в службу занятости, непосредственно от работодателя узнать об особенностях организации труда, об уровне оплаты и о социальных гарантиях, а также получить консультацию специалистов службы занятости.

В 2008–2009 гг. центрами занятости населения были проведены 64 ярмарки вакансий и учебных рабочих мест, участниками которых стали свыше 16,0 тыс. граждан, ищущих работу, и 359 работодателей.

С учетом структурирования безработных проводятся также специализированные ярмарки вакансий. В г. Нальчике регулярно проходят ярмарки образовательных услуг «Старт в профессию» с участием образовательных учреждений. Здесь проводится анкетирование, посетители ярмарки, работодатели и участники оставляют свое резюме на Интернет-сайте службы занятости. Полезной оказалась мини-ярмарка вакансий рабочих мест для подростков 14–18 лет. В ее работе приняли участие 8 предприятий района и 130 учащихся школ, желающих работать в период каникул. Из числа посетителей ярмарки была сформирована бригада школьников для работы в городском муниципальном хозяйстве.

Учитывая негативные тенденции, складывающиеся в экономике республики под влиянием кризисных фактов, правительство Кабардино-Балкарской Республики приняло постановления «О программе дополнительных мер по снижению напряженности на рынке труда КБР в 2009 г.», «О комплексном плане организации общественных работ муниципальными образованиями КБР в 2009 г.» и др. В них содержатся дополнительные меры, направленные на:

- организацию общественных работ, временное трудоустройство (1000 чел.), стажировку для приобретения опыта работы безработных граждан, включая выпускников образовательных учреждений, а также работников, находящихся под риском увольнения (630 чел.);
- содействие развитию малого предпринимательства и самозанятости безработных граждан (100 чел.).

Численность участников мероприятий по содействию развитию предпринимательства и самозанятости установлена с учетом численности увольняемых в связи с ликвидацией или сокращением штатов.

Источником финансирования мероприятий программы дополнительных мер по снижению напряженности на рынке труда КБР являются средства федерального бюджета, выделяемые в виде субсидий Кабардино-Балкарской Республике на реализацию мероприятий, организованных вне рамок переданных полномочий Российской Федерации в области содействия занятости населения (30,9 млн. руб.) и республиканского бюджета (1,9 млн. руб.).

На реализацию комплексного плана организации общественных работ муниципальными образованиями будет направлено 26,2 млн. руб., в том числе:

- средства республиканского бюджета в сумме 20 млн. руб., которые направляются на возмещение работодателю затрат на выплату заработной платы участникам общественных работ;

- субвенции федерального бюджета в сумме 6,2 млн. руб. – на материальную поддержку безработных граждан, участвующих в общественных работах.

Приоритетными видами общественных работ в постановлении определены: благоустройство, озеленение и очистка территории населенных пунктов, косметический ремонт зданий и цехов, малярные и штукатурные работы. Указаны также организации, в которых будут развернуты общественные работы, они определены на основании еженедельного мониторинга увольнения работников в связи с ликвидацией организации либо сокращением численности или штата работников, а также неполной занятости работников.

В мае текущего года служба занятости заключила договоры на организацию оплачиваемых общественных работ для работников, находящихся под риском увольнения, с ОАО «Нальчикский электровакуумный завод» – 100 чел., ОАО «Терекалмаз» – 200 чел., муниципальным предприятием «Нальчикгорзеленхоз» – 100 чел., учреждениями лесного хозяйства – 75 чел.

Финансирование общественных работ, выделяемых из средств республиканского бюджета, осуществляется по следующей схеме:

- администрации муниципальных образований финансируются из республиканского бюджета. Государственный комитет КБР по занятости населения финансируется за счет субвенций федерального бюджета;

- администрации муниципальных образований направляют финансовые средства администрациям сельских поселений и муниципальным предприятиям, согласно представленным документам, подтверждающим участие граждан в общественных работах;

- администрации сельских поселений и муниципальные предприятия перечисляют на лицевые счета граждан заработную плату из расчета 4330 руб. в месяц с уплатой единого социального налога в размере 26,2%.



Центры занятости населения оказывают безработным гражданам, направленным на общественные работы, материальную поддержку в размере 2-кратной минимальной величины пособия по безработице.

Для информирования выпускников об условиях организации стажировки, приобретения опыта работы органами службы занятости совместно с Министерством образования и науки КБР, Центром содействия занятости студентов и трудоустройству выпускников Кабардино-Балкарского государственного университета проведены целевые встречи и две специализированные ярмарки вакансий рабочих мест для выпускников профессиональных образовательных учреждений всех уровней.

Заключены договоры на организацию стажировки для 303 выпускников учреждений профессионального образования. Из них стажируются по полученной профессии (специальности) 180 выпускников (бухгалтер, технолог, социальный работник, медицинская сестра, юрист и др.).

Численность участников мероприятий по содействию, развитию предпринимательства и самозанятости установлена с учетом численности увольняемых в связи с ликвидацией или сокращением штатов. В результате реализации дополнительных мер 100 чел., в том числе

70 чел. – жители села, открыли собственное дело и обеспечили самозанятость путем откорма скота, птицы, оказания услуг по пошиву одежды, изготовлению металлических изделий, ремонту автоматической и бытовой техники.

Для привлечения к активному поиску работы менее мобильных безработных граждан, преодоления ими последствий длительной безработицы службой занятости республики осуществляются мероприятия, направленные на социальную адаптацию безработных граждан на рынке труда, через программу «Клуб ищущих работу».

На занятиях клуба безработные, потерявшие мотивацию к труду, обучаются технике телефонных разговоров с работодателем, отрабатывают практические навыки во время прохождения собеседования при трудоустройстве, учатся методам снятия психологического и физического напряжения. Эти меры способствуют формированию позитивного отношения к возможности трудоустройства.

Следует отметить, что регламентация данного вида государственной услуги и создание необходимых условий для реализации мероприятий по социальной адаптации безработных граждан (техническое оснащение рабочих мест, методическое сопровождение и др.) позволили увеличить более чем в 2 раза численность участников программы.

За прошлый год такие государственные услуги на рынке труда предоставлены 941 безработному гражданину (в 2007 г. – 400 чел., в 2006 г. – 250 чел., из них 674 чел. – женщины, 472 чел. – молодые люди в возрасте от 16 до 29 лет). Из числа слушателей программы трудоустроены 92 чел.

Реализуемый службой занятости комплекс профориентационных услуг направлен на активизацию самостоятельного и целенаправленного выбора профессии и поиска работы в соответствии с личностными особенностями и интересами граждан и потребностями рынка труда. Только за 2008–2009 гг. государственные услуги по профессиональной ориентации предоставлены 53 тыс. безработных граждан, большая часть которых лица, испытывающие трудности в поиске работы. Для повышения качества и доступности предоставления государственных услуг по организации профессиональной ориентации учащейся молодежи для выбора профессии, трудоустройства и профессионального обучения большое

значение имеет использование возможностей мобильного центра занятости и современных информационных технологий. Особенно это значимо для жителей горной и предгорной зон республики.

В мобильном центре посетитель может получить следующие услуги:

- у **психолога-профконсультанта**: пройти тестирование по вопросам профориентации, тренинг по развитию коммуникативных навыков, направленный на социально-психологическую адаптацию людей, ищущих работу. Для этого специально разработан пакет программ, а каждое рабочее место станции оснащено аудиоплеерами и наушниками;

- у **юриста**: получить консультацию по правовым вопросам, квалифицированную помощь в организации предпринимательской деятельности, ознакомиться с нормативными и методическими материалами;

- у **специалиста по трудоустройству**: ознакомиться с банком вакансий, заполнить резюме, подобрать варианты рабочих мест с учетом образования, опыта работы и способностей;

- у **специалиста по профобучению**: узнать, по каким специальностям можно пройти обучение, как повысить квалификацию или пройти переподготовку и стать более конкурентоспособным на рынке труда.

В 2008–2009 гг. компьютерное тестирование на рабочих местах мобильного центра занятости и современных технологий с получением результатов тестирования и квалифицированной помощи психологов и профконсультантов прошли 764 чел.

Организация профессионального обучения остается одним из важнейших направлений активной политики занятости, способной уменьшить существующие на рынке труда диспропорции и обеспечить необходимыми кадрами предприятия республики. Приоритетное право в прохождении профессионального обучения предоставлено гражданам, испытывающим трудности в поиске работы, их доля в общей численности, как правило, составляет более 80%.

Профессиональное обучение безработных граждан осуществляется по 40 профессиям (специальностям), видам деятельности. Доля обучаемых по рабочим профессиям, пользующимся спросом на рынке труда, составляет около 60%.

Наиболее распространенными профессиями (специальностями) продолжают оставаться: водитель автотранспортных средств, младшая сестра по уходу за больными, оператор котельных установок, слесарь по ремонту автомобилей, электрогазосварщик, фрезеровщик, электромонтер, а также профессии по изучению и применению компьютерных программных продуктов. Из 3,5 тыс. безработных граждан, прошедших обучение за последние 2 года, свыше 80% нашли работу по полученной специальности.

В целом все программные мероприятия, запланированные на текущий год, реализуются успешно, что в значительной степени способствует снижению напряженности на региональном рынке труда. Это стало возможным в результате дополнительного финансирования со стороны федеральных и региональных органов государственной власти.

Список литературы

1. Социальное положение и уровень жизни населения Кабардино-Балкарской Республики: Офиц. изд. Госкомстата КБР. Нальчик, 2008.
2. Занятость и безработица: Статбюллетень Госкомзана КБР за 2008 г. – I полугодие 2009 г. Нальчик, 2009.
3. Материалы мониторинга рынка труда КБР.
4. Кабардино-Балкарская правда. 2009. 23 авг.

СИСТЕМА СОДЕЙСТВИЯ ТРУДОУСТРОЙСТВУ ВЫПУСКНИКОВ ВУЗА В СОВРЕМЕННЫХ УСЛОВИЯХ НА РЫНКЕ ТРУДА

**А. И. Еремкин, В. А. Худяков,
Ю. С. Савенкова, В. О. Петренко**

*ГОУ ВПО «Пензенский государственный университет
архитектуры и строительства», г. Пенза*

rector@pguas.ru, hudjakov@pguas.ru, jul200707@mail.ru, trud@pguas.ru

В условиях рыночной экономики, когда вся мировая система испытывает кризисные явления, наиболее незащищенной категорией работников являются молодые специалисты. Выпускники, покидая студенческую скамью, сталкиваются с нежеланием работодателя брать на работу специалистов, не имеющих практического опыта работы по

выбранной специальности. Проблема эффективного трудоустройства выпускников приобрела в настоящее время не только экономический, но и острый социальный характер. Неудивительно, что показатель трудоустройства выпускников по профилю полученной ими в вузе специальности стал одним из важнейших показателей работы вуза.

Проблема эффективного взаимодействия высшего профессионального образования с реальной экономикой, к которой также относится проблема трудоустройства молодых специалистов, сегодня является важнейшим стратегическим направлением развития нашего вуза.

Как отметил в своем послании в 2004 г. Федеральному собранию Президент Российской Федерации В. В. Путин, сегодня «профессиональное образование не имеет устойчивой связи с рынком труда. Более половины выпускников вузов не находят работу по специальности» [1].

Актуальность данных проблем обуславливается тем, что невостребованность выпускников ведет к отрицательным последствиям: сокращение интеллектуального потенциала страны; снижение профессионального уровня выпускников, не получивших работу по специальности непосредственно после окончания вуза; снижение эффективности капитальных вложений в высшую школу, что вызывает периодические попытки сократить ее финансирование.

Практически перед любым высшим учебным заведением России стоит сегодня острейшая проблема: как приблизить характер обучения студентов к требованиям современной жизни? как подготовить студента, чтобы он был способен сразу же после учебы в вузе получить хорошую работу по специальности и сумел включиться в серьезную практическую работу.

Для решения вышеперечисленных проблем вузам, на наш взгляд, необходимо решить ряд задач, в том числе:

- постоянно проводить мониторинг рынка труда и рынка образовательных услуг;
- поддерживать партнерские отношения с работодателями;
- организовывать стажировку и практику студентов на предприятиях;
- осуществлять поиск мест работы для частичной занятости студентов, изъявивших желание работать в свободное от учебы время или в период каникул;

-
- осуществлять анализ соответствия качества подготовки специалистов требованиям рынка труда;
 - проводить предварительное и окончательное направления выпускников для первичного трудоустройства;
 - проводить консультации для студентов и выпускников университета по вопросам составления резюме, планирования карьеры, существующих технологий поиска работы, самопрезентации, специфики прохождения собеседования.

Для решения этих задач в 1991 г. в ГОУ ВПО «Пензенский государственный университет архитектуры и строительства» (в те годы это инженерно-строительный институт) был создан Центр маркетинга и содействия трудоустройству выпускников (далее – Центр). Центр является инновационной структурой вуза, порожденной рыночной экономикой и призванной обеспечивать взаимодействие рынка образовательных услуг и рынка труда. Центр создан как структурное подразделение университета, подчинен ректору и первому проректору, проректору по учебной работе.

Основными функциями Центра являются:

- заключение соглашений о сотрудничестве с предприятиями и договоров на трудоустройство выпускников в рамках программы «Стратегическое партнерство»;
- содействие открытию малого бизнеса для студентов и выпускников;
- анализ рынка образовательных услуг и рынка труда в регионе;
- координация [информационное, целевое (стратегическое), сотрудничество, совместные семинары, конференции];
- взаимодействие с работодателями, другими вузами, центрами содействия занятости, администрацией (презентации профессий, семинары, конференции);
- внешние контакты (другие регионы, федеральные органы власти, зарубежные контакты);
- стратегия выпуска (целевая группа работодателей, сегмент рынка образовательных услуг, специфика образовательных программ в вузе);
- профориентация (работа со студентами, дополнительные учебные курсы, предоставление информации);

- выработка рекомендаций для руководителей управлений по учебной работе (в соответствии с требованиями работодателей и перспективами развития рынка труда).

За это время в вузе сложилась эффективная система содействия трудоустройству студентов и выпускников (рис. 1), в которую входят ректорат, попечительский совет, ученый совет, центр содействия трудоустройству выпускников, постоянно действующие комиссии в деканатах/дирекциях и на факультетах/институтах по трудоустройству выпускников, ответственные на кафедрах за содействие трудоустройству выпускников. Основной целью взаимодействия участников структуры является содействие трудоустройству выпускников и студентов.

В данной системе ректорат непосредственно взаимодействует с ученым и попечительским советами. Все вопросы о создании системы прогнозирования, организации трудоустройства и закреплении молодых специалистов в современных рыночных условиях выносятся на заседания ученого совета, попечительского совета, созданного при ректоре.

Каждый отдел и служба университета принимают непосредственное участие в деятельности по трудоустройству выпускников, организационная и координирующая работа осуществляется в Центре, что обеспечивает взаимосвязь потенциальных работодателей и выпускников в течение всего периода обучения в вузе, тем самым формируя специалиста, востребованного на рынке труда.

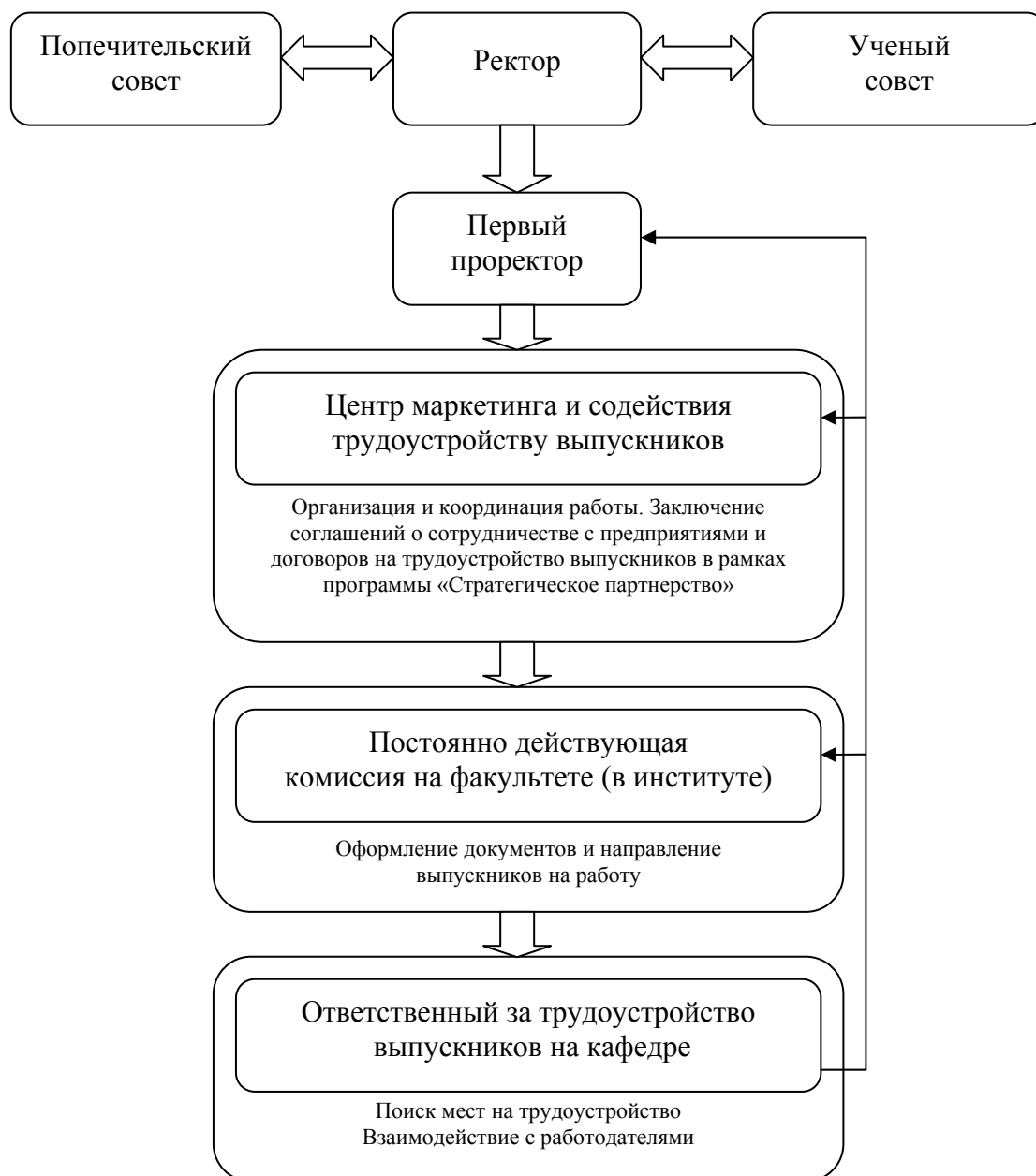


Рис. 1. Система содействия трудоустройству студентов и выпускников

Создание данной системы содействия трудоустройству студентов и выпускников и адаптации их к рынку труда в Российской Федерации позволит повысить уровень социально полезной отдачи системы профессионального образования и снизит уровень социальной напряженности на рынке труда. При этом система учитывает

долгосрочные тенденции, складывающиеся на рынке труда, экономическую и демографическую ситуацию в регионе.

Решение проблем эффективного взаимодействия системы профессионального образования с рынком труда в настоящее время связывается главным образом с развитием между вузами и работодателями новых взаимоотношений, предусматривающих глубокую интеграцию их деятельности в сфере подготовки специалистов, в том числе и по вопросам трудоустройства выпускников. Такие партнерские отношения вузов и предприятий, которые учитывают интересы обоих партнеров и предусматривают их совместное скоординированное развитие на долгосрочную перспективу, существуют в рамках программы «Стратегическое партнерство».

Стратегическое партнерство вуза и предприятий предусматривает развитие следующих элементов двусторонних отношений:

- формирование долгосрочной программы подготовки специалистов для предприятий в разрезе существующих направлений и специальностей, а также открытие в интересах предприятия новых специальностей, диверсификацию подготовки специалистов, введение в учебные планы новых спецдисциплин, открытие новых специализаций и т. п.;

- открытие филиалов кафедр на предприятиях, филиалов предприятий на базе вуза и специализированных лабораторий в вузах, модернизацию существующих лабораторий и оснащение их современным оборудованием;

- создание и развитие базы для проведения учебной, производственной, преддипломной и других видов практик студентов, а также программ стажировок;

- развитие целевых форм подготовки специалистов;

- привлечение к учебному процессу ведущих специалистов предприятия;

- развитие в вузе научных исследований в интересах предприятия, проведение совместных научно-исследовательских и опытно-конструкторских работ;

- кадровое сопровождение научных разработок, модернизации и расширения производства путем привлечения студентов к научно-исследовательской и опытно-конструкторской работе в интересах

предприятия;

- целевая подготовка через аспирантуру и докторантуру кадров высшей квалификации для предприятия;

- развитие системы повышения квалификации и переподготовки специалистов предприятия в вузе, повышения квалификации и стажировок преподавателей вуза на предприятии;

- развитие совместных проектов с участием структурных подразделений и специалистов вузов и предприятий; создание и развитие новых форм управления реализацией совместных проектов;

- создание коллегиальных аналитических и совещательных органов с участием представителей вуза и предприятия по основным направлениям развития партнерских отношений.

Основу программы составляют двусторонние долгосрочные соглашения о сотрудничестве (стратегическом партнерстве). В соглашении о сотрудничестве (стратегическом партнерстве) фиксируются намерения стратегического партнерства университета и предприятия (организации), а также определяются основные направления сотрудничества и обязательства сторон. Неотъемлемой частью соглашения является программа (план работ). Соглашение и программа (план работ) оформляются в трех экземплярах, один из которых регистрируется и хранится в центре по связям с промышленностью и инновациям университета. Так, например, в рамках этой программы центром совместно с выпускающими кафедрами в 2008/2009 учебном году заключено более 300 договоров на трудоустройство выпускников с предприятиями, продлено более 700 договоров и получены запросы от предприятий на трудоустройство выпускников.

Для оценки эффективности и контроля выполнения программы в целом и отдельных соглашений Ученым советом по предложению коллегиального органа программы устанавливаются критерии и система показателей оценки эффективности стратегического партнерства.

На основании анализа результатов выполнения соглашений и программ (планов работ) составляется реестр стратегических партнеров университета. В реестре стратегических партнеров по каждому соглашению фиксируются основные показатели стратегического партнерства, установленные Ученым советом университета. На основании анализа достигнутых показателей

коллегиальным органом устанавливаются пороговые критериальные значения, позволяющие оценивать деятельность стратегических партнеров. Коллегиальный орган программы на основании анализа ежегодного сводного отчета готовит рекомендации по развитию программы, которые рассматриваются на Ученом совете университета.

К положительным результатам взаимодействия вузов с работодателями можно отнести следующее: ощутимо повышается мотивация студентов к получению знаний и приобретению навыков и умений по профессии, что выражается в росте посещаемости занятий, повышении успеваемости и эффективности прохождения производственных практик; работодатели непосредственно сами могут осуществлять предварительную оценку и отбор перспективных студентов, составляя с ними своеобразный индивидуальный план обучения в университете с одновременной работой на предприятиях.

Эффективное взаимодействие вузов и работодателей в содействии трудоустройству студентов и выпускников наглядно представлено в следующей модели (рис. 2).

Более подробно этапы работы модели рассматриваются ниже.

Для решения вопросов подготовки специалистов центр сотрудничает с Пензенским союзом строителей, в который входит более 150 крупнейших строительных организаций Пензенской области.

Для успешного продвижения выпускников на российском рынке труда центр активно сотрудничает с Межрегиональным координационно-аналитическим центром по проблемам трудоустройства и адаптации к рынку труда выпускников учреждений профессионального образования МГТУ им. Н. Э. Баумана, городским и областным центрами занятости населения, торгово-промышленной палатой, центром научно-технической информации, межрегиональным маркетинговым центром. В компьютерную базу Министерства образования и науки Российской Федерации внесены резюме на выпускников университета.

Проводится активная рекламная кампания на радио и телевидении, а также со специализированным изданием по трудоустройству и образованию «Работа – сегодня» и журналами: «Высшее образование сегодня», «Вопросы образования», «Аккредитация в образовании».

В результате проделанной работы достигнуто сотрудничество со многими предприятиями г. Пензы и Пензенской области, такими как «Пензастрой», «Трест», «Жилстрой», «Пензапромстрой», «Ижстройсервис», «Облстрой», «Домостроитель», «Пензагрожилстрой», «Строитель», «Монолит» и др.

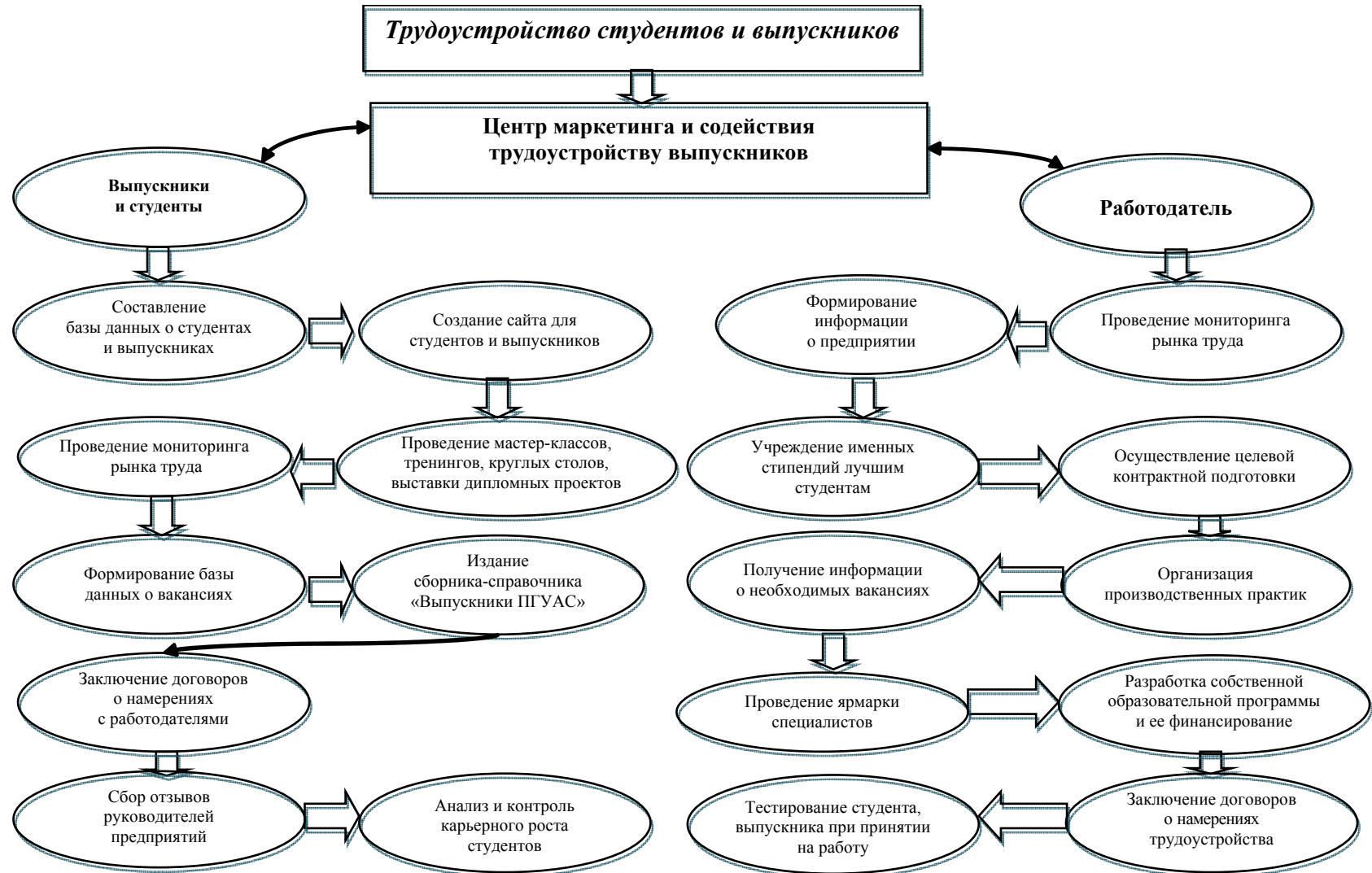


Рис. 2. Система взаимодействия вузов и работодателей в содействии трудоустройству студентов и выпускников

Центром налажено тесное сотрудничество по вопросам трудоустройства молодых специалистов на предприятиях в Белгородской, Пермской, Московской и других областях, Республики Мордовия, в регионах Западной Сибири и Урала.

Для ознакомления работодателей с новыми разработками, проводимыми в университете, ежегодно проводятся выставка дипломных проектов и ярмарка предложений специалистов, на которой присутствуют представители административных образований и ведущих строительных предприятий города, области и соседних регионов. Студенты получают возможность в условиях производства установить прямой контакт с работодателями, заинтересовать его и получить реальные возможности для трудоустройства. Для студентов проводятся встречи с работодателями – круглые столы на выпускающих кафедрах совместно с работодателями, на которых будущие специалисты могут напрямую узнать интересующую их информацию о будущем трудоустройстве.

Совместно с предприятиями в центре проводится «День карьеры», во время проведения которого студенты могут узнать о деятельности предприятия, о его предлагаемых вакансиях и имеют возможность пройти собеседование.

Ежегодно в университете издается сборник-справочник «Выпускники ПГУАС», который содержит ключевую информацию для работодателей о наших выпускниках.

Центр совместно с выпускающими кафедрами проводит предварительное направление студентов на работу. Местами будущего трудоустройства 85–90% студентов являются места их практики на различных предприятиях. Большая роль в этой работе отводится постоянно действующим комиссиям в дирекциях и на факультетах/институтах по трудоустройству.

В мае – июне проводится торжественное вручение направлений молодых специалистов на работу. Направление на работу осуществляется на основе договоров на трудоустройство и писем-заявок, поступающих с предприятий.

Для получения большей практической направленности образования центр совместно со специалистами с производства провел мастер-классы, где студенты, в том числе и выпускники, получили углубленные знания по конкретным областям знаний с учетом рекомендаций работодателей.

Центр совместно с преподавателями и студентами организует и проводит предметные олимпиады, деловые игры с приглашением внешних экспертов (представители органов власти и бизнес-сообщества).

Постоянно ведется сбор и статистическая обработка информации по состоянию рынка труда и рабочей силы от внешних источников, сформирован банк данных для предложения внешним пользователям о выпускниках текущего года с целью их трудоустройства. Все это представляет дополнительные возможности выпускникам вести поиск мест трудоустройства за пределами региона.

Процесс управления сбора и обработки данных в университете полностью автоматизирован. Для решения задач перспективного планирования и учета заключенных договоров на трудоустройство обновлена компьютерная подсистема АСУ «Трудоустройство» Marketing. Введено в действие ноу-хау – система управления выпускниками, работодателями SRM, позволяющая постоянно поддерживать с ними обратную связь. На сайте университета www.rguas.ru создана страница центра, где постоянно обновляется информация об имеющихся вакансиях и проводимых мероприятиях.

Совместно с преподавателями в помощь студентам центром издаются учебно-методические пособия: «Памятка студенту по организации собственного бизнеса», «Как купить или построить жилье в рамках социальных жилищных программ Пензенской области», «Как обеспечить свое трудоустройство».

Кроме того, центр занимается организацией экскурсий на предприятия с целью практического ознакомления по специальности или по конкретной дисциплине, а также формирует лояльность студентов к выпускающей кафедре и вузу в целом.

Подготовка высококвалифицированного специалиста, востребованного на рынке труда, во многом зависит от качества набора студентов на I курс. Чем больше придет в вуз целеустремленных молодых людей, осознанно выбравших свою специальность, тем с большим успехом будет проходить их обучение, тем более подготовленными вступят в жизнь молодые специалисты. Для выявления предпочтений молодежи центром проводятся маркетинговые исследования по выявлению факторов выбора вуза и специальности среди школьников и студентов-первокурсников; по выявлению наиболее востребованных компетенций молодых

специалистов разного направления; о наличии бизнеса у выпускников; о востребованности выпускников на рынке труда; об удовлетворенности качеством образовательных услуг выпускниками и др.

Проблема трудоустройства выпускников вузов имеет многогранную структуру. С одной стороны, она представляет собой одну из самых острых социальных проблем молодежи, решение которой предопределяет всю последующую жизнь выпускника вуза. Поэтому при выборе специальности и вуза большинство абитуриентов и их родителей оценивают, прежде всего, перспективы трудоустройства выпускников данного вуза, качество предлагаемых им вакансий, перспективы их профессионального, творческого и карьерного роста. Наличие у вуза долговременных партнерских отношений с широким кругом работодателей становится одним из решающих факторов при выборе абитуриентом того или иного вуза и специальности, оказывая существенное влияние на его рейтинг у населения, что, в конечном счете, определяет конкурентоспособность вуза на рынке образовательных услуг и программ и его экономическое благополучие.

Проведенное маркетинговое исследование с целью выявления факторов выбора вуза среди первокурсников Пензенского государственного университета архитектуры и строительства в августе 2009 г., в результате которого было опрошено 530 студентов, показывает, что 72,8% первокурсников выбрали университет по фактору престижа, 66,3% – из-за наличия интересующей специальности и 51,1% – из-за возможности трудоустройства.

В Пензенском государственном университете архитектуры и строительства для содействия профессорско-преподавательскому составу в решении задачи по организации образовательного процесса и помощи, социально незащищенным лицам, в число которых входят студенты и выпускники, создан центр социально-психологической помощи, который активно сотрудничает с центром маркетинга и содействия трудоустройству выпускников.

Содержание работы центра социально-психологической помощи определяется следующими направлениями:

- Консультативная деятельность – оказание помощи студентам, ППС в вопросах развития, воспитания и обучения посредством

психологических рекомендаций и других профессиональных приемов и процедур.

- Диагностическая деятельность – углубленное психолого-педагогическое изучение студентов, ППС, а также особенностей их взаимоотношений на протяжении всего периода обучения. Психодиагностика ставит своими задачами определение индивидуальных и личностных особенностей, склонностей, потенциальных возможностей личности в процессе обучения и воспитания, профессиональном и социальном становлении, а также выявление причин и механизмов различного рода нарушений в обучении, развитии, социальной адаптации.

- Развивающая деятельность – активное воздействие на процессы формирования личности студентов, развитие их способностей, психических процессов, а также совершенствование межличностных отношений, ценностно-смысловой и мотивационной сферы, проведение тренингов коммуникативных умений и личностного роста со студентами.

- Коррекционная деятельность – активное воздействие на процессы формирования личности, развитие способностей, психических процессов студентов, имеющих недостаточный уровень сформированности тех или иных психических качеств или же отставание в уровне своего личностного развития. Психологическая коррекция осуществляется на основе совместной работы педагога-психолога, куратора, социологического центра, отдела по работе со студентами.

Все данные, обработанные сотрудниками центра социально-психологической помощи, которые были получены в результате психологической диагностики студентов и выпускников, передаются в центр маркетинга и содействия трудоустройству выпускников.

Таким образом, тесное сотрудничество центров позволяет студентам адаптироваться в образовательном процессе, а выпускникам эффективно трудоустроиться на рынке труда.

На протяжении нескольких лет в вузе немаловажную роль в трудоустройстве студентов и выпускников играют строительные и оперативные отряды дружинников. Члены этих отрядов неоднократно становились призерами и победителями конкурсов по направлениям своей работы, получали премии губернатора Пензенской области,

главы администрации г. Пензы и именные стипендии, выплачиваемые администрацией Октябрьского района.

Наряду с уже привычными строительными и оперативными отрядами созданы педагогические, спортивные, сервисные, работающие летом в лагерях и санаториях Черноморского побережья. Студенческий педагогический отряд «Колорит» стал в 2009 г. победителем конкурса «Педагогическое мастерство» среди лучших педагогических и спортивных отрядов Пензенской области. Ежегодно в них работает около 90 студентов в летнее время. По итогам работы за период существования спортивно-педагогических отрядов г. Пензы с 2005 г. более 45 студентов ПГУАС получали премии, почетные грамоты и благодарности главы г. Пензы, администрации Октябрьского района г. Пензы и вуза.

За 2008/09 учебный год в работе студенческих отрядов приняло участие около 700 чел. Руководство ССО и ПГУАС поощряет активную работу студентов и по итогам работы активистов ежегодно награждают благодарственными письмами, стипендиями администрации

г. Пензы, поездками по лучшим городам России, путевками на Черноморское побережье.

Центр также осуществляет сотрудничество с городским центром занятости г. Пензы, содействуя участию выпускников в региональных программах, предусматривающих дополнительные мероприятия, направленные на снижение напряженности на рынке труда субъектов Российской Федерации, а именно – на участие молодых специалистов в программах стажировок.

Центр совместно с инновационным центром оказывает информационно-консультационную помощь студентам и выпускникам при открытии малого бизнеса. Количество планирующих принять участие в мероприятиях «Содействие развитию малого предпринимательства и самозанятости безработных граждан» в рамках региональных программ, направленных на снижение напряженности на рынке труда субъектов Российской Федерации, составляет 120 выпускников (табл.).

Опыт центра содействия трудоустройству выпускников был представлен на заседании общественного совета при Министерстве образования и науки РФ и получил одобрение со стороны министра образования и науки РФ А. А. Фурсенко, заместителя министра И. И.

Калинина и других представителей министерства и подведомственных агентств и служб.

Положительный опыт работы по трудоустройству выпускников ПГУАС был изучен и освещен на коллегии Министерства образования и науки Российской Федерации, отмечен наградами на международной выставке в Гостином дворе (Санкт-Петербург), на XX Московской международной выставке «Образование и карьера – XXI век», на совещании в Нижнем Новгороде по проблемам трудоустройства выпускников вузов Приволжского федерального округа.

Таблица

Мониторинг востребованности выпускников вуза

Год выпуска	Кол-во выпускников, направленных на работу, %	Кол-во заявок на подготовку от количества выпускников, %	Кол-во выпускников, состоящих на учебе в центре занятости населения, %	Кол-во выпускников, работающих в регионе, %
2004	97,07	122,72	0,6	81,41
2005	99,35	142,56	1,4	82,07
2006	98,55	150,07	1,4	80,28
2007	98,74	188,01	1,8	72,29
2008	99,8	191,2	1,3	75,9
2009 (по состоянию на 12.10.09 г.)	99,8	135,3	1,6	78

Опыт центра трудоустройства ПГУАС может быть полезен при решении вопросов трудоустройства в других вузах России.

Создание системы содействия трудоустройству студентов и выпускников и адаптации их к рынку труда в Российской Федерации позволяет повысить уровень социально полезной отдачи системы высшего профессионального образования и снизить уровень социальной напряженности на рынке труда. При этом система учитывает долгосрочные тенденции, складывающиеся на рынке труда, экономическую и демографическую ситуацию в стране.

Список литературы

1. Послание Президента Российской Федерации Федеральному собранию Российской Федерации от 26 мая 2004 г. // Российская газета. 2004. 27 мая. 2004 г. № 3486.

СОДЕЙСТВИЕ ЗАНЯТОСТИ МОЛОДЕЖИ В СОВРЕМЕННЫХ УСЛОВИЯХ. АНТИКРИЗИСНЫЙ ПОДХОД

Т. Е. Ефимова, В. В. Тимофеева

*Главное управление по труду и занятости населения Челябинской области,
г. Челябинск*

dep@szn74.ru

Тенденции мирового развития в виде ускорения темпов развития, перехода развитых стран к постиндустриальному, информационному обществу, высокой мобильности капиталов и рабочей силы, роста конкуренции, сокращения сферы применения неквалифицированного труда, демократизации общественных процессов, возникновения и роста глобальных проблем оказывают решающее влияние на развитие рынка труда и системы образования как ресурса инновационного развития общества.

Челябинская область обладает значительным производственным, трудовым и научным потенциалом, разнообразной ресурсной базой, развитой инфраструктурой и выгодным транспортно-географическим положением. Среди регионов России Челябинская область занимает 13-е место по объему валового регионального продукта и 7-е место – по объему промышленного производства.

Несмотря на перечисленные позитивы, в условиях финансово-экономического кризиса обострились проблемы молодежного сегмента регионального рынка труда. В условиях отсутствия предъявляемого спроса на специалистов вузы мало ориентированы на рынок труда, их усилия сконцентрированы в основном на реализации требований государственных образовательных стандартов, что дает возможность успешно пройти аккредитацию. Причем это характерно как для государственных, так и для негосударственных вузов.

Актуализировалась задача четкого запроса к системе высшего профессионального образования как рынка труда в целом, так и работодателей.

Вузам нужны более тесные контакты с работодателями, поскольку в будущем предполагается судить о качестве образования по уровню трудоустройства выпускников по специальности и отзывам о них работодателей. Между тем система образования испытывает дефицит в информации о потребностях рынка труда, который может и должен влиять на процесс профессиональной подготовки специалистов.

В рамках переданных полномочий в сфере занятости населения реализуются «Программа содействия занятости населения Челябинской области на 2008–2009 гг.» (далее программа), «Областная целевая программа по стабилизации ситуации на рынке труда Челябинской области на 2009 г.» (далее ОЦП).

Постоянное внимание уделяется вопросам трудоустройства выпускников. В рамках реализации антикризисных мер распоряжением Правительства Челябинской области № 97-РП от 15.06.2009 г. утвержден «Комплексный план мероприятий по обеспечению занятости выпускников учреждений профессионального образования» (далее УПО), позволивший объединить усилия и ответственность многих областных ведомств. В соответствии с комплексным планом в течение 2009 г. предполагается оказать содействие в трудоустройстве 30 140 выпускников через:

- трудоустройство по договорам с работодателями (20 800 чел.);
- содействие в трудоустройстве на вакантные рабочие места (3500 чел.), на временные рабочие места (1900 чел.);
- организация временной занятости в рамках студенческих отрядов Челябинской области (100 чел.);
- организация 210 рабочих мест в структурных подразделениях УПО;
- организация 3400 временных рабочих мест в рамках ОЦП, в том числе 1400 – для стажировки;
- содействие выпускникам в организации собственного дела (150 чел.);
- адресная поддержка выпускников при переезде в другую местность для замещения вакантных рабочих мест (80 чел.);
- организация профобучения смежным и вторым профессиям, повышение квалификации выпускников (1100 чел.).

Для обеспечения дополнительных гарантий занятости молодых граждан, ищущих работу впервые, принят областной закон «О содействии занятости выпускников образовательных учреждений профессионального образования в Челябинской области».

Вопросы занятости молодежи находятся на контроле областного антикризисного штаба. Организован еженедельный мониторинг обращений выпускников и реализации мероприятий по содействию их занятости.

По данным государственных учреждений центров занятости населения (далее ЦЗН), за период с 01.01.2009 г. по 30.09.2009 г. в поиске работы в ЦЗН обратилось 76 436 молодых жителей области в возрасте от 14 до 29 лет. Зарегистрированы в качестве безработных в отчетном периоде 45 858 чел., в т. ч. 1816 выпускников вузов, 2451 чел. – после окончания учреждений среднего профобразования, 2206 чел. – из числа выпускников учреждений начального профессионального образования. Нашли работу 53% от обратившейся в ЦЗН молодежи (40 752 чел.).

Из выпускников УПО трудоустроено 3082 чел., в том числе 11 чел. – через организацию собственного дела; 644 выпускника направлены на профессиональное обучение. По программе «Первое рабочее место» организовано временное трудоустройство 347 выпускников в возрасте от 18 до 20 лет, ищущих работу впервые. Дополнительно в ходе ОЦП в 34 муниципальных образованиях области, в т. ч. на 7 градообразующих предприятиях, организованы временные рабочие места для стажировки выпускников УПО. Для приобретения выпускниками опыта работы по полученной профессии ЦЗН заключено 102 договора на стажировку 1127 выпускников, в соответствии с договорами на стажировку направлено 792 чел. Объем субсидий из федерального бюджета, предусмотренных договорами с предприятиями, составил 21,3 млн. руб.

Несмотря на предпринимаемые меры, положение остается напряженным: еженедельно более 200 выпускников УПО обращается в службу занятости.

С 2007 г. Региональный центр содействия трудоустройству выпускников (далее РЦТ) на базе Южно-Уральского государственного университета совместно с Главным управлением по труду и занятости населения Челябинской области (далее Главное управление) оказывает методическую и организационную поддержку центрам содействия

трудоустройству выпускников УПО, координирует реализацию межведомственных мероприятий по данному направлению.

Так, в 2008–2009 гг. было организовано исследование рынка труда высшего профессионального образования Челябинской области.

Выявленные требования работодателей (160 промышленных предприятий Челябинской области) к наличию опыта работы у выпускников вузов отражают тенденцию российского РТ. Известно, что работодатель ожидает не высоких академических результатов в обучении от выпускника вуза, а их социальных эффектов в виде компетентностей, понимаемых как «субъективный опыт личности, эффективно реализуемый с помощью интериоризованных компетентностей в различных ситуациях повседневной жизни, профессиональной, социокультурной и других сферах деятельности».

Для профессионального образования объективируются серьезные проблемы: создание гибких учебных планов, прогнозирование развития комплекса компетентностей и их диагностика, стандартизация и разработка новых программ (или модулей) подготовки специалистов. Как отмечают исследователи, успех возможен только при активном сотрудничестве с работодателем.

Соответственно, встает вопрос о готовности работодателей к полноценному сотрудничеству с вузами в области совместной подготовки специалистов. По данным проведенного исследования, большинство работодателей промышленных предприятий Челябинской области (63%) готовы к такому сотрудничеству и только 5% категорически отказываются от него.

Исследование обозначило существующие проблемы социального партнерства на рынке труда и позволяет конкретизировать перспективные направления дальнейшей работы центров содействия трудоустройству выпускников вузов как элемента системы содействия трудоустройству выпускников УПО:

- Исследование профессиональных ожиданий, намерений, мотивов, удовлетворенности качеством подготовки студентов и выпускников вузов.

- Мониторинг удовлетворенности выпускников качеством подготовки в вузе и своим образовательным учреждением.

- Исследование ожиданий и требований работодателей к качеству подготовки выпускников для дальнейшей коррекции учебных планов с учетом требований рынка труда.

- Мониторинг удовлетворенности работодателей качеством подготовки выпускников.
- Организация производственной практики студентов старших курсов на базе центров трудоустройства вузов с целью оптимизации деятельности самих центров и повышения социальной значимости практики студентов.
- Разработка программ психолого-образовательного сопровождения профессионального самоопределения студентов и их вхождения в рынок труда.

НЕКОТОРЫЕ АСПЕКТЫ МОНИТОРИНГА В ОБРАЗОВАНИИ

Н. А. Заец¹, В. В. Луханин²

¹ *Белгородский государственный университет,*

² *Управление по труду и занятости населения Белгородской области,*

г. Белгород

zaets@bsu.edu.ru, profdz@bel.ru

Новые приоритеты в сфере образования, вариативность форм получения образования, диверсификация учебных заведений, программ, методик непосредственно влияют на качество подготовки специалистов. Охраной качества служит мониторинг. Мониторинг – важнейший инструмент проверки и оценки эффективности внедряемого содержания образования, используемых методик. Он является основой для устранения недостатков учебного процесса в образовании, а также для принятия эффективных управленческих решений.

Термин «мониторинг» пришел в социологию из экологии. Так, в экологии мониторинг – это непрерывное наблюдение за состоянием окружающей среды с целью предупреждения нежелательных отклонений по важнейшим параметрам. В социологии же мониторинг подразумевает отслеживание значимых показателей, отражающих состояние социальной среды. Объектами мониторинга выступают как отдельные подсистемы образования, так и различные процессы,

уровни образования, управления, отдельные аспекты деятельности, знания и т. д.

В вузах мониторинг используется как социально-педагогический феномен, как новое перспективное направление, признанное способствовать повышению качества образования во всех его основных составляющих. Понятие «мониторинг» рассматривается как более широкая категория, чем контроль, поскольку мониторинг включает и аналитику, и диагноз, и прогноз тенденций, и корректировку развития образовательных программ. Проблемы управления качеством образования нашли отражение в работах Е. В. Бондаревской, В. А. Болотова, А. А. Грекова, В. А. Каракоровского, Е. Г. Мартынова, В. Л. Матросова, Ю. А. Назарова, А.И. Пригожина, Н. Л. Селивановой, Н. А. Селезневой, Н. К. Сергеева, А. П. Тряпицыной, К. М. Ушакова, И. Г. Фомичевой, В. Д. Шадрикова и др.

В настоящее время в вузах используются три основные модели управления качеством подготовки специалистов, основанные на следующих методах и подходах:

1. Оценочный подход управления качеством деятельности вуза (SWOT-анализ).
2. Концепция, основанная на принципах Всеобщего менеджмента качеством (TQM).
3. Подход, основанный на требованиях международных стандартов качества ISO 9000:2000.

Модель управления, основанная на оценочном подходе, предполагает систематическое проведение самооценки для выявления сильных и слабых сторон деятельности вуза, а также положительных и отрицательных факторов его развития. На этой основе вырабатываются и предлагаются меры для разрешения выявленных проблемных ситуаций и улучшения деятельности.

Модель менеджмента, основанная на принципах TQM (всеобщего управления качеством), также использует метод оценок, однако основана на более глубоком анализе деятельности учреждения. Всеобщий менеджмент качества предполагает процессный подход к деятельности.

Модель менеджмента, основанная на требованиях международных стандартов качества серии ISO 9000:2000, предполагает установление заинтересованных сторон, выявление их требований к качеству

продукции, создание системы непрерывного совершенствования деятельности. В отличие от модели TQM в данной модели основным инструментарием менеджмента является документированная система менеджмента, ориентированная на качество (в виде соответствующих стандартов, инструкций и т. д.).

Основные принципы менеджмента качества:

- принцип ориентации на потребителя. Измеряется путем анализа отзывов, поступивших на выпускников; характеристик студентов-практикантов; документов, подтверждающих проведение социологических опросов обучающихся; типовых учебных программ; планов корректирующих действий на основе анализа документов;

- принцип лидерства руководства. Анализируется с точки зрения учета личного участия руководителей структурных подразделений в СМК; умения планировать развитие структурного подразделения; качества управления ресурсами (человеческими, материальными, интеллектуальными, информационными); способности к руководству и анализу с учетом всех видов деятельности, ориентированных на улучшение;

- принцип вовлечения сотрудников. Выявляется через наличие сертификатов по СМК;

- применение процессно-системного подхода. Выражается через понимание требований и соответствия им;

- принцип постоянного улучшения. Направлен на непрерывный рост результативности работы подразделений и их руководителей;

- принцип принятия решений, основанных на фактах.

О необходимости повышения качества образования сейчас говорят часто и много. Однако вопрос о единой системе мониторинга и оценки качества остается открытым. Разная интерпретация терминов «качество образования», «оценка качества образования», а также фактическая оценка качества внутренними экспертами, т. е. самими же участниками образовательного процесса, неэффективно сказываются на процессах мониторинга. А. А. Ветрова, Р. В. Музыченко рассматривают качество образования в двух аспектах – внешнем и внутреннем.

Внешний аспект подразумевает качество результата, т. е. соответствие уровня знаний выпускников ожиданиям потребителей.

Внутренний аспект предполагает содержание образования, уровень подготовки учащихся, абитуриентов, студентов, преподавателей,

информационно-методическое сопровождение, материально-техническое обеспечение, образовательные технологии, научную деятельность. Постоянный мониторинг за качеством образовательного процесса и его результатами становится особенно актуальным в условиях реформы высшего образования, однако в своих традиционных формах он стал неэффективным. Среди выявленных недостатков и просчетов в мониторинге можно выделить нерегулярный контроль состояния обучения, который не вскрывает динамики изменений. Другой недостаток – это направленность на итоги обучения. При этом сам процесс обучения, формирования знаний, умений и навыков, который и определяет итоги, остается вне поля зрения.

Если учесть, что мониторинг должен включать три ключевые фазы:

- до вуза: на этапе выбора профессии и образования (выбор специальности, спрос на которую превышает предложение);
- во время учебы в вузе: формирование и развитие таких личностных компетенций, спрос на которые превышает предложение (через дополнительные курсы, общественную работу, трудовой опыт и др.);
- после вуза: создание таких инструментов, которые позволят выпускникам точнее позиционировать себя на рынке труда, а работодателям точнее определять соответствие выпускника требуемым компетенциям, то в отечественных вузах только внутреннему аспекту и второй фазе (качественному обучению) уделяется внимание. Однако, как показывает практика, можно качественно обучать и получить при этом никчемного специалиста.

С точки зрения И. Федюкина, во-первых, абитуриенты вузов не всегда могут быть достаточно искушенными потребителями, чтобы сделать информированный выбор будущей профессии. Для этого необходима практика составления прогнозов будущего спроса на рынке труда: исходя из них, абитуриенты и студенты могут оценивать свои будущие шансы на трудоустройство. Важную роль при этом играет и индивидуальное консультирование будущих абитуриентов еще на уровне школы. Во-вторых, указывает И. Федюкин и на неразвитость в отечественных вузах мониторинга последующей карьеры своих выпускников. Западные же вузы как поставщики образовательных услуг заинтересованы в том, чтобы их товар – выпускники – пользовался спросом. Соответственно, им не выгодно перепроизводство: наличие большого числа безработных выпускников

или выпускников, работающих не по специальности, что помешает вузу в будущем привлекать качественных абитуриентов. Поэтому зарубежные университеты уделяют большое внимание мониторингу последующей карьеры своих выпускников.

Мониторинг качества образования – важнейшее условие повышения эффективности, совершенствования процессов обучения, однако, на наш взгляд, система «сам учу – сам оцениваю» способствует реализации образовательных программ и подготовке специалистов вне зависимости от потребностей рынка труда, без учета интересов и требований социума. Таким образом, уделяя внимание внутреннему аспекту качества, недооценивается необходимость внешнего.

В новых же экономических условиях учреждения образования признаны выполнять заказ рынка труда, становясь полноправными участниками рыночных отношений. То есть под качеством образования необходимо понимать уровень удовлетворенности потребителей кадровых ресурсов конкурентоспособностью специалистов: их знаниями, навыками, личностными характеристиками в соответствии с ожиданиями потребителя.

В исследовании А. А. Малышевой, И. В. Невраевой сделан вывод, что для внешних потребителей очень важным показателем, помимо специальных знаний, являются личностные качества: восприимчивость, динамичность, пластичность, готовность учиться, готовность начинать с малого. Работодатели ориентируются на наличие у выпускника следующих рыночных преимуществ:

- Специальные знания, рыночный спрос на которые высок и которые не могут быть компенсированы личностными качествами (например, знания в области ИТ, геофизики, микробиологии и др.). Специальные знания делают выпускников определенных специальностей априори конкурентоспособными.

- Особые личностные качества, которые требуются в рыночной экономике и которые выделяют одного выпускника на фоне целого ряда его же однокурсников.

Среди особых личностных качеств исследователи выделяют следующие:

- Активная жизненная позиция. Активность. Мобильность. Энергичность. Неформальное отношение. Умение самостоятельно работать. Решительность. Желание работать, творить. Горящие глаза.

- Серьезность мотивации к профессии. Владеть основами той специальности, по которой у него диплом.

- Склонность к саморазвитию. Стремление к новым знаниям. Сообразительность. Аналитические способности. Системное мышление. Эрудиция. Здравомыслие. Желание познавать и развиваться.

- Трудолюбие. Желание работать. Привычка трудиться. Ответственность. Пунктуальность.

- Навыки коммуникации. Деловой этикет. Умение себя презентовать. Умение думать о других.

- Желание работать на результат. Креативность. Преданность делу.

- Здоровье. Отсутствие вредных привычек.

- Системность мышления. Аналитическое мышление. Умение абстрагироваться, выйти за пределы ситуации.

- Командность. Умение делегировать полномочия. Справедливость. Доброжелательность. Умение обосновать свои решения.

- Стрессоустойчивость.

- Результативность. Умение добиваться поставленных целей. Умение изыскать возможности для решения задач. Адаптивность к условиям внешней среды.

- Позитивное отношение к жизни и людям.

- Предпринимательский дух. Потребность в доминировании.

Таковы основные компетенции, повышающие конкурентоспособность выпускников на рынке труда.

Для актуализации внешнего аспекта качества образования мониторинг качества деятельности образовательного учреждения, на наш взгляд, должен ориентироваться на:

- определение потребностей и ожиданий потребителей;

- сопоставление ожиданий и фактической удовлетворенности потребителей. Результаты исследования доводятся до руководства университета;

- оценка удовлетворенности внешних потребителей качеством образовательных услуг, оказываемых университетом. Для каждого исследования вырабатываются критерии оценки, составляются анкета и программа ее обработки;

- формирование планов корректирующих и предупреждающих мероприятий для улучшения качества предоставляемой образовательной услуги.

Практический опыт многих учебных заведений показывает, что обеспечение эффективно действующей системы менеджмента качества (СМК) высшего учебного заведения составляет определенную сложность, поскольку любая организация образования является, прежде всего, педагогической системой, в которой установление процессов и документирование процедур не могут в полной мере обеспечить качества ее жизнедеятельности. Эффективность работы высшего учебного заведения зависит от решения многих задач, значимость и уровень сложности которых разные. Совокупность таких задач и их решение составляют систему, обеспечивающую развитие и динамику вуза. Все элементы системы функционирования вуза составляют комплексность методов управления, которые обеспечивают охват всех сторон его деятельности по мере достижения эффективности.

Список литературы

1. *Рыжаков М. В.* О качестве образования: постановка вопроса // Научно-практические аспекты оценки качества в образовании: Материалы к научно-практической конференции «Качество образования: поиски и подходы». Якутск, 2001.
2. *Макарова Т. Д.* О массовых исследованиях качества обучения // Стандарты и мониторинг. М., 2001.
3. *Момот А. И.* Менеджмент качества и элементы системы качества: Учебник. Донецк: Норд-Пресс, 2005. 320 с.
4. *Пузанков Д. В., Степанов С. А.* Совершенствование деятельности образовательных учреждений с позиций менеджмента качества // Вопросы образования. 2004. № 4: [Электронный ресурс]. – Режим доступа: www.ecsoman.edu.ru/vo/msg/320587.html
5. Стандарт ISO 9000:2000: [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://iso90002000.narod.ru>
6. *Рыкун А. Ю., Южанинов К. М., Матулис В. В., Мухин Л. Н.* Региональная система высшего образования и рынок труда. Томск: Изд-во Томского университета, 2005. 63 с.

7. Томпсон А. А., Стрикленд III А. Дж. Стратегический менеджмент: концепции и ситуации для анализа. 12-е изд.: Пер. с англ. М.: Изд. дом «Вильямс», 2002. 928 с.

ВОСТРЕБОВАННОСТЬ ВЫПУСКНИКОВ СИСТЕМЫ ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ В УСЛОВИЯХ ОСЛОЖНЕНИЯ ЭКОНОМИЧЕСКОЙ СИТУАЦИИ НА РЫНКЕ ТРУДА КАЛИНИНГРАДСКОЙ ОБЛАСТИ

И. В. Згуро

Агентство по обеспечению занятости населения

Калининградской области, г. Калининград

zguro@koczn.koenig.su

В настоящее время молодежь составляет значительную часть экономически активного населения России и Калининградской области в частности. Молодежный рынок труда, отражая взаимодействие спроса и предложения рабочей силы, находится под непосредственным влиянием общей экономической и демографической ситуации, конъюнктуры и основных тенденций развития рынка.

В результате перенасыщения рынка труда дипломированными кадрами повышаются требования к специалистам всех, даже непрестижных, профессий. Многие люди повторно сталкиваются с проблемой профессионального самоопределения по окончании профессионального учебного заведения. В сознании многих смешиваются понятия престижности и востребованности профессий.

Для решения проблемы занятости молодым специалистам требуются определенные практические навыки поиска работы. Не все учреждения профессионального образования в достаточной мере уделяют внимание такой практике, и поэтому молодежь выходит на рынок труда, имея слабое представление об искусстве трудоустройства.

В современных условиях все более актуальными становятся проблемы трудоустройства выпускников профессиональных учебных заведений и реализации их профессионального и личностного потенциала.

Анализируя причины обращения выпускников образовательных учреждений в службу занятости за содействием в трудоустройстве, можно отметить следующие:

– несоответствие рынка образовательных услуг и рынка труда и, как следствие, отсутствие вакансий по имеющейся специальности,

дефицит высококвалифицированных рабочих при избытке специалистов среднего звена;

– недальновидность кадровой политики многих организаций, ориентирующихся на прием квалифицированных работников и достижение в основном текущих результатов;

– низкая конкурентоспособность, недостаточность необходимых знаний и навыков самопрезентации на рынке труда у большинства выпускников учебных заведений;

– недостаточная квалификация, необходимость повышения профессионального уровня, в том числе освоение ПК и компьютерных программ;

– ошибки выбора профессии;

– отсутствие опыта работы по специальности;

– разрыв между притязаниями молодых людей и возможностями их удовлетворения.

Трудоустройство молодых людей затруднено из-за несоответствия уровня их притязаний требованиям рынка труда, нежелание адаптировать свои запросы (порой завышенные) реалиям жизни. Зачастую оказывается, что проблема трудоустройства связана с самим человеком, его инертностью, неуверенностью в собственных силах.

Появляется необходимость готовить молодежь к активным действиям на рынке труда, оказывать молодым людям помощь в формировании реальных профессиональных планов, исходя из их интересов, умений и в соответствии с жесткими требованиями рынка труда. Все это требует не простого информирования, а отработки разных стилей и форм общения, различных моделей поведения в ситуации поиска работы.

В рамках выполнения мероприятий по содействию занятости населения Калининградской области одним из приоритетных направлений является работа с безработной и учащейся молодежью. На 10.09.2009 г. в ГУ КО «Центр занятости населения г. Калининграда» состоят на учете 237 выпускников профессиональных учебных заведений.

Государственная услуга по социальной адаптации и психологической поддержке предоставляется гражданам, признанным в установленном порядке безработными. Занятия по социальной адаптации дают молодым людям необходимые знания о рынке труда, об эффективных стилях поведения, обучают основным правилам

делового общения, составления резюме, помогают молодежи осуществлять осознанные активные действия по поиску работы, профессиональному самоопределению и построению профессиональных проектов, ведущих к успешному решению проблемы занятости.

Услуга по социальной адаптации предоставляется безработным гражданам в форме групповых и индивидуальных занятий. Как показывает практика, наиболее эффективной формой оказания государственной услуги является групповая. Групповой опыт помогает решению межличностных проблем: человек избегает непродуктивного замыкания в самом себе со своими трудностями, группа облегчает процессы самораскрытия. На занятиях отрабатываются упражнения по укреплению уверенности в себе, тактике поиска работы с элементами психологического тренинга с использованием различных форм и методов: ролевых игр, психологических упражнений, деловых игр, просмотра видеофильмов с тематическим обсуждением. Участникам занятий по социальной адаптации предлагаются различные психодиагностические методики, позволяющие оценить уровень тревожности, самооценку, выявить стратегию поведения в конфликтных ситуациях, определить уровень мотивации достижения.

Для повышения конкурентоспособности выпускников профессиональных учебных заведений Калининградской области, обратившихся за содействием в трудоустройстве, службой занятости используется комплекс мероприятий, одним из которых является организация профессионального обучения безработных граждан, которое способствует развитию качества трудовых ресурсов в соответствии со структурными изменениями в экономике за счет профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации экономически активных граждан. Это обеспечивается действующей и постоянно развивающейся системой профессионального обучения безработных граждан и незанятого населения в соответствии с учебно-курсовой сетью г. Калининграда и области.

В соответствии с постановлением Правительства Российской Федерации от 31 декабря 2008 г. № 1089 и в дополнение к мероприятиям содействия занятости населения области была разработана и принята целевая программа Калининградской области

«Дополнительные меры, направленные на снижение напряженности на рынке труда Калининградской области в 2009 г.» (далее программа).

В рамках программы предусмотрена организация стажировок 1200 выпускников образовательных учреждений всех уровней с целью приобретения опыта работы на специально созданных или выделенных работодателем рабочих местах по полученной квалификации (профессии, специальности), а также иным направлениям профессиональной подготовки или родственным по содержанию работ на предприятиях (организациях) Калининградской области.

Ежемесячно Агентство по обеспечению занятости населения Калининградской области (далее агентство) совместно с Министерством образования Калининградской области проводит мониторинг ситуации с трудоустройством выпускников образовательных учреждений 2009 г., ведется персонифицированный учет выпускников всех уровней образования, обратившихся в службу занятости.

Согласно результатам данного мониторинга, распределение выпускников 2009 г. учреждений ВПО, СПО, НПО с риском нетрудоустройства характеризуется следующими данными (табл.).

Таблица

Уровень профессионального образования	Количество выпускников	Выпускники, имеющие риск не быть трудоустроенными	
		Количество	%
ВПО	2637	427	16,19
СПО	2998	308	10,27
НПО	1746	160	9,16
Всего	7381	895	12,12

Агентством совместно с Министерством образования Калининградской области сформирован банк данных (реестр) выпускников, выразивших желание участвовать в стажировках (1395 чел.). Данный реестр направлен для использования в работе в центры занятости населения.

По состоянию на 21.09.2009 г. на организацию стажировок выпускников учреждений профессионального образования поступило 145 заявок от работодателей общей численностью 892 чел.

Основная причина невысоких показателей реализации программы по стажировкам – низкая активность самих выпускников и нежелание трудиться за 3767,1 тыс. руб. в месяц.

В то же время наблюдается дефицит временных рабочих мест по определенным профессиям и специальностям (менеджер организации, специалисты сервиса и туризма, инженер по безопасности технологических процессов и производств и др.) для прохождения стажировок выпускниками образовательных учреждений.

ПРОФЕССИОНАЛЬНАЯ ПОДГОТОВКА РАБОЧИХ И ДОПОЛНИТЕЛЬНОЕ ПРОФЕССИОНАЛЬНОЕ ОБРАЗОВАНИЕ В ЗАБАЙКАЛЬСКОМ ГОРНОМ КОЛЛЕДЖЕ ДЛЯ ГОРНЫХ ПРЕДПРИЯТИЙ ЗАБАЙКАЛЬСКОГО КРАЯ В УСЛОВИЯХ КРИЗИСА

Н. В. Зыков, А. А. Насонова

ФГОУ СПО «Забайкальский горный колледж им. М. И. Агошкова», г. Чита

zabgc@rambler.ru, zabgc@mail.ru

Потребность в профессиональных кадрах отражает экономическую направленность любого региона. В Забайкалье основу экономики составляют горнодобывающие предприятия, что естественным образом отражается на подготовке специалистов.

Забайкальский горный колледж, являясь одним из старейших учебных заведений, на протяжении многих лет готовит кадры для предприятий горной отрасли края. Отдельным перспективным и актуальным направлением работы колледжа в последние годы стало обучение рабочим профессиям в Инновационном учебном научно-производственном центре (ИУНПЦ), главными направлениями работы которого являются подготовка, переподготовка рабочих и повышение квалификации специалистов.

Динамика выпусков слушателей Инновационного центра с 2000 г. по настоящее время демонстрирует стабильный рост общего числа слушателей. Причем с 2000 по 2004 г. количество выпускников по программам профессиональной подготовки рабочих оставалось примерно одинаковым, а количество выпускников по программам

дополнительного профессионального образования значительно выросло [1]. Это говорит о притоке рабочих кадров на предприятия горной отрасли из других отраслей. Общее количество слушателей за период с 2003 по 2006 г. оставалось примерно на одном уровне.

В 2007/2008 учебном году более чем в два раза увеличилось количество выпускников по программам профессиональной подготовки рабочих и дополнительного профессионального образования. За этот год в центре прошло обучение 398 чел., 86% которых обучались по рабочим профессиям. Повышение квалификации специалистов на право технического руководства горными и взрывными работами прошли слушатели разного ранга от горных мастеров до директоров предприятий.

Это было связано с заявленной Федеральной программой развития Дальнего Востока и Забайкальского края в целом и горной отрасли в частности сначала до 2013 г., а позднее до 2025 г. [2]. Предполагаемое улучшение экономической ситуации в регионе, в первую очередь за счет федеральных программ, повлияло на востребованность обучения рабочим профессиям (рис.).

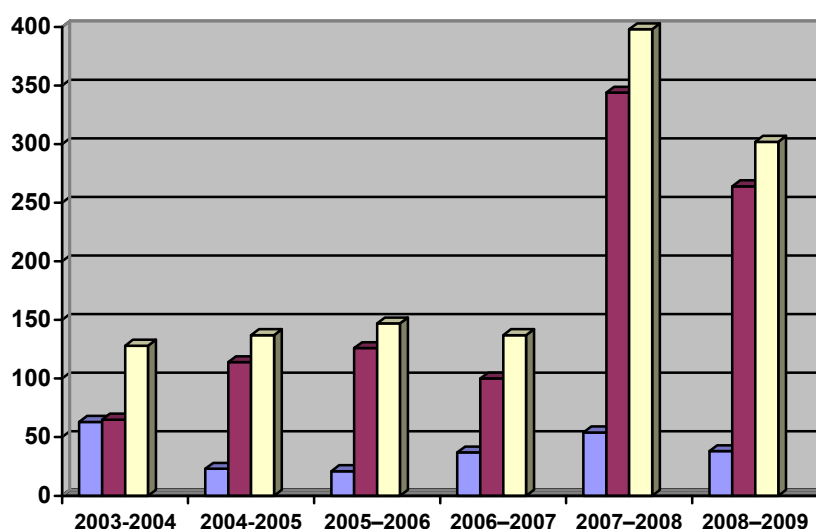


Рис. Динамика выпуска слушателей Инновационного центра в 2003–2009 гг.:

- – количество выпускников по программам дополнительного профессионального образования
- – количество выпускников по программам профессиональной подготовки рабочих
- – общее количество выпускников

С осени 2008 г., по мере углубления экономического кризиса и приостановления программы развития региона, наблюдается уменьшение числа желающих получить рабочую профессию в горном производстве. Количество выпускников по программам дополнительного профессионального образования уменьшилось на 30%; количество выпускников по программам профессиональной подготовки рабочих – на 23%, а общее количество слушателей – на 24%.

Эта картина развивается на фоне серьезного увеличения безработных в Забайкальском крае. По словам руководителя краевой службы занятости Л. Азеевой, только за I квартал 2009 г. число безработных выросло до 22,4 тыс. чел., что на 8,5 тыс. чел. больше, чем в марте 2008 г., а во II квартале число безработных несколько уменьшилось и составило примерно 20 тыс. чел. [3].

Министр экономического развития Баир Галсанов, анализируя работу промышленности, сообщил, что предприятия горнорудного комплекса испытывают серьезные проблемы со сбытом продукции из-за резкого падения цен на металлы в мире. В связи с этим правительство региона делает ставку на золотодобывающие предприятия [3].

К сожалению, кризис особенно резко сказался на геологоразведочных и горнодобывающих предприятиях.

Правительством Забайкальского края проводятся мероприятия по выводу региона из непростой ситуации: сформирован перечень из 108 приоритетных организаций, составляющих экономическую основу края [4]. В указанных организациях работает 85,6 тыс. чел., или 44% от численности работников, занятых в экономической сфере края, и производится свыше 70% промышленной продукции. Определен круг конкретных предприятий, которым будет оказана или уже оказывается помощь. В их число входит немало представителей горной отрасли. И это закономерно не только для Забайкалья, но и для стратегии развития всей страны в целом, так как в своей статье «Россия вперед!» [5] Дмитрий Медведев определил 5 стратегических векторов экономической модернизации России: стать лидирующей страной по эффективности производства, транспортировки и использования энергии; поднять на новый качественный уровень ядерные технологии; совершенствовать информационные технологии; создать

собственную космическую инфраструктуру; занять передовые позиции в производстве отдельных видов медицинского оборудования, сверхсовременных средств диагностики и медикаментов.

Для выполнения второго и последнего направлений выбранной стратегии потребуются природные ресурсы, которые сосредоточены в нашем крае. Не зря президент Дмитрий Медведев в ходе рабочего совещания, прошедшего в Чите 19 февраля 2009 г., заявил, что Забайкальский край является ресурсной базой атомной промышленности России.

По словам президента России, 94% запасов российского урана находится именно в Забайкальском крае. Также глава России подчеркнул, что Забайкальский край занимает среди регионов ведущее положение по отдельным видам полезных ископаемых, которые стратегически важны для нашей страны, – это медь, молибден, вольфрам и другие полезные ископаемые. Кроме этого, Дмитрий Медведев подчеркнул, что ресурсный потенциал, которым располагает Забайкалье, позволяет даже с учетом кризиса рассчитывать на успешное социально-экономическое развитие [6].

В Забайкалье, кроме перечисленных выше полезных ископаемых, производится добыча золота. К XXI в. специалисты признали Забайкалье одним из самых перспективных регионов России по уровню добычи золота и других полезных ископаемых.

Золотодобывающая промышленность в Забайкалье функционирует и развивается 165 лет, а наибольший подъем был достигнут в 60-х гг. прошлого столетия. Одно Балейское месторождение давало 18 т золота в год. Со временем запасы истощились и добыча снизилась до 6–7 т рассыпного золота. В настоящее время надежды возлагаются на Быстринское месторождение – это одно из основных и наиболее важных месторождений для развития региона. По оценке специалистов, 4 рудничных участка Быстринского ГОКа должны принести 325 млн. т руды, 2256 тыс. т меди, 1167 т серебра, 74 млн. т железа и 260 т золота. Потребность в ресурсах будет возрастать. Для этого в перспективе потребуется 85 тыс. рабочих мест, которые нужно будет обеспечить квалифицированными кадрами [3].

В 2008 г. начала работу фабрика по кучному выщелачиванию «Ильдиканзолото», в мае ОАО «Прииск Соловьевский» запустил в эксплуатацию крупнейшую в Забайкальском крае 250-метровую драгу на Туринском месторождении, в сентябре 2009 г. возобновил работу

Дарасунский рудник в поселке Вершино-Дарасунский, в октябре – предприятие подземной добычи золота ОАО «Новоширокинский рудник». Работают ЗАО «Витимгеопром», ОАО «Прииск Усть-Кара», артели «Бальджа» и «Даурия», ООО «Урюмкан», ООО «Каменский карьер» и др.

В мае было добыто золота 49% от уровня 2008 г., а уже на 1 июня – 86%. Министр промышленности Олег Поляков уверен, что отрасль выйдет на 6,5–7 т золота к концу года, что выше показателей прошлого года [4]. Как видно из вышесказанного, предприятия горной отрасли в Забайкальском крае не просто работают, а ставят перед собой серьезные задачи по увеличению производства в будущем. Следовательно, им понадобятся кадры для реализации своих планов. Особенно остро, как нам представляется, встанет вопрос о подготовке квалифицированных рабочих кадров. С этой проблемой вполне могут справиться учебные заведения г. Читы, в том числе Забайкальский горный колледж.

Сегодня в колледже проводится подготовка по 53 рабочим профессиям и 7 направлениям повышения квалификации. Список рабочих профессий включает все виды деятельности, необходимые в горном производстве. Стратегию подготовки рабочих и дополнительного профессионального образования в нашем учебном заведении определяют слова Д. А. Медведева: «...мы будем объяснять нашей молодежи, что важнейшим конкурентным преимуществом являются знания, которых нет у других».

В настоящее время (в условиях кризиса) Забайкальский горный колледж видит свою задачу в активизации работы по обучению по программам профессиональной подготовки и дополнительного профессионального образования.

Список литературы

1. *Зыков Н. В., Манзырев Д. В., Обликова М. В.* Профессиональная подготовка рабочих для горнопромышленных предприятий Читинской области в Забайкальском крае // Рынок труда и рынок образовательных услуг. Петрозаводск, 2006. С. 48–53.
2. news.vl.ru/vlad/2009/02/16/strategija: [Электронный ресурс]. – Режим доступа: www.economic.chita.ru/page/program/proekt2025.php
3. *Галина Пешкова* АиФ. 2009. № 26: [Электронный ресурс]. – Режим доступа: www.rg.ru/2009/02/13/dv.html
4. *Андрей Козлов.* АиФ. 2009. № 26.
5. Газета «Забайкальский рабочий». 2009. № 170. 18 сент.

6. <http://www.extra-media.ru/economics/>

СОВРЕМЕННЫЕ ПОДХОДЫ К ПОДГОТОВКЕ РАБОЧИХ КАДРОВ В ПРОФЕССИОНАЛЬНОМ УЧИЛИЩЕ № 14 г. ТАМБОВА В СООТВЕТСТВИИ С ТРЕБОВАНИЯМИ РЕГИОНАЛЬНОГО РЫНКА ТРУДА

Г. И. Карпова, В. В. Петров, А. В. Володина

ГОУ НПО «Профессиональное училище № 14», г. Тамбов

TAMBOV_PY14@mail.ru

В настоящее время в Тамбовской области проводится активная работа по обеспечению устойчивого функционирования системы начального и среднего профессионального образования как ресурса социально-экономического развития региона. Модернизация профессиональной школы области не может проходить без участия институтов социального партнерства, которая направлена на достижение динамического баланса между рынком труда и региональной системой профессионального образования.

Исторически определено, что на экономические потрясения рынок труда отзывается изменением спроса на специалистов определенных профессий. К примеру, порождением кризиса в России 1990-х гг. стало наличие огромного количества экономистов, юристов и менеджеров. Нынешний кризис выставляет новые приоритеты. По данным управления службы занятости Тамбовской области, численность работников предприятий и организаций области составляет 247,2 тыс. чел., на 8166 тыс. безработных приходится 6397 тыс. вакансий. Отмечено, что в период экономического кризиса несколько обострилась проблема несоответствия имеющихся профессий и специальностей. Проявляется дисбаланс между спросом и предложением рабочей силы на рынке труда. Возникло противоречие между потребностями рынка труда в рабочих и специалистах определенных видов деятельности, в которых экономика региона не нуждается или уже удовлетворила спрос.

Решить проблему взаимодействия рынка труда и рынка образовательных услуг невозможно без учета интересов непосредственного потребителя образовательных услуг – обучающегося, который имеет свои цели, задачи, мотивацию в выборе профессии и сферы трудовой деятельности. Учебные заведения, оказывая образовательные услуги, должны учитывать также требования работодателей, положение в сфере занятости и на

региональных рынках труда.

Совершенствование механизма взаимодействия профессионального образования и рынка труда является весьма актуальной проблемой. Важной составляющей становится мониторинг соответствия подготавливаемых специалистов и регионального рынка труда, в результате которого можно выявить потребности территории в рабочей силе, тенденции ее спроса и предложения, обоснования рациональной структуры и объемов подготовки кадров в учреждениях профессионального образования. По результатам мониторинга можно формировать потребность на подготовку и переподготовку кадров с различным уровнем профессионального образования.

В рамках проекта по проведению мониторинговых исследований по проблемам подготовки кадрового потенциала учреждениями начального и среднего профессионального образования Тамбовской области в соответствии с требованиями регионального рынка труда были определены ключевые проблемы регионального рынка труда (обследуемых респондентов, указавших на конкретную ключевую проблему как одну из наиболее существенных проблем рынка труда) (табл. 1).

Таблица 1

Ключевые проблемы рынка труда	%
Несбалансированность спроса и предложения рабочей силы на региональном рынке труда	17,5
Низкая конкурентоспособность на рынке труда выпускников учебных заведений	16,0
Недостаточная адаптированность системы образования к требованиям рынка труда, особенно в части учета перспектив спроса на рабочую силу в профессионально-квалификационном разрезе, значительная часть выпускников не может трудоустроиться по полученной профессии	15,1
Трудность получения информации о рынке труда	11,0
Недостаточное развитие системы внутрифирменного обучения	4,7

Выявленные проблемы во многом имеют объективный характер, поэтому они не могут быть разрешены без осуществления активных действий на рынке труда, улучшения его функционирования и

взаимодействия с профессиональным образованием, особенно в вопросах воспроизводства и использования рабочей силы.

Сравнивая процентное соотношение обучающихся по отраслям экономики Тамбовской области, можно отметить, что количество обучающихся увеличилось по отраслям «Металлообработка» (на 4,6%), «Должности служащих» и «Сфера обслуживания» (на 0,5%).

Анализ контингента обучающихся по программам начального профессионального образования в разрезе отраслей экономики показывает, что перечень отраслей, для которых ведется подготовка кадров, является практически стабильным: в течение последних 4 лет подготовка велась для 13 отраслей экономики, в 2008/09 учебном году – по 12 отраслям (отсутствует контингент по отрасли «Реставрационные работы»).

В то же время уменьшилось количество обучающихся по отраслям «Транспорт» (на 3,9%), «Строительные, монтажные и ремонтно-строительные работы» (на 1,4%).

Наибольшее количество человек обучается по следующим отраслям (рис. 1).

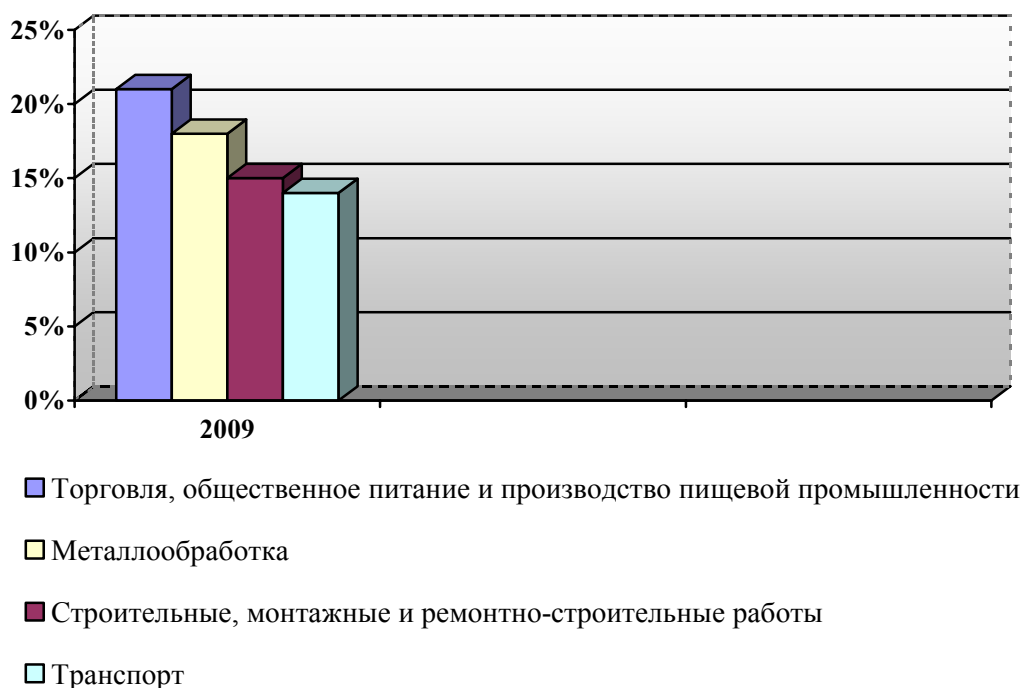


Рис. 1

Подготовка рабочих кадров с начальным профессиональным образованием в области ведется для 12 отраслей экономики. Региональная потребность на 2009 г. имеется по 16 отраслям.

Наиболее востребованными остаются следующие отрасли (рис. 2).

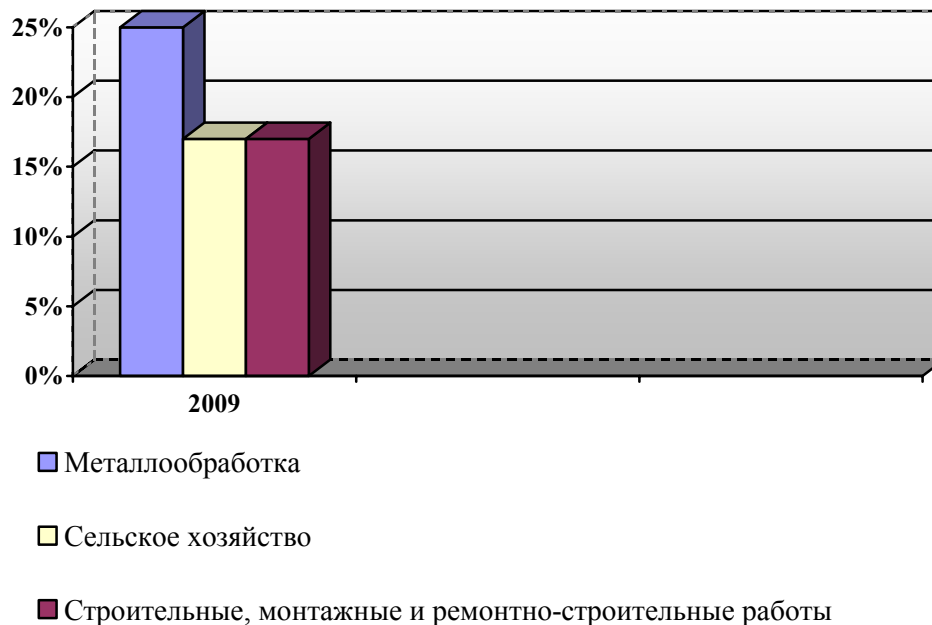


Рис. 2

По некоторым отраслям существует региональная потребность, однако подготовка кадров не осуществляется. Среди них «Производство синтетических смол, пластических масс и их переработка», «Производство строительных материалов».

Появились новые отрасли, по которым имеется региональная потребность на 2009 г., – «Производство часов и технических камней, ремонт часов», «Производство и переработка резиновых смесей».

Анализ контингента обучающихся по программам среднего профессионального образования в разрезе направлений подготовки показывает, что перечень направлений остается практически стабильным. Наибольший контингент сосредоточен по следующим направлениям (рис. 3).

Наиболее востребованы на 2009 г. следующие отрасли экономики (рис. 4).

Следует отметить, что сформированная региональная потребность не в полной мере отражает запросы отраслей экономики, поскольку порой представляются не совсем объективные и достоверные данные,

а также вследствие неполного охвата предприятий различных форм собственности.

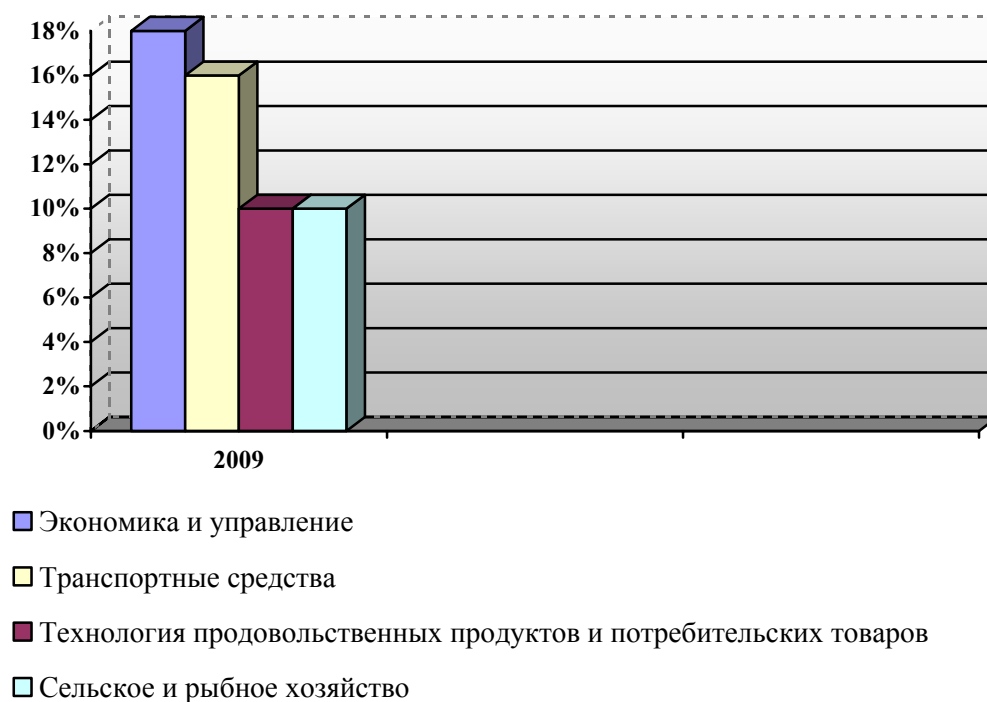


Рис. 3

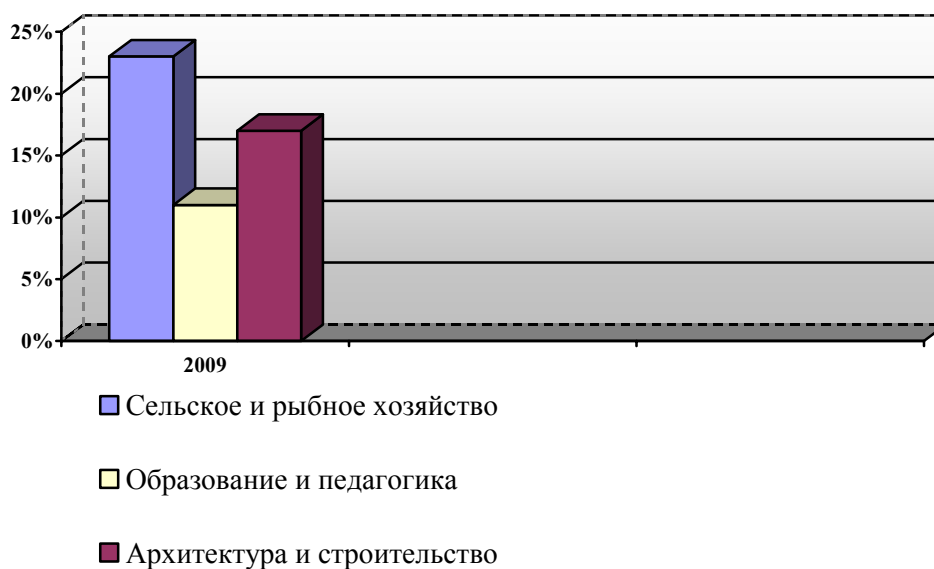


Рис. 4

Профессиональное образование и переподготовка кадров, корректировка объемов и профилей подготовки в образовательных учреждениях, снижение риска безработицы среди выпускников учебных заведений, опережающее обучение высвобождаемых работников и лиц, находящихся под угрозой увольнения, совершенствование системы внутрифирменной подготовки и переподготовки, непрерывное образование населения в новых социально-экономических условиях становятся наиболее эффективными направлениями обеспечения занятости населения.

Государственное образовательное учреждение начального профессионального образования «Профессиональное училище № 14» ведет подготовку обучающихся по следующим профессиям:

- автомеханик;
- мастер отделочных строительных работ;
- мастер столярно-плотничных и паркетных работ;
- сварщик;
- изготовитель художественных изделий из дерева;
- парикмахер;
- художник;
- оператор швейного оборудования.

В нашем образовательном учреждении хорошо организована профориентационная работа. Оптимальная организация и осуществление профориентационной работы – это гарантия выбора молодыми людьми специальностей в соответствии со своими психофизиологическими особенностями, интересами, способностями, что, несомненно, скажется на будущем специалисте, творческом характере его деятельности, общественной активности и удовлетворенности своей жизнью.

Практика показала, что у многих обучающихся к окончанию школы не сформированы профессиональные намерения и не раскрыты индивидуальные возможности. Профессиональное образование должно дать обучающимся как можно больше социальных, экономических, технологических сведений о профессии. В нашем случае оно подразумевает сообщение абитуриентам сведений о различных профессиях в области строительства, сферы обслуживания, их отличительных особенностях, значении для общества, потребностях в кадрах, условиях профессиональной деятельности, требованиях,

предъявляемых профессией к психофизиологическим качествам личности, способах и путях приобретения профессии.

Для нашего училища актуальна проблема профориентационной работы среди лиц с ограниченными возможностями здоровья. Для многих инвалидов получение начального профессионального образования – это единственный шанс почувствовать себя человеком, не выброшенным случайно за борт жизни, способным осмыслить новую информацию. Это со временем даст возможность устроиться на работу, завести новых друзей, окунуться в жизнь в качестве полноправного ее члена, а не потребителя. Кроме того, правильно выбранная профессия, полученные и закрепленные навыки выбранной профессии позволят молодым инвалидам стать на рынке труда не только востребованными, но и конкурентоспособными, предоставят им равные шансы среди здоровых людей.

Молодым инвалидам трудно выбрать для себя подходящую профессию: кто-то не обладает достаточными сведениями об особенностях профессий и требованиях, которые она предъявляет; кому-то сложно разобраться в собственных индивидуальных возможностях, способностях, интересах; а кто-то не знает, какими профессиями он может овладеть на основании рекомендаций, полученных из Бюро медико-социальной экспертизы. А ведь правильное соотношение этих факторов определяет оптимальный выбор профессии.

В Профессиональном училище № 14 создан отдел первичного приема детей, разработан социальный проект «Профориентация молодых инвалидов», в котором систематизированы все методики и тесты для профессионального определения лиц с ограниченными возможностями здоровья.

В текущем учебном году в училище обучается 590 чел., из них 140 чел. (группа центра) – с ограниченными возможностями здоровья.

С коррекционными школами организовано профильное обучение (ТГОУ «Горельская специальная коррекционная школа-интернат для детей-сирот и детей, оставшихся без попечения родителей, с отклонениями в развитии», ТОГОУ «Горельская специальная коррекционная общеобразовательная школа-интернат первого вида», ТОГОУ «Котовская специализированная коррекционная школа-интернат»).

Мы уверены, что заблаговременно начатая, системно проводимая, грамотно построенная профориентационная работа поможет нынешним школьникам найти свое место в жизни.

Далее представлены данные о трудоустройстве выпускников дневного отделения и выпускников из числа детей-сирот и детей с ограниченными возможностями здоровья (табл. 2, 3).

Таблица 2

С В Е Д Е Н И Я
о выпускниках дневного отделения 2009 г.

Наименование специальности (профессии)	Выпуск 2009 г. (всего чел.)	Получили направление на работу	Трудоустроились самостоятельно	Продолжают обучение в аспирантуре, высшем или среднем учебном заведении	Призваны в армию
Мастер отделочных строительных работ	54	26	–	23	5
Мастер столярно-плотничных работ	28	19	2	–	7
Сварщик	25	11	–	–	14
Автомеханик	56	28	8	9	11
Оператор швейного оборудования	8	6	1	1	–
Изготовитель художественных изделий из дерева	7	5	1	1	–
Слесарь по ремонту автомобилей	26	9	3	3	11
Парикмахер	80	37	18	25	–
Вышивальщица	3	–	3		
ИТОГО	287	141	36	62	48

Таблица 3

Трудоустройство выпускников из числа детей-сирот и детей с ограниченными возможностями здоровья

Учебный год	Выпуск	Повторное обучение НПО	Поступили в вузы, сузы	Российская армия	Трудоустройство на предприятии	Работа на дому
2007/08	90	24	7	5	42	12
2008/09	62	19	6	4	24	9

Межведомственное взаимодействие инженерно-педагогических работников Государственного образовательного учреждения начального профессионального образования «Профессиональное училище

№ 14» позволяет поддерживать деловые контакты со многими образовательными, научными и культурными организациями Тамбовской области, предприятиями города и области, что открывает новые возможности качественной подготовки высокопрофессионального и конкурентоспособного специалиста, востребованного на региональном рынке труда.

Список литературы

1. Аллагулов Р. В., Аллагулова Н. П. Рынок труда: основные понятия, концепции, взаимосвязи и показатели // Экономика и управление. 2006. № 5. С. 48.
2. Бородина Н. Н. Современное состояние подготовки рабочих кадров Тамбовской области в условиях экономического кризиса // Образование в регионе. 2009.
3. Бушмарин И. В. Современный рынок труда: шведский вариант // Проблемы теории и практики управления. 2006. № 6. С. 29.
4. Бушмарин И. В. Рынок труда в современной экономике // Общество и экономика. 2006. № 1. С. 15.
5. Кашенов А. И. Политика на рынке труда // Общество и экономика. 2006. № 5. С. 68–108.
6. Полозова С. Е. Эффективные формы и методы профориентационной работы // Сборник докладов областной конференции. Тамбов, 2008.
7. Рынок труда: Учебник / Под. ред. В. С. Буланова. 2-е изд., перераб. и доп. М.: Экзамен, 2004. 448 с.
8. Социальная политика: Учебник для вузов. М., 2006.

9. *Шуклин И. Н.* Экономика и социология труда. 2-е изд.: Учеб. пособие. Киров, 2007. 320 с.

КАДРОВОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ ПОДГОТОВКИ И ПРОВЕДЕНИЯ ОЛИМПИЙСКИХ ИГР 2014 г. В СОЧИ

А. Л. Кекконен, В. А. Гуртов

*Центр бюджетного мониторинга
Петрозаводского государственного университета, г. Петрозаводск*

Е. Ю. Соколова

*Российская академия государственной службы при Президенте РФ,
г. Москва*

ishkova@psu.karelia.ru, vgurt@psu.karelia.ru, itsenaisys@gmail.com

Город Сочи является столицей проведения XXII зимних Олимпийских игр и XI зимних Паралимпийских игр 2014 г. Сочи был выбран в качестве столицы проведения Олимпийских игр 4 июля 2007 г. на 119-й сессии Международного олимпийского комитета в Гватемале.

Для подготовки к проведению Олимпийских игр Правительство России разработало ряд программ и проектов развития региона. Президент Российской Федерации В. В. Путин в 2007 г. обозначил развитие юга России в качестве одного из основных приоритетов социально-экономической политики нашей страны на среднесрочную перспективу.

Крупные международные мероприятия¹, такие как Олимпийские игры или международные саммиты, стали важным инструментом обновления инфраструктуры, привлечения инвестиций, развития сферы туризма и обслуживания для регионов и городов-хозяев. В период глобализации, развития информационного общества продвижение подобных мероприятий стало ключевым пунктом в стратегии городов и территорий по развитию, обновлению и восстановлению. Организацию подготовки и проведения Олимпийских игр в г. Сочи Правительство России относит к крупным инфраструктурным проектам общенационального значения.

¹ *Stephen Essex, Brian Chalkley. Mega-sporting events in urban and regional policy: a history of the Winter Olympics // Planning Perspectives, 19 (April 2004) P. 201–232: [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://www.tandf.co.uk/journals>*

Сфера обслуживания превратилась в один из важнейших факторов создания рабочих мест в мире. Развитие сферы обслуживания стимулирует приток в инфраструктуру огромных инвестиций, большая часть которых идет на улучшение качества жизни как местного населения, так и гостей.

Программа подготовки к проведению Олимпиады в Сочи

Ключевой программой для юга России является Федеральная целевая программа «Развитие г. Сочи как горноклиматического курорта (2006–2014 гг.)», утвержденная Постановлением Правительства Российской Федерации от 8 июня 2006 г. № 357². Целями программы являются: развитие инфраструктуры г. Сочи и создание условий для формирования первого в России горноклиматического курорта мирового уровня; обеспечение российских спортсменов тренировочными базами высокого класса для подготовки по зимним видам спорта; обеспечение возможности проведения в России международных и общероссийских соревнований по зимним видам спорта; обеспечение г. Сочи конкурентных преимуществ в борьбе за право проведения XXII зимних Олимпийских игр и XI Параолимпийских игр 2014 г.

Федеральная целевая программа «Развитие г. Сочи как горноклиматического курорта (2006–2014 гг.)» подготовлена с учетом значимости г. Сочи как курорта федерального значения. Она предусматривает комплексный подход к решению проблем дальнейшего развития г. Сочи с учетом необходимости соблюдения оптимального равновесия между курортно-оздоровительным и спортивным использованием данной территории.

Программа строительства олимпийских объектов и развития г. Сочи как горноклиматического курорта принята на заседании Правительства РФ 5 июня 2008 г.³ Постановлением уточнена структура программы строительства олимпийских объектов и развития

² Федеральная целевая программа «Развитие г. Сочи как горноклиматического курорта (2006–2014 гг.)» // Сайт Департамента экономического развития Краснодарского края: [Электронный ресурс]. – Режим доступа: http://economy.krasnodar.ru/earmarked_program/sochi/06-03-07.html

³ Постановление Правительства РФ от 29 декабря 2007 г. № 991 «О программе строительства олимпийских объектов и развития города Сочи как горноклиматического курорта» // Официальный сайт Роснедвижимости: [Электронный ресурс]. – Режим доступа: http://pda.kadastr.ru/upload/www/files/pril_991_2912207.pdf

г. Сочи как горноклиматического курорта (далее программа). Первая подпрограмма содержит мероприятия по строительству олимпийских спортивных объектов и объектов, обеспечивающих их функционирование, и включает 35 объектов, вторая – строительство и реконструкцию объектов для развития г. Сочи как горноклиматического курорта и объектов, обеспечивающих их функционирование, и включает 183 объекта и мероприятия.

Важным элементом обеспечения реализации программы является прогнозирование потребностей экономики Краснодарского края в кадрах для обеспечения проведения XXII зимних Олимпийских игр и XI зимних Параолимпийских игр 2014 г. в г. Сочи. Проведение Олимпийских игр обуславливает необходимость коррекции прогноза общей численности работников и в соответствии с этим потребности в квалифицированных кадрах, вновь приходящих на рынок труда Краснодарского края.

Федеральная целевая программа «Развитие г. Сочи как горноклиматического курорта (2006–2014 гг.)» предполагает формирование экономического макрорегиона в пространственном размещении производительных сил. В связи с этим требуется разрабатывать прогнозные потребности уже для федеральных округов с учетом межрегиональной мобильности абитуриентов, студентов и рабочей силы, а также роли образовательных мегаполисов в подготовке кадров для других регионов округа. Подготовка к Олимпиаде обеспечит массовый заказ на стройматериалы, машины, оборудование, инженерные и проектные услуги.

При подготовке и проведении крупных международных мероприятий, проводимых РФ, таких как Олимпийские игры, необходимо прогнозировать развитие перспективных рынков труда. Анализ подготовки к проведению крупных международных мероприятий, проводимых в России, необходим для осуществления среднесрочного и долгосрочного прогнозов кадрового обеспечения для функционирования социально-экономической сферы страны, в том числе с учетом практики подготовки, переподготовки и повышения квалификации рабочих и служащих.

В настоящее время подобная работа является актуальной, поскольку в условиях кризиса и сокращения числа рабочих мест подобные прогнозы могут оказать благотворное влияние на развитие экономики регионов и страны в целом. Развитие крупных

инфраструктурных проектов является перспективным в долгосрочной перспективе, поскольку развитая инфраструктура позволит в дальнейшем привлекать как туристов, так и бизнес.

Одним из главных преимуществ проведения Олимпийских игр являются возможности для повышения занятости в регионе. Обеспечение занятости на период проведения игр, курсы повышения квалификации, переподготовки, а также дальнейшее трудоустройство после окончания игр – важный элемент планирования подобных мероприятий.

Необходимо учитывать при проведении Олимпийских игр такой фактор, как структура занятости:

- временная: строительные рабочие, дополнительное гостиничное и транспортное обслуживание, волонтеры;
- постоянная: персонал и руководство гостиниц, ресторанов, технический персонал.

После проведения Олимпиады происходит резкое сокращение численности персонала, меняются его состав и структура. Для решения проблемы требуется профессиональное обучение необходимым после проведения Олимпиады специальностям: спортивные тренеры и инструкторы, гостиничные служащие и рестораторы, а также привлечение на время Олимпиады большого количества обученных временных волонтеров.

Анализ зарубежного опыта при проведении крупных международных мероприятий показывает, что по таким параметрам, как темп роста и объем строительства, численность работников по видам экономической деятельности, инвестиции в основной капитал, показатели существенно улучшаются, что влечет за собой улучшение экономической ситуации на долгосрочную перспективу. Для обеспечения подобных мероприятий необходимы подготовка, переподготовка и повышение квалификации кадров, что в условиях кризиса и потери рабочих мест может значительно улучшить ситуацию на рынке труда.

Страны с развитой рыночной экономикой (США, Канада, Германия), а также государства, которые обладают опытом проведения Олимпийских игр (Греция, Китай), наработали большой опыт в обеспечении перспективных потребностей рынка труда для регионов и городов-хозяев Олимпийских игр. Разработки, выполненные в этих странах, необходимо изучить, адаптировать к российской

действительности и использовать для научно обоснованного прогноза потребностей в квалифицированных кадрах.

Состояние рынка труда Краснодарского края и его прогнозные потребности в кадрах

Чтобы оценить масштаб предстоящих работ, достаточно взглянуть на приведенный ниже обобщенный перечень объектов строительства с комментариями⁴:

Строительство и реконструкция олимпийских объектов – 15 объектов, в т. ч. биатлонный комплекс (20 тыс. мест), лыжный комплекс (16 тыс. мест), горнолыжный центр (18 тыс. мест, из них 10 тыс. стоячих мест), санно-бобслейная трасса (11 тыс. мест), большая ледовая арена для хоккея с шайбой (12 тыс. мест), медико-реабилитационный центр центрального стадиона с открытым плавательным бассейном; Олимпийская деревня (2 тыс. мест).

Энергоснабжение и энергогенерация – 36 объектов; ко времени проведения XXII зимних Олимпийских игр и XI Параолимпийских игр 2014 г. общая потребность г. Сочи в электроэнергии составит 800 МВт. В 2005 г. пиковые зимние энергонагрузки на Сочинский энергорайон составили 390 МВт.

Транспортная инфраструктура – 26 объектов. Дороги, ведущие к Красной Поляне, будут полностью реконструированы. Помимо этого будут проложены новые высокоскоростные трассы, ведущие к спортивным объектам. Всего будет реконструировано и построено 580 км дорожного полотна. Транспортная схема заявки «Сочи–2014» предполагает строительство специальных олимпийских трасс общей протяженностью 140 км, а также дорог, связывающих все олимпийские объекты. Два олимпийских шоссе, ведущих в горы, будут иметь пропускную способность в 14 тыс. автомобилей в сутки. Легкая железная дорога длиной 50 км будет ежедневно доставлять 15 тыс. пассажиров от берега моря в горы всего за 35 минут. К 2014 г. пропускная способность аэропорта будет увеличена вдвое. Он сможет принимать 2500 чел. в час.

Строительство и реконструкция туристических объектов – 29 объектов; в 10 км от Главного Пресс-центра будут расположены трех- и четырехзвездочные гостиницы на 6700 номеров. Развитие г.

⁴ Сайт Оргкомитета «Сочи–2014»: [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://sochi2014.com/>

Сочи предполагает строительство новых трех- (4500 номеров) и четырехзвездочных (более 1000 номеров) гостиниц в 3 км от Главного Пресс-центра. Также в соответствии с планом из трех гостиниц (на 1500 комфортабельных номеров) журналисты смогут перейти непосредственно в Главный Пресс-центр по специальному охраняемому проходу. В 500 номерах гостиниц при втором Пресс-центре смогут разместиться журналисты, освещающие соревнования в Красной Поляне. В южной части города будут находиться гостиницы категорий 3 звезды, 4 звезды, 5 звезд (в общей сложности 20 700 номеров), а также 2 звезды (4600 номеров). Помимо этого, более 20 500 номеров насчитывается в частных гостиницах. В Красной Поляне в настоящее время уже имеется в наличии 2500 номеров. Федеральная целевая программа предполагает строительство гостиниц категорий 3 звезды, 4 звезды, 5 звезд (более 25 000 номеров, из них 3 000 номеров в Красной Поляне). Эти планы гарантированы Правительством России.

Одна из ключевых отраслей экономики, которую затронет подготовка к проведению Олимпийских игр, – сфера услуг. Развитие гостиничной и спортивной инфраструктуры для Олимпиады, а также развитие телекоммуникаций и снабжение топливом организационных и сервисных структур станет значительным вкладом в развитие региона на долгосрочную перспективу. В табл. 1 показан объем рынка труда Краснодарского края на сегодняшний день.

Сфера сервиса и туризма является ключевой для развития региона в контексте подготовки и проведения Олимпийских игр 2014 г. В настоящее время отрасли туризма и сервиса становятся все более высокотехнологичными, очень контактными сферами, нуждающимися в хорошо образованных, коммуникабельных, профессионально подготовленных сотрудниках.

Важнейшие сферы при проведении Олимпийских игр следующие: размещение спортсменов, высоких гостей, других участников национальных команд, гостей и зрителей; их питание; медицинская помощь; транспортные перевозки; развлекательные мероприятия. Для проведения исследований по количеству приезжающих в регион на время проведения мероприятий (событий, повлекших поток приезжих), с целью изучения потребностей как инфраструктуры, так и рынка труда и других параметров выделяют следующие категории прибывших:

1. Туристы (определение Всемирной туристической организации) – индивиды, проживающие постоянно вне территории, на которую они прибыли, совершающие краткосрочный визит, иногда участвующие в мероприятиях, по истечении срока пребывания возвращающиеся обратно.

2. Организаторы мероприятия, временно пребывающие в регионе.

Таблица 1

**Рынок труда Краснодарского края
по выбранным видам экономической деятельности
(в соответствии с перечнем ПРТ Российской Федерации)⁵**

Виды экономической деятельности	Среднесписочная численность работников по видам экономической деятельности (чел.)		Сводные данные по организациям, не относящимся к субъектам малого предпринимательства (включая средние), средняя численность которых превышает 15 чел. (чистый ОКВЭД) (чел.)	
	2007 г.	2008 г.	2007 г.	2008 г.
F45.2 Строительство зданий и сооружений	92 646	96 959	50 769	57 728
I 60 Деятельность сухопутного транспорта	75 239	70 696	58 013	57 898
I 61 Деятельность водного транспорта	4481	4555	5517	3299
I 62 Деятельность воздушного транспорта	2186	2232	2346	2152
I 63 Вспомогательная и дополнительная транспортная деятельность	38 168	38 243	25 923	31 804
I 64.2 Деятельность в области электросвязи	15 408	15 403	14 569	13 830
N55 Деятельность	41 472	44 595	20 163	20 931

⁵ Тенденции на рынке труда в условиях влияния на экономику России мирового кризиса и роль системы профессионального образования в кадровом обеспечении перспективных рынков труда в послекризисный период / В. А. Гуртов, Е. А. Князев, Е. А. Питухин, Л. М. Серова, С. В. Сигова, Н. А. Юренко. Петрозаводск: Изд-во ПетрГУ, 2009. 110 с.

гостиниц и ресторанов				
О 92 Деятельность по организации отдыха и развлечений, культуры и спорта	34 142	35 316	32 592	31 719

3. Спонсоры мероприятия, временно находящиеся в регионе.

4. Сотрудники новостных агентств, освещающие проведение мероприятий.

5. Торговые представители, участники ярмарок, выставок, сопровождающих событие, временно пребывающие в регионе.

6. Рабочие сферы транспортных услуг, доставляющие посетителей до места мероприятия (водители, пилоты и т. д.).

7. Будущие посетители (кроме вышеперечисленных).

Согласно заявке, к 2014 г. в г. Сочи должно быть построено новых гостиниц суммарной емкостью 57 тыс. номеров на 130 тыс. мест, что повлечет за собой создание 150–160 тыс. новых рабочих мест⁶, несмотря на то что абсолютное большинство населения г. Сочи, которое составляет 400 тыс. чел., работает в сфере обслуживания⁷. Во время проведения Олимпиады в регионе будет наблюдаться острая нехватка кадров сферы туризма и сервиса.

Для обеспечения ввода всех запланированных новых гостиничных комплексов (а это объем, почти в два раза превышающий сегодняшнюю санаторную мощность всего г. Сочи) на постоянной основе понадобится дополнительно около 80 тыс. чел. обслуживающего персонала. И это без учета кадрового обеспечения строящихся горнолыжных, торговых комплексов, спортивных мощностей, их инженерного обеспечения и т. д. Ведущая роль в реализации крупных инвестиционных проектов принадлежит кадровому сопровождению, подбору, подготовке и переподготовке необходимых специалистов. По прогнозам экспертов, в дни Олимпийских игр курорт примет не менее 930 тыс. зрителей и гостей, более 3 тыс. спортсменов, представителей 80 национальных

⁶ Бутко Е. Я. О системе подготовки кадров для отрасли туризма // Вестник национальной академии туризма. 2007. № 4. С. 77.

⁷ Коломиец Н. В., Шаповалова В. В. Роль гостиниц в организации проведения Олимпийских игр «Сочи–2014» // Инновационные технологии в подготовке кадров для обслуживания Олимпиады «Сочи–2014»: Материалы Международной научно-практич. конференции. Ростов н/Д., 2008. С. 135.

оргкомитетов. Для проведения главного спортивного события 2014 г. потребуется от 50 до 75 тыс. волонтеров и контрактников, а для возведения олимпийских объектов – порядка 140 тыс. строителей (см. табл. 2).

Таблица 2

Прогнозные потребности Краснодарского края в выпускниках всех уровней профессионального образования в разрезе УГС на период с 2010 по 2015 г., сформированный на основе макроэкономической методики без учета проведения Олимпийских игр⁸

Наименование укрупненных групп специальностей и направлений подготовки по ОККО	Годы					
	2010	2011	2012	2013	2014	2015
Высшее профессиональное образование						
100000 Сфера обслуживания	437	454	461	464	468	468
190000 Транспортные средства	683	712	724	733	737	743
210000 Электронная техника, радиотехника и связь	373	386	391	397	399	402
270000 Строительство и архитектура	773	804	818	826	834	835
По всем группам специальностей	17 774	18 360	18 520	18 621	18 657	18 617
Среднее профессиональное образование						
100000 Сфера обслуживания	803	795	773	749	730	709
190000 Транспортные средства	1243	1232	1199	1166	1137	1109
210000 Электронная техника, радиотехника и связь	371	365	355	345	337	328
270000 Строительство и архитектура	1021	1011	981	954	930	909
По всем группам специальностей	15 244	15 045	14 620	14 159	13 767	13 379
Начальное профессиональное образование						
100000 Сфера обслуживания	3830	3708	3524	3350	3194	3045
190000 Транспортные средства	4078	3953	3763	3579	3414	3264
210000 Электронная техника, радиотехника и связь	389	377	356	336	320	307
270000 Строительство и архитектура	2477	2396	2280	2166	2064	1972
По всем группам специальностей	24 750	23 979	22 812	21 682	20 684	19 756

⁸ Материалы информационно-аналитической системы о прогнозировании потребностей экономики в кадрах, согласованных с исполнительной властью субъектов Федерации: [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://labourmarket.ru/prognosis/>

Согласно оценкам, туристский поток в Краснодарский край достигнет к 2015 г. не менее 20 млн. чел.⁹. Увеличение туристского потока и расходов туристов благоприятно скажется на экономике региона. Среднегодовой прирост занятости населения в Краснодарском крае прогнозируется на уровне 18,2 тыс. чел. в год, в том числе в г. Сочи – 10,7 тыс. чел. в год. В то же время в 2014 г., в период наиболее интенсивной подготовки к XXII зимним Олимпийским играм и XI Параолимпийским играм 2014 г. и непосредственно во время их проведения, прирост занятости населения в Краснодарском крае составит 161,3 тыс. чел., в том числе в г. Сочи – 96,7 тыс. чел.

Поскольку г. Сочи является столицей проведения XXII зимних Олимпийских игр и XI зимних Параолимпийских игр 2014 г., необходимо разработать прогноз потребности в подготовке и переподготовке квалифицированных кадров для обеспечения подготовки, проведения и функционирования инфраструктуры объектов Олимпиады с учетом международного опыта проведения Олимпийских игр.

Согласно заявке нужно возвести 57 тыс. гостиничных номеров, способных вместить более 100 тыс. чел., а всего в пределах 50 км от двух центров Олимпийских игр будет построено более 138 тыс. номеров. К этому нужно прибавить 11 запланированных спортивных объектов, 600 км дорожного полотна, а также торговые и развлекательные комплексы. Судя по ожиданиям канадского Ванкувера, который примет зимнюю Олимпиаду 2010 г., г. Сочи придется создать не менее 200 тыс. рабочих мест.

Как правило, зимние Олимпиады проводятся в небольших городках и подготовка к ним дает мощный толчок для развития местного хозяйства¹⁰. Так, в американском Лейк-Плэсиде (1980 г.) за время, предшествовавшее Олимпиаде, было создано порядка 10 тыс. новых рабочих мест. Примерно такие же показатели были и у Калгари (Канада, 1988 г.). При подготовке Олимпиады 2002 г. в Солт-Лейк-

⁹ Концепция программы «Сочи – гостеприимный город» // Портал Южного региона: [Электронный ресурс]. – Режим доступа: http://sochi.yuga.ru/reconstruction/standard_acts/?id=128

¹⁰ Хочу быть строителем // Портал Сочи Сити (Sochi City) 2014: [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://www.sochicity2014.info/2014/personal/pm-8-2.html>

Сити власти организовали более 30 тыс. рабочих мест. Ближайшая зимняя Олимпиада в Ванкувере, по оценкам оптимистичных экспертов, может привести к появлению примерно 244 тыс. рабочих мест.

СТРУКТУРНАЯ БЕЗРАБОТИЦА И ДИНАМИКА СИСТЕМЫ ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ В РОССИИ

А. Г. Коровкин, И. Н. Долгова, И. Б. Королев

Учреждение Российской академии наук

«Институт народнохозяйственного прогнозирования РАН», г. Москва

akor@ecfor.ru, ecfor1809@mail.ru

При росте напряженности на национальном и региональных рынках труда в период экономического кризиса сохраняется актуальность накопленных в предшествующий период проблем, и прежде всего структурной несбалансированности спроса на рабочую силу и ее предложения. В совокупном объеме безработицы сохраняется значительная структурная компонента. При этом увеличение численности безработных, произошедшее за прошедший год, создает предпосылки дальнейшего обострения проблемы согласования спроса на рабочую силу и ее предложения. К середине 2009 г. в экономике России насчитывалось 6,2 млн. чел., что на 1,8 млн. чел. больше, чем год назад. Почти на 850 тыс. чел. увеличилось и число официально зарегистрированных безработных. Рост численности официально зарегистрированных безработных и резкое сокращение числа вакантных рабочих мест в определенной степени возвращают рынок труда к ситуации до 2007 г., когда первый из названных показателей численно превосходил второй (рис. 1). Превышение числа вакантных рабочих мест над численностью безработных в 2007–2008 гг., вообще говоря, может свидетельствовать об определенном «перегреве» рынка труда. С точки зрения характеристики степени сбалансированности рынка труда это означает, что профессионально-квалификационные, образовательные и другие характеристики рабочих мест и безработных не совпадают, и процесс согласования спроса на рабочую силу и ее предложения недостаточно эффективен.

Проблемы структурной безработицы, согласования спроса и предложения на рынке труда, мобильности рабочей силы уже неоднократно рассматривались нами [1–4]. Структурная безработица оставалась актуальной макроэкономической проблемой на протяжении 1990-х и 2000-х гг. и сохраняет свою актуальность и в период экономического кризиса [5–7].

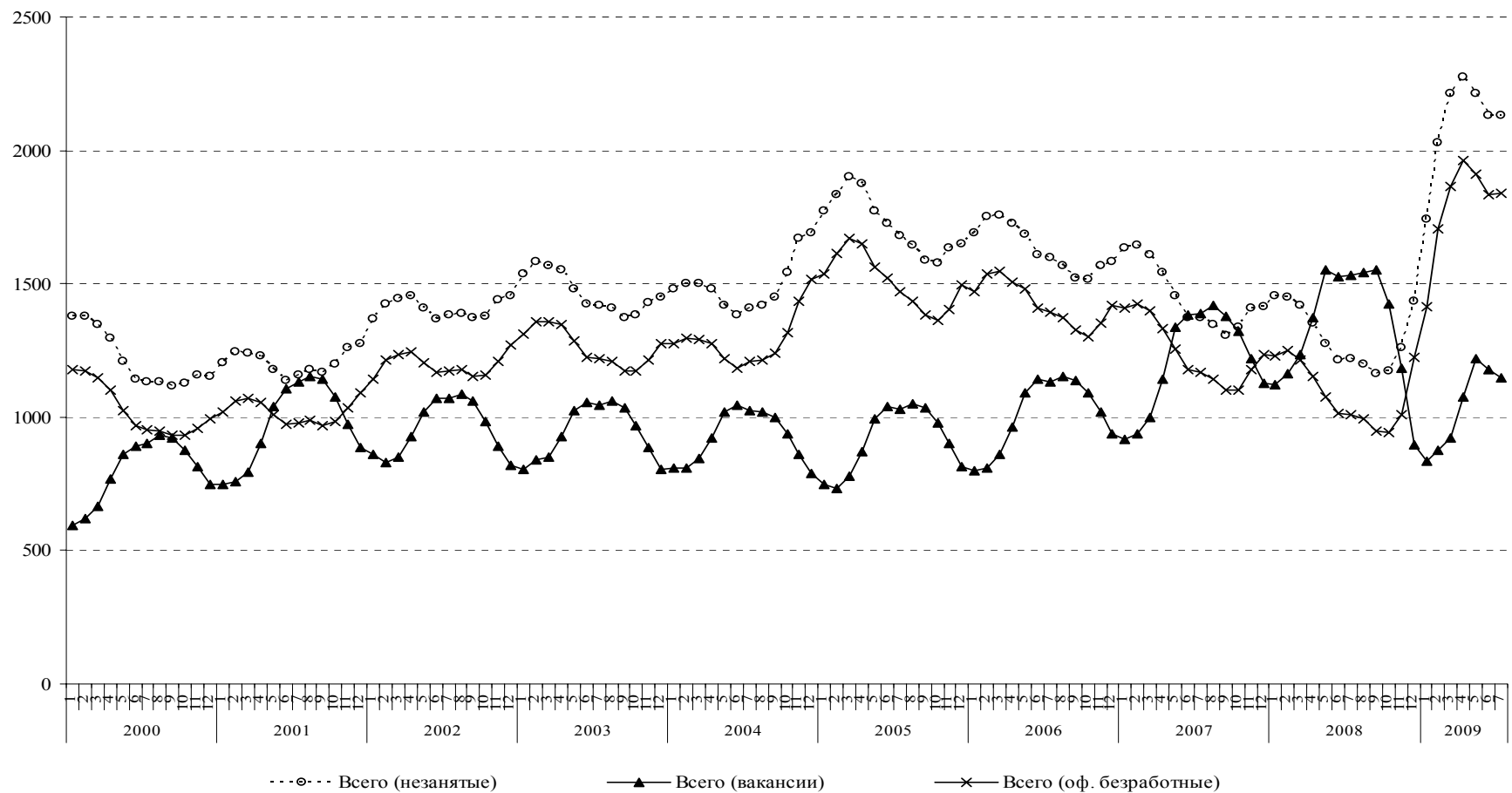


Рис. 1. Динамика численности безработных, зарегистрированных в службе занятости, численности вставших на учет граждан, не занятых трудовой деятельностью (тыс. чел.), и числа вакантных рабочих мест (тыс. ед.) в 2000–2009 гг.

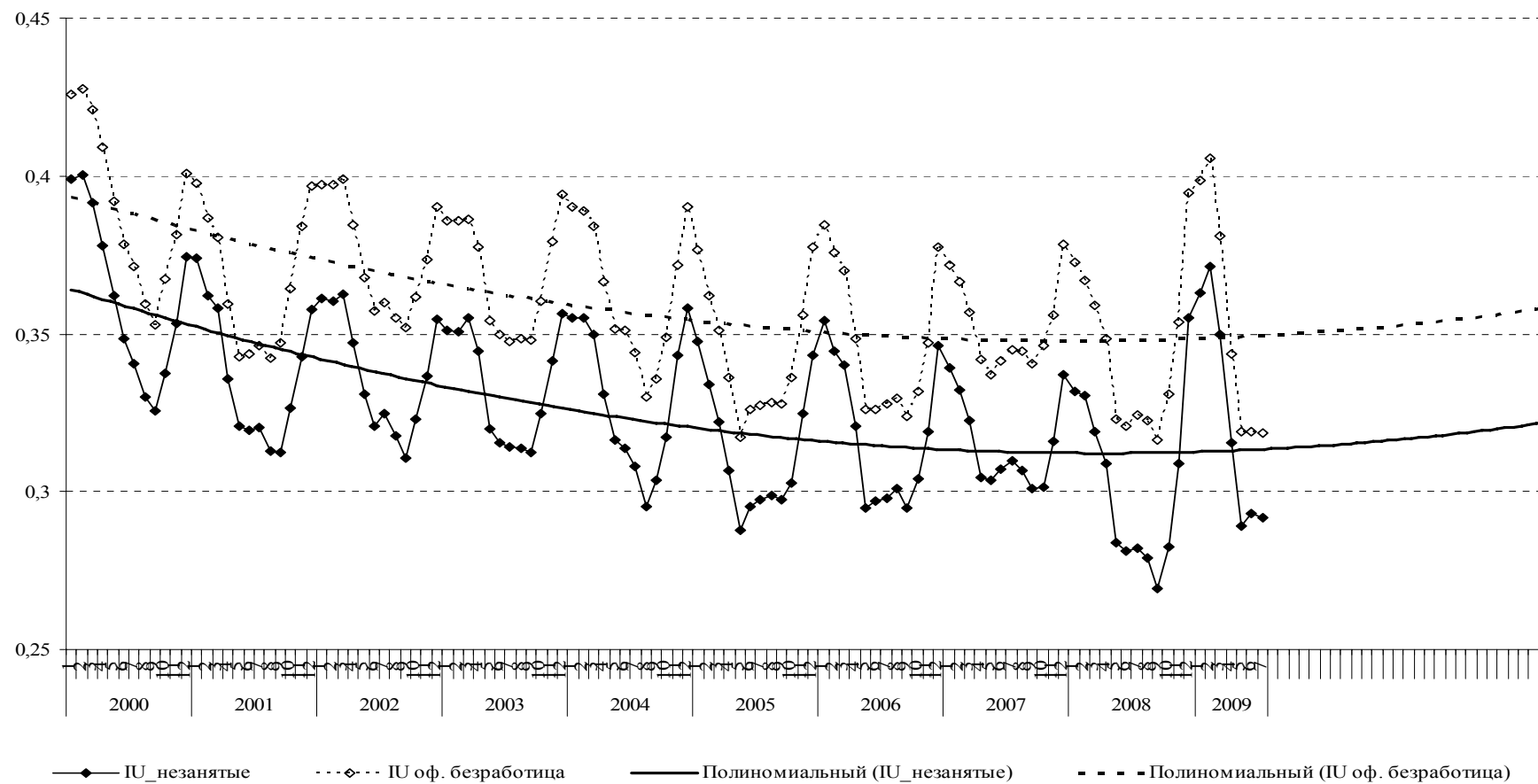


Рис. 2. Динамика уровня региональной структурной безработицы, измеренного на данных о численности безработных, зарегистрированных в службе занятости, и числе вставших на учет граждан, не занятых трудовой деятельностью в 1999–2009 гг., в долях

Расчет показателя *региональной структурной безработицы* на годовых данных о динамике общей безработицы показывает его почти двукратный рост до 40% в 2000-е гг. [7]. *Отраслевая структурная безработица* по тем же данным в 1990-е гг. достигла 43% общей безработицы, а в фазе экономического роста 2000-х гг. составляла около 40%.

Анализ динамики региональной структурной безработицы на основе месячных данных о потребности предприятий в работниках, заявленной в службу занятости, и о численности официально зарегистрированных в службе занятости безработных показывает, что изменение значений уровня структурной безработицы носит ярко выраженный сезонный характер (рис. 2). Максимальный уровень структурной безработицы отмечается в декабре – марте каждого года, что совпадает с сезонными пиками в численности безработного населения. Затем уровень региональной структурной безработицы падает и достигает своих минимальных значений в мае – сентябре каждого года. Так, например, в 2005–2007 гг. максимальный уровень региональной структурной безработицы лежал в диапазоне 37–39% при небольшой тенденции к снижению. Минимальный уровень региональной структурной безработицы колебался в пределах 32–35%, при этом тенденции сокращения ее минимального уровня не прослеживалось. Напротив, в мае – сентябре 2007 г. уровень региональной структурной безработицы был сопоставим с аналогичными показателями 2002–2003 гг. Следствием этих тенденций стало заметное сокращение сезонных колебаний в уровне региональной структурной безработицы. С одной стороны, это свидетельствует о большем соответствии региональной структуры безработицы и вакантных рабочих мест в периоды сезонного всплеска безработицы. С другой стороны, это может говорить о том, что увеличилась доля «застойной» безработицы, слабо подверженной сезонным колебаниям, и часть безработных длительное время не может найти рабочее место в своем регионе. Другим возможным объяснением увеличения минимального уровня региональной структурной безработицы может быть непропорционально большое увеличение числа вакантных рабочих мест на отдельных региональных рынках труда, что увеличивает степень региональных дисбалансов в спросе на рабочую силу и ее предложении. В первой половине 2008 г. сезонный характер изменения уровня региональной структурной безработицы сохранился – значение

исследуемого показателя сокращалось вплоть до сентября. Затем уровень структурной безработицы увеличивался до февраля 2009 г. (см. рис. 2) и в этом месяце достиг максимальных за 2000–2009 гг. значений. В марте – июле 2009 г. наблюдается сокращение уровня структурной безработицы. При этом сложившийся в мае – июле 2009 г. уровень структурной безработицы был даже ниже, чем в этот период в 2007 и 2008 гг. В целом экономический кризис стимулировал как относительное, так и, с учетом роста численности зарегистрированных безработных, абсолютное увеличение структурной безработицы. В среднесрочной перспективе это может привести к повышению «естественного уровня безработицы» на российском рынке труда и затруднить сокращение безработицы до «докризисного» уровня.

При использовании в расчетах вместо официально зарегистрированных в службе занятости безработных показателя численности вставших на учет граждан, не занятых трудовой деятельностью, были получены более умеренные оценки абсолютного уровня структурной безработицы, но принципиальные выводы о тенденциях его изменения при этом не меняются (см. рис. 2), о чем свидетельствует и схожесть трендовых зависимостей, которыми можно описать изменение исследуемого показателя.

Анализ отклонений долей региона в общей численности безработных и вакантных рабочих мест позволяет определить регионы, где структурные дисбалансы особенно сильны. Максимальные дисбалансы характерны для московского рынка труда, где большому числу вакантных рабочих мест соответствует относительно небольшое число безработных. Высокий уровень дисбалансов при аналогичном столичному соотношении долей вакантных рабочих мест и численности официально зарегистрированных безработных характерен для Московской области, особенно в феврале 2009 г. В Санкт-Петербурге, Краснодарском и Камчатском краях, Республике Татарстан отклонение соответствующих долей при более высокой доле вакантных рабочих мест также достаточно заметно.

Максимальный уровень дисбалансов на региональном рынке труда при положительной разнице долей региона в общероссийской численности безработных и вакантных рабочих мест (регионы с высоким уровнем безработицы) наблюдается в Республике Дагестан и Республике Ингушетия, Алтайском крае, Челябинской и Свердловской областях. Для остальных регионов исследуемая разница была меньшей по своим

абсолютным значениям. Результаты ранжирования регионов по величине разницы долей представлены в табл. 1.

Таблица 1

Результаты ранжирования регионов
по величине дисбалансов на рынке труда
 $((u_i/u)-(v_i/v) = \max$ (максимальный ранг),
 $(u_i/u)-(v_i/v) = \min$ (наименьший ранг))

Субъекты РФ	1999 г.*	2000 г.	2005 г.	2006 г.	2007 г.	2008 г.	2009 г.
Белгородская область	61	59	62	52	63	52	54
Брянская область	11	13	39	33	43	33	27
Владимирская область	6	5	40	44	45	21	13
Воронежская область	51	43	35	19	10	16	18
Ивановская область	19	50	50	61	54	23	14
Калужская область	64	61	67	67	69	72	72
Костромская область	42	55	65	64	56	54	58
Курская область	48	46	45	42	42	50	43
Липецкая область	67	66	63	53	50	47	48
Московская область	74	74	77	77	76	77	78
Орловская область	50	44	44	47	41	49	47
Рязанская область	53	60	64	65	60	59	56
Смоленская область	62	58	55	56	57	53	52
Тамбовская область	17	14	13	11	19	61	55
Тверская область	65	62	61	62	67	64	59
Тульская область	59	47	60	60	61	63	61
Ярославская область	60	64	66	58	55	58	44
г. Москва	79	79	79	79	79	79	79
Республика Карелия	16	25	24	23	23	24	23
Республика Коми	4	11	23	31	30	29	33
Архангельская область	7	12	22	27	25	27	30
Вологодская область	21	27	57	54	39	22	25
Калининградская область	58	54	68	69	64	43	35
Ленинградская область	40	63	72	71	70	67	65
Мурманская область	9	6	17	24	18	28	37
Новгородская область	41	57	56	57	58	65	67
Псковская область	22	26	27	25	35	30	32
г. Санкт-Петербург	78	78	78	78	78	78	77
Республика Адыгея	57	53	29	35	29	36	38
Республика Дагестан	1	1	2	2	1	1	1
Республика Ингушетия	27	16	3	3	2	2	3

Республика Кабардино-Балкария	31	22	4	5	4	6	8
Республика Калмыкия	38	40	41	30	28	32	36
Карачаево-Черкесская Республика	49	45	34	28	21	34	40
Республика Сев. Осетия – Алания	39	35	7	13	7	14	19

Продолжение табл. 1

Краснодарский край	76	75	76	76	77	76	76
Ставропольский край	66	68	26	10	15	7	10
Астраханская область	52	37	25	20	36	48	42
Волгоградская область	71	70	71	70	72	42	41
Ростовская область	75	73	69	72	71	60	64
Республика Башкортостан	3	15	53	50	24	9	6
Республика Марий Эл	36	32	49	46	52	57	51
Республика Мордовия	26	38	48	40	40	45	50
Республика Татарстан	29	65	46	59	62	17	12
Республика Удмуртия	5	3	20	49	44	41	26
Республика Чувашия	37	17	47	41	47	25	20
Пермский край	8	4	18	43	59	46	24
Кировская область	72	72	70	66	73	73	71
Нижегородская область	69	69	59	38	51	51	45
Оренбургская область	24	24	58	55	66	66	60
Пензенская область	63	56	31	36	38	8	7
Самарская область	10	21	30	39	17	13	16
Саратовская область	70	67	73	68	53	39	28
Ульяновская область	30	19	12	16	31	26	29
Курганская область	44	49	28	18	22	20	15
Свердловская область	73	76	75	73	68	11	5
Тюменская область	77	77	37	75	74	74	74
Челябинская область	23	28	11	22	11	4	4
Республика Алтай	45	42	42	32	37	40	46
Республика Бурятия	32	31	19	15	32	37	49
Республика Тыва	43	34	16	17	13	18	22
Республика Хакасия	34	33	36	29	27	35	39
Алтайский край	15	9	1	1	3	3	2
Забайкальский край	2	2	5	4	5	5	9
Красноярский край	13	7	15	63	65	71	73
Иркутская область	33	29	33	26	12	12	21
Кемеровская область	68	71	74	74	75	70	69
Новосибирская область	54	39	21	12	16	15	17
Омская область	25	20	8	14	26	38	31
Томская область	20	18	14	9	9	10	11
Республика Саха (Якутия)	56	51	32	21	14	31	53
Камчатский край	14	10	6	6	20	75	75
Приморский край	12	8	9	8	8	19	34
Хабаровский край	28	23	10	7	6	68	68
Амурская область	47	52	43	37	33	55	63
Магаданская область	35	36	38	34	34	44	57

Сахалинская область	18	30	54	51	49	69	70
Еврейская автономная область	55	48	51	45	46	56	62
Чукотский АО	46	41	52	48	48	62	66
<i>* В 1999–2008 гг. – декабрь соответствующего года, 2009 г. – февраль</i>							

Перечень регионов с высоким уровнем региональных дисбалансов в феврале и июле различается мало. Оценки показывают, что в первом полугодии 2009 г. структурные дисбалансы на российском рынке труда на 25–30% определялись ситуацией на московском рынке труда. В предыдущий период вклад московского рынка труда в общую величину накопленного дисбаланса был, как правило, несколько меньше. В табл. 2 представлен соответствующий выявленным в феврале и июле 2009 г. структурным дисбалансам вклад соответствующего региона в общую величину структурной безработицы.

Таблица 2

Вклад дисбалансов на региональных рынках труда
в общую величину структурной безработицы в 2009 г., %

$(u_i/u)-(v_i/v) > 0$		$(u_i/u)-(v_i/v) < 0$	
Февраль 2009 г.			
Республика Дагестан	3,4	Сахалинская область	0,5
Алтайский край	3,3	Кировская область	0,6
Республика Ингушетия	3,0	Калужская область	1,1
Челябинская область	2,9	Красноярский край	1,2
Свердловская область	2,9	Тюменская область	1,4
Республика Башкортостан	2,1	Камчатский край	2,4
Пензенская область	2,0	Краснодарский край	3,2
Кабардино-Балкарская Республика	1,8	г. Санкт-Петербург	3,4
Забайкальский край	1,8	Московская область	6,4
Ставропольский край	1,6	г. Москва	28,9
Всего по представленным субъектам РФ	24,8	Всего по представленным субъектам РФ	49,07
Июль 2009 г.			
Республика Дагестан	4,1	Ленинградская область	0,86
Республика Ингушетия	3,6	Волгоградская область	0,96
Челябинская область	3,6	Камчатский край	0,98
Свердловская область	3,5	Тюменская область	1,9
Алтайский край	3,2	Московская область	2,1
Самарская область	2,3	Калужская область	2,1
Пензенская область	2,2	Республика Татарстан	3,4
Кабардино-Балкарская Республика	1,8	г. Санкт-Петербург	3,7
Иркутская область	1,4	Краснодарский край	4,4

Ярославская область	1,4	г. Москва	25,3
Всего по представленным субъектам РФ	27,1	Всего по представленным субъектам РФ	45,7

* u – безработица; v – вакантные рабочие места, i – индекс региона.

Сложившийся в 2009 г. уровень структурной безработицы, как видно из табл. 2, на 70–75% определялся дисбалансами на рынках труда выделенных в таблице регионов, при этом почти на 50% – дисбалансами на рынках труда регионов, где доля региона в общем числе вакантных рабочих мест велика, а в общем числе безработных мала.

Таким образом, относительно более благополучные с точки зрения ситуации на рынке труда регионы (высокий спрос на труд и низкая безработица) вносят большой вклад в структурные дисбалансы, чем регионы с противоположной ситуацией на рынке труда. Для двух десятков регионов с наибольшими дисбалансами, как видно из табл. 2, эта разница достигает двух раз. Определенный интерес представляют и те субъекты РФ, где уровень дисбалансов минимален. К таким регионам относится целый ряд субъектов ЦФО (Тульская, Тверская, Костромская, Тамбовская, Смоленская, Белгородская, Рязанская области), ДФО (Амурская область, Чукотский АО, Еврейская АО, Хабаровский край) и ряд других регионов. Большая часть из них характеризуется небольшим превышением доли безработных в их общероссийской численности над соответствующей долей вакантных рабочих мест. С точки зрения выбранного критерия это означает, что соотношение вакантных рабочих мест и безработных максимально пропорционально общероссийскому. При этом, как и на национальном рынке труда, одновременное существование безработицы и вакантных рабочих мест на локальном рынке труда позволяет предположить наличие отраслевых, профессионально-квалификационных и других дисбалансов уже на региональном уровне.

Результаты ранжирования субъектов РФ по величине дисбалансов и сравнение рангов за ряд лет показывают наличие как регионов с устойчивыми рангами и, как правило, высокими дисбалансами (Республики Дагестан и Республика Ингушетия, г. Санкт-Петербург, г. Москва), так и регионов, ранг которых по уровню дисбалансов сильно меняется на исследуемом периоде (например, Сахалинская область, Приморский, Камчатский, Красноярский края).

Основные причины существования и увеличения структурной безработицы и ее региональной компоненты можно охарактеризовать

следующим образом (подробнее см. работы [3, 7]). Во-первых, структурный характер безработицы обусловлен организационно-технологической модернизацией производства и колебаниями совокупного спроса на продукцию тех или иных отраслей. Во-вторых, на величину и динамику структурной безработицы оказывают воздействие тенденции движения населения и рабочей силы. Проблема структурной безработицы обостряется за счет локальных рынков труда, на которых действуют предприятия-монополисты. Например, территориальная локализация военного производства такова, что даже в регионах со «слабомилитаризованной» экономикой могут быть города, полностью привязанные к объекту оборонной промышленности. В свою очередь, смягчению структурных проблем рынка труда препятствует медленное инфраструктурное и институциональное его развитие.

Наконец, одной из важнейших причин существования структурной безработицы, и прежде всего в ее профессионально-квалификационной форме, выступает недостаточно согласованное с динамикой спроса экономики на рабочую силу функционирование системы профессионального образования, что ставит вопрос об оценке процесса взаимодействия спроса на рабочую силу и ее предложения с учетом динамики рынка образовательных услуг [8; 9, кн. 1, стр. 62–85; 10]. В связи с этим практикой востребован согласованный прогноз динамики рынка труда и системы образования. Для совместного анализа процесса взаимодействия спроса на рабочую силу и ее предложения предлагается использовать прогнозно-аналитическую модель согласования спроса на рабочую силу и ее предложения с учетом системы образования. Такой подход позволяет учитывать как демографические ограничения, так и социально-экономические условия, в рамках которых реализуется процесс согласования спроса на труд и его предложения. Опыт его использования для анализа взаимосвязей отраслевых рынков труда и системы образования представлен, например, в работе [11, кн. 2, стр. 17–31]. В рамках проекта РФФИ № 09-06-00217а для анализа процесса взаимодействия спроса на рабочую силу и ее предложения развивается и используется модель согласования спроса на рабочую силу и ее предложения с учетом различных уровней системы образования. Наряду с общим образованием рассматривались четыре уровня профессионального образования: начальное, среднее, высшее и послевузовское.

В модели используется понятие «потенциальные работники и учащиеся» ($u(t)$), под которыми понимается та часть населения страны (или региона), которая в данный момент времени не занята в экономике и не обучается в системе образования.

Рассмотрим случай, когда вместо совокупного количества вакансий w рассматривается их множество w_1, w_2, \dots, w_n , где n — число рассматриваемых секторов экономики. При гипотезах, аналогичных описанным в [1], получим следующую систему уравнений:

$$\begin{cases} \frac{dw_1}{dt} = (\varepsilon_1 + \mu_1 u)w_1 \\ \dots \\ \frac{dw_n}{dt} = (\varepsilon_n + \mu_n u)w_n, \\ \frac{du}{dt} = (\varepsilon_0 + \sum_{i=1}^n \mu_i w_i)u \end{cases}$$

где $\varepsilon_0, \varepsilon_i$ — коэффициенты прироста, выражающие отношение приростов du/dt и dw_i/dt к числам u и w_i соответственно, а μ_i — коэффициент, характеризующий отношение приростов численности занятых в отраслях к производству величин u и w_i с обратным знаком.

Число вакантных рабочих мест в экономике и промышленности в модели определялось как сумма собственно вакантных рабочих мест, регистрируемых службой занятости или службой государственной статистики, и численности работников, принятых в экономику и ее отрасли. В свою очередь, под вакантными ученическими местами в системе образования (аналогично вакантным рабочим местам в отраслях) понимаются свободные места для дневного обучения, на которые могут претендовать абитуриенты и которые возникают вследствие движения учащихся внутри системы образования (например, переход из одного вуза в другой). Таким образом, это вакантные места для желающих получить образование того или иного уровня, оценкой которых может выступать численность приема в учреждения образования соответствующего уровня. Представленная модель может быть использована для прогнозно-аналитических расчетов динамики рынка труда с учетом тенденций развития системы образования. Анализ динамики параметров модели позволяет дать оценку особенностям процесса согласования спроса на рабочую силу и ее предложения в ретроспективном периоде, к числу которых, например, относится

достаточно согласованная (за исключением системы общего образования, где изменения в большей степени зависят от демографического фактора) в последнее время динамика параметров ε_i (рис. 3).

Для реализации прогнозного варианта модели необходимо на основе ретроспективных данных провести прогноз всех ее коэффициентов, что предполагает выявление факторов, оказывающих воздействие на процесс согласования спроса и предложения труда, а также на динамику развития системы образования, а также набор сценариев значений этих факторов на прогнозную перспективу.

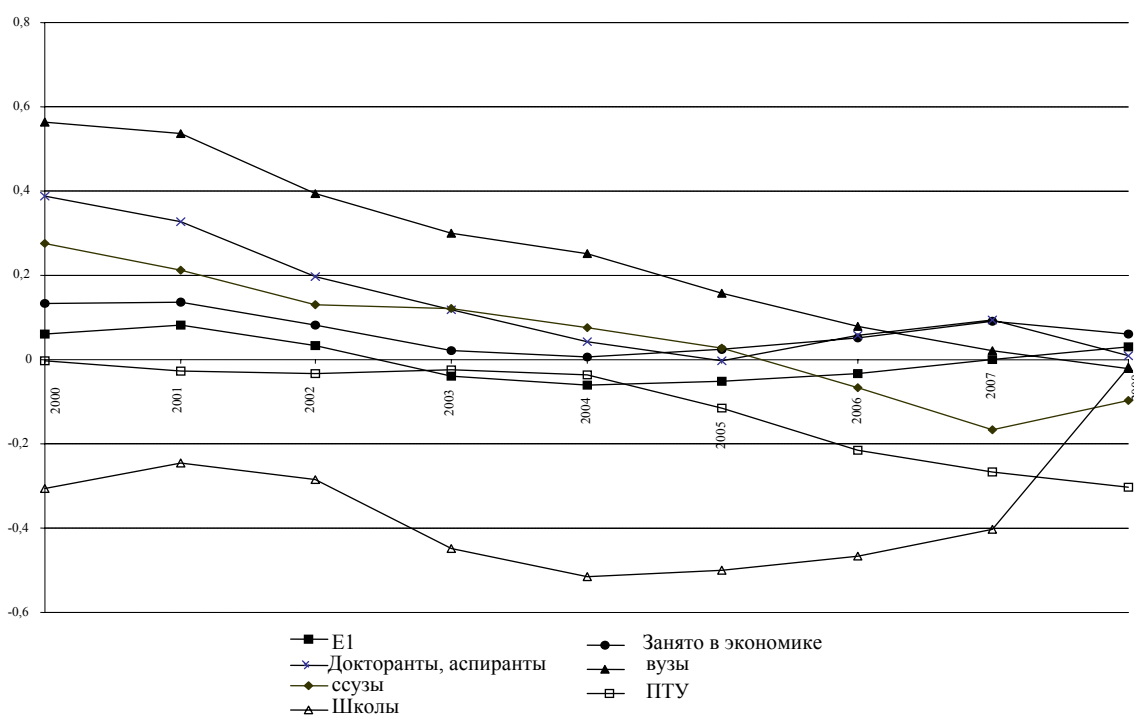


Рис. 3. Динамика параметра ε_i для численности занятого в экономике населения, учащихся СПО по ее уровням и их суммы (E1)

Вместе с тем при прогнозных расчетах можно принять определенные гипотезы о перспективной динамике параметров модели.

Список литературы

1. Коровкин А. Г. Динамика занятости и рынка труда. Вопросы макроэкономического анализа и прогнозирования. М.: МАКС Пресс, 2001.

2. *Коровкин А. Г., Парбузин К. В.* Оценка несбалансированности спроса и предложения на российском рынке труда // Проблемы прогнозирования. 1997. № 4.

3. *Коровкин А. Г.* Структурная асимметрия // Отечественные записки. 2003. № 3.

4. *Долгова И. Н., Коровкин А. Г., Королев И. Б.* Динамика показателей сферы занятости и рынка труда в России: межрегиональный анализ // Научные труды Ин-та народнохозяйственного прогнозирования РАН; Гл. ред. А. Г. Коровкин. М.: МАКС Пресс, 2009.

5. *Коровкин А. Г., Долгова И. Н., Королев И. Б., Подорванова Ю. А., Полежаев А. В.* Занятость и рынок труда в России: проблемы и ограничения // Проблемы прогнозирования. 2005. № 5.

6. *Коровкин А. Г., Долгова И. Н., Королев И. Б.* Дефицит рабочей силы в экономике России: макроэкономическая оценка // Проблемы прогнозирования. 2006. № 4.

7. *Коровкин А. Г., Королев И. Б.* Structural Unemployment in the Russian Economy: Current Assessment and Foreseeable Changes // The Russian Economic barometer. Winter, 2007. Vol. XVI. № 1.

8. Рынок труда и рынок образовательных услуг в субъектах Российской Федерации / В. Н. Васильев, В. А. Гуртов, Е. А. Питухин, М. Н. Рудаков, Л. М. Серова, С. В. Сигова, М. В. Суоров. М.: Техносфера, 2006.

9. Спрос и предложение на рынке труда и рынке образовательных услуг в регионах России: Сб. докладов по материалам Всероссийской научно-практической Интернет-конференции с международным участием: В 3 кн. Петрозаводск: Изд-во ПетрГУ, 2004.

10. *Коровкин А. Г., Королев И. Б.* Макроэкономический анализ взаимосвязи динамики отраслевых рынков труда и системы образования // Проблемы прогнозирования. 2005. № 4.

11. 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.): В 3 кн. Петрозаводск: Изд-во ПетрГУ, 2005.

СОЦИАЛЬНЫЕ ТЕХНОЛОГИИ УПРАВЛЕНИЯ КАДРОВЫМ ПОТЕНЦИАЛОМ РЕГИОНА

А. В. Маматов¹, И. Н. Полевой²

¹ Белгородский государственный университет

² Управление по труду и занятости населения Белгородской области,

г. Белгород

Mamatov@bsu.edu.ru, belgais@bel.ru

Эффективно управлять целевыми параметрами социально-экономического развития муниципального образования, региона или страны в целом можно лишь при наличии функционально развитой информационно-технологической инфраструктуры управления. Необходимым условием эффективности управления при формировании информационной структуры системы управления является обеспечение достоверности, актуальности и полноты информации в узлах, в которых осуществляется принятие решений. Выполнение этих требований составляет сущность проблемы информационного обеспечения управления.

Наглядно убедиться в необходимости функционально развитой информационно-технологической инфраструктуры субъектов управления, обеспечивающей возможность мониторинга и моделирования динамики внешней среды и объекта управления, можно на примере задачи управления кадровым потенциалом региона. В данной работе предлагается проанализировать проблему управления кадровым потенциалом региона с позиций кибернетического подхода и определить на его основе первоочередные задачи информационного обеспечения управления. Объектом управления в рассматриваемом случае являются две взаимодействующие подсистемы: рынок труда и рынок образовательных услуг (рис. 1).

В качестве основных факторов внешней среды, влияющих на объект управления, следует указать демографическую и экономическую ситуацию в регионе.

Цель управления кадровым потенциалом региона может быть сформулирована как необходимость обеспечения оптимального соотношения между профессионально-образовательным статусом жителей региона и потребностями рынка труда в соответствии с

текущим состоянием и тенденциями социально-экономического развития региона.

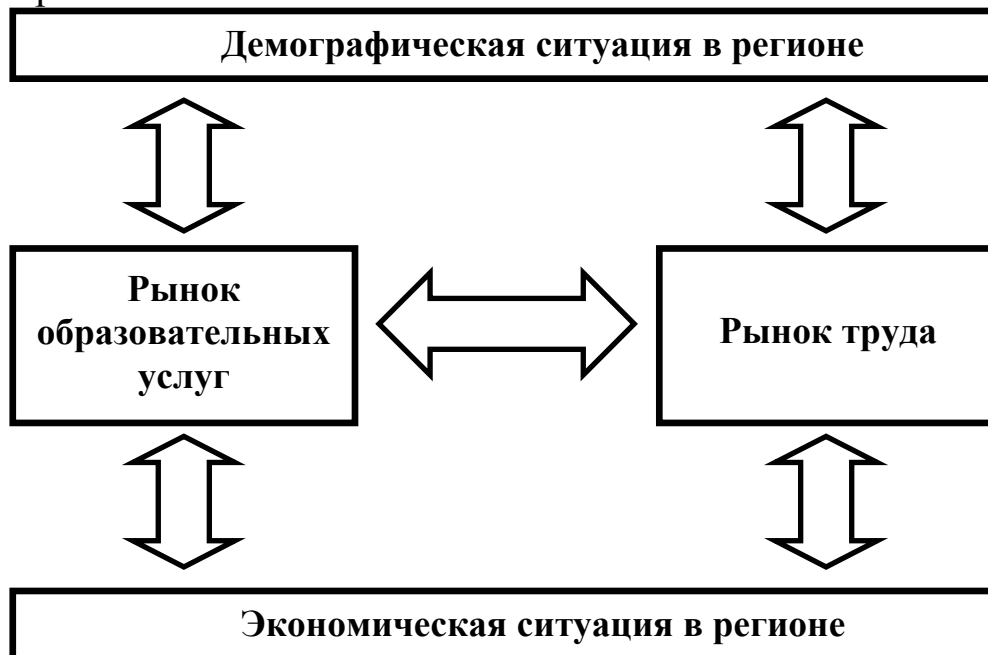


Рис. 1. Структура объекта управления

В качестве основного критерия эффективности управления в данном случае можно рассматривать сбалансированность качественного состава трудоспособного населения, которая может быть определена на основе следующих вспомогательных критериев: уровень занятости населения; структура трудоспособного населения; доля выпускников профессиональных образовательных учреждений, трудоустраивающихся по специальности; уровень профессионального развития руководителей и специалистов; производительность труда по отраслям; доля высокотехнологичной продукции и т. д.

Ограничения при управлении кадровым потенциалом региона обусловлены демографической и экономической ситуацией и уровнем развития рынков труда и образовательных услуг в регионе.

Как известно, рынки труда и образовательных услуг являются саморегулируемыми системами. Однако управление кадровым потенциалом региона лишь с использованием механизмов саморегуляции не обеспечивает достаточного уровня сбалансированности рынка образовательных услуг и рынка труда. Это обусловлено большим запаздыванием в цикле регулирования рынка образовательных услуг (с момента принятия решения абитуриентом о

выборе направления профессиональной подготовки до момента выпуска проходит до 6 лет), изменчивостью конъюнктуры рынка труда, а также динамикой демографической и экономической ситуации.

В настоящее время в большинстве регионов наблюдается перепроизводство специалистов в сфере юриспруденции и экономики, в то же время наблюдается дефицит инженеров и специалистов естественно-научного профиля. Эти явления стали результатом тенденций, появившихся около десяти лет назад в ответ на структурные изменения в экономике. Следует также отметить четко обозначившиеся в последнее время тенденции расширения сектора подготовки специалистов в сфере информационных технологий и телекоммуникаций, управления, бизнеса и сервиса.

Эффективность управления объектами со сложной динамикой можно повысить за счет реализации мероприятий по совершенствованию информационных процессов, создания функционально развитой информационно-технологической инфраструктуры субъектов управления. Одной из первоочередных задач по совершенствованию информационного обеспечения процессов управления в социально-экономических системах является организация мониторинга поведения объекта управления и динамики внешней среды. Перспективным направлением решения данной задачи является разработка методов и средств мониторинга на основе новых информационных технологий.

В Белгородском государственном университете на основе технологии распределенной обработки данных с элементами искусственного интеллекта [1] была создана и апробирована автоматизированная информационная система мониторинга образовательных потребностей выпускников образовательных учреждений общего среднего и среднего профессионального образования [2], целью которой является сбор сведений для разработки мероприятий по совершенствованию образовательных услуг.

В ходе апробации системы мониторинга клиентское программное обеспечение автоматизированной системы распределенной обработки данных было установлено в 169 образовательных учреждениях области, с его помощью в течение двух недель были проанкетированы 8577 респондентов. Результаты обработки данных об образовательных потребностях были переданы управлению образования и науки

Белгородской области, а также органам управления образованием городов и районов области и использованы для разработки мероприятий по совершенствованию и повышению доступности образовательных услуг.

Содержание анкеты было представлено тремя блоками вопросов:

- первый связан с проблемами выбора профессии;
- второй – с определением перспектив продолжения образования и выбора места будущей профессиональной подготовки;
- третий – с возможностями использования дистанционного обучения.

Анализ результатов показал, что наиболее значимыми для выпускников при выборе будущей профессии являются родители (рис. 2).

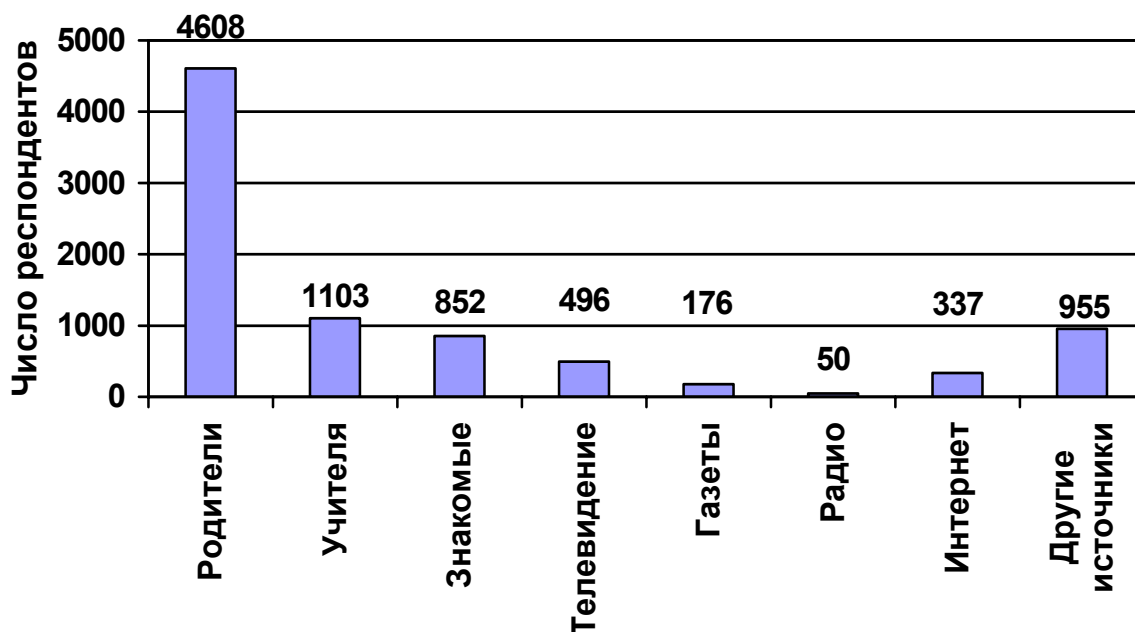


Рис. 2. Наиболее значимые для выпускников источники информации при выборе профессии

Подавляющее большинство респондентов планирует продолжить образование (рис. 3).

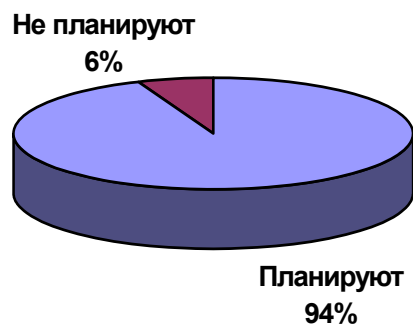


Рис. 3. Планы выпускников в отношении продолжения образования

Главным определяющим фактором при выборе профессии являются личные предпочтения выпускников (рис. 4).

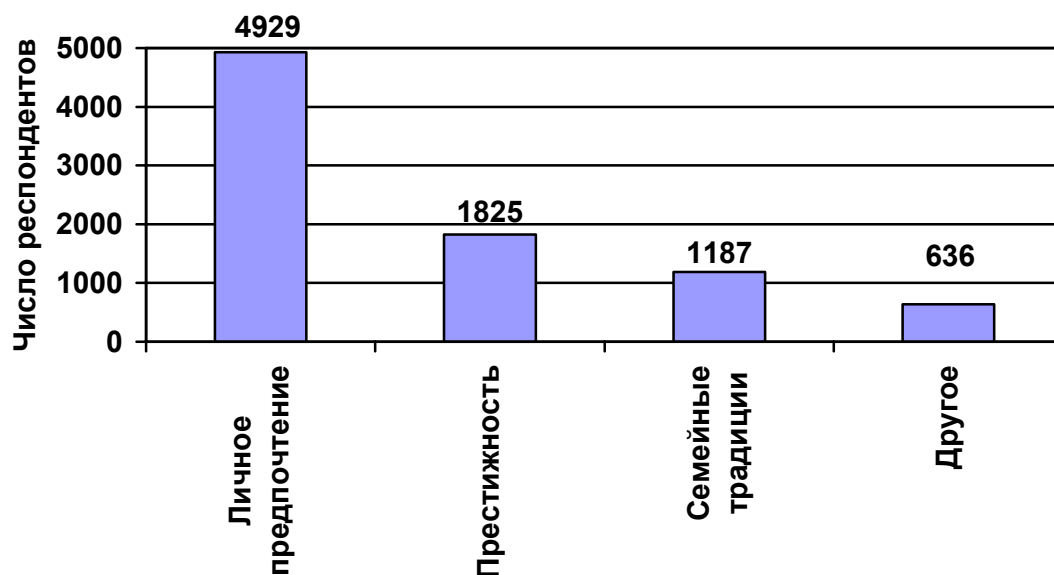


Рис. 4. Определяющие факторы при выборе профессии

О востребованности дистанционного образования говорят следующие показатели:

- 57,1% респондентов хотели бы использовать дистанционные образовательные технологии при получении образования;
- 90,4% респондентов выразили пожелание, чтобы в их образовательном учреждении работал учебно-консультационный центр, в котором с использованием дистанционных технологий можно было бы получать образовательные и консультационные услуги по подготовке к поступлению в вуз и в выборе профессии.

Результаты первичного мониторинга образовательных потребностей выпускников позволяют утверждать, что развитие региональной сети учебно-консультационных центров и развертывание на их основе совместной деятельности образовательных учреждений общего среднего, среднего и высшего профессионального образования по оказанию будущим абитуриентам образовательных и консультационных услуг может составить основу эффективного механизма сбалансированного развития кадрового потенциала региона. При этом деятельность учебно-консультационных центров может быть использована как для сбора информации об образовательных потребностях, так и для их целенаправленной коррекции в соответствии с тенденциями развития рынка труда и изменениями демографической и экономической ситуации в регионе. Естественно, для этого необходимо дальнейшее совершенствование системы управления кадровым потенциалом региона на основе информационного взаимодействия органов государственного и муниципального управления, кадровых служб предприятий и организаций, образовательных учреждений.

Список литературы

1. *Маматов А. В., Немцев А. Н.* Информатизация системы подготовки управленческих кадров на базе единой образовательной информационной среды // *Материалы международной научно-практической конференции «Проблемы и перспективы креативного образования в области менеджмента».* Белгород, 2005. С. 80–85.
2. *Маматов А. В., Немцев А. Н., Загороднюк Р. А., Штифанов А. И.* Информационные технологии мониторинга социальных процессов // *Социально-технологическая культура как феномен XXI в.: Материалы международной научно-практической конференции.* Белгород: Изд-во БелГУ, 2006. С. 108–112.

ТЕОРЕТИЧЕСКИЕ ОСНОВЫ БЕЗРАБОТИЦЫ

Л. М. Низова

Марийский государственный технический университет, г. Йошкар-Ола

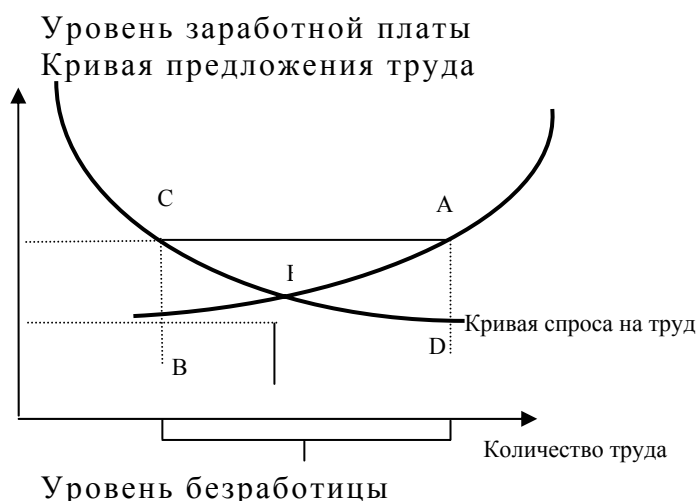
nizova@yandex.ru

Вопросы занятости и безработицы довольно широко рассматривались в работах таких представителей экономической науки, как Адам Смит, Давид Рикардо, Жан Батист Сэй, Альфред Маршалл, Артур Пигу, Карл Маркс, Джон Мейнард Кейнс.

В работе «Исследование о природе и причинах богатства народов» Адам Смит (1723–1790) утверждал, что деятельность людей, их устремления определяются собственными интересами, личной выгодой. Он считал, что человек достигнет своей цели, если сумеет показать, что в его собственных интересах сделать для людей то, что он требует от них.

Адам Смит вместе с Давидом Рикардо (1772–1823) разработал трудовую теорию стоимости и применил ее к анализу рыночного капиталистического хозяйства. Он считал, что труд является единственным всеобщим и точным мерилom стоимости. «Труд определяет стоимость не только той части цены, которая приходится на заработную плату, но и тех частей, которые приходятся на ренту и прибыль»¹. Эти положения незыблемы до сих пор.

Значительный вклад в теорию занятости внес Жан Батист Сэй (1767–1832), который считал себя последователем А. Смита. В основе его теории лежат три фактора производства – труд, капитал и земля, которым соответствуют три источника дохода – заработная плата, прибыль и рента. Сэй сформулировал так называемый закон рынка. Графически закон рынка труда Ж. Б. Сэя представлен на рис. 1.



¹ Экономическая теория: Хрестоматия. М.: Высшая школа, 1995. С. 25.

Рис. 1. Закон рынка труда Ж. Б. Сэя

Кривая спроса на труд отражает спрос на труд со стороны предпринимателей, кривая предложения труда – его величину в связи с изменением уровня заработной платы.

Если уровень оплаты труда будет повышен с точки D до точки C, то это, с одной стороны, приведет к сокращению спроса на труд до величины SA, т. е. к увольнению части наемных работников, а с другой – к увеличению предложения на труд на величину AB. Возвращение в точку равновесия E приведет к исчезновению безработицы: весь спрос на труд будет удовлетворен его предложением при данной цене труда на уровне точки D. Вывод из закона Ж. Б. Сэя достаточно ясен и прост: причина безработицы – чрезмерно высокий уровень заработной платы.

Закон рынка труда Ж. Б. Сэя вызвал полемику, которая длится уже полтора века. Идея автоматического равновесия спроса и предложения на рынке труда была подвергнута критике английским экономистом, священником Томасом Мальтусом (1766–1834). По его мнению, и капитал, и население в течение значительного периода времени могут быть избыточными по отношению к спросу на продукцию. Причиной падения спроса является сокращение личных доходов, а уменьшение этих доходов вызывается демографическими причинами: темпы роста народонаселения превышают темпы роста производства. Следовательно, причину безработицы надо искать в чрезмерно быстром росте населения. Современный опыт социального развития показал, что во многих высокоразвитых странах имеют место предельно низкая рождаемость и даже абсолютное сокращение населения, однако безработица существует. Значит, причины безработицы не только в этом.

Ведущим представителем неоклассической экономической теории является Альфред Маршалл (1842–1924). Он сыграл важную роль в развитии на западе современной экономической науки. В своей работе «Принципы экономической науки» (1890 г.) он разрабатывал идеи плавного бескризисного развития рыночной экономики. Он считал, что уровень процента заработной платы и ренты зависит от организации, от успеха предпринимательской деятельности, способностей руководителей производства. Получаемое при этом

повышение цены над издержками производства и нормальной прибылью он назвал управленческим доходом.

Маршалл считал, что для обеспечения занятости большое значение имеет регулирование спроса и предложения. Конечным результатом всего спроса является потребительский спрос. Регулирование спроса и предложения осуществляется рынком автоматически. «Когда спрос и предложение оказываются в положении устойчивого равновесия, то в случае, если что-нибудь сдвинет объем производства с его равновесного состояния, немедленно начнут действовать силы, толкающие его к возврату в прежнее положение»².

Артур Сесил Пигу (1877–1959) – английский экономист, представитель кембриджской школы буржуазной политической экономии, занимался исследованием многих экономических проблем, изучая проблемы тарифной политики, циклических колебаний промышленного производства, занятости и безработицы. Наиболее известны его работы «Экономика и благосостояние» (1920), «Теория безработицы» (1933), в которой изложены основы классической теории занятости.

Пигу полагал, что причиной безработицы является высокий уровень заработной платы, а ее сокращение увеличивает занятость, так как уменьшает издержки производства. При этом подразумевается реальная, а не денежная заработная плата. Выяснение непростого соотношения между ними занимает немало места. Не бесспорным, по меньшей мере, является утверждение о том, что общий уровень реальной заработной платы непосредственно определяется характером соглашений между работниками и предпринимателями. Соглашение в действительности определяет непосредственно денежную заработную плату.

Тезис о том, что падение реальной заработной платы, вызванное ростом цен, не ведет обычно к сокращению размеров предложения труда по сравнению с той численностью фактически заметных работников, которая существовала до повышения цен, является важным утверждением Пигу и его сторонников. Но главным остается положение о том, что занятость зависит от размера реальной

² Маршалл А. Принципы экономической науки. М., 1993. Т. 2. С. 29.

заработной платы, на котором настаивают наемные работники. Другим фактором, определяющим объем занятости, является функция реального спроса на труд. В итоге Пигу приходит к следующему выводу: «При наличии совершенно свободной конкуренции среди наемных работников и при наличии совершенно мобильного труда характер связи между ставками реальной заработной платы, на которых настаивают работники, и функцией спроса на труд будет очень простым. Постоянно будет действовать сильная тенденция к установлению такого соотношения между ставками заработной платы и спросом, чтобы все были заняты. Отсюда можно сделать вывод, что существующая в новое время безработица целиком объясняется непрерывно происходящими изменениями в условиях спроса, а фрикционные помехи препятствуют тому, чтобы соответствующее приспособление заработной платы совершалось мгновенно»³.

А. Пигу отождествляет состояние спроса с функцией реального спроса на труд, которая зависит от других факторов.

Наконец, А. Пигу считал, что важнейшим источником безработицы является слишком высокий уровень средней заработной платы. Но это не так. Уменьшая спрос, снижение заработной платы тормозит развитие производства, ведет к его спаду и сокращению занятости.

Представители неоклассической теории, так же, как и классики, выделяли две формы безработицы: фрикционную, которая является результатом временной потери работы при переходе с одного предприятия на другое, и добровольную, связанную с отказом самих рабочих от работы в силу низкого вознаграждения или других личных причин.

Карл Маркс (1818–1883) подробно исследовал вопросы занятости и безработицы. Его теория базируется на теории прибавочной стоимости, теории роста органического строения капитала и законе о народонаселении.

Теория прибавочной стоимости основывается на анализе сущности и особенностей рабочей силы. В капиталистических странах с рыночной экономикой рабочая сила является товаром особого рода, рабочий продает свою способность к труду. В процессе производства

³ Мальтус Т., Кейнс Д., Ларин Ю. М. Антология экономической классики. М., 1993. С. 353.

он создает новую стоимость, которая больше стоимости рабочей силы, то есть работодатель получает дополнительно прибавочную стоимость. Такая способность рабочей силы представляется как переменный капитал. В главе 23 первого тома «Капитала» К. Маркс анализирует влияние капитала на положение рабочего класса и занятость: «Рассматриваемое со стороны стоимости строение определяется тем отношением, в котором капитал делится на постоянный капитал, или стоимость средств производства, и переменный капитал, или стоимость рабочей силы, т. е. общую сумму заработной платы»⁴. Предприниматели, стремясь к получению избыточной прибавочной стоимости, заинтересованы в том, чтобы индивидуальная стоимость товаров на предприятии была ниже общественной. А для этого нужно увеличение затрат на постоянный капитал. В результате доля переменного капитала уменьшается, спрос на рабочую силу относительно снижается, численность занятых увеличивается медленнее по сравнению с ростом всего капитала и всего общественного производства. На этой основе Марксом формулируется закон народонаселения, свойственный капиталистическому способу производства: «Рабочее население, производя накопление капитала, тем самым в возрастающих размерах производит средства, которые делают его относительно избыточным населением»⁴.

Перенаселение, по Марксу, имеет три формы: текучую, скрытую и застойную, что соответствует формам безработицы. Текучее перенаселение – это положение, когда рабочие то отталкиваются, то притягиваются в более значительном количестве к работе и когда число занятых увеличивается, хотя и в постоянно убывающей пропорции по сравнению с масштабом производства. Скрытое перенаселение характерно для сельского хозяйства, где работники вроде бы и заняты, но далеко не полностью и при первой возможности переселяются в город или другие места.

Под застойным перенаселением подразумеваются крайне нерегулярные занятия тем или иным видом деятельности или вообще не работающие длительное время. К этой форме относятся пролетариат, бродяги, преступники и другие деклассированные

⁴ Маркс К. Капитал // Соч. / К. Маркс, Ф. Энгельс. 2-е изд. Т. 23. С. 626.

элементы. Как показал исторический опыт, застойная безработица, характерная для многих стран, вызывает наибольшую обеспокоенность. К. Маркс доказал, что при росте капитала и общественного производства спрос на рабочую силу снижается, сокращается занятость и растет безработица.

Большой вклад в теорию занятости и безработицы внес Джон Мейнард Кейнс (1883–1946). Он считается основателем экономической теории регулируемого капитализма и занятости. В работе «Общая теория занятости, процента и денег» (1936) Кейнс, подвергая резкой критике классические теории занятости, утверждает, что рыночная экономическая система не является и не может быть саморегулирующейся, что причины безработицы кроются не во внешних условиях, а в самой этой системе. Отсюда он делает вывод о необходимости государственного регулирования экономики.

Если, по мнению экономистов-неоклассиков, возникновение безработицы связано с несовершенством рынка труда, то есть с микроэкономическими причинами, то кейнсианцы считают, что безработица вызывается дефицитом агрегированного спроса в экономике, то есть обусловлена макроэкономическими причинами.

На рис. 2 отражен механизм «классической» безработицы.

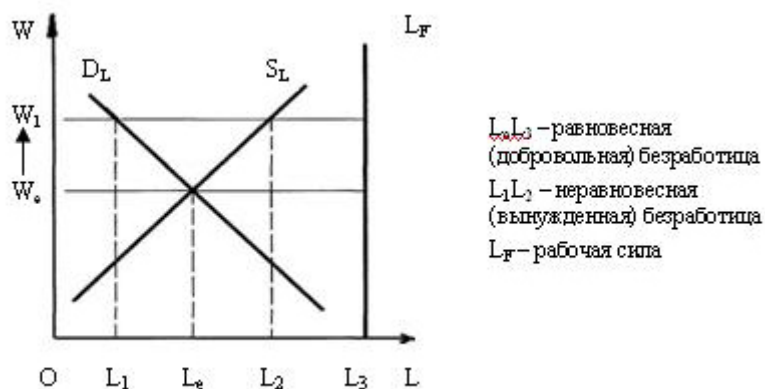


Рис. 2. «Классическая» безработица

На рис. 2 рынок труда первоначально находится в точке равновесия (W_e , L_e). Однако количество занятых меньше, чем численность экономически активного населения (L_F), поэтому «классическая» безработица составляет ($L_3 - L_e$) чел.

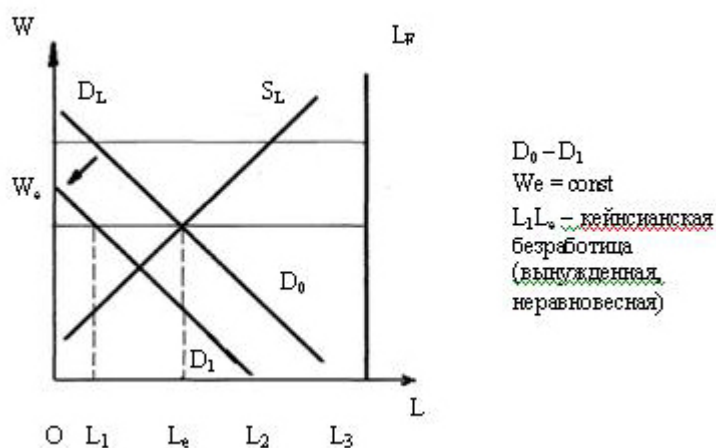


Рис. 3 «Кейнсианская» безработица

«Кейнсианская» безработица (рис. 3) возникает из-за так называемой «жесткости» зарплаты – в ответ на сдвиг кривой спроса на труд, вызванный падением агрегированного спроса в экономике. Уровень заработной платы не изменяется, как это предполагается в классической теории. В результате возникает разрыв между уровнем спроса и предложения при фиксированной зарплате $L_1 L_e$ (см. рис. 3). Это не означает, однако, что «кейнсианская» безработица и «классическая» безработица не могут существовать одновременно: на рис. 3 видно, что общая безработица равна $L_1 L_2$ и складывается из двух составляющих, причем $L_e L_2$ – равновесная «классическая» безработица, вызванная несовершенством труда.

Д. Кейнс определил механизм государственного регулирования (бюджетно-налоговой фискальной политики): повышение совокупного спроса и сокращение безработицы; увеличение государственных расходов и снижение налогов; государственные расходы направить на увеличение эффективного спроса на основе роста социальных выплат; субсидирование создания новых рабочих мест, организации общественных работ; снижение налогов для стимулирования предпринимателей к инвестициям и развитию производства. Государственное регулирование осуществляется через бюджет, налоговую политику, заработную плату, а также внешнеторговую политику.

По Кейнсу, существуют три формы безработицы: фрикционная, добровольная, вынужденная.

Реалистическое объяснение фрикционной безработицы правильно учитывает несовершенство процесса приспособления, препятствующее достижению полной непрерывной занятости. Можно, например, говорить о безработице, порождаемой временным нарушением равновесия из-за просчетов или непредвиденных изменений в уровне спроса. Или, проще говоря, безработица – это результат временной потери работы при переходе с одного предприятия на другое.

Добровольная безработица вызвана отказом отдельного работника согласиться на вознаграждение, соответствующее стоимости производимого им продукта с предельной производительностью, – отказом, который может быть связан с особенностью трудового законодательства, с социальными причинами, условиями коллективных договоров, также с простым человеческим фактором⁵.

Для того чтобы наглядно представить, что такое добровольная безработица, надо рассмотреть график, приведенный на рис. 4.

Этот график представляет собой обычную картину спроса и предложения на конкурентном рынке, где равновесие достигается в точке E при ставке заработной платы W.

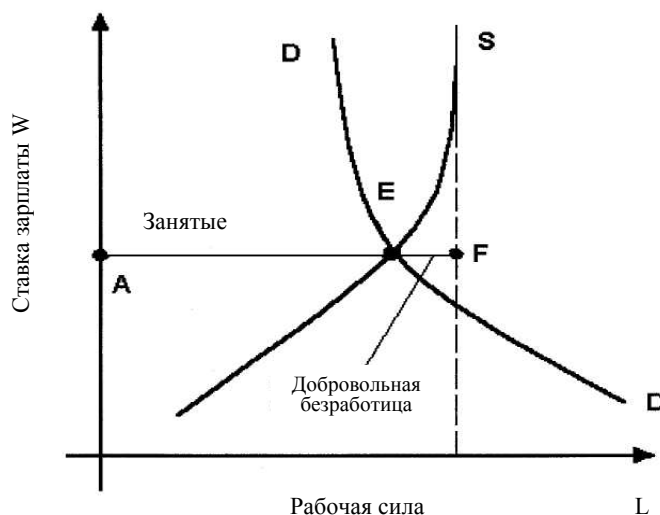


Рис. 4. Спрос и предложение на конкурентном рынке

⁵ Мальтус Т. Указ. соч. С. 139.

В случае конкурентного равновесия фирмы с готовностью принимают всех квалифицированных работников, которые готовы работать за среднерыночную ставку заработной платы. Количество занятых представлено отрезком АЕ.

Некоторые члены рабочей силы, количество которых измеряется отрезком ЕF, хотели бы работать, но только за более высокую ставку заработной платы.

Незанятые работники, представленные отрезком ЕF, являются по собственному желанию безработными. Существование добровольной безработицы указывает на очень важное обстоятельство, а именно: экономика может вполне функционировать с наивысшей эффективностью, несмотря на наличие безработицы.

Фрикционная безработица и добровольная безработица рассматриваются классиками как исчерпывающие и означают полную занятость.

Д. Кейнс определяет и третью форму безработицы, вынужденную, когда совокупное предложение труда работников, готовых работать за существующую заработную плату, превышает имеющийся объем занятости⁶. Пока действуют классические постулаты, вынужденная безработица не может существовать.

Более наглядно типология безработицы представлена в табл. и на рис. 5.

Таблица

Типология безработицы

Общее деление	Основная причина	Типы
«Кейнсианская»	Нарушения макроэкономического равновесия	Циклическая (или макроэкономическая, или безработица дефицита спроса)
«Классическая»	Несовершенство рынка труда (микроэкономические	1. Фрикционная 2. Структурная 3. Сезонная

⁶ Костин Л. А., Зуцина К. М., Султанова Р. М. Рынок труда и теории занятости: Учеб. пособие. М., 1997. С. 173.

	причины)	4. Безработица избыточного предложения
--	----------	--

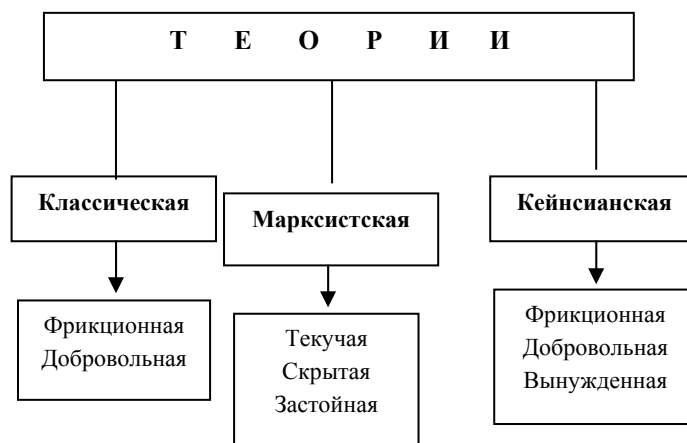


Рис. 5. Виды безработицы

Рекомендации Д. Кейнса увеличить расходы, даже путем дефицита правительственного бюджета, чтобы стимулировать производство и вернуть безработных на рабочие места, были успешно использованы американским президентом Ф. Д. Рузвельтом для вывода страны из глубокого кризиса.

Представляет интерес рассмотрение Кейнсом взаимодействия безработицы и международной торговли. Он писал, что если народы научатся обеспечивать себе полную занятость с помощью внутренней политики, то «международная торговля перестала бы быть тем, чем она является сейчас, а именно – отчаянной попыткой поддержания занятости внутри страны путем форсирования экспорта и ограничения импорта. Даже в случае успеха это лишь перекладывает проблему безработицы на плечи соседа, показавшегося самым слабым в борьбе»⁷.

Через десять лет после появления «Общей теории занятости, процента и денег» П. Самуэльсон дал оценку этой книге: «Это плохо написанная, плохо организованная книга, и обыватель, который потратил 5 шиллингов, пожалел об этом. Она совершенно не годится

⁷ Мальтус Т. Указа. соч. С. 342.

для обучения. Она полна иллюзий и недоразумений: вынужденная безработица, единица заработной платы и многое другое. Кейнсианская система изложена так путанно, как будто сам автор плохо понимал ее суть и основные черты. Но когда все это остается позади, мы находим анализ ясным и новым. Короче говоря, это работа гения»⁸.

Таким образом, при разработке политики занятости в современных условиях в разных странах с рыночной экономикой используются разные теории, а порой отдельные положения нескольких теорий.

Если в 30-е гг. XX в. преобладающей была кейнсианская теория, то в 70–80-е гг. использовались рекомендации монетаристов, которые выступали против государственного вмешательства в экономику и занятость. Основным регулятором экономики монетаристы считают деньги. Они против бюджетного и налогового регулирования, их главная идея – стабильная эмиссия денег:

$$MV = PQ,$$

где M – предложение денег как фактор, определяющий уровень производства, занятости и цен; Q – физический объем производства и занятости; MV – общее количество расходов покупателей на приобретение объема производственных благ; PQ – общая выручка продавцов этого объема.

Монетаристы оказали большое воздействие на политику президента Р. Рейгана и правительства М. Тэтчер.

По нашему мнению, наибольший вклад в теорию занятости и безработицы внес Д. М. Кейнс. Он утверждал, что рыночная экономическая система не может быть саморегулирующейся и причины безработицы кроются не во внешних условиях, а в самой этой системе. Тем самым он доказал необходимость государственного регулирования экономики и занятости через государственный бюджет и налогообложение, с помощью которых можно регулировать эффективный спрос.

До сих пор важное значение имеет государственное регулирование экономики и занятости, оно поддерживается большинством экономистов и политических деятелей. Именно этот

⁸ *Samuelson P.* Lord Keynes and the General Theory // *Econometrica*. 1946. № 3. P. 190.

механизм и используется в Российской Федерации на современном этапе экономического развития.

Список литературы

1. *Костин Л. А., Зущина К. М., Султанова Р. М.* Рынок труда и теории занятости: Учеб. пособие. М., 1997.
2. *Мальтус Т., Кейнс Д., Ларин Ю. М.* Антология экономической классики. Т. 2. М., 1993.
3. *Маркс К.* Капитал // Соч. / К. Маркс, Ф. Энгельс. 2-е изд. Т. 23.
4. *Маршалл А.* Принципы экономической науки. М., 1993. Т. 2. С. 29.
5. Экономическая теория: Хрестоматия. М.: Высшая школа, 1995.

ЗАНЯТОСТЬ НАСЕЛЕНИЯ И ЕЕ РЕГУЛИРОВАНИЕ НА МУНИЦИПАЛЬНОМ УРОВНЕ

Л. М. Низова, О. П. Шмакова

Марийский государственный технический университет, г. Йошкар-Ола

nizova@yandex.ru

Регулирование занятости – это составная часть политики занятости, представляющая собой систему государственных мер, направленных на согласование предложения рабочей силы и спроса на нее.

Механизм регулирования занятости населения заключается в:

- обеспечении правовых, экономических и организационных условий для создания новых и повышения эффективности существующих рабочих мест;
- сохранении и обновлении квалифицированного кадрового потенциала за счет трудоустройства молодежи с профессиональным образованием;
- формировании единого республиканского банка данных о движении рабочих мест, о наличии вакантных должностей;
- организации профессиональной подготовки, переподготовки и повышении квалификации экономически активных граждан;
- развитии системы общественных работ и повышении их социального статуса;
- поддержке малого и среднего бизнеса, самозанятости и индивидуальной предпринимательской деятельности, фермерства и личного подворья;
- повышении правового статуса и значимости квотирования рабочих мест для неконкурентоспособных граждан [4, стр. 152.].

В соответствии с Постановлением Правительства РФ от 31 декабря 2008 г. № 1089 «О предоставлении субсидий из федерального бюджета бюджетам субъектов Российской Федерации на реализацию дополнительных мероприятий, направленных на снижение напряженности на рынке труда субъектов РФ» в Республике Марий Эл принята программа под одноименным названием. Разработано и утверждено «Положение о расходовании средств на реализацию программы дополнительных мероприятий, направленных на снижение напряженности на рынке труда в 2009 г.».

По вышеназванным документам работают все муниципальные районы и городские округа. Так, в Сернурском районе программа предусматривает активную работу органов службы занятости населения по трем направлениям:

- опережающее профессиональное обучение работников в случае угрозы массового увольнения (установление неполного рабочего времени, временная приостановка работ, предоставление отпусков без сохранения заработной платы, мероприятия по высвобождению работников);

- организация общественных работ, временного трудоустройства, стажировки безработных граждан, ищущих работу, выпускников образовательных учреждений;

- содействие развитию малого предпринимательства и самозанятости безработных граждан.

В ходе реализации программы на двух предприятиях организованы общественные работы для 19 безработных граждан и на одном – временные работы для 49 чел., находящихся под угрозой увольнения. Продолжительность работ составляет три месяца, а оплата труда в размере 4330 руб. в месяц работодателю на одного работающего компенсируется центром занятости населения (далее ЦЗН). Кроме этого, компенсируются суммы начисления на оплату труда. Финансовые средства предоставляются в соответствии с заключенным центром занятости договором на основании заявления участника программы. Для работодателей выгода очевидная.

Большой интерес у жителей района вызвали мероприятия «Содействие развитию малого предпринимательства и самозанятости безработных граждан». Финансовые средства на открытие собственного дела предоставляются безвозмездно при соблюдении следующих условий:

- регистрация гражданина в качестве безработного с правом получения пособия по безработице;

- достижение гражданином 18-летнего возраста;

- отсутствие гражданина в реестре субъектов малого и среднего предпринимательства;

- организация деятельности субъектов малого предпринимательства на срок не менее 12 месяцев (одного года).

Для рассмотрения вопроса о предоставлении финансовых средств безработный гражданин подает в центр занятости населения заявление на участие в программе и технико-экономическое обоснование проекта (бизнес-план). Оценка бизнес-плана осуществляется центром занятости населения с привлечением специалистов. По результатам оценки бизнес-плана ЦЗН выносит решение о включении претендента в число участников программы с заключением соответствующего договора.

Перечисление финансовых средств участникам программы осуществляется по безналичному расчету на условиях и в сроки, определенные договором, но не позднее 30 календарных дней с даты внесения записи о получателе финансовых средств в единый государственный реестр индивидуальных предпринимателей. Размер финансовых средств составляет 58 800 руб. всем участникам программы независимо от размера получаемого пособия по безработице. Деньги должны быть использованы только на реализацию бизнес-плана, т. е. имеют целевое назначение.

Правительство РФ установило единый максимальный размер финансовой помощи желающим открыть собственное дело, что позволило получить равные стартовые возможности. В условиях сельского района собственное дело открывают в форме индивидуального предпринимательства по торгово-закупочной деятельности, оказанию различных услуг. Сельские жители организуют крестьянские (фермерские) хозяйства.

Для изучения состояния государственного регулирования занятости населения нами было проведено социологическое исследование безработных граждан, состоящих на учете в центре занятости населения Сернурского района. Для получения наиболее реальных результатов отобраны респонденты из числа участников дополнительных программ:

- 1) по составу безработных: 50% – мужчины, 50% – женщины;
- 2) по возрасту: до 20 лет – 6% респондентов, 20-30 лет – 20%, 30–40 лет – 28%, 40–50 лет – 38%, старше 50 лет – 8%;
- 3) по образованию: 28% опрошиваемых имеют начальное профессиональное образование, 54% – среднее профессиональное образование, 18% – высшее профессиональное образование, т. е. большинство респондентов имеют среднее профессиональное образование;

4) по специальности: 4% респондентов имеют экономическую специальность, 6% – юридическую, 2% – педагогическую, 56% – рабочую, 32% – другую (продавец, оператор). Это говорит о том, что большинство безработных граждан имеют рабочую специальность;

5) по причине безработицы: 36% опрошиваемых выделяют в качестве таковой сокращение работников, 24% – низкую заработную плату, 18% – отсутствие работы по специальности, у 6% – не сложились взаимоотношения с руководителем, в коллективе, 6% – по возрасту и 10% – окончание срока трудового договора. Это свидетельствует о том, что в связи с экономическим кризисом ряды безработных пополнились за счет сокращения работников на предприятиях.

Большая часть респондентов (а это 86%) получают статус безработного первый раз; 14% безработных граждан – второй раз.

По формам активной политики, предлагаемым центром занятости, выявилась следующая тенденция: 20% респондентов получали предложение по трудоустройству, 30% граждан участвовали в общественных работах, 24% – в профессиональной подготовке, 10% – в профессиональной ориентации, 4% – в социальной адаптации. Все это свидетельствует о положительной роли активной политики, проводимой центром занятости. Большую часть респондентов (74%), как показало исследование, устраивает деятельность центра занятости по социальной защите безработных граждан.

В то же время опрос показал, что безработные граждане нуждаются в дополнительных мерах по содействию занятости, а именно: 48% респондентов – в постоянной подходящей работе, 32% – в получении новой профессии, 2% – в психологической поддержке, 6% – в бесплатном медицинском обслуживании, 12% – в дополнительной материальной поддержке.

Социологическое исследование позволило выявить следующие проблемы: 20% респондентов видят их в получении статуса безработного, 34% – в предложении непрестижных, малооплачиваемых вакансий, 2% – в сложности с направлением на индивидуальную предпринимательскую деятельность, 18% – в обучении по престижной профессии, 26% – в большой потере времени на составление документов в рамках административных регламентов.

В соответствии со ст. 7.2 Закона РФ «О занятости населения в Российской Федерации» в регулировании занятости населения

достойное место отводится органам местного самоуправления: 24% респондентов высказались о наличии уголка для безработных граждан, 14% дали положительную оценку работе совета по содействию занятости населения, 30% утверждали о наличии в сельских администрациях списка вакантных рабочих мест, 26% оценили организацию оплачиваемых общественных работ, 6% – организацию летнего труда подростков. Это аргументирует, что МО «Сернурский муниципальный район» оперативно перестроился в условиях кризиса и оказывает конкретную помощь в содействии занятости населения.

Наряду с этим, безработные граждане высказали для включения в законодательство о занятости следующие предложения: 28% предлагают усовершенствовать порядок назначения пособий по безработице в повышенном размере, увязав его с продолжительностью периода уплаты страховых взносов (стажем работы) и причиной увольнения, 30% – установить доплаты к пособию по безработице на каждого иждивенца в виде четко фиксированной суммы, 20% – продлить сроки выплаты пособий безработным на период временной нетрудоспособности и отпуска по беременности и родам, 22% – ввести в действие статью о страховании граждан от безработицы.

Кроме того, 4% безработных предлагают оперативнее решать вопросы выплаты досрочной пенсии, 14% – повышать роль работодателей в подборе подходящей работы, 18% – развивать социальное партнерство с работодателями в части выплаты за участие в общественных работах, 8% – бороться с сокрытием работодателями престижных вакансий, 16% – трудоустраивать в приоритетном порядке выпускников начального и среднего профессионального образования, ищущих работу впервые, 10% – уделять внимание трудоустройству лиц в предпенсионном возрасте. Это те проблемы, с которыми сталкиваются безработные граждане и над которыми нужно работать государству в лице муниципальных образований и центров занятости с целью уменьшения проблем в этой сфере.

Исследование показало, что наиболее эффективной формой государственного регулирования занятости населения являются активные программы содействия занятости населения, которые обеспечивают экономическую заинтересованность безработного в активном поиске работы и могут за короткие сроки помочь с трудоустройством. Так, в текущем году в оплачиваемых общественных

работах участвовало более 150 чел., в обучении – более 40 чел., летним трудом занималось более 160 подростков, трудоустроено 513 чел.

Пассивная же политика всего лишь помогает безработному поддержать свои доходы в процессе поиска работы, но никак не стимулирует его на активную ориентацию на рынке труда. Эффективность работы службы занятости напрямую зависит от того, насколько ее услуги отвечают интересам работодателей и тех, кто ищет работу.

Таким образом, использование дополнительных мер регулирования занятости повышает эффективность занятости населения и способствует сдерживанию уровня регистрируемой безработицы.

Список литературы

1. Закон РФ «О занятости населения в Российской Федерации».
2. Постановление Правительства РФ «О предоставлении субсидий из федерального бюджета бюджетам субъектов Российской Федерации на реализацию дополнительных мероприятий, направленных на снижение напряженности на рынке труда субъектов РФ» от 31 декабря 2008 г. № 1089.
3. Концепция действий на рынке труда Российской Федерации на 2008–2010 гг.
4. Низова Л. М. Занятость населения и ее регулирование. Ч. I. Население и занятость: Учеб. пособие. Йошкар-Ола, 2008.
5. Собственные социологические исследования безработных граждан.

ПРОБЛЕМА ЖЕНСКОЙ БЕЗРАБОТИЦЫ. РЕГИОНАЛЬНЫЙ АСПЕКТ (НА ПРИМЕРЕ РЕСПУБЛИКИ МАРИЙ ЭЛ)

Л. М. Низова, Е. О. Якимова

Марийский государственный технический университет, г. Йошкар-Ола

nizova@yandex.ru

Проблема безработицы определяется противоречием, сложившимся в сфере занятости женщин, которая заключается в том,

что, с одной стороны, рыночная модель и конституционный принцип «равных прав и возможности полов» позволяет свободно развиваться женской инициативе, самостоятельности и независимости в выборе форм занятости, а с другой стороны, в условиях перехода к рынку женщины оказываются менее защищенными в сфере труда, что делает их слабоконкурентной рабочей силой [1, стр. 298].

При переходе к рыночным отношениям с учетом особенностей состояния экономики России неизбежны крупные изменения в сфере занятости всего населения, включая женщин. Трудности переходного периода, кризисное состояние экономики, формирование рыночных механизмов регулирования рынка труда по-новому обостряют проблемы участия женщин в общественном производстве, усиливая дискриминационные тенденции. Именно эта категория населения в настоящее время наиболее уязвима в сфере занятости и трудовых отношений, наименее конкурентоспособна на рынке труда. Очередная насущная проблема – сочетание профессионального труда с материнством. Наиболее уязвимыми являются женщины, которые фактически используют отпуск по уходу за ребенком до трех лет, а также категории одиноких матерей, многодетных женщин, воспитывающих детей дошкольного возраста и детей-инвалидов [3].

Основу нормативно-правового обеспечения трудовой деятельности женщин составляет Трудовой кодекс РФ, немаловажное значение приобрели Постановление Правительства от 6 февраля 1993 г. № 105 «О новых нормах предельно допустимых нагрузок для женщин при подъеме и перемещении тяжестей вручную», Постановление Правительства от 25 февраля 2000 г. № 62 «Об утверждении перечня тяжелых работ и работ с вредными или опасными условиями труда, при выполнении которых запрещается применение труда женщин».

Сокращение кадров – одно из самых заметных и печальных последствий экономического кризиса. От лишних трудовых ресурсов избавляются банки, агентства недвижимости, промышленные предприятия. Зачастую это квалифицированные, но оставшиеся не у дел женщины.

По уровню регистрируемой безработицы Республика Марий Эл находится из 14 регионов, входящих в состав Приволжского федерального округа, на 4-м месте. Об этом свидетельствует динамика обратившихся в поиске работы, доля женщин из них составила 58%.

Их число в сравнении с докризисным периодом увеличилось почти на 2500 чел. (рис. 1).

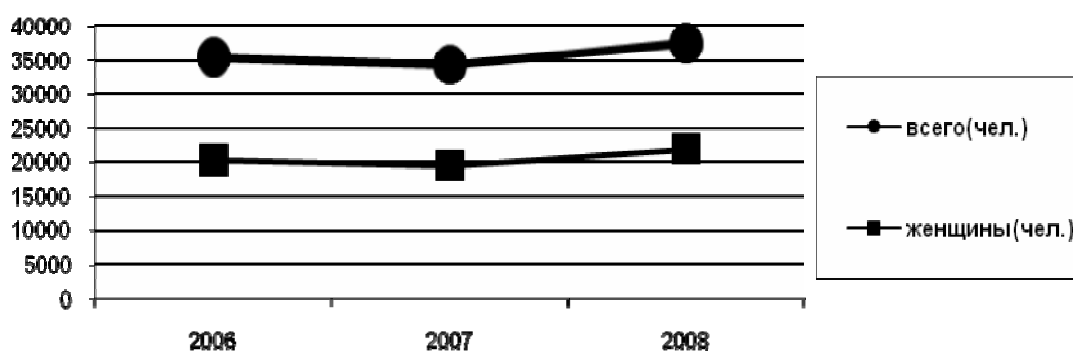


Рис. 1. Динамика численности обратившихся граждан в поиске работы

Работодатели дискриминируют женщин при приеме на работу. Такой вывод делает Информационное Агентство «Федеральные новости», анализируя статистические данные. Среди ищущих работу женщины составили 61,3%, а среди признанных безработными – 72,6%. В то же время абсолютное большинство свободных рабочих мест предназначено для мужчин. В настоящий момент ощущается нехватка в квалифицированных кадрах по таким профессиям, как слесарь, плотник, столяр, электрик, электрогазосварщик, каменщик, штукатур-маляр, станочник, водитель грузовых автомобилей. Это преимущественно профессии мужского характера, чем отягощается положение женщин на рынке труда и тем самым снижается их конкурентоспособность и увеличивается безработность.

Исследование показало, что ситуация в сфере занятости населения особо обострилась в период мирового финансового экономического кризиса. Если на 01.01.2009 г. уровень безработицы в республике составлял 0,9%, то на 01.09.2009 г. – 1,7%, что выше в почти в два раза. Если коэффициент напряженности на 01.01.2009 г. составлял 1,6, то на 01.09.2009 г. – 2,3 чел., претендующих на одно вакантное место.

Для снижения напряженности на рынке труда департамент занятости населения разработал «Программу содействия в трудоустройстве на 2009–2011 гг.» и «Программу дополнительных мероприятий в 2009 г.». В ней особый акцент сделан на переобучение кадров, создание временных и общественных рабочих мест, на развитие индивидуальной предпринимательской деятельности. Как сообщили в департаменте государственной службы занятости населения РМЭ, почти 32 тыс. жителей Марий Эл, в том числе более

чем 9 тыс. сельчан, будут ежегодно оказываться услуги по профессиональной ориентации, консультированию и психологической поддержке. Профессиональное обучение предусмотрено организовывать каждый год для 1700 безработных. Между тем особое внимание будет уделено социальной адаптации женщин, имеющих малолетних детей до трех лет. Женщины смогут не только найти работу, но и приобрести профессиональные навыки, необходимые для нового вида деятельности. На профобучение будут ежегодно направляться до 130 молодых мам, состоящих на учете в службе занятости, и до 280 безработных, впервые обратившихся за помощью к специалистам.

В реализации этих программ существенную помощь оказывают Правительство Республики Марий Эл, представительные и исполнительные органы власти. Тридцать шестая сессия Государственного Собрания Республики Марий Эл рассматривала вопрос о внесении поправок в Закон Республики Марий Эл «О республиканском бюджете Республики Марий Эл на 2009 г. и на плановый период 2010 и 2011 гг.» для выделения дополнительных средств на снижение напряженности на рынке труда [7]. Законопроект внесен Президентом Марий Эл, членом партии «Единая Россия» Леонидом Маркеловым, который позволил выделить из республиканского бюджета средства на реализацию дополнительных мероприятий, направленных на снижение напряженности на рынке труда. Необходимость срочного принятия этого правового документа была связана с затратными обязательствами республики по подписанному проекту соглашения между Федеральной службой по труду и занятости и Правительством Республики Марий Эл о предоставлении субсидий из федерального бюджета на реализацию дополнительных мероприятий.

В соответствии с этим соглашением республике выделяются из федерального бюджета средства на реализацию мероприятий в сумме 84 млн. 886,97 тыс. руб. Республика берет на себя обязательства выделить из бюджета региона на условиях софинансирования намеченных мероприятий по занятости населения 5,1 млн. руб. [7].

Секретарь регионального политсовета, первый заместитель Председателя Государственного собрания Республики Марий Эл Владимир Мухин отметил: «Внесение поправок в Закон "О республиканском бюджете Республики Марий Эл на 2009 г. и на

плановый период 2010 и 2011 гг." поможет практически начать реализацию программы содействия занятости населения, по созданию новых рабочих мест, переобучению безработных и подлежащих сокращению граждан, расширить перечень общественных работ, что особенно важно в условиях временного экономического спада в стране».

Правительство республики всерьез обеспокоено ростом числа безработных. Принимаются конкретные меры: удалось сохранить более 500 рабочих мест, первоначально заявленных работодателями к сокращению. В перспективе – оказание государственной поддержки 11 инвестиционным проектам позволит ввести новые производства и открыть дополнительные места.

Руководители многих предприятий также ввели временный режим неполного рабочего дня или сокращенной недели, заняли людей другими работами.

Органы службы занятости всех уровней сосредоточены на повышении эффективности активных форм содействия занятости населения. За девять месяцев текущего года трудоустроено свыше 15 000 чел., из которых каждый второй не имел постоянной работы. Почти 1500 безработных направлены на переобучение для повышения конкурентоспособности на рынке труда, свыше 3000 чел. – на общественные работы, более 300 чел. – на индивидуальную предпринимательскую деятельность, что почти в пять превышает количество направляемых в предкризисный период.

Содействие занятости женщин является приоритетным направлением в работе органов службы занятости с безработными гражданами, особо нуждающимися в социальной защите [7]. Именно женщины являются наиболее незащищенными перед негативными последствиями безработицы. Для них наиболее приоритетной государственной услугой является психологическая поддержка, которую ежегодно получают от 68 до 78% женщин, состоящих на учете.

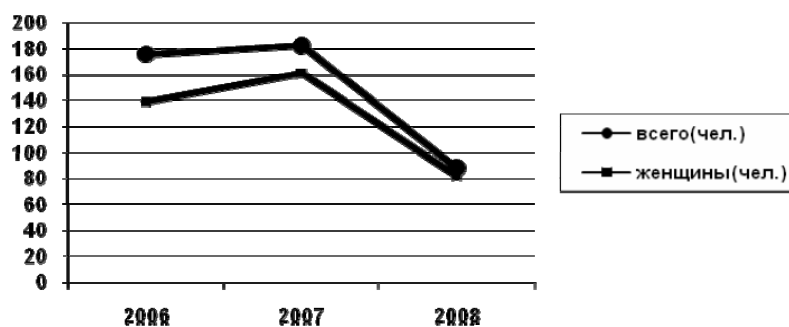


Рис. 2. Динамика оказания государственной услуги по социальной адаптации

Те женщины, которые не могут найти работу, направляются на курсы социальной адаптации «Новый старт» и «Клуб ищущих работу». Получателями данной государственной услуги являются в основном женщины (рис. 2).

Тем не менее среди безработных почти 70% это женщины, что еще и еще раз подтверждает, что женщины формально получили равные с мужчинами права. Общество юридически оформило и узаконило это равенство и всячески стремится закрепить и развить его, но проблемы неодинаковых возможностей мужчин и женщин в вопросах содействия занятости остаются открытыми и на сегодняшний день.

Список литературы

1. Бреева Е. Б. Программа социальной работы с безработными. М., 1994. 499 с.
2. Соловьев А. А. Вопросы занятости и трудоустройства. М., 2000. 356 с.
3. Тартаковская И. Н. Гендерные аспекты стратегии безработных // Социологические исследования. 2000. № 11. С. 73–83.
4. www.maristat.ru
5. www.goskomstat.ru
6. www.rosstat.ru
7. www.marimedia.ru

РЕГИОНАЛЬНЫЕ ОСОБЕННОСТИ ПРИМЕНЕНИЯ АНТИКРИЗИСНЫХ МЕХАНИЗМОВ НА РЫНКЕ ТРУДА

В КАЧЕСТВЕ МЕР КАДРОВОГО ОБЕСПЕЧЕНИЯ ПОТРЕБНОСТЕЙ ЭКОНОМИЧЕСКОГО РАЗВИТИЯ

В. В. Новиков, Л. П. Жиглова

*Агентство труда и занятости населения Красноярского края,
г. Красноярск*

office@azn24.ru, jiglova@azn24.ru

Ситуация в сфере занятости и на рынке труда Красноярского края в 2009 г. складывается под влиянием ухудшения положения дел в экономике, связанного с экспортно-ориентированной специализацией промышленного производства. По данным территориального органа Федеральной службы государственной статистики по Красноярскому краю:

1. Индекс промышленного производства в январе – августе 2009 г. составил 89,6% к январю – августу 2008 г., в том числе по основным для региона видам экономической деятельности: добыча полезных ископаемых – 92,4%; обрабатывающие производства – 89,6%; производство и распределение электроэнергии, газа и воды – 87,0%. Снижение объемов производства происходило, прежде всего, за счет снижения объемов химического производства, производства машин и оборудования, прочих неметаллических минеральных продуктов, электрооборудования, электронного и оптического оборудования и в металлургии.

2. Грузооборот транспорта в январе – августе 2009 г. снизился и составил 87,2% к январю – августу 2008 г.

3. Ввод в действие жилых домов за январь – август 2009 г. составил 363,1 тыс. кв. метров, или 82,1% к январю – августу 2008 г.

Для предотвращения негативных социальных и экономических последствий влияния экономического кризиса на сферу занятости и рынок труда в регионе приняты дополнительные меры снижения напряженности на рынке труда.

В результате реализации мероприятий «Программы дополнительных мер снижения напряженности на рынке труда Красноярского края в 2009 г.» (далее – программа дополнительных мер Красноярского края) за январь – сентябрь 2009 г.:

- повышена конкурентоспособность 3,8 тыс. работников, находящихся под угрозой увольнения, за счет переподготовки и

повышения квалификации по профессиям, востребованным на рынке труда;

- создано 45,0 тыс. временных рабочих мест, в рамках которых в общественных работах принимали участие 42,7 тыс. незанятых граждан и работников, находящихся под угрозой увольнения, трудоустроено на временные работы 2,0 тыс. граждан, проходят стажировку для приобретения опыта 260 чел.;

- 647 безработных граждан, организовавших собственное дело, создали дополнительно 366 рабочих мест в сфере малого бизнеса;

- трудоустроены с переездом в другую местность (на постоянную и временную работу) 1982 жителя края.

Важным направлением реализации антикризисных мер на рынке труда является максимальное их использование не только для оперативного решения проблем поддержания / сохранения занятости (в связи с возрастанием рисков массовых увольнений), но и для работы на перспективу.

Несмотря на влияние кризисных явлений в экономике, существует значительная кадровая потребность, не заполняемая местным составом трудовых ресурсов. Для региона актуальной остается проблема обеспечения потребностей экономического развития квалифицированными трудовыми ресурсами, которая остро проявлялась и в докризисный период. В трудоизбыточных территориях края (включая населенные пункты с моноэкономической структурой производства) ограничены возможности занятости, наблюдается избыток трудовых ресурсов. В то же время продолжается реализация инвестиционных проектов в отдаленных, малоосвоенных территориях, где существует острая потребность в специалистах инженерно-технического состава и квалифицированных рабочих кадрах, таких как аппаратчики и машинисты горнодобывающих и горно-обогачительных установок, станочники, наладчики, слесари-ремонтники, каменщики, монтажники, отделочники на строительных работах, формовщики, сварщики, вальцовщики, водители, машинисты подвижного оборудования, бульдозеров, экскаваторов, слесари-ремонтники, электромонтеры.

Необходимо принятие мер по эффективному перераспределению трудовых ресурсов, чтобы сохранить на территории края квалифицированные кадры. Поэтому для Красноярского края актуальным направлением, способствующим повышению

территориальной трудовой мобильности населения, является такое мероприятие программы дополнительных мер Красноярского края, как оказание адресной поддержки жителям региона при переезде в другую местность для трудоустройства на рабочие места постоянного и временного характера.

Получателями адресной поддержки являются граждане, проживающие на территории Красноярского края и соответствующие заявленному профессионально-квалификационному составу. Участниками мероприятия программы дополнительных мер Красноярского края по переезду в другую местность для трудоустройства являются жители края, желающие переехать:

- в другой регион Российской Федерации;
- из одного городского округа / муниципального района в другой;
- в другой населенный пункт в пределах района проживания.

Преимущественно в рамках программы дополнительных мер Красноярского края трудоустройство с переездом к новому месту работы осуществляется работодателями, реализующими крупные инвестиционные проекты в малонаселенных, трудонедостаточных территориях Красноярского края – Нижнее Приангарье, в г. Железногорск, а также в следующих отраслях: золотодобыча, лесная отрасль, дорожное строительство, строительство объектов и другие. Например, в подрядные организации, участвующие в строительстве Богучанской гидроэлектростанции, трудоустроено 107 чел. (средняя сумма договора составила 28 тыс. руб.).

Всего в реализации данного мероприятия программы дополнительных мер Красноярского края участвует более 185 работодателей. Наиболее активными работодателями, участвующими в программе, являются ООО «БуряГЭСстрой», ЗАО «СМУ Стальконструкция», ОАО «Богучанская ГЭС», ЗАО «Васильевский рудник», ЗАО «Регион», ООО «Карат», ООО «АчМУ», ОАО «СВЭМ», СУ «Атомстрой», ОАО «Горевский горно-обогатительный комбинат» (в указанных организациях трудоустроено 579 чел. – 30% от общего числа участников программы дополнительных мер Красноярского края). Основные специальности работников (более 35% от общего числа): монтажники железобетонных конструкций, электромонтажники, электрогазосварщики, электрики-ремонтники, слесари-ремонтники, плотники-бетонщики, слесарь по ремонту

технологического оборудования, слесарь КИПиА, водители автомобиля.

Примеры по отдельным гражданам:

1. Безработный житель г. Зеленогорска Гринишин Михаил Евгеньевич переехал на постоянную работу в г. Красноярск, трудоустроен менеджером по продажам в фирму ООО «Новосибирский инструмент». Оказана адресная поддержка в виде авансирования затрат по проезду к новому месту работы и найму жилого помещения в сумме 50,1 тыс. руб.

2. Бывший работник ОАО «Красноярские авиалинии» Фомин Дмитрий Александрович, уволенный в связи с ликвидацией организации, в марте 2009 г. переехал в Краснодарский край к новому месту постоянной работы (ООО «Авиационные линии Кубани»), трудоустроен по профессии «Авиадиспетчер». Оказана адресная поддержка в виде авансирования затрат на проезд (стоимость авиабилетов Красноярск – Краснодар составила 9,1 тыс. руб.).

3. По вакансиям матрос-обработчик, судовой-моторист для ловли и заготовки рыбы на судах тихоокеанского рыболовецкого флота на временную работу в ООО «Дальморепродукт» г. Владивостока трудоустроены 15 жителей г. Бородино (средняя сумма договора составила 25 тыс. руб.).

4. Жительницы Балахтинского района (7 чел.) трудоустроены на временные работы на период курортно-санаторного сезона в ЗАО «Санаторий “Красноярское Загорье”» по специальностям горничная, повар, официант.

5. Из Краснотуранского района 14 чел. направлены в г. Кодинск для трудоустройства в ООО «ДОК КЛМ Кодинск» по специальности сортировщик пиломатериалов.

6. Граждане, проживающие в г. Лесосибирске (9 чел.), трудоустроены в ООО «ОКСтрейд» (г. Норильск) по специальностям монтажник и электрогазосварщик.

7. Для работы в Краснодарском крае в ООО «Спецэлектромонтаж» (г. Саяногорск) трудоустроены 6 чел., проживающих в г. Минусинске.

Важным элементом развития территориальной трудовой мобильности населения является повышение информированности населения о мерах государственной поддержки при переезде к новому месту работы. Для этого:

- организованы выступления в средствах массовой информации: сюжеты на телеканале «Вести-Красноярск», «Афонтово», «Енисей-регион», выступление по краевому радио;

- изданы буклеты, брошюры, плакаты по опережающему профессиональному обучению работников, находящихся под риском увольнения;

- размещена информация на сайте Агентства труда и занятости населения Красноярского края (www.rabota-enisey.ru), Интернет-портале Правительства края.

В результате сформирован банк данных специалистов, готовых работать в другой местности (на начало октября подали заявки на переезд 567 жителей края).

Актуальность стимулирующих мер государственной поддержки, направленных на повышение территориальной трудовой мобильности населения, а также выбранной стратегии ее реализации преимущественно для кадрового обеспечения инвестиционных проектов, подтверждается итогами реализации мероприятия: за январь – сентябрь 2009 г. переехали к новому месту работы около 2 тыс. жителей Красноярского края – это 25% от общего числа по Российской Федерации.

НОВЫЙ ПОДХОД К РАЗРАБОТКЕ КОНЦЕПТУАЛЬНОЙ И МАТЕМАТИЧЕСКОЙ МОДЕЛЕЙ РЫНКА ТРУДА С УЧЕТОМ ДОПОЛНИТЕЛЬНОГО СПРОСА И ДОПОЛНИТЕЛЬНОГО ПРЕДЛОЖЕНИЯ

Е. А. Питухин, С. В. Сигова

Центр бюджетного мониторинга

Петрозаводского государственного университета, г. Петрозаводск

pitukhin@onego.ru, sigova@onego.ru

Математическая модель формирования потребностей экономики в выпускниках образовательных учреждений профессионального образования основана на рассмотрении новой концепции теоретических и прикладных аспектов «рынка труда» с позиции классической экономической науки. На основе выработанной

концептуальной модели динамических процессов, протекающих на рынке труда, с учетом корректных общепризнанных в экономической науке терминов и понятий спроса и предложения, будет разработана математическая модель баланса спроса и предложения на рынке труда. Последняя и будет являться основой для численных расчетов и прогнозирования потребностей экономики в кадрах с учетом специфики источника трудового ресурса – системы профессионального образования.

1. Разработка концептуальной модели взаимодействия элементов спроса и предложения на рынке труда

1.1. Спрос и предложение на рынке труда

Параметрами любого рынка являются спрос на ресурс, предложение ресурса, равновесие/неравновесие. В связи с этим рассмотрим спрос и предложение на рынке труда, а также возможность достижения равновесного состояния.

В связи с тем что существуют два взгляда на рынок труда, представленные как узкая и широкая трактовки, возникает расхождение во мнениях относительно спроса и предложения рабочей силы.

Первый вариант связан с определением спроса через количество новых рабочих мест (вакансий) на момент расчета и количества занятых рабочих мест, должностей, для которых работодатели ищут замену (Ю. М. Дудырев, А. Э. Котляр, Т. Г. Морозова, В. Ф. Тихонов и др.). Соответственно, предложение определяется через безработных и занятых, ищущих работу.

Данная трактовка представляется узкой, препятствующей полноценному анализу и прогнозированию ситуации на рынке труда.

В сложившихся условиях более оправданным является другой подход или «расширительная трактовка», согласно которой совокупный спрос определяется как общая потребность экономики в наемной рабочей силе, а совокупное предложение охватывает всю наемную рабочую силу (Н. А. Волгин, А. В. Кашепов, Ю. Г. Одегов, Г. Руденко, А. В. Топилин, В. Павленков и др.). Второй подход позволяет структурировать и анализировать совокупный спрос и совокупное предложение в зависимости от складывающейся на рынке ситуации и ее прогнозного состояния, а также позволяет понять условия, при которых возможно достижение равновесия на рынке труда.

На самом деле, рассматривая воспроизводство (формирование, производство способности к труду) и процесс распределения рабочей силы как составные части рынка труда, мы тем самым облегчаем задачу достижения равновесия. На стадии воспроизводства (формирования) трудовых ресурсов мы следуем заданным условиям и формируем рабочую силу в нужном количестве и нужно «качества». На стадии «распределения» рабочей силы способствуем достижению баланса между основными элементами производительных сил – трудовыми ресурсами и размещением их относительно имеющихся рабочих мест.

Общий спрос количественно должен быть равен численности занятых плюс имеющиеся вакансии.

Современное развитие общества обусловлено формированием такого феномена, как социальный и экономический спрос на рабочую силу, или, что более корректно, на кадровый потенциал.

Речь идет о формировании квалификационного состава рабочей силы. В этом процессе четко видны противоречия, возникающие между потребностями экономики и между потребностями личности в приобретении тех или иных профессий/специальностей.

Дальнейший анализ и выводы строятся исходя из интересов экономического развития страны, то есть анализу подвергается «экономический спрос».

Считаем, что «потребность экономики» в квалифицированных кадрах выражается через совокупный спрос на рабочую силу всех работодателей, действующих в рамках принятой государственной стратегии развития и государственных приоритетов.

Механизм воздействия (стимулирования) хозяйствующих субъектов на реализацию выбранных государственных приоритетов развития остается за рамками представленного исследования.

1.2. Дополнительный спрос и дополнительное предложение

Для облегчения задачи достижения сбалансированности на рынке труда структурируем совокупный спрос и совокупное предложение.

В составе совокупного спроса выделим такую составную часть, как «дополнительный спрос» («дополнительную потребность») в наемной рабочей силе, которая выполняет следующие функции:

1. Компенсирует ежегодное выбытие рабочей силы (естественная убыль, увольнения и проч.).
2. Обеспечивает новые рабочие места подготовленными кадрами.

3. В совокупности пунктов 1 и 2 обеспечивается развитие экономики заданными темпами.

Таким образом, дополнительный спрос (дополнительная потребность) на рынке труда – это ежегодное необходимое приращение к имеющемуся числу наемной рабочей силы до ее оптимального количества, или ежегодный спрос, требуемый параметрами развития экономики.

Оптимальное количество работников – это совокупность работников требуемой квалификации, необходимых и достаточных для обеспечения развития экономики по выбранному сценарию с учетом существующей и перспективной производительности труда.

С точки зрения макроэкономической теории удовлетворение дополнительного спроса будет способствовать «наиболее эффективному использованию труда в народном хозяйстве» [1], что в то же время не будет соответствовать полной занятости населения, оставляя место естественной безработице.

Как уже отмечалось, синонимом «дополнительного спроса» является «дополнительная потребность» рынка труда. Дополнительная потребность – это нужда в рабочей силе, необходимой для поддержания функционирования рынка труда для достижения целей экономики (для осуществления общественного производства).

Данная потребность будет являться насыщаемой [2], имеющей четкий предел. Как любая потребность, она носит объективный, динамический характер, так как складывается под влиянием социально-экономических условий развития общественного производства и уровня материального благосостояния, меняется в зависимости от конкретного исторического этапа.

Это можно увидеть через современную реализацию потребностей рынка труда: первыми задачами, которые ставились при решении вопросов регулирования рынка труда, были заполнение вакансий работниками, уменьшение безработицы; теперь одним из главных вопросов является соответствие профессионально-квалификационного состава (возникает некая аналогия с пирамидой Маслоу, когда потребности удовлетворяются от низших к высшим).

И если, с точки зрения Маслоу, удовлетворение всех потребностей приводит человека на вершину пирамиды – полную самореализацию [3], то удовлетворение всех потребностей на рынке труда приведет к состоянию равновесия. В этом случае экономка будет обеспечена

необходимым количеством занятых требуемого профессионально-квалификационного состава.

Аналогично дополнительному спросу определяем «дополнительное предложение». Оно представляет собой ежегодный входящий поток на рынок труда, включающий выпускников образовательных учреждений дневного отделения (выпускники заочного отделения, как правило, уже работают и могут повлиять только на размер структурной безработицы), прибывающих мигрантов и безработных, прошедших переподготовку.

Как уже указывалось, «расширительную трактовку» рынка труда поддерживают далеко не все ученые. Например, есть точка зрения, что «предложение труда в макроэкономике – это совокупность работников, занятых в национальной экономике при существующем уровне заработной платы» [1]. Подобное определение исключает из числа предложения даже традиционно относимых к нему безработных.

А. Котляр определяет предложение труда («границы рынка труда») через тех, «кто, будучи незанятым, ищет рабочее место, затем тех, кто хоть и имеет занятие, но не удовлетворен работой и подыскивает другое или дополнительное рабочее место» [4].

В последние годы мера несбалансированности рынка труда возрастает. Так, достигнутый уровень образования вследствие его доступности и квалификации основной массы работников и невозможности их применения в условиях современного состояния экономики; низкие значения трудоустройства по специальности при значительном числе вакансий; отсутствие специалистов для создаваемых новых рабочих мест и проч. В связи с этим объектом государственного регулирования должно становиться именно дополнительное предложение на рынке труда. При условии его соответствия дополнительному спросу рынок труда будет сбалансирован.

1.3. Факторы, определяющие спрос и предложение

В реальной экономической жизни на динамику рынка труда оказывает влияние целый ряд факторов: уровень рождаемости, темпы роста численности трудоспособного населения, его половозрастная структура, степень экономической активности различных демографических и этнических групп трудоспособного населения, процессы миграции и т. д. Все указанные факторы влияют на количественное предложение рабочей силы.

Со стороны спроса главными факторами выступают состояние экономической конъюнктуры, фаза экономического цикла, научно-технический прогресс. Как известно, законом развития является не простое, а расширенное воспроизводство, то есть экономический рост, предполагающий постоянное увеличение объемов производства и выпускаемой продукции. Экономический рост происходит за счет наращивания капитальных вложений и вовлечения в сферу занятости дополнительных работников. Это, в свою очередь, ведет к увеличению спроса на рабочую силу.

Как отмечают некоторые исследователи (Т. Г. Морозова, Ю. М. Дудырев, В. Ф. Тихонов), «...объем совокупного спроса на рабочую силу состоит из двух компонентов:

1. Количества новых рабочих мест (вакансий) на момент расчета.
2. Количества занятых рабочих мест, должностей, для которых работодатели ищут замену (по различным причинам).

Доля первой составляющей достигает более 80% совокупного спроса, доля второй – около 20%. Спрос на рабочую силу зависит в основном от количества свободных рабочих мест, вакансий на предприятиях, в фирмах всех организационно-правовых форм в отраслях экономики и социальной сферы» [5].

Если рассматривать спрос на микроуровне, то он будет являться производным от спроса на продукцию фирмы. Закономерность рыночных отношений состоит в том, что если спрос на продукцию фирмы повышается, то и спрос на рабочую силу будет возрастать; сокращение спроса на продукцию неизменно приведет к падению спроса на рабочую силу.

С точки зрения макроэкономики можно наблюдать аналогичные зависимости. Однако спрос на рабочую силу, как правило, характеризуется менее высокими темпами роста, чем темпы роста ВВП. Кроме того, возможна ситуация, когда занятость снижается при неизменном или возрастающем объеме ВВП.

Материальную основу спроса на рабочую силу составляет система рабочих мест, несмотря на то что спрос на рабочую силу формируется, как уже было указано, под воздействием целого комплекса социально-экономических процессов, происходящих в обществе, под воздействием общей макроэкономической ситуации в экономике (фаза экономического цикла; цели и задачи финансовой, структурной и инвестиционной политики государства и проч.) [6].

Особенностью введенных категорий дополнительного спроса и дополнительного предложения является необходимость их ежегодного определения. В связи с этим факторы, влияющие непосредственно на численные характеристики дополнительного спроса и дополнительного предложения, определим следующим образом (рис. 1).

На рис. 1 к слагаемым, определяющим дополнительный спрос, добавлены два дополнительных фактора, которые, если позволяет полнота исходных данных, также можно учесть как независимые. Это работники, эмигрирующие в другие субъекты РФ или страны, а также работники, уволенные не по естественно-возрастным причинам: уволенные из-за реорганизации предприятия и набора нового, более высококвалифицированного персонала, уволенные в период кризиса, уволенные по собственному желанию.

Подобное структурирование факторов, влияющих на формирование дополнительного спроса и предложения, обусловлено тем, что общее количество занятых в экономике определяется динамикой трудовых ресурсов («население страны, обладающее физическим развитием и интеллектуальными (умственными) способностями, необходимыми для трудовой деятельности» [7]; включает население трудоспособного возраста (мужчин 16–59 лет, женщин 16–54 лет)). Главная причина уменьшения количества трудовых ресурсов заключается в естественно-возрастном факторе, когда происходит либо естественное уменьшение общего количества населения, либо население выходит за границы трудоспособного возраста, прекращая при этом трудовую деятельность.

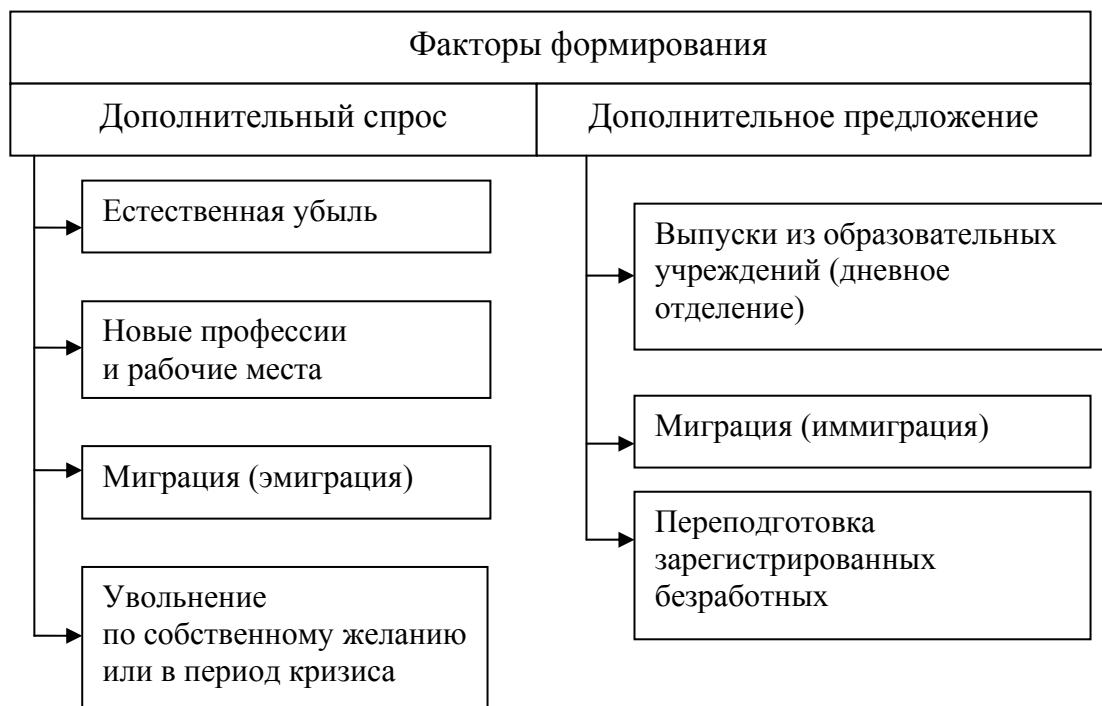


Рис. 1. Факторы формирования дополнительного спроса и дополнительного предложения

Таким образом, вследствие уменьшения численности трудовых ресурсов возникает необходимость их восполнения, если данное рабочее место не относилось к разряду «неэффективного» рабочего места (т. е. когда с увольнением пенсионера не происходит сокращения ставки).

В то же время развитие производственных и общественных отношений, реализация достижений научно-технического прогресса приводят к появлению новых рабочих мест в экономике, которые также требуют заполнения.

Возникающий дополнительный спрос (потребность) рынка труда дальше следует структурировать по профессиям, должностям рабочих и служащих; по образовательным специальностям укрупненных групп специальностей ВПО, СПО и профессиям НПО; по половозрастным признакам.

Дополнительное предложение во временных границах одного года будет определяться объемами выпуска из образовательных учреждений всех уровней (ВПО, СПО, НПО) по дневной форме обучения; прибывающими мигрантами и переподготовленными безработными.

Переподготовка зарегистрированных безработных в условиях современной России начинает занимать особое место. Это связано с тем, что демографический кризис, который переживает Россия, резко сузил возможности воспроизводства рабочей силы в расширенном масштабе по количественным и качественным критериям. Именно «резервная армия труда» становится реальным источником покрытия кадрового дефицита.

1.4. Излишек и дефицит рабочей силы

На рынке труда, как и на любом другом рынке, может возникать дефицит или излишек рабочей силы.

Избыточный спрос (избыточное предложение) на рынке труда формирует дефицит (излишек) трудовых ресурсов. Количественные характеристики дефицита наилучшим образом охарактеризовали В. Е. Гимпельсон, Р. И. Капелюшников, А. Л. Лукьянова [8].

Авторы справедливо отмечают, что дефицит квалифицированного труда качественно неоднороден. Это может быть:

1. Дефицит работников массовых профессий, которых «поставляет» на рынок труда система профессионального образования.
2. Дефицит уникальных специалистов или работников специфических профессий и навыков.

В подготовке последних должны принимать участие работодатели. Если же они предпочитают избегать подобных инвестиций в человеческий капитал, то, по-видимому, инвестиционный климат в стране недостаточно благоприятен, а неопределенность все еще велика.

«Рабочая сила неоднородна по своим качественным характеристикам. Вследствие этого ее нехватка может быть как общей (распространяться на всех работников), так и частичной (касаться только отдельных групп работников). В первом случае принято говорить о дефиците труда, во втором – о дефиците квалификации». Как указывают авторы, «понятия дефицита и избытка рабочей силы не поддаются непосредственному наблюдению. Судить об их наличии или отсутствии можно лишь по косвенным признакам. И именно реальное экономическое поведение будет для нас тем критерием, руководствуясь которым... можно попытаться оценить текущую ситуацию с обеспеченностью кадрами российских предприятий» [8].

Эти же авторы (В. Е. Гимпельсон, Р. И. Капелюшников, А. Л. Лукьянова) в своих исследованиях показывают, что

неоптимальная занятость тормозит создание новых рабочих мест. Они выявляют причины возникающего дефицита:

- недостаточное предложение труда (например, «не готовят или недостаточно готовят нужных специалистов» и др.);
- спросовые ограничения предприятий («не идут на ту заработную плату, что мы можем предложить» и др.);
- «смешанные» (которые нельзя четко разделить на «спросовые» или исключительно «предложенческие»). Например, позиция «напряженный труд, тяжелые и вредные условия труда» характеризует малопривлекательность такой работы, а потому ограниченность предложения. Однако, как мы знаем, подобная «негативная» полезность (disutility) может (и должна, в условиях конкурентного рынка) быть скомпенсирована более высокой заработной платой. Подобная «недокомпенсация» переводит разговор об условиях труда также в плоскость спросовых ограничений.

Авторы на примере результатов исследования предприятий также показали, что проблема дефицита в значительной мере выводится за границы сферы предложения труда как таковой и не имеет прямого отношения к текущим масштабам и структуре подготовки кадров. Этот вывод был получен вследствие признания значительной частью руководства предприятий неконкурентоспособности той заработной платы, которую они предлагают.

2. Математическая модель рынка труда

Рассмотренные ранее элементы рынка труда с точки зрения экономической теории свидетельствуют, что потребность в кадрах есть ресурсная потребность, которая является объективной и удовлетворение которой необходимо для существования и ведения экономической деятельности.

Предполагается, что потребность каждого вида экономической деятельности (ВЭД) экономики в трудовых ресурсах зависит от множества факторов, наиболее значимыми из которых являются:

- запланированные темпы прироста продукции;
- плановые инвестиции;
- темпы замены (обновления) основных фондов;

- убыль кадрового состава по естественно-возрастным причинам.

Из-за периодичности наблюдения экономических данных в основу модели положен аппарат конечно-разностных уравнений с дискретизацией времени по годам. Ниже приведены несколько базовых уравнений, поясняющих подход к построению модели баланса потребностей отраслей экономики и возможностей системы ее кадрового обеспечения.

Пусть $L(i) = \{l_e | e = 1..E\}$ [чел.] – вектор, элементы которого есть фактическая численность работников на рынке труда в год $t(i)$, обеспечивающих функционирование вида экономической деятельности e .

Динамика фактической численности работников $L(i)$ на рынке труда для заданного вида экономической деятельности e описывается уравнением

$$L(i+1) = L(i) + \Delta L(i), \quad (1)$$

где $\Delta L(i)$ – ежегодное изменение (прирост/спад) среднегодовой численности работников, обусловленное объективной потребностью экономики в квалифицированных кадрах. Эта дополнительная потребность носит чисто экономический характер и может быть функционально выражена через связанные с ней макроэкономические показатели.

Определим $F(i) = \{f_e(i) | e = 1..E\}$ [руб./чел.] как вектор производительности труда по ВЭД e , а $X(i) = \{x_e(i) | e = 1..E\}$ [руб.] как вектор валовой добавленной стоимости (ВДС) отрасли или ВЭДа e .

Запишем известное выражение производительности труда $F(i)$ для текущего $t(i)$ и последующего годов $t(i+1)$ через численность работников $L(i)$ и объем валовой добавленной стоимости $X(i)$:

$$F(i) = \frac{X(i)}{L(i)}, \quad F(i+1) = \frac{X(i+1)}{L(i+1)}. \quad (2)$$

Из (2) следует, что

$$\frac{F(i+1)}{F(i)} = \frac{X(i+1)}{L(i+1)} \frac{L(i)}{X(i)}, \quad (3)$$

откуда справедливо

$$\frac{L(i+1)}{L(i)} = \frac{X(i+1)}{F(i+1)} \frac{F(i)}{X(i)}. \quad (4)$$

Производительность труда $F(i)$ в выбранном ВЭД изменяется в зависимости от затраченных инвестиций $I(i) = \{I_e(i) | e = 1..E\}$ [руб.] и других факторов. Выбор модельной функции $F(i)$ зависит от детального анализа ретроспективы и перспективы развития отрасли экономики, объемов плановых инвестиций и программы обновления основных фондов, а также от момента развития ВЭД. В начале подъема ВЭД рост может иметь прямо пропорциональный характер или даже экспоненциальный, потом рост замедляется и его хорошо описывает логарифмическая, а далее и логистическая кривая, ведущая к насыщению и асимптотической стабилизации значения производительности труда.

В ряде случаев $F(i)$ хорошо описывается в виде логарифмической зависимости от инвестиций $I(i)$, по аналогии со свойствами функции полезности [9], когда польза от некоторого приращения денег (инвестиций) обратно пропорциональна уже существующему объему вложенных средств:

$$dZ = \frac{dI}{I}. \quad (5)$$

Общее решение уравнения (5) есть функция

$$Z = \log(I) + C_1, \quad (6)$$

где C_1 – произвольная константа.

Принимая во внимание, что производительность труда пропорциональна полезности от инвестиций через некоторую постоянную C_2 , $0 < C_2 < 1$:

$$F(i) = C_2 Z(i), \quad (7)$$

в итоге из (7) с учетом (6) получаем выражение вида:

$$F(i) = k_1 \cdot \log(I(i)) + k_2, \quad (8)$$

где k_1 и k_2 – некоторые постоянные, получаемые путем параметрической идентификации соответствующих исходных статистических данных.

Обратим внимание, что уравнения (1)–(4) дают нам сведения о фактическом изменении численности работников на рынке труда, которое наблюдается на ретроспективном интервале времени.

В момент времени $t(i)$, когда известно состояние рынка с численностью $L(i)$, информация о состоянии рынка $L(i+1)$ нам недоступна. Мы можем только предполагать, что в момент времени

$t(i+1)$ численность работников на рынке труда достигнет некоторого желаемого или оптимального (с точки зрения развития экономики по инновационному пути в рамках КДР–2020) значения $L^*(i+1)$, что соответствует оптимальной занятости/численности работников.

Из (4) следует, что

$$L^*(i+1) = \frac{X^*(i+1) F(i)}{F^*(i+1) X(i)} L(i). \quad (9)$$

Выражение (9) задает оптимальное значение численности работников $L^*(i+1)$, для обеспечения потребности экономики в квалифицированных кадрах, необходимых для достижения запланированных значений ВДС $X^*(i+1)$ при желаемой производительности труда $F^*(i+1)$, прогноз значений которых содержится в КДР–2020.

Определим переменные потоков трудовых ресурсов, которые создают дополнительный спрос и дополнительное предложение на рынке труда.

Согласно предложенной выше концепции, факторы формирования дополнительного спроса и дополнительного предложения рабочей силы на рынке труда, проиллюстрированные на рис. 1, формируют два соответствующих подмножества.

Подмножество факторов формирования дополнительного спроса обозначается со знаком «минус» в области надстрочных символов для показа отрицательного вклада в объем численности работников на рынке труда и включает:

$L_{SC}^- (i)$ – численность работников, уволенных и убывших по естественно-возрастным причинам (пенсионеры, умершие) [чел.];

$L_U^- (i)$ – численность работников, уволенных по иным причинам, чем естественно-возрастные: по собственному желанию, из-за реорганизации предприятия, или в период кризиса [чел.];

$L_{MR}^- (i)$ – численность работников, выбывших в другие субъекты РФ, – межрегиональных мигрантов [чел.];

$L_{MF}^- (i)$ – численность иностранных работников, уехавших за рубеж, – эмигрантов [чел.];

$\Delta L^* (i)$ – планируемое ежегодное изменение среднегодовой численности работников на рынке труда [чел.] по сравнению с фактической численностью $L(i)$, чтобы достичь в следующем $t(i+1)$

году желаемой (оптимальной) численности работников $L^*(i+1)$, поэтому

$$L^*(i+1) = L(i) + \Delta L^*(i). \quad (10)$$

Если $\Delta L^*(i) > 0$, то $\Delta L^*(i)$ – планируемый ежегодный прирост среднегодовой численности работников, обусловленный развитием производства и открытием вакансий на новые профессии и рабочие места [чел.]. Если $\Delta L^*(i) < 0$, то $\Delta L^*(i)$ – запланированное количество работников, находящееся под угрозой увольнения в связи с кризисом, спадом производства и другими факторами.

Сумма всех потоков выбытия $L^-(i)$ определяется выражением:

$$L^-(i) = L_{SC}^-(i) + L_U^-(i) + L_{MR}^-(i) + L_{MF}^-(i). \quad (11)$$

Подмножество факторов формирования дополнительного предложения обозначается $L^+(i)$ со знаком «плюс» в области надстрочных символов для показа положительного вклада в объем численности работников на рынке труда и включает:

$L_{PE}^+(i)$ – численность прибывших на рынок труда выпускников системы всех уровней профессионального образования (ВПО, СПО и НПО) [чел.];

$L_U^+(i)$ – численность переподготовленных зарегистрированных безработных, которые трудоустроились на рынке труда [чел.];

$L_{MR}^+(i)$ – численность работников, приехавших в поисках работы из других субъектов РФ, – межрегиональных мигрантов [чел.];

$L_{MF}^+(i)$ – численность иностранных работников, приехавших из-за рубежа, – иммигрантов [чел.].

По аналогии с (11) сумма всех потоков прибытия трудовых ресурсов $L^+(i)$ записывается в виде:

$$L^+(i) = L_{PE}^+(i) + L_U^+(i) + L_{MR}^+(i) + L_{MF}^+(i). \quad (12)$$

Введем понятие «численность работников на рынке труда с учетом выбытия» – $L^\square(i)$, которое определяется следующим выражением:

$$L^\square(i) = L(i) - L^-(i). \quad (13)$$

Данная численность работников с учетом выбытия показывает, насколько в год $t(i)$ рынок труда потерял работников по ряду вышеупомянутых объективных и субъективных причин.

На рис. 2 ниже представлена графическая иллюстрация рассматриваемых процессов.

Так, значение показателя «численность работников на рынке труда с учетом выбытия» соответствует точке B , в которую мы попадаем из точки A (фактическая численность работников в момент времени i).

Важным с точки зрения дальнейшей методологии исследования дополнительного спроса и предложения является то, что значение показателя в точке B отражает не только естественно-возрастное и другие виды выбытия, но и избавление от экономически неэффективных рабочих мест (например, когда увольнение работников происходит в результате автоматизации производства). Таким образом, точка B – это некий «стерильный» показатель численности работников, «очищенный» от ставших ненужными квалифицированных кадров.

Таким образом, для того чтобы достичь оптимальной численности работников $L^*(i+1)$, которая соответствует точке C на рис. 2, мы будем перемещаться не из A в C , а из B в C . Проекцией отрезка BC на ось ординат является отрезок EC , значение которого будет составлять величину дополнительного спроса, рассчитанного с учетом появления новых рабочих мест за счет роста экономики, а также с учетом всех видов выбытия, но не предполагающего его полного восстановления.

В связи с изложенным, благодаря введенному понятию «численность работников на рынке труда с учетом выбытия» (13), становится возможной математическая запись понятия «дополнительный спрос» $\Delta D^*(i)$. Она представляет собой разность между желаемой (оптимальной с точки зрения параметров развития экономики, заложенных в КДР–2020) численностью работников на рынке труда $L^*(i+1)$ в следующий $t(i+1)$ год и численностью работников на рынке труда с учетом выбытия $L^\square(i)$:

$$\Delta D^*(i) = L^*(i+1) - L^\square(i). \quad (14)$$

Преобразуем (14) с учетом (13) и (10):

$$\Delta D^*(i) = L(i) + \Delta L^*(i) - (L(i) - L(i)) = \Delta L^*(i) + L(i). \quad (15)$$

Таким образом, дополнительный спрос (15) на трудовые ресурсы складывается за счет потоков выбытия работников с рынка труда (11) с учетом коэффициента реструктуризации k_{res} , $0 < k_{res} < 1$ и желаемого (оптимального) изменения численности работников на рынке труда,

которое обуславливается заложенными параметрами развития экономики (9) по программе КДР–2020:

$$\Delta D^*(i) = L(i) \left(\frac{X^*(i+1)}{F^*(i+1)} \frac{F(i)}{X(i)} - 1 \right) + k_{res} L^-(i). \quad (16)$$

Использование параметра производительности труда позволяет учитывать инновационный фактор развития экономики, подразумевающий появление новых рабочих мест, но не предполагающий полного восстановления всех выбывших работников за счет введения коэффициента реструктуризации (в том числе занимавших неэффективные рабочие места). Оценка значения коэффициента реструктуризации является задачей, стоящей перед авторами в дальнейших исследованиях. Таким образом, представленное выражение (16) является корректной математической записью выявленных ранее факторов формирования дополнительного спроса.

На рис. 2 показана также графическая интерпретация величины дополнительного спроса в зависимости от знака $\Delta L^*(i)$ – планируемого ежегодного изменения работников на рынке труда.

Положительный знак величины $\Delta L^*(i)$ говорит о требуемом увеличении оптимальной численности работников $L^*(i+1)$ и увеличивает дополнительный спрос до величины $\Delta D_{inc}(i)$ согласно (16) (отрезок EC на рис. 2), а отрицательный знак $\Delta L^*(i)$, соответственно, снижает величину дополнительного спроса до значения $\Delta D_{dec}(i)$ (отрезок ED на рис. 2).

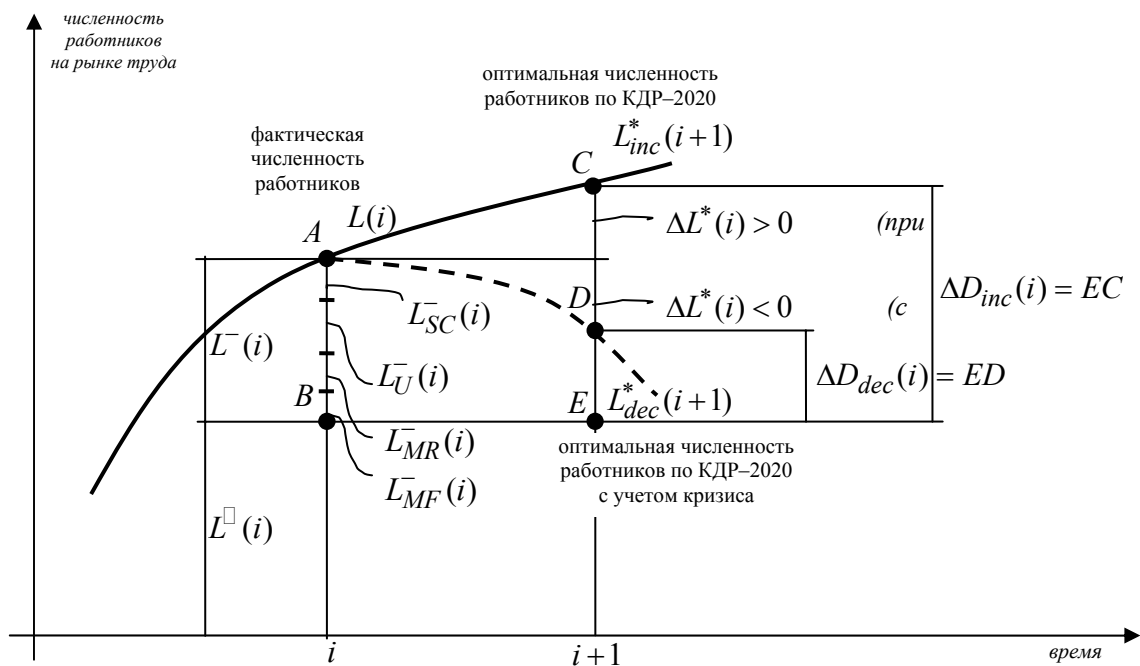


Рис. 2. Определение дополнительного спроса с учетом формирующих его факторов

Рассмотрим процесс формализации понятия «дополнительное предложение» $\Delta S(i)$. В отличие от дополнительного спроса $\Delta D^*(i)$ дополнительное предложение равняется сумме всех входных потоков на рынке труда (12), откуда

$$\Delta S(i) = L^+(i) = L_{PE}^+(i) + L_U^+(i) + L_{MR}^+(i) + L_{MF}^+(i). \quad (17)$$

Запишем балансовую математическую модель, характеризующую процессы на рынке труда без регулирования на ретроспективном периоде с учетом ранее введенных переменных:

$$L^+(i) - L^-(i) = L(i+1) - L(i). \quad (18)$$

С учетом выражения для дополнительного спроса (15) и дополнительного предложения (17) равенство (18) преобразуется в равновесную модель рынка труда с регулированием баланса дополнительного спроса и дополнительного предложения:

$$\Delta S(i) - \Delta D^*(i) + \Delta L^*(i) = L^*(i+1) - L(i). \quad (19)$$

Математическая модель (19) показывает, что в случае равенства дополнительного спроса и дополнительного предложения на рынке труда ($\Delta S(i) - \Delta D^*(i) = 0$) выражение (19) превращается в аналог выражения (10), которое является основой реализации

запланированного оптимального развития экономики по программе КДР–2020:

$$\Delta L^*(i) = L^*(i+1) - L(i) \mid \Delta S(i) = \Delta D^*(i). \quad (20)$$

Таким образом, концептуальная модель рынка труда, созданная с учетом новых категорий «дополнительного спроса» и «дополнительного предложения», описывается математически, что позволит в дальнейшем рассчитать конкретные численные значения параметров рынка.

Список литературы

1. *Акулов В. Б.* Макроэкономика: Учеб. пособие. Петрозаводск: Изд-во ПетрГУ, 2006. 392 с.
2. *Райзберг Б. А., Лозовский Л. Ш., Стародубцева Е. Б.* Современный экономический словарь. 5-е изд., перераб. и доп. М., 2006.
3. *Маслоу А.* Мотивация и личность. СПб.: Евразия, 1999. 234 с.
4. *Котляр А. Э.* О понятии рынок труда // Вопросы экономики. 1998. № 1. С. 33–41.
5. *Морозова Т. Г., Дудырев Ю. М., Тихонов В. Ф.* Государственное регулирование экономики: Учеб. пособие для вузов / Под ред. Т. Г. Морозовой. М.: ЮНИТИ-ДАНА, 2001. 255 с.
6. *Семенов А. С., Кузнецов С. Г.* Экономические возможности для поддержания занятости // Занятость и рынок труда: новые реалии, национальные приоритеты, перспективы. М.: Наука, 1998. С. 99–145.
7. Рынок труд: Учебник / Под ред. В. С. Буланова, Н. А. Волгина. М.: Экзамен, 2000. 448 с.
8. *Гимпельсон В. Е., Капелюшников Р. И., Лукьянова А. Л.* Спрос на труд и квалификацию в промышленности: между дефицитом и избытком // Модернизация экономики и общественное развитие: В 3 кн. / Отв. ред. Е. Г. Ясин; Гос. ун-т – Высшая школа экономики. М.: Изд. дом ГУ – ВШЭ, 2007. Кн. 2. С. 42–51.
9. *Белый Е. К.* Ученые записки Петрозаводского государственного университета. 2009.

АНАЛИЗ И ПРОГНОЗИРОВАНИЕ ФИНАНСОВЫХ КРИЗИСОВ КАК ИНСТРУМЕНТ ОЦЕНКИ ПОТРЕБНОСТИ РЫНКА ТРУДА

Е. А. Питухин, В. И. Симаков

Петрозаводский государственный университет, г. Петрозаводск

pitukhin@onego.ru, slmakov@yahoo.com

Финансовый кризис, обрушивший финансовые рынки в августе 2008 г., оказал непосредственное влияние на все сферы человеческой деятельности. Как следствие, многие предприниматели были вынуждены минимизировать издержки различными путями, от банальной экономии средств и урезания зарплат сотрудникам до массовых сокращений. Несомненно, любая финансовая нестабильность несет за собой не только описанные выше последствия, но и сокращение количества открытых вакансий на рынке труда. Поэтому прогнозирование финансовых кризисов является важнейшей составляющей анализа потребности рынка труда. Имея возможность прогнозировать подобные ситуации, управляющие органы смогут заранее предпринимать действия, направленные на сохранение рабочих мест (например, путем инвестирования государственных средств в частный сектор). К сожалению, в настоящее время апробированные методики прогнозирования финансовых кризисов отсутствуют.

На данный момент не сформировано четкой теории прогнозирования финансовых кризисов, однако с каждым годом в этом направлении производится все больше исследований. Одними из первых затронули эту тему российские экономисты А. Кобяков и М. Ханзин [1] и бывший сотрудник Международного валютного фонда, американский экономист П. Айзард [2]. Несмотря на то что их труды в большей степени носят описательный характер, не предлагая конкретных математических моделей, в своих работах авторы уделяют внимание выявлению основных причин возникнувших кризисов, что, несомненно, является важнейшей частью для анализа и построения математических моделей.

В своей книге П. Айзард касается истории международной валютной системы, роли Международного валютного фонда в случившихся финансовых кризисах, оценки эффективности этой

организации и вносит свои предложения по реформированию международной финансовой системы. Однако наибольший интерес представляет произведенный автором анализ финансовых кризисов, произошедших в период 1994–1998 гг. в следующих странах: Россия, Мексика, Таиланд, Индонезия, Южная Корея, Малайзия и Бразилия. В результате анализа выявлено, что причина разразившихся кризисов заключается, с одной стороны, в огромных краткосрочных задолженностях в иностранной валюте, слабой банковской системе и большом дефиците бюджета указанных стран, с другой – в привязке курса национальной валюты к доллару США.

Опасность привязки курса локальной валюты к иностранной также достаточно подробно описывается в материале К. Гордеева «Теория дефолтов» [3]. В отличие от предыдущих работ, здесь делается попытка описания современной экономики (касающейся разных стран) с помощью математической модели. Автор выносит предположение, что экономические процессы в современном мире могут быть достаточно полно описаны с помощью так называемой «теории игр», предложенной Дж. фон Нейманом и О. Моргенштерном в работе «Теория игр и экономическое поведение» (1944 г.). Для прояснения основной сути этой теории процитируем слова лауреата Нобелевской премии Р. Ауманна: «Теория игр – это исследование взаимодействий с рациональной точки зрения. Если даже рациональность не осознана, она все равно присутствует незримо. Поэтому мы всегда рационально интерпретируем то, что видим в мире. Другими словами, мы спрашиваем, что лучше делать людям, если есть еще и другие люди, тоже принимающие решения. Теория игр – это принятие оптимальных решений при наличии других людей, преследующих другие цели. В отличие от других подходов к экономике и политологии этот метод мышления не использует разных логических конструкций по отношению к таким явлениям, как совершенная конкуренция, монополии, олигополии, международная торговля, голосование... Игра предлагает методологию, которая применима ко всем ситуациям взаимодействия». В работе автор предлагает так называемую «модель информационного управления», показанную на рис. 1 [3].

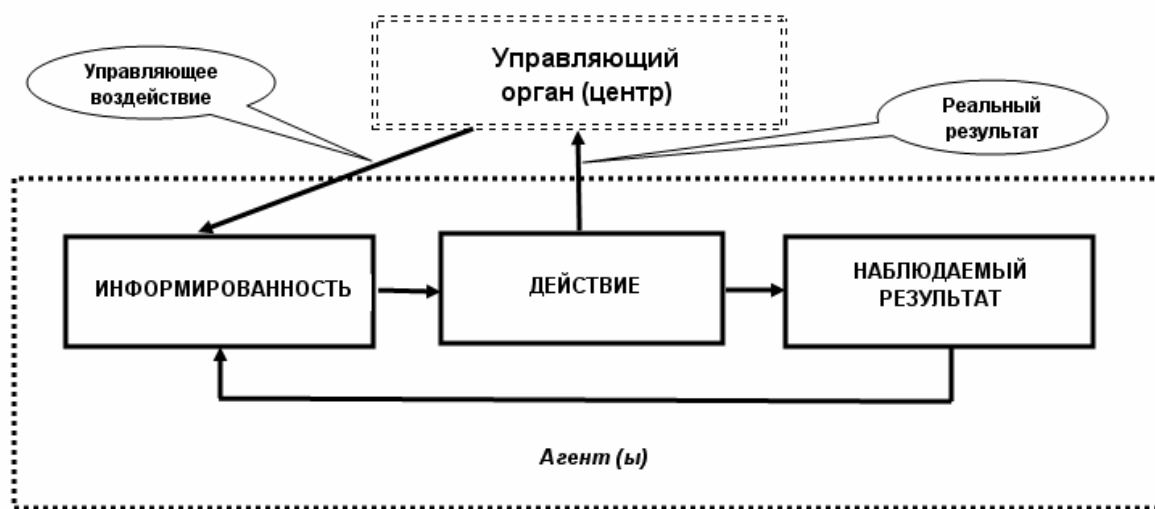


Рис. 1. Модель информационного управления

В работе говорится, что в современном мире существует некий единый «управляющий орган», создающий комплексные экономические пространства для ряда государств, с целью контроля над экономикой стран, входящих в это пространство. В качестве примера подобного пространства приводится Всемирная торговая организация.

С теоретико-игровой точки зрения задача управления активной системой (элементы которой способны к целенаправленному поведению) состоит в том, чтобы создать для управляемых субъектов («агентов») игру с такими правилами, чтобы ее исход (набор действий агентов) был как можно более благоприятным для управляющего органа («центра»). Сам центр не входит в число игроков, а лишь формирует условия их взаимодействия («правила игры»). В качестве инструментов управления «игрой» приводятся:

1. Доллар США, эмиссия доллара (далее – доллар) и возможность манипуляции его курсом относительно других валют.

2. Кредитование – инструмент навязывания долговых обязательств. Манипулируя курсом доллара, «центр» имеет возможность выдавать кредиты в огромных размерах в моменты, когда курс доллара относительно остальных валют является достаточно низким. В моменты, когда объем кредитованных средств достигает достаточно большой величины, «центр» имеет возможность повысить курс доллара и тем самым извлечь дополнительную прибыль не только

из процентов, выплачиваемых по кредитам, но и за счет разницы в курсах доллара относительно момента выдачи кредита.

3. Товарно-сырьевая биржа и финансовые рынки. Финансовые рынки сами по себе являются комплексным экономическим пространством и поддаются управлению при наличии достаточных средств. Что касается товарно-сырьевой биржи, то ее поведение может также легко контролироваться, как и поведение акций на финансовых рынках. Манипулируя стоимостью товаров, «центр» имеет возможность оказывать влияние на экономики стран, в высокой степени зависящих от конкретной продукции. Игра на бирже, в свою очередь, отвлекает на себя значительную часть капитала населения и также может использоваться как инструмент получения прибыли, поддающийся математическому расчету.

В статье описывается, как каждый из этих инструментов влияет на исход «игры» и с какой целью он используется.

Проанализировав подобное видение современной экономической системы и приняв во внимание анализ финансовых кризисов, приведенный в книге П. Айзарда [2], легко обнаружить сходство между реально происходившими процессами и предлагаемой «теорией дефолтов». Это сходство выражается (в периоды, предшествующие кризисам, в моменты наступления и протекания кризисов) в колебании курсов доллара, стоимости золота и нефти в локальной валюте, размерах внешних займов и многих других факторах. С этой точки зрения анализ и доработка методов, предлагаемых «теорией дефолтов», несомненно, несет в себе огромный интерес и, возможно, практическую пользу.

А. Кобяков и М. Ханзин в своих трудах [1] делают упор на структурный анализ финансовой системы, на которой сейчас базируются межнациональные экономические отношения США и других стран. Авторы наглядно показывают несостоятельность данной системы и предполагают, что в подобном варианте система существовать не может. Мнения авторов очень схожи с мнением швейцарских исследователей Д. Сонета и Р. Вударда, также рассматривающих в своей статье процессы, протекающие в экономике США [4]. Следует заметить, что предложенная авторами методика позволила им предсказать с точностью до трех дней момент падения финансовых рынков США в 2008 г.

В рассматриваемой статье авторы описывают подход, позволяющий производить анализ фундаментальных причин разворачивающегося экономического кризиса. Авторы считают, что возникновение нескольких «пузырей» («dot.com пузырь», кризис рынка недвижимости, «кризис доверия», мировой финансовый кризис), их взаимодействие и взаимное укрепление создало иллюзию «бесконечного источника денег», что позволило финансовым институтам извлекать прибыль из несуществующих искусственных процессов. В статье дается описание природы кризиса, и по цепочке приводятся доказательства связи указанных выше «пузырей» с происходящим кризисом. Также авторы касаются созданной новыми финансовыми инструментами иллюзии «бесконечного источника денег». Авторы сравнивают этот источник с «вечным двигателем» в физике и объясняют его невозможность с экономической точки зрения. Следует заметить, что статья имеет много общего с работами М. Ханзина, П. Айзарда и многих других экономистов [5], однако авторы предлагают конкретную методику, позволяющую прогнозировать поведение финансовых рынков США.

На саммите большой двадятки, состоявшемся в конце сентября 2009 г., британский премьер-министр предложил создать международную систему мониторинга за макроэкономическими показателями стран, входящих в большую двадятку. «Речь идет о такой ситуации, когда мы все становимся заложниками, допустим, изменения макроэкономических параметров в крупнейших экономиках мира. Для того чтобы чувствовать это заранее, мы должны сами заниматься исследованием дел друг у друга. Это довольно революционные изменения, но в целом на это решение согласились страны двадятки», – пояснил на пресс-конференции российский президент [6]. Подобные предложения указывают на необходимость поиска новых методик исследования, мониторинга и прогнозирования финансового состояния наиболее экономически значимых государств.

В контексте вышесказанного возникает цель разработки инструментария предсказания кризисных ситуаций путем математического моделирования финансово-экономического состояния государств.

Предлагается следующая концепция моделирования:

1. Выделение системы из среды. В качестве первого шага целесообразно обозначить рамки рассматриваемой системы, т. е.

ограничить рассматриваемую систему набором макроэкономических, политических и иных параметров. Предлагается рассмотреть множество наиболее развитых стран, воздействующих на мировую экономику, и выделить их из остального мирового сообщества, чтобы рассматриваемая система была открытой с позиции различных страт рассмотрения.

2. Сегментация данных. Производится группировка отдельных элементов системы по сходным параметрам поведения и характеристикам. Принимая во внимание доминирующую позицию развитых стран и существенное влияние, которое они оказывают на мировую экономику, для более детального рассмотрения следует разделить государства на следующие группы:

- государства с высокой зависимостью от курса доллара и экономической позиции США;
- развитые страны;
- Соединенные Штаты Америки.

Подобное разделение позволит более глубоко рассмотреть процессы, протекавшие в периоды кризисов каждой группы стран и предложить методики к прогнозированию.

3. Сбор статистики и мониторинг данных. Формируются 6 различных блоков макропоказателей: финансовые, экономические, ресурсные, трудовые, демографические, образовательные. Для указанных блоков собирается статистика за длительный ретроспективный период, который захватывает значительную череду экономических кризисов.

4. Обзор существующих подходов к моделированию указанных сфер и построение комплекса взаимосвязанных математических моделей для каждого блока стран различных групп в рамках рассматриваемых страт на основе полученной информации, в том числе: глобальные модели развития стран с учетом факторов экспорта и импорта, физического объема ВВП, численности занятых в экономике, доли зарплаты в ВВП, основных фондов, инвестиций в основной и человеческий капитал, научно-технического прогресса; макроэкономические модели производства по видам экономической деятельности, моделирование потоков в финансовой сфере, оценка влияния инвестиций на производительность труда через оценку факторов, связанных со средствами труда, оценка влияния на производительность труда факторов, связанных с трудом, а именно:

уровень образования и подготовки трудовых ресурсов, их качество, человеческий потенциал, квалификация, переподготовка и повышение квалификации кадров, динамика и структура численности занятых, подготовка трудовых ресурсов и влияние на их качество образования, квалификации, человеческого потенциала; общая численность населения, экономически активное население, население в трудоспособном возрасте, численность работников по видам экономической деятельности, численность родившихся, численность выпускников общеобразовательных учреждений, численность выпускников учреждений профессионального образования.

5. Формирование списка показателей и индикаторов, на основе которых можно было бы проводить мониторинг финансово-экономической ситуации и прогнозировать предкризисное состояние мировой экономической системы. В том числе курсы валют, индексы торговых площадок, динамика ВВП, численности работников и производительности труда, индексы заработных плат, показатели безработицы, показатели напряженности на рынке труда, социальные показатели и т. д.

6. Структурная и параметрическая идентификация глобальной математической модели развития мировой финансово-экономической системы, описание принципа ее работы и крайних значений, при которых система может выйти из состояния относительного равновесия.

7. Имитационное моделирование и коррекция математической модели на основе полученных результатов. Моделирование прошлого для проверки адекватности модели.

Создание прототипа математической модели, согласно предложенной концепции, позволит вплотную подойти к проблеме прогнозирования мировых финансово-экономических кризисных явлений, которые оказывают негативное влияние на сбалансированность рынка труда.

Исследование выполнено при финансовой поддержке РГНФ в рамках научно-исследовательского проекта РГНФ «Создание и сопровождение многоуровневой сетевой информационно-аналитической системы “Бюджетная система изменяющейся России” для обеспечения бюджетного процесса и научных исследований», проект № 07-02-12115в.

Список литературы

1. *Кобяков А., Хазин М.* Закат империи доллара и конец Pax Americana. М., 2003.
2. *Isard P.* Globalization and the international financial system: what's wrong and what can be done?. Cambridge Press, 2005.
3. *Гордеев К.* Теория дефолтов: [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://www.kongord.ru/Index/Articles/lookthrgcris.html>
4. *Sornette D., Woodard R.* Financial Bubbles, Real Estate bubbles, Derivative Bubbles, and the Financial and Economic Crisis, APFA7 Conference: [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://www.thic-apfa7.com/en/htm/index.html>
5. *Ханзин М.* Теория кризиса: Доклад на конференции в г. Модена, Италия, 9 июля 2008 г.: [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://www.world.crisis.ru>
6. <http://www.izvestia.ru/politic/article3133493/>

РАЗВИТИЕ РЕГИОНАЛЬНОГО СЕЛЬСКОХОЗЯЙСТВЕННОГО ПРОИЗВОДСТВА КАК УСЛОВИЕ ВОСТРЕБОВАННОСТИ ВЫПУСКНИКОВ АГРАРНОГО ОБРАЗОВАНИЯ

Ю. Г. Плотников

ФГОУ СПО «Тамбовский аграрный колледж», г. Тамбов

tak@tmb.ru

Сельское хозяйство испокон веков было главнейшим занятием людей, обеспечивая само их существование на Земле. Продовольственный кризис продемонстрировал, насколько сильна зависимость человека от производительного земледелия и животноводства. К сожалению, сельское хозяйство на сегодняшний день не располагает эффективным производством, не имеет необходимых инвестиций. Оно остается недостаточно привлекательным для крупных частных вложений, относится к категории непрестижных, но трудоемких и нестабильных сфер деятельности. Из 38 млн. граждан, проживающих в сельской местности, всего 2,5 млн. работают непосредственно в сельском

хозяйстве. Заработная плата в сельском хозяйстве составляет 47% от средней по стране.

Эффективность производства в аграрном секторе экономики в значительной мере определяется кадровым потенциалом, формирование которого во многом зависит от сложившейся демографической ситуации на селе, существенно ухудшившейся. Идет процесс старения квалифицированных кадров и одновременно оттока молодых специалистов из села, что обусловлено объективными причинами. Задача укрепления кадрового потенциала и создания новых рабочих мест остается одной из приоритетных для села.

В условиях рыночной экономики система образования претерпела существенные изменения. Если при централизованной экономике рынок образовательных услуг был предоставлен государством, которое также было и гарантированным потребителем товара – молодых специалистов, то в процессе реформирования экономики в этом секторе возникли новые рыночные элементы – конкретные работодатели со своими запросами к качеству, стоимости, срокам и условиям подготовки специалистов. Возникло противоречие между фактическими знаниями, умениями и навыками выпускников и заявляемыми на рынке труда, т. к. технологическая база учебных заведений не соответствует требованиям ведения современного сельского хозяйства. Тесное и конструктивное сотрудничество образовательного учреждения и работодателя станет залогом решения этой проблемы. Высококвалифицированные, конкурентоспособные специалисты, обладающие набором необходимых в профессиональной деятельности компетенций, профессионалы, готовые адекватно ситуации и времени найти оптимальный и эффективный метод решения и выполнения поставленной задачи, – вот в ком нуждается развивающаяся экономика России.

Одной из основных отраслей экономики Тамбовской области является агропромышленный комплекс и его базовая отрасль – сельское хозяйство. В регионе 3 млн. га земли, в том числе сельскохозяйственных угодий 2430 тыс., из них пашни – 2072 тыс. га, что составляет 76%. В общей площади сельскохозяйственных угодий 87% занимают черноземы, что создает благоприятные условия для развития земледелия и животноводства.

В состав агропромышленного комплекса области входят 450 сельскохозяйственных предприятий и 65 крупных и средних

предприятий пищевой и перерабатывающей промышленности. Наряду с ними функционируют 3 тыс. крестьянских (фермерских) хозяйств с общей земельной площадью 423,6 тыс. га, или в среднем по 145 га на одно хозяйство (по России – 81 га, по ЦФО – 62 га). В этих хозяйствах производится 22% зерна, 27% подсолнечника, 22% сахарной свеклы, 2,3% молока, 1,9% мяса скота и птицы от валового производства сельскохозяйственной продукции во всех категориях предприятий.

В Тамбовской области производится 13% зерна, 18% сахарной свеклы, 20% подсолнечника, 7% картофеля от общего объема производства по ЦФО. В 2008 г. на полях области собрано 3,1 млн. т зерна, 2,8 млн. т сахарной свеклы, получено почти 300 тыс. т маслосемян подсолнечника.

В рамках реализации национального проекта «Развитие АПК» и областной программы «Развитие сельского хозяйства и регулирование рынков сельскохозяйственной продукции, сырья и продовольствия Тамбовской области на 2008–2012 гг.» планомерно осуществляется строительство животноводческих комплексов. В период действия программы предусмотрено ввести в эксплуатацию 15 инвестиционных проектов в животноводстве, из них в молочном скотоводстве – 8, свиноводстве – 6, птицеводстве – 1.

Реализация инвестиционных проектов даст дополнительно увеличение производства мяса на 100 тыс. т и молока на 120 тыс. т. Начал действовать современный свиноводческий комплекс в Гавриловском районе с прогнозируемым производством мяса в 2010 г. до 25 тыс. т. Введена первая очередь свиноводческого комплекса в ООО «Центральное» Никифоровского района. Мощность этого комплекса составит 5,7 тыс. т свинины в год.

Инвестиционные проекты реализуются и в молочном скотоводстве. В 2008 г. построена молочно-товарная ферма на 600 коров в ИП КФХ Бичахчян Инжавинского района. Начаты работы по строительству мегафермы «Шереметьево» на 3,3 тыс. коров в Пичаевском районе. Планируется строительство животноводческих комплексов в ООО «Моршанская земля» на 6000 коров, ООО «Никольское» – на 4800 коров, ООО «Пичаево-Нива» – на 4000 коров.

Проводится реконструкция птицефабрики «Пушкарская». В Инжавинском районе реализуется проект ОАО «Приосколье» по производству мяса бройлеров в объеме 65 тыс. т.

В последнее время активизировалась работа в овцеводстве. Интерес к отрасли проявляют крестьянские (фермерские) хозяйства, в область завезено около 1500 голов племенных овец.

К 2012 г. намечено увеличить производство основных видов сельскохозяйственной продукции в следующих объемах (табл. 1):

Таблица 1

Производство основных видов сельскохозяйственной продукции

Наименование продукции	2012 г.	
	тыс. т	в % к 2007 г.
Зерна (в весе после доработки)	до 3100	в 2 раза
Сахарной свеклы	4500	в 1,7 раза
Масличных культур	355	в 1,5 раза
Картофеля	780	100,6
Овощей	255	113,3
Фруктов и ягод	70	116,7
Скота и птицы (в живом весе)	140	в 1,6 раза
Молока	322	144,6
Рыбы (тонн)	1600	в 1,6 раза

Реализация мероприятий программы позволит обеспечить существенный прирост производства валовой продукции сельского хозяйства и улучшить экономическое положение и финансовое состояние сельскохозяйственных товаропроизводителей.

Начиная с 2000 г., в области взят курс на внедрение ресурсосберегающего земледелия и, соответственно, курс на техническую и технологическую модернизацию сельского хозяйства. За счет всех источников финансирования (инвестиционного, лизинга, собственных средств, средств инвесторов) приобретено техники для новых интенсивных технологий на сумму 3,9 млрд. руб.

С 2000 г. сельскохозяйственными предприятиями всех форм собственности приобретено более 1000 единиц зерноуборочных комбайнов нового поколения (Дон-1500Б, Енисей-Руслан, Класс, Мега, Доминатор, Джон Дир и др.) и около 200 бункерных свеклоуборочных комбайнов (Холмер, Роба и др.).

Работа по техническому перевооружению позволила большинству сельскохозяйственных формирований перейти на интенсивные

технологии в растениеводстве. Среднемесячная заработная плата в сельском хозяйстве области за 8 месяцев 2009 г. составила 9120 руб., что явилось результатом повышения производительности и эффективности труда.

По данным управлений сельского хозяйства администраций районов, среднегодовая потребность сельхозпредприятий области в кадрах специалистов и квалифицированных рабочих на 2007–2010 гг. по основным специальностям отражена в табл. 2.

Таблица 2

Потребность сельхозпредприятий области в кадрах специалистов
и квалифицированных рабочих

Наименование специальности, профессии	Всего, чел.	В т. ч. с высшим образованием
Агрономия	65	45
Зоотехния	35	20
Ветеринария	35	25
Инженеры-механики	80	40
Экономисты	30	30
Энергетики	25	25
Бухгалтеры	60	40
Юристы	15	10
Строители	25	20
По рабочим профессиям: трактористы-машинисты	650	
слесари по ремонту сельхозмашин и оборудования	40	
токари	50	
электромонтеры	35	
электромонтажники по освещению и осветительным сетям	55	

Жизнь и наука неуклонно двигаются вперед. На смену привычным технологиям в производство приходят инновационные, прогрессивные. Для их внедрения и освоения нужны грамотные, подготовленные специалисты и квалифицированные рабочие. К сожалению, в сельском хозяйстве порой практика опережает науку. С

учетом того что сельхозпредприятия приобретают высокопроизводительные современные тракторы, зерноуборочные комбайны, свекловичные комплексы и другие сельхозмашины, необходимо совершенствовать материальную базу учебных заведений. Коренным образом должна измениться подготовка трактористов-машинистов, водителей, рабочих других технических профессий.

Для улучшения положения дел в работе с кадрами законом Тамбовской области № 172-3 от 3.04.2007 г. утверждена областная целевая программа «Развитие сельского хозяйства в Тамбовской области на 2007–2010 гг.», составной частью которой является работа с кадрами. Программой предусмотрено ежегодно проводить учебу по вопросам рыночной экономики специалистов, руководителей сельхозпредприятий, включая сотрудников фермерских хозяйств.

В области разработана и действует программа по обеспечению жильем молодых специалистов, молодых семей с возмещением из федерального и областного бюджетов 70% затрат, связанных со строительством. По этой схеме уже строится и предусматривается вводить для каждой вышеназванной категории жителей не менее 100 квартир (домов) ежегодно.

Основным поставщиком квалифицированных кадров для АПК в Тамбовской области является система аграрного образования. Ее развитие определяется, с одной стороны, интенсивным развитием агропромышленного комплекса региона, с другой – глобальными экономическими переменами, происходящими в стране.

Чтобы решить проблему трудоустройства на селе, основной целью аграрной политики в современных условиях должно стать ускорение темпов роста сельскохозяйственного производства, повышение его конкурентоспособности и привлекательности жизни в сельской местности.

Трудоустройство граждан предполагает проведение специальных мероприятий, способствующих обеспечению занятости и социальной адаптации безработных. Ежегодно в районах области проводится до 80 ярмарок вакансий и учебных рабочих мест. Особое внимание уделяется организации обучению безработных граждан основам малого бизнеса и предпринимательской деятельности, в том числе в сельскохозяйственном производстве. Предусмотрены мероприятия по организации стажировок безработных граждан в возрасте от 18 до 20 лет из числа выпускников учреждений начального и среднего

профессионального образования, ищущих работу впервые, по трудоустройству несовершеннолетних граждан на временные рабочие места в свободное от учебы время, в том числе в сфере сельского хозяйства.

Предусмотрены меры по развитию рынка труда в направлении взаимодействия с образовательными структурами при формировании предложения образовательных услуг, открытии новых специальностей, взаимодействии предприятий и учебных заведений региона в практической подготовке кадрового состава будущих специалистов непосредственно на самих предприятиях. Взаимодействие учреждений профессионального образования с предприятиями и организациями будет обеспечено через создаваемую сеть ресурсных центров профильной подготовки. Реализуется проект по созданию и развитию центров сертификации профессиональной квалификации рабочих кадров по отраслям: строительство, транспорт, сельское хозяйство.

Для повышения уровня жизни населения планируется решение задач по переходу на новые принципы оплаты труда, внедрению отраслевых систем оплаты труда с учетом специфики видов экономической деятельности, обеспечивающих соответствие между качеством труда и уровнем его оплаты.

Проведение активной политики в сфере занятости населения предполагает комплексный подход к повышению качества человеческих ресурсов. Поэтому проекты и мероприятия в данной сфере отражены в разделах программы: «Развитие образования», «Обеспечение эффективной молодежной политики», «Развитие сельскохозяйственного производства». Реализация проектов и мероприятий по развитию рынка труда направлена на повышение уровня занятости населения.

Согласно федеральной целевой программе «Социальное развитие села до 2010 г.», в области кадрового обеспечения сельскохозяйственного производства в регионе запланировано создание минимально необходимой базы для преодоления негативных тенденций в кадровом обеспечении сельскохозяйственного производства. Программа будет способствовать привлечению и закреплению на сельскохозяйственных предприятиях молодых специалистов.

Учитывая объективные трудности в трудоустройстве выпускников, коллективом колледжа разработан комплекс мероприятий по развитию учебного заведения в условиях частного-государственного партнерства на период до 2012 г.

Основные мероприятия направлены на проведение мониторинга и анализа текущих и перспективных потребностей рынка труда и перспектив развития сельского хозяйства Тамбовской области, создание и развитие банка вакансий для выпускников колледжа с целью их трудоустройства и социально-профессиональной адаптации к рынку труда.

Еще одно из приоритетных направлений работы колледжа по трудоустройству выпускников – заключение договоров о целевой (контрактной) подготовке студентов с организациями и предприятиями. Ежегодно колледж заключает до 20 договоров о целевой (контрактной) подготовке.

В колледже действует служба содействия трудоустройству молодых специалистов, которая занимается информационным обеспечением выпускников о наличии вакансий в организациях сельскохозяйственного производства. Информация предоставляется областным управлением сельского хозяйства Тамбовской области и районными центрами занятости населения.

Для повышения конкурентоспособности выпускников колледжа на рынке труда, расширения возможности трудоустройства, приобретения трудовых навыков колледж участвует в программе «Организация временного трудоустройства безработных граждан в возрасте от 18 до 20 лет из числа выпускников учреждений начального и среднего профессионального образования, ищущих работу впервые» («Первое рабочее место»). Для организации временного трудоустройства передана информация о выпускниках колледжа в центры занятости населения Мордовского, Сосновского и Тамбовского районов.

Колледж включился в программу организации стажировок выпускников 2009 г. с целью приобретения опыта работы в соответствии с региональной программой занятости, направленной на снижение напряженности на рынке труда. Временно организовано 11 рабочих мест в соответствии с имеющейся специальностью выпускников. Индивидуальный подход к проблеме трудоустройства

выпускников, полученный ими в процессе стажировки опыт, несомненно, повысят их конкурентоспособность на рынке труда.

Колледж заключает договоры с ведущими сельхозпроизводителями области: ООО «Агрокомплекс «Тамбовский»», ООО «Агрокомплекс «Сосновский»», ОАО «Октябрьское», ООО «Сосновка Агро-Инвест» на предмет прохождения производственного обучения и возможного трудоустройства выпускников.

Договоры о сотрудничестве с работодателями, кроме будущего трудоустройства, позволяют студентам изучать передовую технику и технологию, выполнять дипломные проекты, осуществлять сотрудничество и взаимодействие в сфере профессиональной ориентации и непрерывного профессионального образования.

Сельское хозяйство России обладает значительными производственными возможностями. Его развитие и укрепление, рациональное использование природных, технических и человеческих ресурсов – залог повышения уровня жизни села, экономической самостоятельности регионов, стабильного трудоустройства молодых специалистов на сельскохозяйственном производстве.

РОЛЬ ЦЕНТРА СОДЕЙСТВИЯ ЗАНЯТОСТИ МОЛОДЕЖИ И ТРУДОУСТРОЙСТВУ ВЫПУСКНИКОВ В ОБЕСПЕЧЕНИИ ВОСТРЕБОВАННОСТИ ВЫПУСКНИКОВ ТЕХНИКУМА В УСЛОВИЯХ ОСЛОЖНЕНИЯ ЭКОНОМИЧЕСКОЙ СИТУАЦИИ НА РЫНКЕ ТРУДА

С. Ю. Прохоров, С. В. Прохорова

*ФГОУ СПО «Тульский государственный
коммунально-строительный техникум», г. Тула*

prorab@tula.net

Образование и рынок труда – самая горячая тема последних лет. Как добиться того, чтобы обе эти системы развивались гармонично и слаженно, чтобы образовательные учреждения выпускали именно тех

специалистов в количественном и качественном отношении, которые востребованы экономикой и способны дать толчок ее развитию?

Действительно ли работодатели всегда правы и система профессионального образования должна безоговорочно выполнять их заказ? Действительно ли свободное трудоустройство выпускников – это их личная проблема, полностью отвечающая реалиям рыночной экономики? В чем выражается социальное партнерство работодателей, образовательных учреждений, административных структур региона?

На эти и многие другие вопросы пытается ответить в своей работе центр содействия занятости молодежи и трудоустройству выпускников (ЦСЗМ и ТВ) Тульского государственного коммунально-строительного техникума. Центр создан по инициативе директора техникума С. Ю. Прохорова в 2001 г., и сегодня уже можно заявить, что работа по обозначенным проблемам ведется системно, расширяясь по направлениям и углубляясь по уровню решения проблем.

Основные направления работы центра:

- информирование абитуриентов и их родителей на «Днях открытых дверей» о социальном партнерстве техникума и отраслевого рынка труда, реальном трудоустройстве выпускников;
- анализ направлений муниципальными образованиями региона абитуриентов на целевую (контрактную) форму обучения;
- формирование, ведение, анализ базы данных о вакансиях работодателей;
- ведение факультативного курса «Выпускник в условиях рынка», освоение студентами написания резюме;
- ведение Интернет-сайта ЦСЗМиТВ техникума;
- консультативная работа со студентами по вопросам самопрезентации, профориентации и информирования о состоянии рынка труда;
- организация ярмарок выпускников, ярмарок вакансий, дней карьеры и презентаций компаний;
- организация временной занятости студентов;
- участие в федеральных, региональных и муниципальных отраслевых форумах, выставках, ярмарках;
- разработка целевых имиджевых рекламных материалов о специальностях совместно с социальными партнерами;
- мониторинг карьерного роста выпускников, сбор информации о династиях – выпускниках техникума;

- заключение договоров о сотрудничестве с предприятиями и организациями – работодателями студентов и выпускников;
- организация и проведение совместных с предприятиями мероприятий, посвященных российским и отраслевым праздникам;
- проведение конференций по итогам практик и стажировок с приглашением представителей предприятий и организаций;
- организация и проведение конкурсов профессионального мастерства с привлечением потенциальных работодателей;
- взаимодействие с органами исполнительной власти, органами по труду и занятости населения, общественными организациями и объединениями работодателей;
- обмен информацией о вакансиях и резюме с органами по труду и занятости населения;
- участие в мероприятиях по содействию трудоустройству выпускников техникума и других образовательных учреждений, организованных органами исполнительной власти и органами по труду и занятости населения;
- участие в распределенной информационной системе поддержки трудоустройства молодых специалистов;
- участие в работе ежегодной Всероссийской научно-практической Интернет-конференции «Спрос и предложение на рынке труда и рынке образовательных услуг в регионах России»;
- информирование и консультирование студентов и выпускников через сайт Межрегионального координационно-аналитического центра по проблемам трудоустройства и адаптации к рынку труда выпускников учреждений профессионального образования (МЦПТ) МГТУ им. Н. Э. Баумана;
- сотрудничество с региональным центром трудоустройства выпускников;
- разработка собственных методических материалов по вопросам содействия трудоустройству выпускников.

Главная задача центра – социальная и профессиональная адаптация выпускников на рынке труда, обеспечение условий для успешного карьерного старта молодежи. Для решения этой задачи в техникуме введена факультативная дисциплина «Выпускник в условиях рынка» объемом 32 часа, благодаря которой студенты выпускных групп приобретают знания о состоянии и перспективах

развития рынка труда Тульской области, вырабатывают умения и навыки определять наиболее широкий круг работодателей, используют все формы самопрезентации, проходят тренинги по собеседованию с работодателем, участвуют в ярмарках вакансий. Для успешного усвоения этих тем для студентов создано электронное учебное пособие «Технология эффективного трудоустройства».

На ярмарки выпускников мы традиционно приглашаем всех работодателей строительного и жилищно-коммунального комплекса г. Тулы и Тульской области. Очередные ярмарки прошли в техникуме в январе – феврале 2009 г. Предприятия, принимающие участие в ярмарках выпускников (ОАО «Тулачермет», Скуратовское СМУ ПЖХ, ООО «Ремстройсервис», ООО «Налмовент», ОАО «Тулжелдормаш», ОАО АК «Туламашзавод», ОАО «Жилхоз» Зареченского района г. Тулы, ОАО «Жилхоз» Привокзального района г. Тулы, ОАО «Жилхоз» Советского района г. Тулы, ООО «Проектно-сметное бюро “Тульское”», МП «Советское» ПЖКХ, ОАО «Управляющая компания г. Тулы по ЖКУ», МУП «Тулгорэлектротранс», МП «Дормостстрой», ГУП ТО «Проектная контора», ООО «Дорожно-строительная компания», ОАО «Институт “Тульский Промстройпроект”», ООО «Тулспецдорстрой», Ленинское ДРСУ ГУП ТО «Тулавтодор», ООО «Стройбытсервис», ЗАО «Тулатеплосеть», ООО «Гарант-Тула», ООО «Совделстрой», МУП «Комбинат спецобслуживания населения», ГУП «КБП», ОАО «Тульский завод “Арсенал”», ФГУП «Институт “Тулапроект”», ООО «МашГео», ТЦ ГМГС и ВО «Тулагеомониторинг», ЗАО «ТулаТИСИЗ», ООО «Спецгеологоразведка», ООО «Агроводхозпроект», ООО «Тульская геологоразведочная партия», ОАО «Тулаэнергосетьпроект», ОАО «Тульское НИГП», ООО ПТГТИАЗФ «Землемер», ОАО «Тульское землепредприятие», ООО «Тепложилстрой», ООО «Энерго-СтройПроект», ООО «Теплогидроизоляция», ЗАО «Этон-Энергетик», ООО «АСКОН-ЦЕНТР», ФГУП «Машиностроительный завод “Штамп” им. Б. Л. Ванникова», ФГУП «Тульское предприятие вычислительной техники и информатики», ЗАО «Тулагоргаз», ООО «ПКФ “Автоматика”», ОАО «АК ЦНИИСУ», ОАО «ИВЦ ЖКХ», Управление «Роснедвижимость» по Тульской области, Веневский территориальный отдел, Щекинский территориальный отдел, ФГУ «Земельно-кадастровая палата» по Тульской области, ЗАО «Ремстрой-СБ», ООО «ТПЗ-Строитель», ООО «Интерьерстрой», ООО

«Интердорстрой») строят кадровую политику продуманно, оценивая среднесрочную перспективу своего развития.

Для реализации задач по адаптации выпускников к рынку труда в техникуме ежегодно проводятся следующие мероприятия:

- недели по специальностям, в рамках которых организуются встречи студентов с представителями предприятий-работодателей;
- региональный конкурс «Лучший выпускник года», организованный по инициативе ООО «Работа для вас» (г. Тула) и Тульского медиа-клуба «Территория персонала».

Победителями конкурса «Лучший выпускник года» в номинации «Среднее профессиональное образование» из года в год становятся наши выпускники: Маргарита Кузьмина (специальность «Экономика и бухгалтер в строительстве», 2007 г.), Максим Игнатов (специальность «Строительство и эксплуатация зданий и сооружений», 2008 г. Татьяна Леонова (специальность «Строительство и эксплуатация зданий и сооружений», 2009 г.).

Особо выделить среди социальных партнеров хочется службу занятости населения по Тульской области (руководитель О. Г. Хамешина) и ГУ «Центр занятости населения г. Тула» (руководитель Л. В. Капралова), сотрудничество с которыми носит регулярный и продуктивный характер. 29 октября 2008 г. техникум принимал участие в совещании, организованном службой занятости населения Тульской области совместно с социальными партнерами: департаментами образования и труда; управлениями, комитетами, отделами образования городов и районов; учебными заведениями начального, среднего и высшего профессионального образования Тульской области; центрами содействия занятости учащейся молодежи и трудоустройству выпускников профессиональных учебных заведений; муниципальными образовательными учреждениями Тульской области, созданными для социального обслуживания населения Тульского региона «Об организации работы по профессиональной ориентации учащихся старших классов общеобразовательных школ на профессии, востребованные на рынке труда Тульской области».

На совещании было отмечено, что проблемы занятости населения, в том числе и молодежи, находятся в прямой зависимости от социально-экономической ситуации в регионе и от ее влияния на рынок труда.

В связи с этим участие в формировании трудовых ресурсов Тульской области и ориентация молодежи на получение востребованных на рынке труда рабочих профессий в учреждениях начального и среднего профессионального образования является одной из основных задач. Гарантом эффективности данной работы является конструктивное взаимодействие социальных партнеров. Цель подобного взаимодействия – формирование единых подходов к организации и проведению профориентационной работы, социальной адаптации молодежи на рынке труда.

Комплекс профориентационных мероприятий, реализуемых социальными партнерами, разнообразен. Это лекции, беседы, уроки профориентации, встречи с представителями трудовых династий, экскурсии на предприятия, ярмарки учебных и рабочих мест. Активно издаются и распространяются информационно-справочные материалы, организуется обсуждение в средствах массовой информации вопросов состояния и перспектив развития регионального рынка труда, рынка образовательных услуг.

Решению проблем профессионального становления молодежи способствует деятельность Координационного совета по профессиональному образованию, прогнозированию и координации подготовки квалифицированных рабочих кадров и специалистов в Тульской области.

Служба занятости населения на договорной основе предоставляет центру содействия занятости молодежи и трудоустройству выпускников техникума:

- информацию о вакансиях, имеющихся на рынке труда Тульской области; консультационно-справочные материалы по курсу «Основы поиска работы»;
- курсы лекций, включающие темы о положении и перспективах развития регионального рынка труда; правах и обязанностях граждан в сфере занятости; возможностях приобретения в системе курсового обучения дополнительных профессий;
- групповые занятия в центрах занятости населения для проведения социальной адаптации выпускников на рынке труда, ознакомления с деятельностью службы занятости населения;
- оказывает содействие выпускникам, испытывающим затруднения в трудоустройстве;

• студенты техникума посещают ярмарки рабочих мест, которые проводит служба занятости населения, где можно не только найти вакансии по специальности и получить возможность пройти собеседование с работодателем, но и разместить сведения о себе в банке данных кадровых агентств, а также пройти тестирование по профориентации.

Сложившаяся система профориентационной работы с учащейся молодежью требует постоянного внимания, дальнейшего развития, выработки современных технологий партнерства.

Результаты работы центра содействия занятости молодежи и трудоустройству выпускников техникума выражаются не только в высоких цифрах трудоустройства выпускников (по итогам 2009 г. – 65%), но и в признании наших наработок на Всероссийских форумах. В октябре 2008 г. техникум принял участие в Пятой Всероссийской научно-технической Интернет-конференции «Спрос и предложение на рынке труда и рынке образовательных услуг в регионах России».

Расширение профессиональных навыков студентов для повышения их социальной адаптации на рынке труда осуществляется во время прохождения технологической и преддипломной практик, которые проводятся на предприятиях г. Тулы и Тульской области. По итогам технологической практики студентам ТГКСТ присваивается разряд

(в основном от второго до четвертого) по следующим профессиям:

- каменщики, плотники, маляры-штукатуры (специальность «Строительство и эксплуатация зданий и сооружений»);

- монтеры пути, дорожные рабочие, арматурщики, бетонщики (специальность «Строительство и эксплуатация городских путей сообщения»);

- слесарь, монтажник, аппаратчик химводоочистки (специальность «Теплоснабжение и теплотехническое оборудование»);

- лаборант, гидролог, геодезист, оператор радиоволнового зондирования (специальность «Гидрогеология и инженерная геология»).

Такое разнообразие рабочих специальностей и получение квалификации «Техник» позволяют нашим студентам успешно устраиваться на работу по специальности.

В рамках производственных практик организуются и с успехом работают строительные отряды. Работа студентов в строительных

отрядах вырабатывает организаторские качества, навыки трудовых отношений в коллективе, выявляет лидерские способности, что позволяет в дальнейшем при поиске работе претендовать на руководство первичным производственным подразделением.

В рыночной экономике профессиональное образование должно быть ориентировано на конкретных заказчиков кадров. Однако формирование системы связей между образованием и производством в условиях рыночной экономики остается одной из наиболее сложных проблем профессионального образования.

Обучение и дальнейшее трудоустройство в идеальном варианте должно осуществляться на базе целевой контрактной подготовки, когда предприятие не только направляет абитуриента на обучение по конкретной специальности, но и гарантирует этому студенту прохождение практик и дальнейшее трудоустройство, оплачивает обучение данного студента и выплачивает ему стипендию. К примеру, предприятие ООО «Спецгеологоразведка» (генеральный директор В. В. Зубченко), заинтересованное в наших выпускниках специальности «Гидрогеология и инженерная геология», в течение всего периода обучения студентов отслеживает успехи в обучении, принимает на практику, выплачивает заработную плату и именную стипендию (студенты И. Скороход, Д. Федоров, Е. Захарова, Гордеева, В. Максакова), а по окончании обучения принимает на работу на должность техника-геолога.

В рамках обмена опытом с центрами содействия трудоустройству выпускников других регионов России техникум принял участие в Межрегиональной конференции «Развитие системы стратегического партнерства как фактор эффективного взаимодействия вузов с рынком труда. Роль вузовских центров содействия трудоустройству выпускников», которая проходила в Нижнем Новгороде 26–27 сентября 2008 г. на базе Нижегородского государственного университета им. Н. И. Лобачевского. В решении конференции отмечено: «Разработать нормативно-правовую базу деятельности региональных ЦСТВ и включения в систему содействия трудоустройству выпускников служб (центров) содействия трудоустройству выпускников учреждений начального и среднего профессионального образования».

В этих условиях центр содействия занятости молодежи и трудоустройству выпускников ТКСТ мог бы поделиться

наработанным опытом с теми учреждениями, которые еще не имеют аналогичных структур. Будущее России будет внушать оптимизм, если каждый молодой специалист будет востребован, найдет свою профессиональную дорогу.

ТРУДОВАЯ КАРЬЕРА МОЛОДЕЖИ В СОВРЕМЕННЫХ УСЛОВИЯХ

С. Е. Пузырёв, Г. Ф. Ренёва

*АУ ДПО «Институт профессионального образования и исследования
рынка труда», г. Ханты-Мансийск*

cirt07@mail.ru

Построение трудовой карьеры в условиях сложной экономической ситуации требует определенных навыков поведения на рынке труда. Реализация личности как профессионала напрямую связана с социальным, профессиональным, жизненным опытом. В связи с этим все большую актуальность приобретает проблема занятости молодежи, в частности, поиск выпускниками первого рабочего места по окончании учреждений профессионального образования.

Первичное трудоустройство является главным адаптационным ресурсом, позволяющим молодежи приспособиваться к современным условиям жизнедеятельности. Поэтому изучение процесса первичного трудоустройства выпускников после завершения обучения, выявление объективных и субъективных факторов, влияющих на поведение молодежи в условиях этого процесса, становятся актуальными для планирования мероприятий, направленных на содействие в трудоустройстве молодежи Ханты-Мансийского автономного округа – Югры.

Анализ ситуации, складывающейся на молодежном рынке труда, позволил зафиксировать тенденции, характерные для нестабильного периода экономики государства. Среди них наиболее явно выраженными являются:

- рост уровня и продолжительности молодежной безработицы;
- отказ более половины выпускников учреждений профессионального образования от работы по профессии, полученной в образовательном учреждении, в силу различных причин;
- жесткая ориентация работодателей на внешний (по отношению к организации) рынок труда, проявляющийся в нежелании формировать логичную для своей производственной деятельности кадровую политику, участвовать в развитии (обучении) персонала и вкладывать инвестиции в трудовые ресурсы (хотя бы для себя).

На фоне развития указанных тенденций наблюдаются снижение экономической активности молодежи и рост стихийных процессов ее занятости, что сказывается на развитии кадрового потенциала региона. Отсутствие условий для формирования производственного опыта молодежи и необходимого стажа работы по специальности резко снижают ее конкурентоспособность. Молодежь нередко первой попадает под сокращение при реорганизации предприятий или становится безработной сразу же после окончания учебного заведения.

В январе 2009 г. центр изучения рынка труда (с сентября 2009 г. – Институт профессионального образования и исследования рынка труда) провел социологический опрос молодежи в возрасте от 19 до 25 лет, проживающей на территории Ханты-Мансийского автономного округа – Югры. Исследование позволило зафиксировать некоторые результаты трудовой карьеры выпускников учреждений профессионального образования и мотивы их поведения на рынке труда в течение первых пяти лет после окончания учебного заведения профессионального образования.

Методом телефонного интервью были опрошены 339 респондентов по случайной выборке. Среди них 176 юношей и 163 девушки, в возрасте от 19 до 25 лет, проживающих в городах Сургут, Нижневартовск, Ханты-Мансийск, Нягань, Междуреченский, Урай, Покачи, Приобье, Мегион, Радужный, Нижневартовском, Советском и Белоярском районах.

По возрасту респонденты распределились: 14% – 19 лет, 18% – 20 лет, 20% – 21 год, 19% – 22 года, 12% – 23 года, 12% – 24 года, 5% – 25 лет.

По социальному статусу: 53% – рабочие, 43% – служащие и 3% респондентов не смогли определить свой социальный статус. Из числа опрошенных 9% не имеют профессионального образования. Из всех респондентов, имеющих профессиональное образование, 52% имеют начальное, 19% – среднее и 18% – высшее профессиональное образование; 1% окончили краткосрочные курсы.

В ходе исследования были опрошены представители 59 профессий и специальностей, из них 24% опрошенных не имеют в данный момент работу.

Из числа работающих 75% уже получили профессиональное образование, но и из числа не имеющих профессионального образования 87% респондентов также работают; 65% респондентов, не

имеющих профессионального образования, получают его в настоящий момент; 3% – продолжают обучение, но не работают, 32% – не учатся и не планируют учиться. Нежелание получать профессиональное образование объясняют финансовой обеспеченностью и независимостью жизненного благополучия от образования.

Отсутствие трудового (жизненного) опыта сказывается на перспективе трудоустройства. Шанс трудоустроиться растет прямо пропорционально возрасту. Так, среди 19–20-летних почти половина респондентов не имеют работы, а среди 25-летних доля трудоустроенных возрастает до 89%.

Продолжительность безработицы незанятых респондентов составила: до года – 42%; более года – 9%; от двух до трех лет – 18%.

Анализ данных исследования показывает, что гендерные факторы не влияют на трудоустройство выпускников. Практически равное количество молодых людей и девушек распределилось между занятыми и незанятыми выпускниками. Как показывает статистика, шансы молодежи при трудоустройстве повышает уровень образования. В частности, треть респондентов с начальным профессиональным образованием не имеет работы, тогда как со средним и высшим безработных лишь 15%.

Возможно, это преимущество дает возраст выпускника. Учитывая, что обучение в вузе продолжительнее, чем в учреждении НПО и СПО, период этапа социализации длиннее, а процесс формирования инструментальных ценностей намного эффективнее. Однако можно сделать вывод, что уровень образования, влияя на общее трудоустройство, не сказывается в значительной степени на трудоустройстве по профессии.

Работают по полученной профессии/специальности:

НПО – 41%, СПО – 50%, ВПО – 47%;

не работают по полученной профессии/специальности:

НПО – 42%, СПО – 42%, ВПО – 50%.

Причины, по которым выпускники не трудоустраиваются по полученной профессии, разные, но большинство не работает в силу невозможности трудоустройства (их доля составила 43% от числа работающих по профессии), 20% респондентов отмечают, что ошиблись в выборе профессии, 22% – получили более выгодные предложения, не связанные с приобретенной профессией (что

подтверждает непривлекательность выбранной профессии), 9% – нашли более высокооплачиваемую работу.

В отношении мотивации отказа от профессии складываются тенденции относительно места жительства: проживающие в крупных городах (Сургут, Нижневартовск, Ханты-Мансийск, Нефтеюганск) отказываются от работы по полученной профессии/специальности по причине недостаточной оплаты; в сельской местности респонденты чаще это объясняют тем, что не смогли найти работу по специальности.

Из числа опрошенных респондентов, получивших профессиональное образование, отказ от работы по полученной профессии мотивировали тем, что ошиблись в выборе (от 6% в Урае до 64% в Советском).

Выбор профессии – важный шаг в трудовой карьере молодежи. Каковы основные мотивы выбора и в какой степени они влияют на занятость молодежи после обучения?

Среди ответов на вопрос о мотивах выбора профессии превалирует «Единственно возможная в сложившихся обстоятельствах» – 28%. Соответствие способностям и расширенная возможность трудоустройства – отметили соответственно 23 и 23% опрошенных. Престиж профессии как мотивационный фактор проявился в 11% случаях, 7% респондентов отметили, что профессия просто нравится, 3% опрошенной молодежи выбрали профессию по совету родителей. Высокооплачиваемость и возможность подработать привлекли лишь по 2% молодежи. Территориальную близость работы от дома отметили 1% респондентов.

Доступность получения профессионального образования остается ведущим фактором рассогласования спроса и предложения на рынке труда автономного округа. Сегодня около трети молодых людей не могут получить привлекательную для себя профессию в силу ряда субъективных факторов.

Выбор профессии по «душе» является наиболее значимым фактором для построения дальнейшей трудовой карьеры молодежи. При этом правильная ориентация на возможности профессии, самооценка и ориентация на престижность только усиливают перспективу последующего трудоустройства по полученной профессии, помогают выжить и добиться успеха на рынке труда. Безусловно, эти ведущие факторы необходимо обоснованно применять в профессиональной ориентации молодежи, особенно при проведении

профконсультаций, когда усиление одного фактора (допустим, престижность) без учета другого (например, самооценка) приведет к неправильному выбору профессии и, соответственно, к разочарованию в дальнейшем.

В подтверждение этого из числа респондентов, которые получили ту профессию, что нравилась, треть не работают; те, кто считали, что всегда можно найти работу, – также треть безработных; кто считал, что, получая выбранную профессию, всегда можно подработать, – 60% вообще не нашли работы; из той части молодежи, которая выбрала профессию в соответствии со своими способностями, смогли найти работу немногим более половины; из желающих работать недалеко от дома лишь половина нашла вакансии; 57% получивших престижную, на их взгляд, профессию не смогли трудоустроиться, равно как и те, кто учились по совету родителей. Максимальное значение неработающих оказалось в группе молодежи, получившей профессию как единственно возможную в сложившихся обстоятельствах, – 73%, что неудивительно, ввиду формализованного и ситуационного подхода к выбору профессии.

Анализ мотива выбора профессии показал, что:

- 58% инженеров и 63% юристов считают свою профессию престижной;
- для 50% педагогов, 21% слесарей по ремонту автомобилей, 40% автомехаников, 62% электромонтеров, 53% газосварщиков и 30% продавцов полученная профессия является единственно возможной;
- 50% опрошенных программистов считают, что эта профессия соответствует их способностям;
- 30% менеджеров, 40% автомехаников, 42% слесарей по ремонту автомобилей, 27% операторов ЭВМ выбрали эту профессию, так как считали, что всегда смогут найти работу.

Вариант ответа «Единственно возможная в сложившихся обстоятельствах профессия» является наиболее распространенным среди молодежи с начальным профессиональным образованием, так как молодые люди выбирают образовательное учреждение, руководствуясь, прежде всего, его наличием в населенном пункте или в непосредственной близости от места жительства.

По мнению большинства респондентов, перспективы трудоустройства по профессии после получения образования достаточно благоприятные. Так, чуть менее половины считают, что

просто необходимо приложить усилия в поиске работы, а 33% соглашаются с необходимостью протекции. Только 19% опрошенных признают невозможность первичного трудоустройства по профессии.

При этом из тех, кто считает первичное трудоустройство возможным, 20% не имеют работы, а 39% не работают по профессии (из них только 11% не работают по уважительной причине, т. к. находятся в декретном отпуске). Из числа респондентов, согласившихся с необходимостью протекционизма при первичном трудоустройстве по профессии, чуть менее половины не работает по избранной профессии.

А из тех респондентов, кто уверен, что трудоустройство по окончании учебного заведения невозможно, почти все не работают по избранной профессии.

Таким образом, анализ практического опыта молодежи Югры в первичном трудоустройстве позволяет сделать следующие выводы:

1. В автономном округе сформированы социально-экономические условия, обеспечивающие большей части молодежи выбор и получение привлекательной профессии.

2. Привлекательная профессия дает возможность более 70% молодежи осуществить первичное трудоустройство по профессии, полученной в учреждении профессионального образования.

3. В силу различных мотивационных установок только половина выпускников учреждений профессионального образования в течение пяти лет сохраняет приверженность к полученной профессии.

4. Четверть выпускников учреждений профессионального образования в силу различных причин не имеет работы.

5. Более 80% молодежи считают, что в округе можно трудоустроиться по профессии после окончания обучения.

6. 91% молодежи имеет профессиональное образование. Оставшаяся часть получает или планирует его получить в ближайшее время, связывая его наличие с жизненным благополучием.

МОНИТОРИНГ ТЕКУЩИХ И ПЕРСПЕКТИВНЫХ ПОТРЕБНОСТЕЙ РЕГИОНАЛЬНОГО РЫНКА ТРУДА ТАМБОВСКОЙ ОБЛАСТИ В ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫХ УСЛУГАХ ДОПОЛНИТЕЛЬНОГО ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ

А. М. Рубанов, Н. В. Молоткова, В. Ф. Калинин

*ГОУ ВПО «Тамбовский государственный технический университет»,
г. Тамбов*

amrubanov@yandex.ru, nmolotkova@list.ru, kalinin@tstu.ru

В условиях рыночной экономики учебное заведение работает одновременно на двух рынках. Вуз предоставляет обществу образовательные услуги определенного вида, потребителями которых являются как студенты, так и другие категории обучаемых, и в то же время – результаты своей деятельности на рынке труда, потребителями которых являются предприятия и организации различных отраслей экономики [5]. Действуя одновременно на двух связанных и взаимозависимых рынках – рынке образовательных услуг и рынке труда, вуз тем не менее имеет один продукт, с которым он выходит на оба эти рынка. Все исследователи сходятся на том, что основным продуктом деятельности вуза являются образовательные услуги, в основе которых образовательные программы, разрабатываемые вузом для удовлетворения потребности в профессиональной подготовке или переподготовке, – т. е. достижении определенного социального эффекта.

Этот продукт своей деятельности вуз предлагает на рынке образовательных услуг, и с ним же он выходит на рынок труда, но опосредованно, через своих выпускников, которые в результате потребления образовательных услуг вуза приобрели знания, умения и навыки, характеризующие качество их рабочей силы, которую они продают предприятиям-работодателям.

Вуз заинтересован в том, чтобы его образовательные программы как можно полнее соответствовали требованиям рынка труда, а выпускники эти программы усваивали. Поэтому вуз заинтересован в изучении целевого рынка труда. Именно рынок труда определяет основные стандарты качества образования в виде изменения спроса на тех или иных специалистов, уточнения знаний и умений, которыми

должны обладать претенденты на определенные вакансии. В свою очередь, перспектива трудоустройства является важным мотивом, обуславливающим выбор образовательных услуг потребителем. Следовательно, достоверная информация о рынке труда, предоставляемая вузом покупателям его образовательных услуг, может увеличить спрос на те продукты, которые повышают возможность успешного трудоустройства в будущем. Сказанное приводит к мысли о необходимости регулярного мониторинга постоянно меняющейся ситуации на рынке труда и рынке образовательных услуг.

Мониторинг – систематический сбор и обработка информации, которая может быть использована для улучшения процесса принятия решения, а также, косвенно, для информирования общественности или прямо как инструмент обратной связи для осуществления проектов, оценки программ или выработки политики [1]. Он несет одну или более из трех организационных функций:

- выявляет состояние критических или находящихся в состоянии изменения явлений окружающей среды, в отношении которых будет выработан курс действий на будущее;
- устанавливает отношения со своим окружением, обеспечивая обратную связь в отношении предыдущих удач и неудач определенной политики или программ;
- устанавливает соответствия правилам и контрактным обязательствам.

Мониторинг – в широком смысле – специально организованное, систематическое наблюдение за состоянием объектов, явлений, процессов с целью их оценки, контроля или прогноза [2].

Например, в рамках технологии предоставления образовательных услуг дополнительного профессионального образования (ДПО) это мониторинг спроса на образовательные услуги ДПО и одновременно мониторинг качества оказания образовательных услуг (в этом случае по результатам мониторинга определяют, насколько преподаватели соответствуют ожиданиям слушателей, как они могут реализовать то содержание, которое заложено в программу переподготовки, как ведутся занятия, насколько хорошо отработан контакт со слушателями).

Для взаимодействия с внешней средой применяется мониторинг прогнозирования социально-экономического развития региона,

мониторинг запросов потребителей, мониторинг как изучение потребительских предпочтений рынка, определение перспектив развития. Во всех случаях объектом воздействия является внешняя среда.

А вот задача мониторинга управления – это уяснить, насколько оперативно выполняются полномочия, насколько ответственно осуществляется реакция на возникающие потребности. Мониторинг в управлении внутренний, если планировать и не отслеживать результат, насколько хорошо эти планы выполняются, вряд ли можно добиться высоких результатов.

В целом регулярно проводимый мониторинг носит системный характер и лежит в основе прогнозирования текущих и перспективных потребностей регионального рынка труда.

Прогнозирование – опережающее отражение будущего, вид познавательной деятельности, направленный на определение тенденций динамики конкретного объекта или события на основе анализа его состояния в прошлом и настоящем. В процессе анализа проводится анкетирование потребителей, осуществляется сегментирование рынка и позиционирование образовательных услуг.

Предпочтения потребителей образовательных услуг регулярно меняются. То, что раньше казалось лучшим, теряет для них привлекательность. Поэтому важно постоянно владеть полной и достоверной информацией. Проводя анкетирование, можно стать ближе к потребностям своих клиентов.

Анкетирование – это маркетинговое исследование путем письменного или проводимого в иной форме (например, телефонного) опроса. Его возможности безграничны. Проводя анкетирование, можно получить точный портрет целевой аудитории, возрастные и социальные характеристики, ее предпочтения и пожелания. Узнать мнение клиентов о предоставляемых им образовательных услугах. И, в конце концов, получить объективную оценку положения обучающей организации на рынке образовательных услуг.

По мнению Ф. Котлера [4], рынок состоит из всех потенциальных потребителей, имеющих частные нужды или желания, готовых их удовлетворить и способных оплатить такое удовлетворение. Основа рыночной практики – способность идентифицировать потребителя или клиента, способность адаптироваться к точке зрения потребителя.

Рынок, как правило, образует группы потребителей с совершенно различными нуждами и желаниями [3]. Каждая такая группа – определенный сегмент рынка с отличающимися характеристиками потребителей. Процесс деления рынка на такие группы называется «сегментацией», или «целевым маркетингом».

В определенном смысле сегментация – стратегия, используемая продавцом для концентрации и, следовательно, оптимизации использования своих ресурсов на рынке. С другой стороны это ряд процедур, используемых продавцами для сегментирования рынка.

Одна из таких процедур – позиционирование (от нем. position; фр. position; лат. position (positionis – положение, состояние)) (в рекламе) – формирование образа торговой марки в сознании целевой аудитории таким образом, чтобы она как можно более выгодно отличалась от марок конкурентов, для чего используются как реальные, так и привнесенные, разработанные на основе маркетинговых исследований, характеристики товаров или услуг [6]. Позиционирование осуществляется как процедура по ориентации интересов и ожиданий потребителей на восприятие и идентификацию, а также закрепление и усиление позитивного имиджа различных торговых марок, услуг, компаний, институтов, общественных и политических деятелей. В дальнейшем первоначальный эффект закрепляется посредством распространения информации с помощью средств массовых коммуникаций (ТВ, радио, пресса, Интернет и пр.) и максимально широкого охвата аудитории в ходе PR-кампаний и маркетинговых операций, связанных с сегментированием рынка сбыта и потребления.

Практическое позиционирование – установление того, чем предлагаемые товары и услуги отличаются от аналогичных товаров и услуг конкурентов. Процесс позиционирования был разработан для того, чтобы наиболее эффективно использовать процесс сегментации [3].

Целевой маркетинг (сегментация) состоит в выборе сегментов, наилучшим образом удовлетворяющих нужды фирмы.

Анкетирование потребителей, сегментирование рынка и позиционирование образовательных услуг – этапы формирования потребностей и предложений на рынке образовательных услуг ДПО.

Технология предоставления образовательных услуг ДПО в качестве начальной стадии предполагает мониторинг спроса на образовательные услуги ДПО. Алгоритм исследования потребностей в

образовательных услугах ДПО на региональном уровне включает следующие этапы:

1.1. Мониторинг и прогнозирование социально-экономического развития региона.

1.2. Выявление приоритетных направлений формирования стратегии развития региона.

1.3. Экспертная оценка развития отдельных отраслей народного хозяйства в регионе.

1.4. Определение перспективных направлений и динамики развития основных отраслей региональной экономики.

1.5. Анализ структуры отрасли с позиций:

- институциональной организации;
- взаимодействия различных форм собственности;
- специфики интеграционных процессов;
- кадрового обеспечения.

1.6. Разработка модели формирования перспективных потребностей на рынке труда (с учетом региональной отраслевой специфики).

1.7. Анализ требований к уровню профессиональной компетентности специалистов с учетом:

- отраслевой специфики;
- требований рынка труда;
- требований личности.

1.8. Определение системы требований к качеству образовательных услуг ДПО.

Действующая в России система ДПО в ходе проводимых в стране реформ трансформируется с учетом рыночных механизмов, организационно перестраивается с целью приближения к потребностям региональных рынков труда, структурируется в соответствии с реальными возможностями использования инновационного потенциала образовательных организаций.

Продуктом ДПО является образовательная услуга – система знаний, информации, умений и навыков, которые используются для удовлетворения многоликих потребностей человека, общества и государства. Каковы же критерии оценки ДПО со стороны обучаемого, образовательной организации, работодателя и в чем их отличия? И те и другие ощущают потребность в более высокой квалификации и развитии профессиональных компетенций.

Одним из способов ответить на поставленные вопросы является анкетирование представителей всех сторон, заинтересованных в результатах ДПО, что и было сделано в 2007–2008 гг., для чего проведен опрос 46 работодателей – представителей предприятий различных форм собственности Тамбова и Тамбовской области. Опрос проводился среди участников круглого стола ТТПП, на встречах промышленников и предпринимателей Тамбовской области, среди выпускников Президентской программы. Одновременно опрашивались слушатели, выбравшие для переподготовки МРЦПК ТГТУ, причем отдельно было опрошено 287 поступающих и 205 выпускников. Для участников опроса были разработаны три вида анкет, по количеству категорий опрашиваемых. Такой подход обеспечил всестороннюю оценку предоставляемых услуг ДПО с позиций всех заинтересованных лиц: работодателей, потенциальных потребителей образовательных услуг ДПО и слушателей, получивших эти услуги.

Представляем более подробно результаты анкетирования на основе анкеты потенциального заказчика услуг дополнительного профессионального образования, использованной при проведении опросов работодателей.

Цель анкетирования: оценка реально сложившейся ситуации и определения перспективных потребностей в программах профессиональной переподготовки и повышения квалификации специалистов региона. Определение потребительских критериев качества образовательных услуг дополнительного профессионального образования различными организациями, формирование портрета потребителя образовательных услуг ДПО, формирование требований к новым образовательным услугам.

Первые пять пунктов анкеты содержат вопросы, ответы на которые характеризуют самих опрашиваемых, предприятия, которые они представляют, и их роль в организации переподготовки сотрудников.

Основную часть опрошенных (79%) составили руководители различного уровня и их заместители. Среди остальных (21%), заполнивших пункты «специалист» и «иной», – ведущие инженеры, старшие и ведущие менеджеры, из чего можно сделать вывод, что проблемой формирования человеческого ресурса на предприятиях

занимаются как топ-менеджеры, так и специалисты других уровней, курирующие вопросы развития кадрового потенциала.

Согласно ответу на второй вопрос анкеты, в опросе приняли участие представители практически всех форм собственности, за исключением индивидуальных предпринимателей, 60% респондентов представляли общества с ограниченной ответственностью, 22% – открытые акционерные общества и еще по 9% – закрытые акционерные общества и государственные или муниципальные предприятия. Индивидуальные предприниматели и предприятия участия в анкетировании не принимали, так как они представляют обычно малочисленные коллективы и вопросами повышения квалификации направлены не занимаются.

Анализируя общую численность работников предприятий опрошенных респондентов, можно сделать вывод, что в настоящем исследовании отражены интересы как малого и среднего, так и крупного бизнеса: 15% опрошенных представляли предприятия с численностью работников до 15 чел., по 24% – от 15 до 50 чел. и от 100 до 500 чел., 20% – от 50 до 100 чел. и 17% респондентов – предприятия с численностью работающих свыше 500 чел.

Профиль предприятий опрошенных респондентов по отраслям распределился следующим образом: торговля – 17%, производство продуктов питания и сельскохозяйственной продукции – 15%, строительство – 13%, производство индустриальной продукции – 13%, производство промышленных товаров народного потребления – 11%, финансы, кредит, страхование – 9%, образование – 7%, сельское хозяйство – 4%, по 2% связь, общественное питание, здравоохранение и социальное обеспечение, наука и научное обслуживание, а также предприятия иных профилей.

Вопрос анкеты о степени участия опрошенных в обучении сотрудников показал, что в 42% случаев респонденты непосредственно принимают решение о необходимости переподготовки сотрудников, еще 33% опрошенных формируют требования к обучению и проводят сравнительный анализ на рынке образовательных услуг, 25% организуют учебный процесс, то есть все респонденты имели непосредственное отношение к переподготовке и повышению квалификации сотрудников своих предприятий.

Прежде чем перейти к анализу ответов респондентов на вопросы анкеты, касающиеся непосредственно ДПО, естественно задаться

вопросом, насколько репрезентативен настоящий опрос и соответствует ли распределение по отраслям, представленное в настоящем исследовании, отраслевой структуре предприятий Тамбовской области. Для этого обратимся к законодательству и официальным документам Управления по развитию промышленности и предпринимательства Тамбовской области.

В соответствии с Федеральным законом от 14 июня 1995 г. № 88-ФЗ «О государственной поддержке малого предпринимательства в Российской Федерации» (с изменениями от 31 июля 1998 г., 21 марта 2002 г., 22 августа 2004 г., 2 февраля 2006 г.) под субъектами малого предпринимательства понимаются коммерческие организации, в уставном капитале которых доля участия Российской Федерации, субъектов Российской Федерации, общественных и религиозных организаций (объединений), благотворительных и иных фондов не превышает 25%, доля, принадлежащая одному или нескольким юридическим лицам, не являющимся субъектами малого предпринимательства, не превышает 25% и в которых средняя численность работников за отчетный период не превышает следующих предельных уровней (малые предприятия):

- в промышленности – 100 чел.;
- в строительстве – 100 чел.;
- на транспорте – 100 чел.;
- в сельском хозяйстве – 60 чел.;
- в научно-технической сфере – 60 чел.;
- в оптовой торговле – 50 чел.;
- в розничной торговле и бытовом обслуживании населения – 30 чел.;
- в остальных отраслях и при осуществлении других видов деятельности – 50 чел.

Под субъектами малого предпринимательства понимаются также физические лица, занимающиеся предпринимательской деятельностью без образования юридического лица.

Таким образом, анализируя общую численность работников предприятий опрошенных респондентов, можно сделать вывод, что в 59% случаев респонденты проведенного опроса представляют малые предприятия. Малый бизнес Тамбовской области на сегодняшний день – это 4,2 тыс. малых предприятий и порядка 23,5 тыс. индивидуальных предпринимателей. По данным Управления по развитию

промышленности и предпринимательства области, в 2007 г. в структуре малых предприятий 45% составила оптовая и розничная торговля; 12,1% – строительство; 7,6% – сельское хозяйство, охота и лесное хозяйство; 3,9% – транспорт и связь; 13,9% – промышленные предприятия различных отраслей.

Таким образом отраслевая структура малых предприятий Тамбовской области в 2007 г. красноречиво объясняет тот факт, что на первом месте по количеству представляющих отрасль респондентов стоит торговля, на третьем месте – строительство и на восьмом месте – сельскохозяйственные предприятия. Незначительна доля (3,9%) предприятий транспорта и связи, это объясняет тот факт, что респондентов, представляющих предприятия транспорта, не оказалось вообще, а связь представили только 2% респондентов.

Если обратиться к структуре промышленного производства Тамбовской области в 2007 г., то можно увидеть, что удельный вес производства пищевых продуктов, включая напитки и табак, составил 27,4%, а это объясняет тот факт, что 15% респондентов представляют предприятия, производящие продукты питания и сельскохозяйственную продукцию.

Ведущими отраслями региональной промышленности являются: химическое производство (7,6%), производство машин и оборудования (9,5%), производство электрооборудования, электронного и оптического оборудования (14,7%), производство транспортных средств (8,8%). Их совокупная доля в объеме промышленного производства составляет 40,5% и становится ясно, почему на четвертом и пятом местах респонденты, представляющие промышленные предприятия области.

Респонденты, представляющие предприятия связи, общественного питания, здравоохранения и социального обеспечения, а также иные сферы деятельности, не отраженные в анкете, в сумме составили 10%, что объяснимо, так как предприятия такого профиля, как связь, наука и научное обслуживание, представлены в нашем регионе весьма малочисленно, а здравоохранение, социальное обеспечение и общественное питание имеют своеобразную специфику повышения квалификации и переподготовки кадров и в настоящем опросе участия не приняли.

Оказались неохваченными в настоящем анкетировании, помимо предприятий транспорта, предприятия жилищно-коммунального

хозяйства и бытового обслуживания. Это можно объяснить относительной неразвитостью сферы бытового обслуживания в нашем регионе и тем фактом, что бытовое обслуживание населения, так же, как предприятия жилищно-коммунального хозяйства, более нуждается в переподготовке по рабочим профессиям.

Таким образом, анализ показывает, что распределение респондентов по профилю предприятий соответствует на период опроса отраслевой структуре малых предприятий и структуре промышленного производства Тамбовской области в 2007 г., а это позволяет считать, что проведенный опрос репрезентативен и его результаты могут быть использованы в дальнейших исследованиях.

На основе полученных данных можно проследить активность предприятий региона, относящихся к различным отраслям, в вопросах подготовки и переподготовки кадров.

Вот как видят респонденты место ДПО в функционировании и развитии их предприятия. По мнению 28% опрошенных, обучение проводится в рамках единой концепции развития персонала, в соответствии с желаниями самого сотрудника и потребностями компании, еще 24% опрошенных подтвердили, что на предприятиях применяется схема, в соответствии с которой руководители подразделений сами продумывают обучение своих подчиненных, а затем специалисты по обучению находят нужные курсы повышения квалификации, 15% уверены, что целевое обучение должно сопровождать все инновации и внедрения. К сожалению, 20% заявили, что обучение проводится эпизодически, по инициативе самих сотрудников, а 13% респондентов ответили, что их компании не финансируют обучение сотрудников.

На вопрос о том, какие аспекты ДПО, по мнению респондентов, оказывают наибольшее влияние на успехи бизнеса, 35% опрошенных рассматривают переподготовку как один из компонентов внедрения новых технологий, который играет очень большую роль в развитии бизнеса на их предприятии; 27% считают, что обзорное обучение помогает сотрудникам предприятия быть в курсе всех новинок и вносить свежие идеи в бизнес, что обеспечивает его успешное развитие. Еще 22% видят в обучении сотрудников возможность избежать убытков, связанных с неэффективным управлением, простоями, сбоями в бизнес-процессах компании; 16% респондентов рассматривают ДПО как составной элемент социального пакета,

позволяющий создавать привлекательные условия для сотрудников предприятия. Из индивидуальных бесед с респондентами сложилось мнение, что руководство отдельных предприятий не имеет всестороннего представления о возможностях современной системы ДПО и перспективных направлениях ее развития. Респонденты отмечают необходимость более тесных контактов предприятий с образовательным сообществом через специальную тематику семинаров, конференций, открытых лекций, рекламный материал.

На вопрос, решению каких задач бизнеса способствует ДПО, 43% опрошенных ответили, что благодаря ДПО увеличивается эффективность работы сотрудников компании как в области управления, так и в профессиональных областях; еще 42% считают, что ДПО способствует решению задач успешного развития бизнеса, выхода на новые рынки, роста объема продаж, увеличения качества обслуживания клиентов; 13% опрошенных видят в ДПО возможность подготовки управленческого резерва. И пока только 2% опрошенных понимают, что благодаря ДПО формируется банк идей новых продуктов, услуг и направлений бизнеса компании и что, возможно, именно так закладываются инновационные основы всего нового и прогрессивного.

Отвечая на вопрос о том, в каких областях, по мнению респондентов, сотрудникам их компаний не хватает знаний и навыков, 24% опрошенных отметили, что такой областью является регулярный менеджмент, способствующий решению ежедневных и нестандартных управленческих и административных задач. Еще 22% назвали управление проектами и инновациями как умение планировать работу и добиваться результатов, которые продвинут компанию вперед; 17% респондентов считают, что недостаточно юридических знаний, необходимых при решении правовых вопросов, составлении контрактов, защите интересов компании; 9% респондентов считают, что это финансовая и учетная деятельность, а также бизнес-планирование; 8% отметили, что знаний и навыков недостаточно при взаимодействии с клиентами и поставщиками (реклама, продажи, клиентское обслуживание, логистика, планирование запасов и снабжение производства). В 7% случаев респонденты назвали информационные технологии. Остальные ответы распределились следующим образом: 5% – аналитика (анализ рынков, конкурентов, технологий, решений и услуг), 4% – социальная психология и умение

эффективно работать в коллективе и 4% – специализированные профессиональные знания и навыки.

Проанализируем полученный результат.

На первых позициях по значимости у респондентов при попытке оценить те области, в которых, на взгляд опрашиваемых, сотрудникам их компаний не хватает знаний и навыков, оказались регулярный менеджмент и управление проектами и инновациями, набрав в сумме 46%. Это именно те области знаний, без которых, с одной стороны, текущее управление в российских компаниях будет продолжать строиться по принципу «решения проблем по мере их поступления», что приводит к бессистемности в принятии решений, в то время как регулярный менеджмент – это управление на основе регламентов, стандартов и инструкций и переход на регулярный менеджмент неизбежен для любой растущей и развивающейся компании. Осознавая необходимость упорядочения процесса управления (умение решать ежедневные и нестандартные управленческие и административные задачи), менеджеры пытаются вводить систему регулярного менеджмента на своих предприятиях.

С другой стороны, любая социально-экономическая система (промышленное предприятие, торговая компания, общественная организация, государственная структура) претерпевает определенные изменения, обусловленные внешними и внутренними факторами. Успешность деятельности организации во многом определяется тем, насколько адекватно, быстро и эффективно она способна произвести изменения, соответствующие современным быстро меняющимся условиям. В этом случае проект выступает как особая форма осуществления целенаправленных изменений и предполагает, что эти изменения должны быть реализованы в рамках определенных ограничений по срокам, стоимости и характеристикам ожидаемых результатов. Наличие этих ограничений предъявляет специальные требования к методам управления, применяемым в организации. Именно ДПО должно способствовать тому, чтобы кадры, длительно работающие на предприятии, получили возможность овладеть технологиями и практическими навыками регулярного менеджмента и управления проектами.

На третье место по значимости респонденты поставили недостаточность знаний в области юриспруденции, правовых вопросов, составления контрактов, защиты интересов компании. И это

не случайно, так как юридическая служба занимает центральное место в управлении правовой работой. Она обеспечивает четкое функционирование предприятий в соответствии с требованиями и нормами законодательства и возложенными на них задачами, активно участвует в разработке и осуществлении мер, направленных на соблюдение государственной, договорной, трудовой дисциплины, а также на устранение нарушений хозяйственного, трудового, жилищного и другого законодательства, занимается систематизацией нормативных актов, осуществляет руководство правовой работой на предприятии.

Финансовая и учетная деятельность, бизнес-планирование, взаимодействие с клиентами и поставщиками – более традиционные сферы деятельности предприятия.

Данные управленческой учетной системы затрат на производство и результаты финансовой деятельности являются важным средством выявления производственных резервов, внутреннего контроля за использованием материальных, трудовых и финансовых ресурсов с целью повышения рентабельности производства.

Информационные технологии остаются популярным направлением переподготовки. Современные информационные технологии далеко не ограничиваются умением работать с пакетом Microsoft Office. Они связаны с созданием, внедрением, анализом и сопровождением профессионально-ориентированных информационных систем в предметной области (экономике, менеджменте, юриспруденции, социальной и др.) и управлением информационными, материальными и денежными потоками в предметной области с помощью этих информационных систем, что требует приобретения новых знаний и навыков и внедрения их в таких видах профессиональной деятельности, как организационно-управленческая, аналитическая, маркетинговая, эксплуатационная, консалтинговая, проектно-технологическая, экспериментально-исследовательская.

На вопрос о том, какие формы ДПО сотрудников готовы финансировать фирмы, подавляющее большинство респондентов (80%) назвали краткосрочные формы переподготовки, 11% опрошенных согласны на профессиональную переподготовку своих сотрудников и только 9% респондентов будут финансировать

переподготовку специалистов с целью получения второго высшего образования.

Самыми удобными формами переподготовки сотрудников респонденты считают переподготовку с частичным отрывом от работы (43%) и без отрыва от работы (21%). Дистанционному обучению с выездом преподавателей на предприятие предпочтение отдают 14% опрошенных, еще 11% согласны на обучение сотрудников с полным отрывом от работы. Менее всего востребованы такие формы, как обучение по выходным дням (7%) и дистанционное обучение через сеть Интернет (4%).

Предпоследний пункт анкеты затрагивает очень важный на современном этапе вопрос о том, как часто проходят переподготовку сотрудники организаций опрошенных представителей. По данным респондентов, процент проходящих ежегодную переподготовку отличается незначительно для категорий от топ-менеджеров до молодых специалистов (от 20 до 26%) и несколько ниже для руководителей компаний (9%).

Каждые 3 года переподготовку проходят 5% руководителей компаний, 19% топ-менеджеров, 29% руководителей подразделений, 24% ведущих специалистов и 24% молодых специалистов. Каждые 5 лет переподготовку проходят 33% руководителей компаний, 11% топ-менеджеров, 22% ведущих специалистов и 33% молодых специалистов.

При ответе на последний вопрос анкеты о факторах, играющих решающую, по мнению опрошенных, роль при выборе программ переподготовки, 49% опрошенных выбрали долгосрочную пользу для организации и гарантии достижения результата обучения.

Таким образом, инструменты мониторинга позволяют получить данные, значимые для комплексного целевого воздействия, организационного влияния и управления качеством образовательных услуг в контексте решения проблемы удовлетворения текущих и перспективных потребностей регионального рынка труда.

Список литературы

1. Википедия – свободная энциклопедия: [Электронный ресурс]. – Режим доступа: URL: [http:// ru. wikipedia.org/ wiki/Мониторинг](http://ru.wikipedia.org/wiki/Мониторинг)
2. Глоссарий.ру: [Электронный ресурс]. – Режим доступа: URL: [http://www.glossary.ru/cgi-bin/ gl_sch2.cgi?R0pMutly](http://www.glossary.ru/cgi-bin/gl_sch2.cgi?R0pMutly):

3. *Гольдштейн Г. Я., Катаев А. В.* Маркетинг: Учеб. пособие для магистрантов. Таганрог: Изд-во ТРТУ, 1999. 107 с.

4. *Котлер Ф.* Основы маркетинга: Пер. с англ. / Под общ. ред. и вступ. ст. Е. М. Пеньковой. М.: Прогресс, 1990. 736 с.

5. *Сагинова О.В.* Маркетинг образовательных услуг // Маркетинг в России и за рубежом. 1999. № 1. С. 48–59: [Электронный ресурс]. – Режим доступа: URL: <http://www.mavriz.ru/articles/1999/1/32.html>.

6. *Стефанов С. И.* Реклама и полиграфия: опыт словаря-справочника. М.: Гелла-принт, 2004. 320 с. (Рекламные технологии): [Электронный ресурс]. – Режим доступа: URL: <http://www.adjet.ru/dict/>.

СОЦИАЛЬНОЕ ПАРТНЕРСТВО И КАЧЕСТВО ПОДГОТОВКИ СПЕЦИАЛИСТОВ: ПРОБЛЕМЫ ВЗАИМОДЕЙСТВИЯ

И. Р. Салахов

*Альметьевский государственный институт муниципальной службы,
г. Альметьевск*

rector-almi@mail.ru

Провозглашенное концепцией модернизации российского образования на период до 2010 г. приоритетное развитие профессионального образования предусматривает его структурную и содержательную перестройку с сохранением главной идеи системы – подготовки рабочих кадров и специалистов с учетом потребностей рынка труда, индивидуальных потребностей и возможностей обучающихся.

Профессиональное образование сегодня можно рассматривать как экспериментальную площадку развития государства и общества. Оно является не только объектом, но и субъектом модернизации. Сфера образования перешла в сферу стратегических интересов России, претендуя на роль мощного инструмента консолидации общества. Анализ позволяет выделить следующие тенденции модернизации системы:

- Профессиональное образование становится той сферой социально-экономической жизни, которая определяет развитие большинства других сфер жизнедеятельности людей, выступая важнейшим инструментом этого процесса.

- Профессиональное образование стремится к открытости системы, что обеспечивает широкую кооперацию деятельности образовательных систем разного ранга, типа, уровня с другими системами и сферами, преодоление социальной замкнутости.

- Стремление к демократизации, постепенный переход к общественно-государственному механизму управления, который разрушает монопольное государственное управление данной системой.

- Преобладание трех групп интересов по отношению к профессиональному образованию: личности, работодателей, государства, что привело к расширению спектра заказчиков, вследствие чего в формировании содержания образования (стандартов

нового поколения) принимают участие субъекты необразовательной сферы (работодатели и другие социальные партнеры).

- Появление дополнительных требований к работникам, связанных с общими для всех профессий компонентами готовности к профессиональной деятельности. Это способности к «командной» работе, сотрудничеству; навыки решения разнообразных проблем в типовых и нестандартных ситуациях; готовность к социальным контактам и налаживанию «социальных связей»; способность к непрерывному самообразованию и работе с информацией.

- Интеграция образовательных программ всех уровней, от профессиональной подготовки через НПО и СПО к вузовскому образованию (образовательная программа рассматривается как совокупность образовательных услуг с полным учебно- и научно-методическим комплектом), что обеспечивает непрерывность и преемственность всех ступеней и уровней ПО.

- Усиление фундаментализации профессионального образования, которая выражается в усилении общеобразовательной и общетехнической подготовки обучающихся, в доминировании компетентностного подхода.

- Активизация доступности НПО для обучения детей-инвалидов и учащихся с отклонениями в здоровье.

Своевременное понимание этих тенденций легло в основу разработки новых подходов осуществления непрерывного образования в нашем техникуме.

Последние 3 года шла целенаправленная работа по подготовке к переходу на кластерную систему непрерывности образования. Ее проектирование предполагает концентрацию ресурсов техникума, обучающихся, работодателей, образовательных учреждений НПО и ВПО.

Ресурсы техникума определяются материально-технической, учебно-методической и кадровой базой. Они достаточны для реализации образования на ступенях НПО–СПО, в техникуме преподают кандидаты наук, аспиранты и соискатели ученой степени.

Подготовлена база для учебно-методического обеспечения образовательного процесса в виде согласованных учебных планов:

- повар, кондитер (НПО) – технология продукции общественного питания (СПО) – технология продукции общественного питания (ВПО);

- официант, бармен (НПО) – организация обслуживания общественного питания (СПО) – экономика и управление на предприятиях (ВПО);

- продавец, контролер-кассир (НПО) – коммерция (СПО) – коммерция (ВПО);

- продавец, контролер-кассир (НПО) – товароведение (СПО) – экономика и управление на предприятиях (ВПО);

- бухгалтер (НПО) – экономика, бухгалтерский учет (СПО) – бухгалтерский учет, анализ и аудит (ВПО).

За последние годы практически все специальности и профессии претерпели кардинальные изменения. Одновременно на рынке труда возникло много новых специальностей и профессий. Все большее значение приобретает горизонтальная мобильность в течение трудовой жизни в связи с децентрализацией экономической ответственности, ответственности за качество, с усилением горизонтальной иерархии организаций и т. д. Очевидным последствием этого для системы профессионального образования стала необходимость следовать за развитием рынка труда и адаптироваться к изменяющейся среде. При этом, естественно, стандарты профессионального образования не «успевают» за этими изменениями и именно учебным заведениям самим приходится учитывать в своих программах изменяющиеся требования к знаниям, умениям и компетенциям работников.

Учет этих требований возможен только при постоянном взаимодействии учебных заведений со сферой труда: органами по труду и занятости, работодателями – с социальными партнерами. Одновременно программы должны предусматривать и обеспечивать выпускникам возможность продолжения образования, карьерного роста и личностной самореализации.

Таким образом, в современных условиях учебным заведениям профессионального образования надо обращать особое внимание на следующие аспекты своей деятельности:

- гибкость (чтобы соответствовать стремительным изменениям в трудовой жизни, касающимся как технологий, так и организации труда);

- прозрачность (для обеспечения активного участия социальных

партнеров в развитии системы профессионального образования эта система должна быть прозрачной, а используемая терминология ясной и понятной для всех заинтересованных сторон. Прозрачность системы нужна родителям и студентам, которые должны иметь четкое представление о перспективах своего трудоустройства, карьеры и дальнейшей профессиональной самореализации).

Исследования показывают, что трудовая деятельность в рамках любой профессии/специальности состоит из комплекса функций и задач, требующих определенного набора компетенции, позволяющих адекватно осуществлять эту деятельность. Чем сложнее профессия/специальность, тем больше взаимосвязанных функций она предполагает. Результат и качество деятельности работника представляют собой сумму результатов и качества выполнения отдельных функций. Именно знание этих функций в том виде, в котором они реально существуют в трудовой деятельности, помогает учебным заведениям совершенствовать программы обучения, обеспечивает то качество подготовки, которое требуется для поддержания конкурентоспособности учебных заведений и создания перспектив трудоустройства выпускников. Основной смысл анализа потребности в умениях состоит в выяснении понимания предприятием функций, выполняемых работниками, и производного от этих функций – знаний и умений, необходимых работникам. Сопоставление полученной информации со стандартами профессионального образования позволяет учебному заведению выявить области умений, которые нужно внести в реализуемые программы обучения.

В этом контексте особую роль приобретает установление и поддержание взаимодействия между учебными заведениями и сферой труда, а именно с работодателями, т. е. развитие социального партнерства учебных заведений профессионального образования.

Как известно, в настоящее время учебные заведения практикуют различные формы взаимодействия с работодателями, включая:

- разработку содержания программ обучения;
- организацию производственной практики студентов на предприятии;
- участие работников предприятия в проведении семинаров и занятий в учебном заведении;
- трудоустройство выпускников;
- профориентацию и консультирование;

- участие работодателей в определении требований к специалистам (выпускникам) и оценке качества подготовки выпускников;
- стажировку преподавателей на предприятиях.

В настоящее время в учебных заведениях в контексте социального партнерства вместо термина «анализ потребности в умениях» чаще используется термин «анализ рынка труда», что не совсем корректно. Анализ рынка труда требует специального исследовательского аппарата и, соответственно, обученных сотрудников и не может быть сферой ответственности учебного заведения, поскольку не входит в его функции. На такую деятельность не предусмотрены ни материальные, ни человеческие, ни временные ресурсы. Анализ и прогноз развития рынка труда – прерогатива органов по труду и занятости, местных (региональных) администраций, владеющих методиками и ресурсами его осуществления.

Задача учебных заведений – использовать данные по развитию рынка труда для планирования собственной деятельности, чтобы быть полноправными субъектами регионального развития и готовить рабочих и специалистов по специальностям, необходимым в регионе, гибко реагируя на изменения экономической ситуации и потребности в специалистах и их компетенциях.

Таким образом, данные по развитию рынка труда составляют внешний контекст развития учебного заведения, формируя его стратегию, цели и задачи, задавая векторы развития, одним из которых является анализ потребности в умениях, а механизмы достижения целей и задач учебное заведение должно разрабатывать совместно с социальными партнерами. Именно анализ потребности в умениях, который, по сути, представляет собой исследовательский проект, и помогает учебным заведениям корректировать содержание программ обучения и требования к достижениям выпускников, что, в свою очередь, делает выпускников востребованными на рынке труда, а это усиливает положение учебного заведения на рынке образовательных услуг, повышая его конкурентоспособность.

Ресурсы рынка труда в сфере торговли и общественного питания определены в программе развития Альметьевского муниципального района на 2006–2010 гг. и предполагают опережающее развитие этих отраслей экономики, а следовательно, и увеличение спроса на специалистов торгово-экономического профиля. Потребности рынка

труда в рабочих профессиях на 2007–2010 гг. составляют: повар – 403, бармен – 112, продавец – 530, кондитер – 179, официант – 258, калькулятор общественного питания – 68, контролер-кассир – 234, секретарь-референт – 45, бухгалтер – 115 (для частных предпринимателей).

В настоящее время проводится изучение потребности рынка труда в вышеназванных профессиях в населенных пунктах юго-востока Республики Татарстан, и эти цифры могут меняться.

Как видно, спрос на рабочие профессии достаточно высок, и в этом плане взаимодействие с работодателями в системе образовательного кластера занимает особое положение. Российский работодатель – представитель негосударственной формы собственности, цель предпринимательской деятельности которого – извлечение прибыли. Следовательно, понудить его к нецелевому инвестированию средств (например, к восстановлению института базовых предприятий) крайне сложно. Административные стимулы могут обладать только кратковременным эффектом в условиях реальной конкуренции.

Работники российских предпринимательских структур и педагогические коллективы профессиональных государственных образовательных учреждений, как правило, принадлежат к различным социально-профессиональным группам, с различающимися мотивациями, представлениями о профессиональной карьере, системами ценностей. На протяжении нескольких последних десятилетий во всех передовых промышленных странах велись и ведутся систематические поиски наилучших организационных схем сотрудничества между работниками предпринимательских структур и профессиональным образованием. Структурное взаимодействие можно определить как создание структур для реализации инновационной деятельности, на основе которых элементы инновационной системы будут осуществлять функциональное взаимодействие.

Эффективное структурное взаимодействие исключает возможность разрыва между декларацией потребности в работниках определенной квалификации и готовностью работодателей нанимать их на постоянную работу. Мы нашли средство такого взаимодействия, создав службу содействия трудоустройству выпускника при участии работодателей.

Функциональное взаимодействие учебного заведения и других экономических субъектов осуществляется посредством их совместного участия в разработке контрольных цифр приема, программ обеспечения управления качеством образования, в создании условий для прохождения производственной практики и трудоустройства выпускников, в развитии хоздоговорной деятельности повышения квалификации работников, в укреплении материально-технической базы техникума. Если система профессионального образования начнет пропускать через свои партнерские образовательные программы (платные образовательные курсы) «горячие» вопросы развития всего муниципального сообщества и будет их решать хотя бы доступными ей средствами, исполнительная власть будет заинтересована в поддержке нового типа образования – развивающегося, а значит, в создании многоканальных механизмов финансирования, отличительных от тех, которые существуют сейчас и обеспечивают лишь функционирование образовательных учреждений.

Партнерство региональной системы профессионального образования со структурами малого бизнеса способствует углублению специализации и совместному выживанию в условиях стадийности экономического цикла: в переходный период доля предприятий малого бизнеса растет, следовательно, растет и доля их налоговых отчислений в бюджет, что, в свою очередь, оказывает положительное влияние на стабилизацию финансового положения системы профессионального образования.

В условиях демографического спада и расслоения общества ресурс обучающихся становится определяющим фактором экономического и социального обоснования 3-ступенчатого непрерывного образования на базе одного учебного заведения.

Формируются разные типы образовательных карьер для детей из малообеспеченных семей и детей из обеспеченных семей. Для первых основным ресурсом получения образования является время, и эффективность образовательной карьеры определяется возможностями временной экономии, для вторых – деньги, и эффективность образовательной карьеры определяется соотношением цена/качество. Для детей из малообеспеченных семей образовательная карьера строится, например, следующим образом: основная школа – учебное заведение НПО – работа (армия) – работа – среднее специальное учебное заведение – вуз (заочная форма обучения). Очевидно, что в

этой образовательной карьере удлиняются сроки получения доступа к высшему образованию, но минимизируются финансовые расходы семей. В случае обеспеченной семьи образовательная карьера, как правило, имеет вид: основная школа – старшая школа + занятия с репетитором – вуз (очное отделение – бесплатное или платное). В этом случае минимизируется время доступа к высшему образованию, но существенно возрастают финансовые расходы семьи. В России каждый год заканчивает 9-й класс примерно 2,2 млн. учащихся, из них 700 тыс. чел. идут в НПО и СПО. Это первый поток. Второй поток, после 11-го класса, – еще 400 тыс. чел. В настоящее время система управления образованием (доступностью образования) практически никак не учитывает эти особенности образовательных карьер для детей из семей с разными доходами.

Исследования рынка образовательных услуг юго-востока РТ показали, что рабочих по профессиям повар, кондитер, продавец готовят 15 учебных заведений НПО, а выпуск в этом году составит 438 чел. С этими учебными заведениями будут подписаны договоры о взаимодействии для обучения выпускников по сокращенным срокам на заочном отделении.

Как показывает анализ статистических данных, высшее профессиональное образование в РФ приобретает массовый характер. Если в 1950-х гг. в СССР обучалось в вузах 12% взрослого населения, в 1980-х гг. – 18%, то в конце XX в. – 45%, а в ближайшие 5 лет (до 2010 г.) этот показатель поднимется до 60–70% взрослого населения. В 1990–1995 гг. в вузах обучалось 2,6 млн. чел., в 2000–2002 гг. – 5,4 млн. чел., причем в расчете на 10 000 населения количество студентов составляет 629 чел. (ранее 204 чел.). Обострение демографической ситуации привело к практическому совпадению количества выпускников школ с количеством бюджетных мест в ВПО, что не дает возможностей для уровней НПО и СПО, а главное, «оголяет» рынок труда квалифицированными рабочими и специалистами.

В нашем предложении о создании трехступенчатого непрерывного образования этот вопрос решается положительно:

- выпускники НПО идут на производство и получают возможность продолжения образования СПО по заочной форме обучения в сокращенные сроки;
- выпускники СПО идут на производство и получают возможность продолжения обучения в ВПО в сокращенные сроки;

- одаренные студенты имеют возможность реализации своих потребностей по дневной форме обучения на любом уровне образования.

Вертикальная интеграция однопрофильных разноуровневых учреждений профессионального образования – наиболее эффективный путь для формирования совместной инфраструктуры с бизнес-сообществом.

Таблица

Схема взаимосвязи в образовательном кластере

Предприятия отрасли			
ООО «Татнефть – УРС»; ООО АК Барс «Прод. торг»; «Пятерочка»; ООО «УРС – Торговый дом»; ООО «Удача»			
Выдача диплома			
о начальном профессиональном образовании	о среднем профессиональном образовании		о высшем профессиональном образовании
НПО – повар, кондитер, официант, бармен, продавец, контролер, бухгалтер-счетовод, секретарь-референт	СПО – технолог, менеджер, товаровед, бухгалтер		ВПО – инженер-технолог, экономист, специалист коммерции, менеджер
	I курс	II курс	
I курс	II курс	III курс	
Альметьевский торгово-экономический техникум			Альметьевский государственный институт муниципальной службы технологии и управления

Существующая структура взаимодействия доказала свою эффективность на практике. Проблемы взаимодействия с работодателями перешли на рыночные рельсы. Диалог с работодателем осуществляется через общие интересы. Вопрос формирования заявок для включения в государственный заказ на подготовку квалифицированных рабочих и специалистов решается в результате совместного изучения потребностей рынка труда. Студенты – будущие выпускники техникума – в период обучения выполняют различные заявки работодателей: проведение и обслуживание банкетов, вечеров; участие в ярмарках продаж; проведение маркетинговых исследований по заявкам работодателей; составление бизнес-плана для открывающихся предприятий; разработка рецептов банкетных блюд и др. Таким образом, учебно-материальная база для получения рабочих профессий расширяется, студенты имеют возможность работы на современном оборудовании в условиях производства, обогащают свои знания новыми формами обслуживания и адаптируются к непростым условиям работы в торговле и общественном питании. В свою очередь, работодатель получает

возможность изучения потенциальных работников со студенческой скамьи и безошибочно формировать заявки на их трудоустройство. Тесному и эффективному взаимодействию способствует служба содействия трудоустройству выпускника. По плану этой службы ежегодно проводятся совместные с бизнес-сообществом практические конференции, семинары, круглые столы, где выявляются образовательные услуги, востребованные на рынке труда, и требования к качеству подготовки специалистов. По результатам этих встреч происходит пересмотр учебно-программной документации, организации образовательного процесса и материально-технической базы. Практическая реализация подготовки специалистов с присвоением двух и более рабочих профессий и есть результат такого взаимодействия. В выигрыше остаются все субъекты образовательного кластера. За последние пять лет трудоустройство выпускников не снижалось ниже 92%. Работодатели и педагогический коллектив заинтересованы в карьерном росте выпускников.

В числе ключевых направлений модернизации профессионального образования – его интеграция с наукой и производством, переход к новым принципам их взаимодействия. Необходимо расширять прогрессивную практику перенесения части учебного процесса на производство путем создания за счет хозяйственных возможностей учебно-практических участков, лабораторий, экспериментальных цехов, производственных кабинетов и необходимой вспомогательной инфраструктуры. Интеграция образования, науки и производства должна осуществляться в их оптимальном сочетании и в логике образовательной системы.

Сближение профессионального образования и производства, интеграция учебной, научной и производственной деятельности обучающихся – требование современной рыночной экономики. Важным аспектом демократизации профессионального образования многие считают вариативность, многообразие образовательных программ, содержания, форм и методов обучения. Примером демократизации в профессиональном образовании можно считать введенную сегодня во многих лицеях и колледжах поэтапную подготовку, где каждая ступень являет собой законченный цикл и зависит от способностей и задатков учащихся.

Процесс демократизации в профессиональном образовании создает возможность его гибкой адаптации к европейской системе образования.

Чем отличается европейская система профессиональной подготовки от российской? Прежде всего тем, что любой уровень профессиональной подготовки в любой стране можно соотнести с одним из восьми уровней европейской системы квалификаций, хотя каждая европейская страна имеет свою национальную систему квалификаций.

Все профессиональные уровни состоят из модулей, т. е. кредитных единиц. Разработка модульной программы обучения проходит в несколько этапов:

- определение концепции модульного обучения;
- анализ потребностей рынка труда в умениях;
- собственно проектирование программы;
- формирование обучающей среды;
- подготовка преподавателей;
- набор пилотной группы;
- проведение обучения по модулю;
- оценка и анализ результатов.

Структура модульной программы обучения представлена следующим образом:

- специфика модуля определяет задачу обучения и действия, через которые она будет достигнута, – знания и умения, подлежащие освоению; содержит информацию о модуле (например, название модуля должно четко указывать на его содержание);

- содержание модуля является документом, который используется для планирования обучения;

- руководство по модулю содержит рекомендации по оценке профессиональных компетенций обучающихся. Как правило, такая оценка проводится независимыми экспертами из числа потенциальных работодателей.

В 2003 г. началась реализация проекта «Делфи II», который был направлен на содействие реформированию образования в Российской Федерации. В проекте принимали участие 29 учебных заведений профессионального образования всех уровней из 7 регионов, проект осуществлялся консорциумом ЕС, возглавляемым Британским Советом. Рекомендации, выработанные по итогам реализации проекта

«Делфи II», созвучны с тем, что мы имеем в виду, создавая образовательные кластеры.

Авторы проекта «Делфи II» попытались адаптировать европейские принципы и модели для дальнейшего развития профессионального образования и обучения в России и его ориентированности на результат и потребности рынка труда. Разработка модульных программ, основанных на компетенциях, является частью более длительного цикла, который начинается с анализа потребностей в умениях на местных рынках труда и завершается обновлением и корректировкой модулей в зависимости от достигнутых результатов. В этой связи можно говорить о постоянном циклическом процессе развития, направленном на определение новых потребностей в обучении и обновление содержания обучения. Поскольку этот процесс определяется рынком труда, работодатели и их ассоциации должны тесно сотрудничать с учебными заведениями профессионального образования, так как только такое сотрудничество может обеспечить необходимое качество обучения.

При модернизации профессионального образования в России необходимо использовать опыт европейских стран. А работа предстоит большая: нужно скорректировать национальную систему квалификацией и создать национальную систему обеспечения качества подготовки специалистов. Все задачи глобальные, требующие очень обдуманного подхода.

Список литературы

1. Конституция РФ.
2. Национальная доктрина образования // Поиск. 2000. № 41.
3. Федеральный закон «Об образовании» (в ред. от 13.01.1996 г.).
4. Концепция модернизации российского образования на период до 2010 г.
5. План мероприятий Правительства РФ по приоритетному развитию начального профессионального образования (от 03.11.2003 г.).
6. Бутко Е. Я. Проблемы и перспективы развития профессионального образования // Исследование приоритетных проблем развития профобразования: Сб. результатов научных исследований. М., 2001. С. 19–29.

7. Глазунов А. Т., Никитин М. В. и др. Практика социального партнерства регионов России. М.: Издательский центр «НОУ ИСОМ», 2003. 50 с.

8. Гинько В. С. Начальное профессиональное образование Российской Федерации: Стат. сб. основных показателей состояния развития на 01.01.2003 г. М.: Издательский центр «НОУ ИСОМ», 2003. 78 с.

9. Гинько В. С. Социально-экономические основы формирования начального профессионального образования в переходный период: Автореф. дис. ... канд. экон. наук. М., 2001. 24 с.

10. Никитин М. В. Ресурсный центр как функциональная модель непрерывного профессионального образования. М., 2004.

11. Разработка модульных программ, основанных на компетенциях: Учеб. пособие. М., 2005.

РОЛЬ ГОСУДАРСТВА В МЕНЯЮЩЕМСЯ МИРЕ: ОПЫТ РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ

С. В. Сигова

*Центр бюджетного мониторинга
Петрозаводского государственного университета, г. Петрозаводск*

Р. И. Васиян

*Министерство промышленности и торговли Российской Федерации,
г. Москва*

sigova@onego.ru, r_vasiyn@mail.ru

Современные подходы к роли государства

Экономическая история свидетельствует о том, что между 1917 и 1991 гг. 14 стран отказались от рыночной экономики и перешли к строительству социалистического планового хозяйства. К концу 1980-х гг. этот эксперимент в большинстве стран показал негативные результаты, в результате чего начался обратный переход. На сегодняшний день опыт и закономерности перехода к рыночной экономике можно изучать на примере 31 страны [1]. Практика и исследования в области рыночного хозяйства доказывают, что на сегодняшний день значительное количество стран выбирают именно

такую организацию экономики. У рыночной экономики есть свои преимущества перед плановым хозяйством, однако в новых условиях возникает вопрос о роли государства.

Несомненно то, что рынок является эффективной системой организации взаимосвязей. Однако «саморегулирование» рынка, которое должно быть основано на совершенной конкуренции, невозможно в современных условиях. Я. Корнаи отмечает, что в реальной жизни конкуренция не бывает совершенной, и все государства с рыночной экономикой – тому пример [2].

Рыночная система способна функционировать лишь при наличии определенных условий, которые должно формировать государство. Споры о роли государства не прекращаются до сих пор. Причем в настоящее время акценты в полемике в значительной степени сместились в сторону определения меры или степени воздействия на экономику.

Интересные итоги анализа участия государства в экономическом развитии были подведены в 1997 г. в отчете Всемирного банка [3]. Отчет, получивший название «Государство в меняющемся мире», посвящен рассмотрению основных функций и роли государства, его места в социально-экономическом развитии стран. В отчете особо подчеркивается, что эффективная деятельность государства, играющего роль катализатора и помощника, стимулирующего и дополняющего деятельность частного бизнеса и отдельных лиц, – важная предпосылка успешного социально-экономического развития страны.

В данном документе отмечается, что «...развитие, опирающееся на доминирующую роль государства, потерпело неудачу. Но аналогичный результат будет итогом развития без государства – этот вывод абсолютно следует из агонии, которую пережил народ при коллапсе таких государств, как Либерия и Сомали. История с настойчивостью повторяет, что хорошее правительство – это не роскошь, а жизненная необходимость. Без эффективного государства устойчивое развитие, и экономическое, и социальное, невозможно» [4].

В связи с этим в отчете указывается, что тем странам, которые решили сокращать роль государства, следует обратить внимание на то, каким образом наличие «эффективного государства» сделало возможным беспрецедентный экономический рост в странах

Восточной Азии, а также и саму «индустриальную революцию». При этом под «эффективным государством» понимается такое государство, которое максимально использует энергию частного предпринимательства и граждан, выступая в роли их партнера и катализатора деятельности, а не ограничивая возможности для взаимного партнерства [3].

Анализируя вопрос, каким образом государство должно эффективно выполнять свои функции, авторы данного отчета пришли к выводу, что в мире не существует единого рецепта построения такого государства. В то же время они предлагают свою модель построения такого государства, которое должно включать две составляющие:

1. Соответствие роли государства его фактическим возможностям (этот тезис авторы поясняют тем, что многие государства пытаются достичь слишком многого, используя весьма ограниченные ресурсы; и, кроме того, большая эффективность государства может быть обеспечена за счет концентрации усилий на тех основных задачах, которые не в состоянии решить рыночные силы или добровольные объединения граждан).

2. Расширение возможностей государства путем придания новых стимулов работе государственных учреждений (авторы отчета подчеркивают необходимость наличия эффективных правил и ограничений, которые создали бы государственным служащим стимулы для более качественного выполнения их функций).

В отчете указывается, что любое государство призвано выполнять определенное число ключевых задач, к которым относятся вопросы:

- создания правовой основы;
- сохранения устойчивой макроэкономической ситуации, включая эффективно функционирующие финансовые учреждения;
- осуществления капиталовложений в развитие инфраструктуры и сферы насущных социальных услуг;
- оказания комплексной поддержки социально незащищенным членам общества;
- охраны окружающей среды [3].

Современные авторы [4, 5] в целом придерживаются такой же точки зрения, но несколько по-иному структурируют направления деятельности государства, добавляя к этому перечню еще защиту свободы индивидуального выбора людьми той или иной формы

предпринимательской деятельности, разрешенной законом; гарантию приоритетов личных интересов и экономической мотивации, ограничение монопольных тенденций в экономике.

Мы видим, что роль государства заключается в упорядочении общественных отношений в условиях сложившегося общества с противоречивыми интересами разных его слоев. Таким образом, в целом, согласно представленным мнениям, деятельность государства должна быть ориентирована на поддержание функционирования рыночной экономики.

Полагаем, что с этим можно согласиться только отчасти, так как роль государства не будет сводиться исключительно к созданию условий для функционирования рыночной экономики. Необходимо также осуществлять и «защиту» общества и экономики от последствий этой деятельности в условиях рынка.

С нашей точки зрения, именно несовершенство рынка и вызывает необходимость государственного вмешательства, осуществления компенсирующих воздействий.

Особенностью рыночной организации экономики является то, что в определенных ситуациях она не способна обеспечить саморегулирование или возврат в нормальное состояние после слишком больших отклонений от него, обеспечить равновесие всех элементов системы. В связи с этим возникают так называемые «провалы рынка», которые и должны компенсироваться соответствующими функциями государства.

Обзор исследований на эту тему показал, что к «провалам» традиционно относят следующее: нарушение условий совершенной конкуренции, асимметрию информации, внешние эффекты, общественные блага, иммобилизацию ресурсов.

1. Нарушение условий совершенной конкуренции, которые могут принимать форму ограничения доступа к ресурсам. Это могут быть искусственные (квоты, лицензии, прямые запреты и т. п.) или естественные барьеры (они, в свою очередь, приводят к появлению естественных монополий).

2. Асимметрию информации можно охарактеризовать как рыночную ситуацию, которая возникает в условиях слабой информированности одной стороны участников сделки и максимальной информированности другой или как неравномерное распределение информации, необходимой для заключения

соглашения, между потенциальными контрагентами. Таким образом, для рынка характерной является ситуация, когда невозможно обеспечить всех заинтересованных участников полной и своевременной информацией. Возможны обстоятельства, когда продавец знает о том, что его товар неоднороден, что качества отдельных единиц товара могут существенно отличаться, а покупатель не имеет об этом четкого представления. Именно в таких случаях говорят об асимметрии информации.

Следует отметить, что в той или иной мере асимметрия информации присутствует на всех рынках, только в одних случаях ее действие ничтожно, в других – весьма значительно.

Асимметрия информации характерна не только для рынка товаров и рынка денег. Например, на рынке труда работник, устраивающийся на работу, имеет конкретное представление о своей профессиональной подготовленности, о своих умениях, физических возможностях, то есть о качестве своего человеческого капитала. Работодатель может иметь только общее представление о категории работников, к которой может быть отнесен данный человек: ему известны пол, возраст, образование. Соответственно, ставка заработной платы будет устанавливаться работодателем на основе его представлений о предлагаемом труде.

3. Внешние эффекты (экстерналии) выражаются в воздействии (положительном или отрицательном) участвующих в сделке экономических субъектов на третьих лиц; это стоимость использования ресурса, не отраженная в цене продукта (или полезность, не отраженная в ценах).

Отрицательные внешние эффекты могут быть результатом и производства, и потребления товаров, обмениваемых на рынке (например, сброс отходов производства в реку, используемую для водозабора и/или для рыбной ловли и купания. Чем больше объем сброса отходов в реку, тем больше вред, наносимый полезности, связанной с использованием реки).

Результатом положительных внешних эффектов может быть снижение эффективности экономики вследствие недостаточного выпуска и занижения цены продукта. В связи с этим для обеспечения эффективного объема выпуска необходим такой механизм, благодаря которому третьи лица, использующие внешний эффект, вносили бы свой вклад в его получение и потребление.

4. Государство, стараясь свести к минимуму потери общества от провалов рынка, становится органом, который берет на себя производство общественных благ. Ф. Перу отмечал, что «четкость функционирования любого капиталистического государства обеспечивается благодаря социальным секторам, которые не проникнуты и не руководствуются духом наживы и поисками еще большей наживы» [6].

В связи с этим одним из важных моментов в современной трактовке государственного участия в экономике является необходимость выполнения социальной функции, которая должна обеспечивать социальную справедливость. По различным причинам рыночная конкуренция и свободное ценообразование не всегда уместны, особенно если речь идет о решении социальных проблем.

Мы полностью согласны с авторами [7], которые отмечают, что «рыночная экономика основана на конкуренции и ей нет дела до социальной справедливости». «Социальная справедливость может обеспечиваться посредством государственного вмешательства (перераспределение благ, налоговая политика, правовое обеспечение и т. п.). Государство своей волей (насильно), а не сама рыночная экономика добровольно поворачивает ее к интересам народа и придает статус социальной рыночной экономики» [7].

Таким образом, деятельность государства должна быть сфокусирована именно на «нерыночной» составляющей функционирования общества и экономики. Речь, прежде всего, идет об образовании, науке, культуре. Если в данных сферах использовать только чисто рыночные механизмы, то они могут прекратить свое существование, что является недопустимым с точки зрения функционирования государства.

Сегодня общепризнан принцип двухступенчатости в потреблении важных для жизни и общества благ (образование, здравоохранение, коммунальный сектор). Практически во всех странах с рыночной экономикой такого рода блага предоставляются до определенного уровня бесплатно или по низким фиксированным ценам, а уж выше этого порога являются обычными рыночными благами. Доказано, что распределение таких благ с помощью стандартного рыночного механизма неэффективно и негуманно, и он поэтому замещается принципом рაციонирования [8]. Указанный принцип двухступенчатости был рассмотрен Дж. Тобиным еще в 1970 г. Он

анализировал виды благ, распределение которых с помощью стандартного рыночного механизма неэффективно (и негуманно), и предлагал использовать в таком случае принцип рационирования [9].

Государство, на которое возлагаются функции осуществления социальных функций, производит аккумуляцию денежных средств в форме государственного бюджета. Согласно Д. Кейнсу, расходы из этого значительного источника финансовых ресурсов также будут оказывать существенное влияние на развитие экономики, стимулируя или, наоборот, приостанавливая экономический рост. Вопрос заключается в том, куда и в каком количестве направлять государственные расходы.

И отечественный, и зарубежный опыт показывает, что, концентрируя ресурсы под государственным контролем на ограниченном числе направлений, можно добиться положительных результатов (создание ракетно-ядерного щита, космические программы и т. п.). Но преимущественно речь идет о решении особо важных государственно-политических задач. Модернизационные общеэкономические результаты (в рыночных системах) достигались опосредованно через предпринимательский интерес к получению смежных продуктов и технологий. Непосредственное же «закачивание» в те или иные проекты государственных ресурсов неизбежно снижает эффективность результатов [10].

Таким образом, мы видим, что роль государства в рыночной экономике оказывается гораздо сложнее. Обладая финансовыми ресурсами и возможностью их прямого использования в виде государственных расходов, следует учитывать не только прямой возможный эффект, но и те последствия, а также косвенное воздействие, которое будет оказано на другие сектора экономики.

Потребность в эффективном государственном вмешательстве вызвана как краткосрочными целями развития страны, так и долгосрочными. Как отмечает Д. С. Львов [8], без государственного вмешательства невозможно формирование эффективно функционирующей системы финансовых институтов, оздоровление денежной системы, решение сложнейшего комплекса вопросов, связанных с внешней задолженностью. Далее он отмечает, что поскольку действие исключительно рыночных регуляторов в российских условиях сопряжено с чрезвычайно болезненной ломкой производственной структуры, постольку государственное

регулирование может использоваться в качестве действенного инструмента смягчения рыночного шока.

Мы не склонны настолько идеализировать роль государства, которое также не всегда верно может принимать решения и допускать ошибки. Либо это будут «верно» принятые решения, но для узкого круга лиц, не отождествляющих, а, наоборот, противопоставляющих себя обществу. «Власть (любая) не обладает и никогда не будет обладать секретом построения справедливого общества иначе, чем на началах духовных и нравственных» [8].

Другая сторона государственного вмешательства, помимо вышеизложенных действий, сопряженных с положительными эффектами, заключается в несовершенстве самого государства. Оно включает, в первую очередь, несовершенство политического процесса. Действительность такова, что целые научные коллективы работают в интересах отдельных политиков и финансово-промышленных групп, используя лоббизм, манипулирование голосами, особенности рационального неведения избирателей и т. д.

Помимо несовершенства процедурных вопросов государство не в состоянии в значительной мере предусмотреть и контролировать ближайшие и отдаленные последствия принятых им же решений.

Таким образом, основу современной организации национального хозяйства составляют два начала: рынок и государственное макроэкономическое регулирование. Мы полагаем, что государство должно создавать условия для социального партнерства, для развития той части экономики, которая не может функционировать по законам рынка. На государство ложится большая ответственность в связи с тем, чтобы обеспечить некое равновесие между рыночными и нерыночными элементами, чтобы смягчить последствия действия чисто рыночных механизмов. При этом государство должно выступать строго в интересах общества.

Государственный механизм в России

С момента окончания советской эпохи и преобразования социалистической плановой экономики в рыночную государственный аппарат нашей страны находится в состоянии реформирования. Глубокая трансформация основ государственности, формы правления и государственного устройства, изменение основных характеристик политического режима повлекли перестройку всего государственного механизма. Государству, которое долгое время осуществляло жесткое

плановое регулирование, распоряжалось всеми ресурсами, было единственным собственником, предстояло полностью пересмотреть основы своего управления.

Первоначально в качестве основного средства повышения эффективности государственной власти и главного принципа регулирования социально-экономических отношений была выбрана децентрализация власти. Проявления суверенитета субъектов Российской Федерации приветствовались во всех формах и на всех уровнях, что в конечном счете привело к возникновению вполне реальной угрозы сепаратизма и распада федеративного государства.

Затем начинают формироваться федеральные органы исполнительной власти, которые по своей типологии и компетенции все еще напоминали советскую систему управления. Формально были предприняты меры, направленные на усиление вмешательства государства в экономическую деятельность. Так, в Указе Президента «О некоторых мерах по обеспечению государственного управления экономикой» от 10 июня 1994 г. [11] подчеркивается, что указ издан в целях обеспечения государственного управления экономикой, повышения ответственности руководителей государственных предприятий за финансовое состояние предприятий, сохранность и эффективное использование их имущества, результаты хозяйственной деятельности. В указе устанавливалось, что отношения Правительства РФ или уполномоченных им Федеральных органов исполнительной власти с руководителями федеральных госпредприятий регулируются на основании контрактов, определялись обязательные условия таких контрактов, повышалась ответственность руководителей за нарушение контракта, экономические результаты деятельности предприятий, сохранность и целевое использование имущества, вводилась их материальная ответственность за ущерб, причиненный предприятию в результате действий или бездействия руководителя (по нормам гражданского законодательства). В органах управления акционерных обществ (товариществ) и иных предприятий смешанной формы собственности (с участием государственной доли) был введен институт представителей государства с жесткой регламентацией их обязанностей и ответственности за соблюдение государственных интересов.

В том же ряду могут быть названы закон РФ «О защите прав потребителей» от 07.02.1992 г. № 2300-1, указы от 10 июня 1994 г. «О

защите потребителей от недобросовестной рекламы» и «О некоторых мерах по стимулированию инвестиционной деятельности», в том числе осуществляемой с привлечением иностранных кредиторов и от 4 ноября 1994 г. «О мерах по государственному регулированию рынка ценных бумаг в Российской Федерации».

Несмотря на принятые нормативные акты, существенного изменения роли государства не произошло. Законы либо не исполнялись, либо «обходились» таким образом, что установленные цели не достигались (например, ФЗ «О защите прав потребителей» с трудом подлежал реализации на практике и случаи действительной «защиты» потребителей были очень редки).

На следующем временном промежутке после распада СССР (1997–1998 гг.) была сформулирована концепция новой системы исполнительной власти и обеспечения правового порядка в государственном управлении. Идея о необходимости радикального изменения существовавшей системы управления впервые прозвучала в послании Президента РФ на 1997 г. «Порядок во власти – порядок в стране

(о Положении в стране и основных направлениях политики Российской Федерации)» [12]. В послании также были выделены специальные разделы, посвященные задачам наведения порядка в государственных финансах и регулирования экономики.

Указанные меры были необходимы, так как переход России к рынку, сопровождавшийся изначально отпущенными на «саморегулирование» процессами, стал заходить в тупик, из которого можно было выйти только при помощи государственного вмешательства, путем формирования «вертикали власти».

После итогов развития страны в 1990-е гг. последовало признание очевидного факта, что резкий отказ от применения государственных методов регулирования привел к негативным последствиям – по существу, к разрушению государственного управления [1]. В связи с этим происходит отказ от концепции саморегулирующейся экономики и политической децентрализации, который положил начало новому этапу развития страны и государственного регулирования.

Содержание нового этапа можно определить как поиск баланса в использовании принципа централизации и децентрализации, а также в сочетании общественного и частных интересов. Стала признаваться необходимость как в целом государственного управления ключевыми

сферами жизнедеятельности (обеспечения обороны и безопасности, социальной ответственности и др.), так и государственного регулирования в отдельных отраслях экономики.

Этот тезис подтверждает послание Президента РФ Федеральному Собранию (2000 г.), в котором подчеркивалось: «Наша важнейшая задача – научиться использовать инструменты государства для обеспечения свободы: свободы личности, свободы предпринимательства, свободы развития институтов гражданского общества. Спор о соотношении силы и свободы стар, как мир. Он и по сей день порождает спекуляции на темы диктатуры и авторитаризма. Но наша позиция предельно ясна: только сильное – если кому-то не нравится слово «сильное», скажем эффективное – и демократическое государство в состоянии защитить гражданские, политические, экономические свободы; способно создать условия для благополучной жизни людей и процветания нашей Родины» [13].

Совершенствование государственного управления продолжается, несмотря на то, что проходит это с большим трудом. В послании Президента РФ Федеральному Собранию на 2003 г. отмечалось, что «...бюрократия... обладает огромными полномочиями. Но находящееся в ее руках количество полномочий по-прежнему не соответствует качеству власти...; такая власть в значительной степени имеет своим источником не что иное, как избыточные функции госорганов». Это обстоятельство и составляло тот фон, на котором предстояло провести административную реформу. В послании была поставлена задача: «Надо провести радикальное сокращение функций госорганов» [14].

В послании на 2004 г. также было уделено внимание вопросам оптимизации функций федеральных органов исполнительной власти. Президент РФ подчеркнул, что государственные функции, уже признанные избыточными, не должны быть реанимированы на уровне субъектов РФ и муниципалитетов [15]. На государственном уровне происходит признание роли негосударственного сектора: «Чтобы снизить эти издержки и стимулировать дальнейший рост институтов гражданского общества, не нужно ничего изобретать. И наш собственный, и мировой опыт уже доказал продуктивность целого ряда подходов. Так, необходимо постепенно передавать негосударственному сектору функции, которые государство не должно или не способно эффективно выполнять» [15].

В рамках проводимой административной реформы для решения задач повышения эффективности госуправления предусматриваются мероприятия по таким разделам, как «Управление по результатам», «Стандартизация и регламентация», «Оптимизация функций органов исполнительной власти и противодействие коррупции», «Повышение эффективности взаимодействия государства и общества», «Модернизация системы информационного обеспечения органов исполнительной власти и мониторинг административной реформы» [15].

Приведенный пример изменения роли российского государства в отечественной экономике подтверждает тезис, выдвинутый В. И. Кушлиным и Н. А. Волгиным о том, что содержание и интенсивность функций государства зависят от конкретно-исторического положения страны, но вместе с тем существует достаточно устойчивый спектр функций в управлении экономикой и обществом, которые могут реализоваться в любом современном рыночном хозяйстве [3].

В целом рассматривая те этапы государственного вмешательства в экономическую деятельность, которые прошло российское государство при формировании рыночной экономики, необходимо отметить итог, к которому мы пришли. Он заключается в признании необходимости государственного регулирования такой страной, как Российская Федерация. В практическом осуществлении государственного регулирования экономики РФ последних лет можно увидеть использование различных концепций госуправления: от применения идей М. Фридмана (обеспечение устойчивого денежного обращения), до кейнсианских концепций конъюнктурного регулирования экономики, стабильной занятости, перераспределения национального дохода для обеспечения социального консенсуса, частичное использование институциональной теории и др. Таким образом, осознание роли государства и необходимости использования научных основ в его деятельности создает хороший фундамент для государственного управления страной.

Список литературы

1. Ясин Е. Г. Российская экономика. Истоки и панорама рыночных реформ // Экономическая история: Хрестоматия / Отв. ред. А. Д. Кузьмичев;

Гос. ун-т – Высшая школа экономики. М.: Изд. дом ГУ – ВШЭ, 2007. С. 535–549.

2. *Корнаи Я.* Как избавиться от экономики дефицита / Пер. Е. Елизаровой // ЭКО. 1996. № 6. С. 117–144.

3. Государство в меняющемся мире: Отчет о мировом развитии / Всемирный банк. 1997 г.: [Электронный ресурс]. – Режим доступа: www.socionet.ru/publication.xml

4. Государственное регулирование рыночной экономики: Учебник для вузов / Под общ. ред. В. И. Кушлина, Н. А. Волгина. М.: ОАО «НПО “Экономика”», 2000. 735 с.

5. *Львов Д. С.* Людоедские наклонности передаются по наследству: Отзыв на статью Александра Минкина «Молодые людоеды»: [Электронный ресурс]. – Режим доступа <http://rusref.nm.ru/indexpublvov1.htm>

6. *Хрусталева Н. И.* Франция на исходе столетия: смена модели регулирования экономики // Мировая экономика и международные отношения. 2004. № 6. С. 61–70.

7. Экономика труда: (социально-трудовые отношения): Учебник / Под ред. Н. А. Волгина, Ю. Г. Одегова. М.: Издательство «Экзамен», 2006. 736 с.

8. *Львов Д. С.* Роль государства в управлении научно-техническим развитием // Маркетинг. 2005. № 3 (82). С. 3–16.

9. Хрестоматия по экономической теории / Сост. Е. Ф. Борисов. М.: Юристъ, 2000. 536 с.

10. *Сорокин Д.* Воспроизводственный вектор российской экономики: 1999–2007 гг. // Вопросы экономики. 2008. № 4. С. 94–109.

11. Указ Президента РФ от 10 июня 1994 г. № 1200 «О некоторых мерах по обеспечению государственного управления экономикой»: [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://www.law.edu.ru/book/book.asp?bookID=1245813>

12. Послание Президента РФ Федеральному собранию с 6 марта 1997 г. «Порядок во власти – порядок в стране (о положении в стране и основных направлениях политики Российской Федерации)» // Российская газета. 1997. 7 марта. № 47.

13. Государство Россия. Путь к эффективному государству (о положении в стране и основных направлениях внутренней и внешней политики государства): Выступление В. В. Путина при представлении ежегодного послания Президента Российской Федерации

Федеральному собранию 8 июля 2000 г. // Российская газета. 2000. 11 июля.

№ 133.

14. Послание Президента РФ Владимира Путина Федеральному собранию РФ // Российская газета. 2003. 17 мая. № 93.

15. Послание Президента РФ Владимира Путина Федеральному собранию РФ. 26 мая 2004 г.: [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://vip.lenta.ru/doc/2004/05/26/putin/>

ОСОБЕННОСТИ ОРГАНИЗАЦИИ ОБЩЕСТВЕННЫХ РАБОТ В РАМКАХ ПРОГРАММЫ ДОПОЛНИТЕЛЬНЫХ МЕР ПО СНИЖЕНИЮ НАПРЯЖЕННОСТИ НА РЫНКЕ ТРУДА ПЕРМСКОГО КРАЯ

В. В. Сыроватский, Н. Г. Северова, О. А. Корепанов

Агентство по занятости населения Пермского края, г. Пермь

szn@permlink.ru

Одним из наиболее острых проявлений экономического кризиса стало резкое ухудшение на рынке труда большинства регионов России. Не стал исключением и Пермский край. Вместе с тем сегодня, через год после начала активной фазы кризиса, можно констатировать, что худшие прогнозы экономистов относительно массовой безработицы не сбылись, и значительная роль в этом принадлежит программам дополнительных мер по снижению напряженности на рынке труда.

С мая 2009 г. в Пермском крае обозначилась тенденция к стабилизации численности зарегистрированных в органах службы занятости безработных. На 1 октября она составила 45 969 чел. – по сравнению с «пиковым» значением на конец апреля (49 918 чел.) это ниже на 3949 чел. (минус 7,9%).

Уровень регистрируемой безработицы в регионе сократился с 3,6 до 3,0% (с учетом проведенной Росстатом корректировки численности экономически активного населения по итогам августовского исследования населения по проблемам занятости).

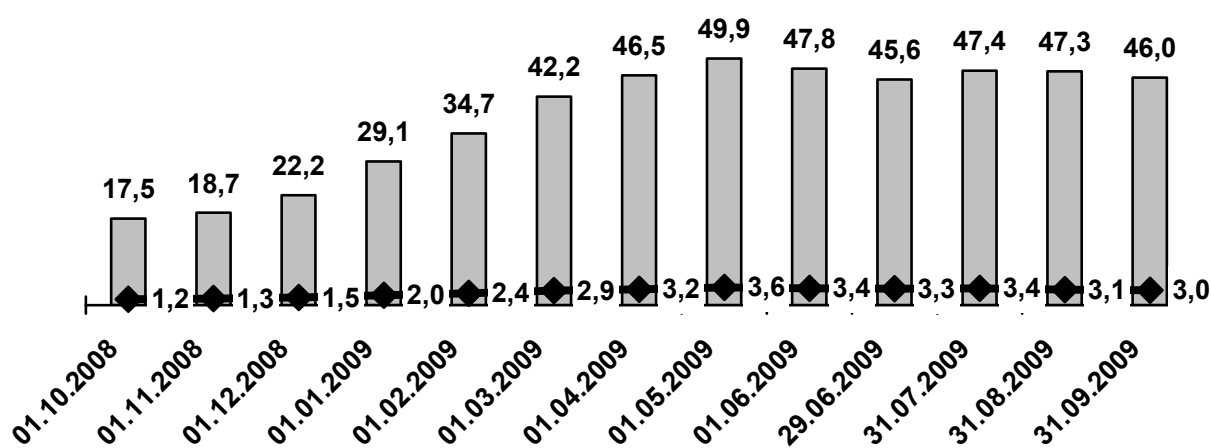


Рис. 1. Динамика показателей регистрируемой безработицы в Пермском крае в январе – сентябре 2009 г.

Сохраняются на высоком уровне показатели заявленного спроса на рабочую силу – с апреля количество вакансий в службе занятости выросло практически до предкризисного уровня (ежедневно в краевой базе вакансий содержится 13–15 тыс. вакансий), на 1 октября оно составило 12,9 тыс. ед.

Поэтому несмотря на кризис, по итогам 9 месяцев краевой службе занятости удалось превысить объемы трудоустройства по сравнению с показателями прошлого года на 20,2% (78,7 тыс. чел. и 65,5 тыс. чел. соответственно). Еще более существенно возросли показатели трудоустройства граждан, имеющих статус безработного (33,5 тыс. чел., рост составил 55,1%).

Выше прошлогодних и объемы по профессиональному обучению безработных по направлению службы занятости (6302 чел. и 5083 чел. соответственно, рост составил 24,0%).

Показатели неполной занятости, которая является основным фактором риска потери работы, в последние месяцы также сохраняли стабильность:

- по состоянию на 1 октября 2009 г. в краевой перечень организаций, заявивших о планируемом массовом высвобождении работников, а также о введении режимов неполного рабочего времени, временной приостановке работы (простое) и предоставлении работникам отпусков без сохранения заработной платы, входит 403 организации края с численностью работников 132,5 тыс. чел. – это около 12% от численности занятого населения края (на 1 июля – 162,9 тыс. чел.);

- за период проведения мониторинга из него исключено 93 предприятия в связи с нормализацией ситуации и снятием риска высвобождения работников;

- численность работников, находящихся в простое по вине работодателя, за сентябрь снизилась и составляет 4,8 тыс. чел. (июль – 5,9 тыс. чел., январь – 8,8 тыс. чел.), работающих неполное рабочее время, также сократилась до 37,9 тыс. чел. (июль – 42,6 тыс. чел., апрель – 60 тыс. чел.), численность работников, которым были предоставлены отпуска по инициативе администрации, – 627 чел. (июль – 772 чел.).

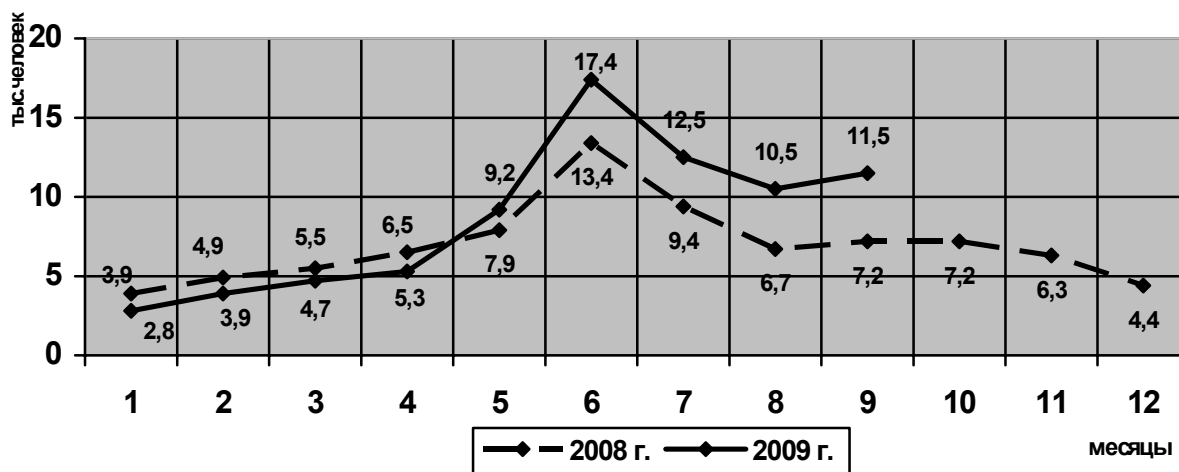


Рис. 2. Динамика трудоустройства граждан при содействии органов службы занятости Пермского края в 2008–2009 гг.

Удалось сдержать и процессы в сфере массовых высвобождений. За период проведения мониторинга (с 1 октября 2008 г.) уведомления о планируемом увольнении получили 20,7 тыс. работников организаций, включенных в мониторинг.

Из них 12,9 тыс. чел. было уволено (62,3% от числа получивших уведомления о высвобождении), в т. ч. 3,7 тыс. чел. трудоустроено до обращения в органы службы занятости (1,8 тыс. чел., или 8,5%, – на своих предприятиях), 1777 чел. – оформлена трудовая пенсия по старости, 7,2 тыс. чел. обратились в краевые органы службы занятости (55,8% от числа уволенных), в т. ч. 4,4 тыс. чел. признано безработными.

Важнейшая роль в этом процессе принадлежит рабочим местам, созданным в рамках «Программы дополнительных мер по снижению напряженности на рынке труда Пермского края в 2009 г.» (далее программа).

19 февраля 2009 г. было подписано Соглашение с Рострудом, что явилось началом реализации программы.

На первом этапе реализации программы в крае была проделана поистине гигантская и сложнейшая работа по созданию региональной нормативно-правовой базы. В этот период на региональном уровне приняты:

1) Закон Пермского края от 26.02.2009 г. № 394-ПК «О внесении изменений и дополнений в закон Пермского края № 374-ПК от 23.12.2008 г. “О бюджете Пермского края на 2009 г. и на плановый

период 2010 и 2011 гг.” в части выделения расходов краевого бюджета на реализацию дополнительных мероприятий, направленных на снижение напряженности на рынке труда Пермского края на 2009 г.», в сумме 82,14 млн. руб.

2) Постановление Правительства Пермского края от 23.03.2009 г. № 165-п «О внесении изменений в Постановление Правительства Пермского края от 20.01.2009 г. № 8-п “Об утверждении программы дополнительных мер по снижению напряженности на рынке труда Пермского края в 2009 г.”».

3) Постановление Правительства Пермского края от 09.04.2009 г. № 215-п «Об утверждении порядка реализации и финансирования мероприятий программы дополнительных мер по снижению напряженности на рынке труда Пермского края в 2009 г.».

4) Заключено 48 договоров о совместной деятельности по организации и проведению общественных работ между Агентством по занятости населения Пермского края и органами местного самоуправления муниципальных образований края.

5) Локальными нормативными актами Агентства по занятости населения Пермского края:

- приняты «Рекомендации по организации общественных работ для безработных граждан, граждан, ищущих работу, включая выпускников образовательных учреждений, а также работников в случае угрозы массового увольнения»;

- утверждены 3 положения о краевых межведомственных комиссиях по реализации мероприятий программы.

Разработка вышеперечисленных нормативных актов шла очень непросто, поскольку мы столкнулись с целым рядом пробелов в существующем законодательстве. Основными из них являются:

- установление ст. 78 Бюджетного кодекса Российской Федерации запрета на предоставление субсидий государственным и муниципальным учреждениям;

- отсутствие в «Положении об организации общественных работ», утвержденном постановлением Правительства Российской Федерации от 14.07.1997 г. № 875, норм, позволяющих проводить общественные работы по договорам, заключенным с частными предпринимателями.

Общий объем финансирования программы в 2009 г. составляет 902,1 млн. руб., в том числе субсидия федерального бюджета – 819,9 млн. руб. (90,9% от общего объема финансирования); средства

бюджета Пермского края – 82,1 млн. руб. (9,1% от общего объема финансирования).

Как видно, максимальная численность участников (84% от общей численности) и объем финансовых средств (86% от общего объема) приходятся на мероприятия по организации общественных и временных работ.

Как показывает анализ опыта реализации общественных работ в других регионах России, Пермский край имеет в данном направлении реализации программы существенные особенности.

По инициативе губернатора края О. А. Чиркунова и в соответствии с принятым «Порядком реализации и финансирования мероприятий программы» ответственность за организацию общественных работ в Пермском крае возлагается не на органы службы занятости, как это происходит в большинстве регионов, а на органы местного самоуправления. Это потребовало большой подготовительной работы, поэтому во всех муниципальных образованиях края была сформирована необходимая нормативно-правовая база, которая включает:

1) Договор о совместной деятельности по организации и проведению общественных работ между Агентством по занятости населения Пермского края и органом местного самоуправления.

2) Нормативный акт о внесении изменений в бюджет муниципального образования.

3) Нормативный акт о назначении муниципального органа, ответственного за организацию общественных работ, и утверждении порядка расходования средств.

4) Нормативный акт об утверждении муниципального положения об организации общественных работ и их перечня.

5) Нормативные акты о создании муниципальных МВК для принятия коллегиальных и открытых решений по реализации программы.

Предварительные итоги реализации программы показывают, что избранный регионом механизм оказался эффективным.

Количество участников мероприятия по плану – 41 140 чел., фактически по состоянию на 1 октября трудоустроено на общественные работы, организованные органами местного самоуправления, 33 192 чел. (80,7% к плану), из них граждан, состоящих на учете в службе занятости, – 25 315 чел. Наиболее

высокие результаты отмечены в Перми (8147 чел.), Лысьвенском (2505 чел.), Пермском (1909 чел.), Чусовском (1666 чел.), Нытвенском (1520 чел.), Горнозаводском (1359 чел.), Краснокамском (1330 чел.) муниципальных районах.

Нет сомнений, что целевой показатель программы по организации общественных работ будет выполнен. Однако не менее важным является и тот социальный эффект, который показал накопленный в муниципальных образованиях опыт проведения общественных работ.

Пермский край имеет богатейшие традиции социального проектирования, несколько лет назад именно наш регион стал «пионером» проведения региональных и муниципальных конкурсов социальных проектов. Поэтому в большинстве муниципальных образований работа по организации общественных работ проходит на основе технологий социального проектирования с широким привлечением творческого потенциала общественности, некоммерческих организаций, работодателей и населения и ориентирована на выполнение работ, имеющих высокую социальную значимость.

Например, в г. Перми общественные работы организованы по двум проектам – «Чистый город» и «Зеленый двор» с привлечением органов территориального общественного самоуправления (ОТОСов).

В Лысьвенском муниципальном районе реализуются 7 проектов: «Городские парки» (очистка и благоустройство), «Зеленый город» (озеленение, посадка цветов и деревьев), «Детская площадка» (ремонт, установка оборудования), «Чистый подъезд» (ремонт), «Месторождение культуры» (восстановление исторических мест), «Безопасный город» (патрулирование улиц, охрана порядка), «Привлекательное село» (благоустройство).

В Кишертском районе реализуются 6 проектов: «Зеленая аптека – потенциал здоровья» (сбор лекарственных трав), «Рекам и озерам – чистые берега», «Детям – детские площадки», «Дороги – лицо района», «Чистые фермы – чистый продукт», «Пожилым – нашу заботу и поддержку».

В Александровском муниципальном районе реализуется 3 проекта: «Александровский район – территория комфорта», «Память» (восстановление и сохранение историко-архитектурных памятников, в том числе дома-музея Б. Пастернака в пос. Всеволодово-Вильве),

«Учебная площадка “Юный спасатель” (обустройство учебной полосы препятствий).

В Ординском муниципальном районе общественные работы проводятся на строительстве физкультурно-оздоровительного комплекса, на сельхозработах в СКП «Правда», на строительстве туркомплекса «Сухая Орда», в ООО «Молоко» (прием молока от населения), полевых работах, в народно-художественных промыслах «Уральский камнерез».

Ниже приведены несколько примеров подлинной «общественной» значимости и массовости этого направления программы, которые наверняка будут интересны коллегам из других регионов (по материалам сайта краевой службы занятости населения).

Город Пермь. С начала августа в рамках общественных работ программы пермяки получили возможность участвовать в реализации проекта «Электронный архив Прикамья». По договорам районных администраций г. Перми, АНО «Центр общественных инициатив» и районных отделов ГУ ЦЗН г. Перми уже создано 430 временных рабочих мест. Работа заключается в переводе сканированных архивных документов в электронный вариант. Участвовать в создании электронного архива может любой житель Перми, имеющий персональный компьютер и Интернет. Работа выполняется на сайте www.rabotadoma-perm.ru. Здесь же идет предварительный отбор участников: регистрация, дистанционное обучение и тестирование. После получения положительного результата тестирования необходимо обратиться в районный отдел занятости населения Перми для получения направления на работу. Срочный трудовой договор заключается между гражданином и АНО «Центр общественных инициатив», который и оплачивает труд в размере минимальной зарплаты (за выполнение нормативного объема работ).

Город Кунгур. С 27 июня по 4 июля в Кунгуре прошел VIII международный фестиваль «Небесная ярмарка Урала – 2009», собравший сильнейших спортсменов-воздухоплателей. Ежегодно центр занятости населения г. Кунгура принимает самое активное участие в подготовке и проведении этого грандиозного праздника.

В этом году 90 чел. – участники двух программ службы занятости – временной занятости подростков и общественных работ – в рамках программы внесли свою лепту в проведение фестиваля, 20 ребят работали на благоустройстве стадиона «Труд», готовя его к открытию

праздника. Взрослым участникам общественных работ доверили ответственный участок: разметку полос на аэродроме, разравнивание взлетной полосы, установку палаточного городка и его охрану. Кроме того, во время фестиваля часть людей трудились в наземной службе сборки и разборки тепловых аэростатов, а также помощниками судей.

Сивинский муниципальный район. Настоящая народная стройка возникла в лесном поселке Сенино. Жители поселка решили произвести ремонт центральной улицы. Поскольку благоустройство наших сел и деревень всегда оставляло желать лучшего, то в первую очередь местные власти решили занять безработных этим нужным делом. Глава поселения поручил бывшему начальнику здешнего лесопункта собрать бригаду для ремонта дороги, и работа закипела. Уже проложено 500 м дороги. Пока позволяет погода, планируется также обустроить на месте автобусной остановки удобную площадку для детей, откуда автобус будет забирать их утром и привозить вечером из школы. В то же время бригада, в которой трудятся 8 чел. – бывшие безработные, успевает распилить и убрать бесхозные заброшенные строения, уродующие село и создающие угрозу пожара. Зарплату рабочие получают без задержек. Несмотря на то что она не очень-то велика, люди довольны. Программа по снижению напряженности на рынке труда будет действовать до конца года, а это значит, что работой и зарплатой они будут обеспечены.

Дорога в Сенино – не единственный объект общественных работ в Северокоммунарском поселении. На центральной усадьбе трудится еще один коллектив «общественников», завершивших строительство игровой детской площадки на берегу пруда. Оборудование – беседка для отдыха, песочница, карусель, горка, шведская стенка – приобретено на средства гранта за выигранный в ЛУКОЙЛовском конкурсе проект главы района «Берег надежды». Не лишней оказалась и помощь спонсоров.

В этом проекте счастливо сошлись интересы детворы, которая каждый день бежит к каруселям, безработных, получивших объем работ и стабильную заработную плату, руководителей проекта, сумевших успешно его реализовать, и всех северокоммунарцев – ведь ничего подобного в поселке у детей еще не было.

Ильинский муниципальный район. Когда-то раньше на улицах наших населенных пунктов был привычен вид людей с красными повязками на рукавах и надписью «Дружинник». И вот нынешнее

руководство Ильинского ОВД решило возродить былые традиции. Воспользовавшись предложением местного центра занятости населения, привлекли безработных к охране общественного порядка, разумеется, совместно с сотрудниками милиции. Труд дружинников оплачивается из средств, выделенных на организацию и выполнение безработными гражданами общественных работ.

«Пока что на улицах райцентра дежурят три дружинника. Но скоро вместе с ними будут трудиться и другие. В настоящий момент идет оформление документов еще на 15 безработных. Помимо патрулирования мы задействовали еще трех безработных для проверки торговых точек. Работы им хватит. Конечно же, они не ходят сами по себе, вместе с ними постоянно находятся наши сотрудники. Вся ответственность за действия дружинников лежит полностью на нас. Поэтому мы проводим с ними инструктаж и разъясняем, что они могут делать, а что нет. Просто замечательно, что люди сами пошли помогать охранять общественный порядок на наших улицах, может быть, там станет более спокойно», – отметил начальник милиции общественной безопасности Ильинского ОВД.

Очерский муниципальный район. Первоначально планировалось освоить за три месяца на общественных работах 6,5 млн. руб., задействовать более 300 безработных. Затем район подал заявку еще на сумму более 2 млн. руб., планируя предоставить временную работу еще 100 безработным.

Общественные работы предполагают не только благоустройство территорий, но и другие виды деятельности. Например, безработные граждане трудились на ремонтных работах по линии управления образования: занимались подготовкой учебных заведений к новому учебному году, трудились на детских дворовых площадках. Два представителя интеллектуального труда были задействованы по профилю для них направлению – готовили к изданию книгу. Таким образом, на конец августа в районе было создано 277 рабочих мест, заняты временной работой 189 граждан.

Чайковский муниципальный район. На различных объектах в районе трудятся 240 участников общественных работ. Большая часть из них работают на благоустройстве территорий, подготовке помещений к отопительному сезону. Так, в ООО УПК «Чайковский текстиль» 50 чел. приводят в порядок территорию предприятия и готовят один из цехов под новое производство. А в ООО «Газмаш» 100

работников этого предприятия, работающих неполный рабочий день на своих рабочих местах, часть рабочего времени проводят на благоустройстве территории производственной зоны. Чайковское городское казачье общество стало работодателем для 50 граждан, ищущих работу через службу занятости. Им доверено участие в строительстве казачьей заставы.

Подобных примеров множество, и все они показывают высокий уровень заинтересованности в решении проблемы занятости населения на местном уровне как органов власти, так и самого населения. Общественные работы позволили создать механизмы подлинного местного партнерства в европейском понимании этого термина, а главное, напомнить органам местного самоуправления, что деятельность по обеспечению населения работой, пусть даже и выходящая за пределы их полномочий, закрепленных в Федеральном законе № 131-ФЗ от 6 октября 2003 г. «Об общих принципах организации местного самоуправления в Российской Федерации», является важнейшим условием развития и процветания наших городов и сел.

ПРОГНОЗИРОВАНИЕ ИНДЕКСА РАЗВИТИЯ ЧЕЛОВЕЧЕСКОГО ПОТЕНЦИАЛА ПО СУБЪЕКТАМ РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ

А. Ю. Терехов, Л. М. Серова, В. А. Гуртов

Центр бюджетного мониторинга

Петрозаводского государственного университета, г. Петрозаводск

teran@psu.karelia.ru, larisa@psu.karelia.ru, vgurt@psu.karelia.ru

1. Введение

Доклад ООН о развитии человеческого потенциала был впервые опубликован в 1990 г. Основной целью доклада является изучение вопроса о том, как рост экономики страны повышает возможности жителей этой страны, развитие социальной сферы государства. Индекс развития человеческого потенциала (ИРЧП) имеет три основных составляющих: ожидаемая продолжительность жизни при рождении, уровень образованности населения и реальный душевой валовой

внутренний продукт. Взятые в равных долях, они отражают основные качества развития стран: здоровой и продолжительной жизни, возможности получить образование и достойный материальный достаток населения. Таким образом, индекс – это некоторый количественный показатель, оценивающий развитие общества, возможности самореализации человека в этом обществе.

Значение индекса измеряется в интервале от 0 до 1. Значение индекса, равное 1, будет иметь страна, в которой ожидаемая продолжительность жизни составляет 85 лет, 100% взрослого населения имеют образование, все достигшие определенного возраста обучаются в соответствующих учебных заведениях и валовой внутренний продукт на душу населения по паритету покупательной способности равняется 40 000 дол. США. Значение индекса, равное нулю, будет иметь страна, в которой ожидаемая продолжительность жизни составляет 25 лет, 100% населения неграмотны, никто не получает образования и внутренний валовой продукт на душу населения по паритету покупательной способности равен 100 дол. США.

Доклад о развитии человека формируется с отставанием в два года, таким образом, доклад за 2009 г. составляется по данным на 2007 г. Согласно докладу ООН 2009 г., в котором представлены значения индекса развития человека для 182 стран, тройку стран с максимальным значением ИРЧП составляют:

1. Норвегия – 0.971.
2. Австралия – 0.970.
3. Исландия – 0.969.

И замыкают список Афганистан и Нигер со значениями 0.352 и 0.340 соответственно.

Все страны разделены на 4 группы в зависимости от значения ИРЧП:

1. С очень высоким уровнем ИРЧП (0.9–1.0).
2. С высоким уровнем ИРЧП (0.8–0.9).
3. Со средним уровнем ИРЧП (0.5–0.8).
4. С низким уровнем ИРЧП (0–0.5).

В 2009 г. Российская Федерация занимает 72-е место в рейтинге стран по ИРЧП со значением 0.817, попадая в группу стран с высоким уровнем развития человеческого потенциала, состоящую из 44 стран, по соседству с такими странами, как Албания (0.818) и Македония

(0.817). Пороговое значение 0.800 Россия перешла в 2007 г. со значением 0.807, заняв 62-е место [1].

В начале 1990-х гг. ИРЧП в России стал падать, что было вызвано сокращением ВВП и повышением смертности. Так, в докладах 1992 г. Россия (фактически данные для СССР на 1990 г.) занимала 33-е место (0.873), в 1993 г. – 57-е (0.804), в 1998 г. – 62-е (0.771), в 2002 г. – 57-е (0.795) [2, 3, 4. 5].

2. Методика расчета ИРЧП для страны

Индекс развития человеческого потенциала для страны рассчитывается как среднее арифметическое трех его составляющих компонентов [1, 6]:

1. Индекс дохода ВВП на душу населения по ППС в дол. США (I_p).

2. Индекс образования, определяемый в виде линейной комбинации (I_e):

a. Индекс грамотности (I_c).

b. Индекс образования (доли учащихся в возрасте 7–24 года) (I_{ep}).

3. Индекс ожидаемой продолжительности жизни (I_{lt}).

Составляющие индексы (за исключением индекса дохода) рассчитываются согласно формуле:

$$I = \frac{F - \min}{\max - \min},$$

где F – фактическое значение, \max , \min – максимальное и минимальное значения составляющего индекса соответственно, в результате чего значение индекса нормируется единицей.

$$I \in [0..1].$$

Индекс дохода рассчитывается с использованием логарифма (в соответствии с принципом убывающей полезности дохода) согласно следующей формуле:

$$I_p = \frac{\log(F) - \log(\min)}{\log(\max) - \log(\min)}.$$

Итоговый индекс развития человеческого потенциала определяется согласно формуле

$$I_{hd} = \frac{1}{3}(I_p + I_e + I_{lt}),$$

где индекс образования I_e представлен в виде линейной комбинации индекса грамотности I_c и индекса доли учащихся I_{ep} с коэффициентами $2/3$ и $1/3$ соответственно:

$$I_e = \frac{2}{3}I_c + \frac{1}{3}I_{ep}.$$

3. Расчет ИРЧП для субъектов Российской Федерации

Интерес представляет адаптация методов расчета индекса человеческого потенциала к формированию соответствующих индексов для субъектов Федерации и прогнозирования динамики ИРЧП для субъектов РФ.

Переход к расчету ИРЧП для субъектов РФ требует учитывать дополнительные факторы, формирующие составляющий его индекс дохода:

1. Корректировка значений валового регионального продукта субъектов с учетом нераспределяемой части валового внутреннего продукта страны.
2. Учет различия стоимости фиксированного набора товаров и услуг между регионами.

Индекс дохода

Обозначим NP ВВП страны за текущий год, np_i – ВРП i -го региона, тогда нераспределяемая часть ВВП $d = NP - \sum_i np_i$.

Коэффициент участия ВРП j -го региона в суммарном ВРП страны $k_j = \frac{np_j}{\sum_i np_i}$. Тогда при расчете валовым региональным продуктом i -го региона будем считать значение $np'_i = np_i + k_i \times d$.

Значение ВРП на душу населения в таком случае определяется величиной $rp_i = \frac{np'_i}{N_i}$, где N_i – численность населения региона.

Введем поправочный коэффициент p_i для учета различия в стоимости фиксированного набора товаров и услуг i -го региона и их общероссийской стоимости.

Пересчет значения ВРП на душу населения по паритету покупательной способности в доллары США осуществляется с помощью определенного значения величины ППС – P .

При расчете индекса дохода установлены следующие максимальные и минимальные значения дохода:

Min = 100 дол. США.

Max = 40 000 дол. США.

Таким образом, индекс дохода рассчитывается согласно формуле:

$$I_p = \frac{\log(F) - \log(\min)}{\log(\max) - \log(\min)},$$

где $F = \frac{p_i \times r p_i}{P}$.

Индекс образования

Значение индекса образования I_e определяется линейной комбинацией индексов грамотности I_c и охвата образования I_{ep} . Максимальные и минимальные значения частных индексов ограничены величинами:

Max = 99%.

Min = 0%.

Индекс грамотности определяется процентным соотношением числа населения в возрасте от 15 лет, имеющего образование, к общему числу населения этой возрастной категории. Таким образом, значение индекса соответствует доле грамотного населения региона в данной возрастной категории. Число грамотного населения, в свою очередь, определяется суммарным количеством населения по уровням образования (от начального до послевузовского). Исходные данные расчета основаны на статистических данных переписи населения РФ в 2002 г. и являются постоянными для расчета индекса за любой год. Также стоит учесть количество людей, не указавших свой уровень образования при проведении переписи.

Таким образом, индекс грамотности оценивается с помощью формулы

$$I_c = \frac{\sum_{i \in VO} N_i}{N - \bar{N}},$$

где N_i – количество человек i -го уровня образования, N – численность населения и \bar{N} – количество человек, не указавших уровень образования (значения рассматриваются в возрастной категории населения старше 15 лет).

Индекс совокупной доли учащихся в численности населения возрастной категории 7 лет–24 года может быть оценен исходя из численности населения данной возрастной категории и контингента учащихся по видам учебных заведений.

$$I_{ep} = \frac{\sum_{i \in K} N_i}{N},$$

где N_i – контингент учащихся по типам учебных заведений, N – общая численность населения заданной возрастной категории.

Общий индекс образования, таким образом, представляется в виде: $I_e = \frac{2}{3}I_c + \frac{1}{3}I_{ep}$.

Индекс ожидаемой продолжительности жизни

Рассчитывается на основе статистических прогнозных показателей ожидаемой средней продолжительности жизни при рождении, при этом максимальные и минимальные значения ограничены значениями:

$$\text{Min} = 25.$$

$$\text{Max} = 85.$$

Тогда

$$I_{lt} = \frac{LT - 25}{85 - 25},$$

где LT – ожидаемая продолжительность жизни.

Индекс развития человеческого потенциала рассчитывается как среднее арифметическое его составных индексов (дохода, образования, продолжительности жизни) в соответствии с приведенными расчетными формулами.

$$I_{hd} = \frac{1}{3}(I_p + I_e + I_{lt}).$$

4. Прогнозирование ИРЧП на среднесрочный период прогнозирования

При расчете прогнозных значений индекса развития человеческого потенциала на среднесрочный период прогнозирования используются алгоритм и модель, описанные в пункте 3.

В расчете ИРЧП используется 9 показателей, поэтому для формирования прогноза ИРЧП требуется сформировать прогнозные данные для всех параметров.

Источники исходных данных для расчета ИРЧП в ретроспективном периоде, а также используемые прогнозные значения параметров следующие:

1. Для определения ВВП России в период до 2006 г. использованы статистические данные, в 2007 и 2008 гг. – ожидаемые показатели. При построении прогноза значения ВВП рассчитаны согласно сценариям «Концепции долгосрочного развития 2020», где прогнозируемый прирост ВВП в период 2006–2010 гг. составляет 7,3%, 2011–2020 гг. – 6,4% ежегодно.

2. Поскольку величина ППС сложно прогнозируема, то при расчете ИРЧП на период после 2009 г. использованы последние имеющиеся данные (прогноз 2009 г.).
3. Статистический показатель стоимости фиксированного набора товаров и услуг был введен в 2002 г. При этом был указан прирост показателя в процентах к предыдущему году, таким образом, были получены расчетные данные на 2001 г. Прогноз показателей на период после 2009 г. получен с использованием экспоненциальной регрессии.
4. В качестве прогнозных показателей валового регионального продукта субъектов РФ использованы данные, сформированные субъектами РФ по форме 2П Минэкономразвития России на конец 2008 г. с докризисными прогнозными оценками.
5. Для определения численности населения и ожидаемой продолжительности жизни использованы данные из статистического бюллетеня «Предположительная численность населения РФ до 2025 г.» за 2008 г., а также статистические данные Госкомстата. Расчет значений ожидаемой продолжительности жизни на интервалах 2011–2014 гг. и 2016–2019 гг. выполнен в предположении линейного характера ее изменения.
6. Данные о численности населения возрастной категории старше 15 лет по уровням образования сформированы на основе статистических данных переписи населения 2002 г.
7. При расчете индекса охвата образования использованы показатели о численности населения в возрасте 7 лет–24 года. В качестве источника данных использован статистический бюллетень «Численность населения РФ» за 2008 г. Данные представлены по всем категориям возрастов, что делает возможным расчет на период до 2013 г.
8. Контингент учащихся систем ВПО, СПО, НПО рассчитывается на основе прогнозных показателей приемов и выпусков с использованием рекуррентных соотношений. Контингент школьников оценивается на основании численности населения возрастной группы 7–17 лет, используется при этом коэффициент соотношения численности школьников к общей численности населения заданной возрастной группы за последний известный год.

5. Разработка моделирующей программы расчета ИРЧП по субъектам Федерации на среднесрочный период прогнозирования

Для автоматизации расчетов и наглядного представления полученных данных была разработана моделирующая программа. Программа предоставляет пользователю следующие функциональные возможности:

- Расчет индекса развития человеческого потенциала согласно описанной выше методике на период с 2001 по 2013 г.
- Формирование таблицы результатов расчета по субъектам РФ на выбранный год, содержащей значения ИРЧП и основных его составляющих (рис. 1).
- Представление подробной информации по этапам расчета для выбранного субъекта РФ (рис. 2).
- Формирование диаграммы значений ИРЧП по субъектам РФ с возможностью упорядочивания данных как по значению ИРЧП, так и по значениям составляющих его индексов (рис. 3).
- Возможность формирования графического представления значений на карте (рис. 4).
- Для всех видов представления расчетных данных доступны функции сохранения, например, сохранение табличных данных в файлы формата Microsoft Excel или сохранение диаграмм и карт в растровые изображения форматов png, bmp, jpg, а также вывод их на печать.

Индекс развития человеческого потенциала

Год: 2013 Использовать ППС за предыдущий год

Регион	ВРП/чел по ППС	Индекс дохода	ОПЖ	Индекс долголетия	грантность	доля учащихся 7-24	индекс образования	ИРЧП	№
Российская Федерация	26670,926	0,932	67,700	0,712	0,990	0,817	0,932	0,859	0
г. Москва	58162,590	1,000	72,800	0,797	0,997	1,155	0,993	0,930	1
г. Санкт-Петербург	32130,675	0,963	71,200	0,770	0,996	1,180	0,993	0,909	2
Ханты-Мансийский АО	66723,187	1,000	70,100	0,752	0,998	0,751	0,910	0,887	3
Янало-Ненецкий АО	86668,213	1,000	71,200	0,770	0,994	0,593	0,858	0,876	4
Магаданская область	38645,562	0,994	64,400	0,657	0,996	0,925	0,968	0,873	5
Красноярский край	29336,438	0,948	67,000	0,700	0,990	0,880	0,953	0,867	6
Белгородская область	22781,737	0,906	69,800	0,747	0,986	0,865	0,945	0,866	7
Свердловская область	26953,292	0,934	67,500	0,708	0,992	0,868	0,949	0,864	8
Калининградская область	32035,906	0,963	67,200	0,703	0,994	0,776	0,919	0,862	9
Томская область	21835,945	0,899	67,600	0,710	0,989	0,936	0,971	0,860	10
Республика Татарстан	25237,696	0,923	69,600	0,743	0,990	0,760	0,913	0,860	11
Сахалинская область	51833,826	1,000	64,800	0,663	0,994	0,759	0,913	0,859	12
Челябинская область	23227,822	0,909	67,200	0,703	0,991	0,902	0,961	0,858	13
Ярославская область	24052,041	0,915	67,800	0,713	0,992	0,840	0,940	0,856	14
Новосибирская область	18467,193	0,871	67,400	0,707	0,988	0,993	0,990	0,856	15
Самарская область	23016,637	0,908	67,400	0,707	0,992	0,874	0,951	0,855	16
Республика Башкортостан	21172,452	0,894	67,000	0,713	0,988	0,838	0,938	0,848	17
Пермский край	28996,774	0,944	65,900	0,682	0,989	0,780	0,920	0,848	18
Республика Северная Осетия - Алания	14555,663	0,831	72,800	0,797	0,991	0,767	0,916	0,848	19
Республика Саха (Якутия)	23122,001	0,909	66,400	0,690	0,990	0,835	0,938	0,846	20

Рис. 1. Скриншот программы. Таблица расчетных значений ИРЧП

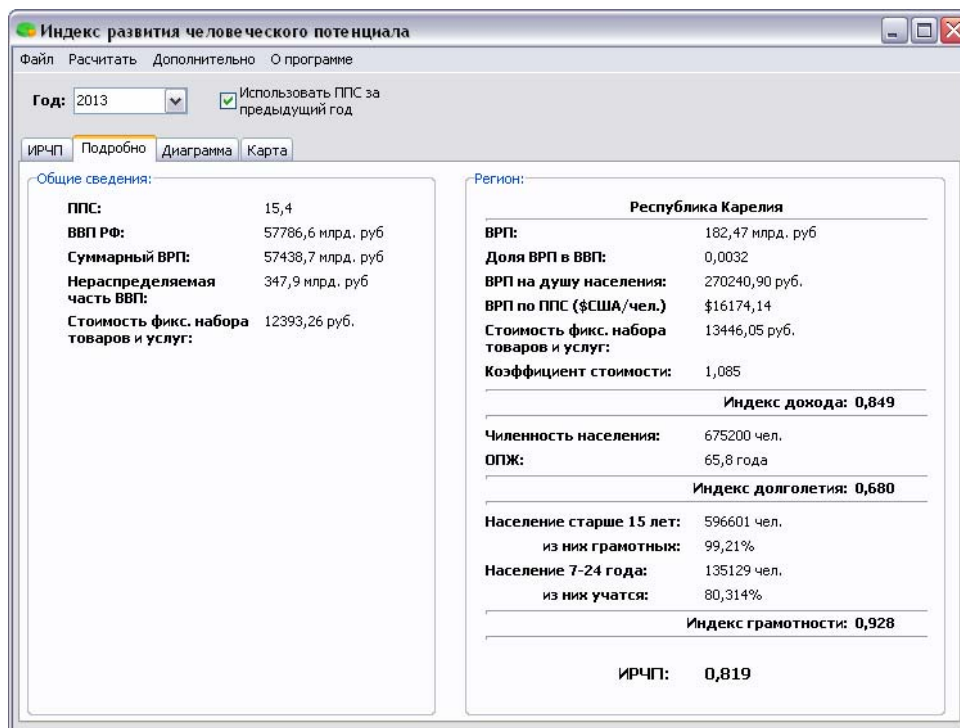


Рис. 2. Скриншот программы. Подробные данные о расчете ИРЧП

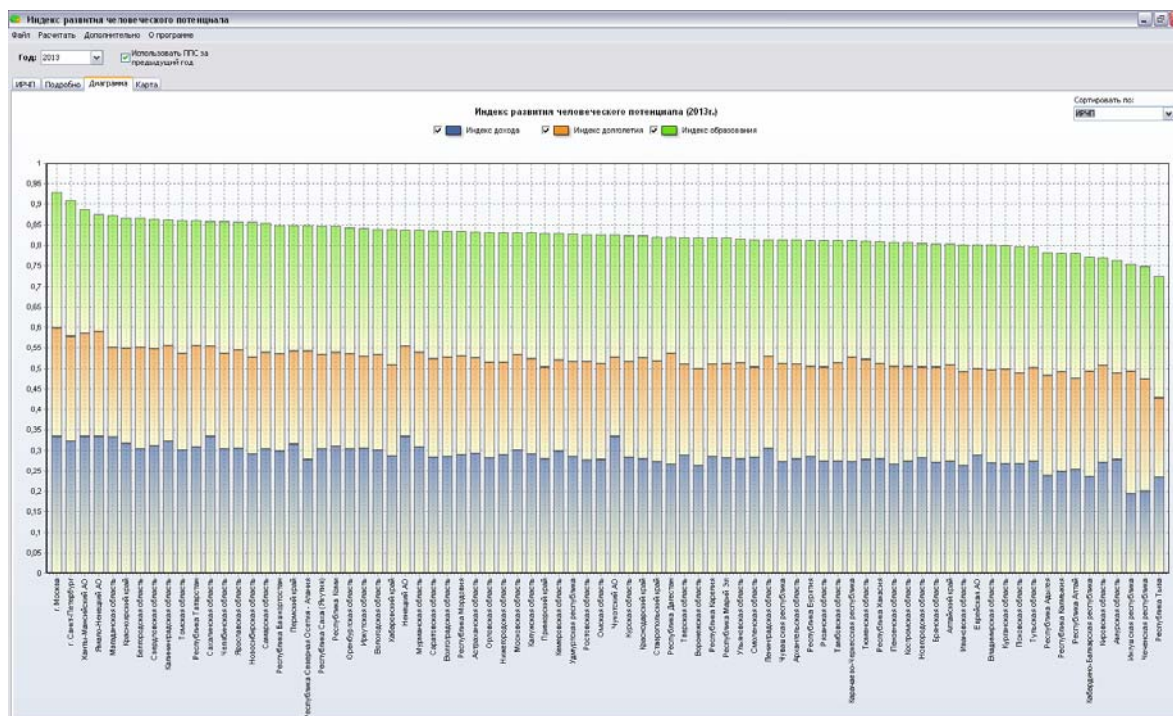
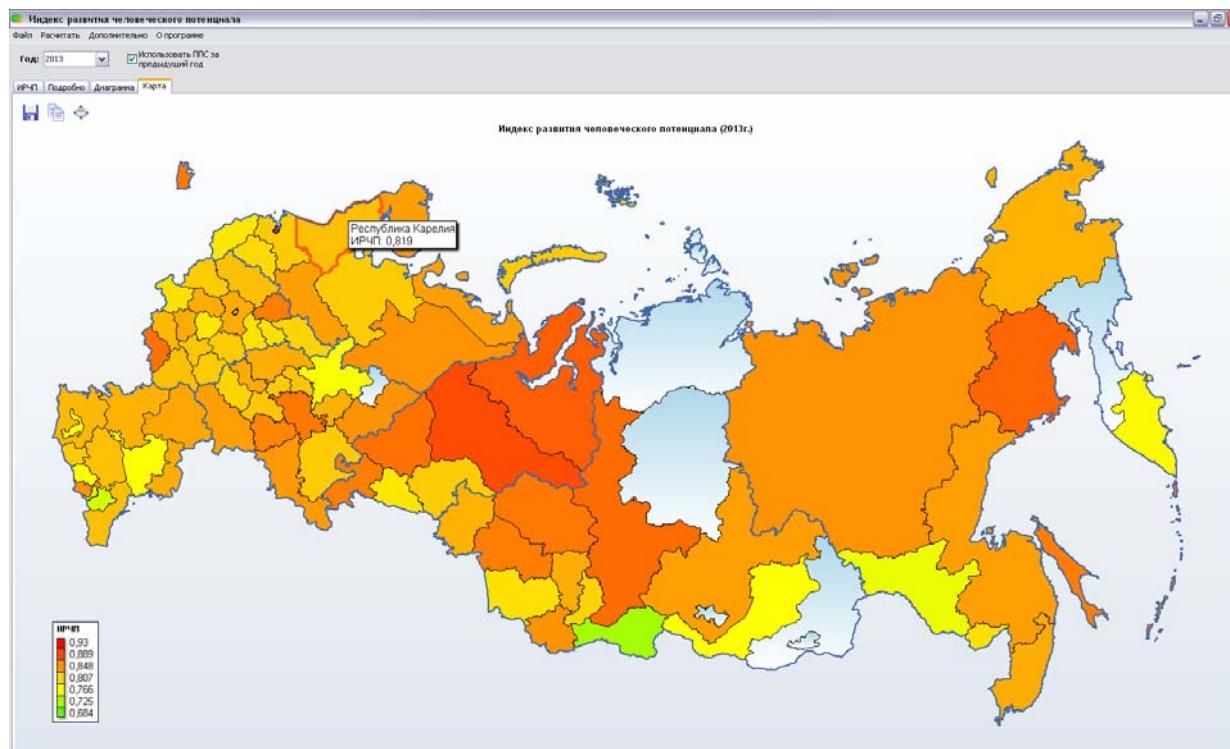


Рис. 3. Скриншот программы. Представление расчетных значений ИРЧП в виде диаграммы



*Рис. 4. Скриншот программы.
Картографическое представление расчетных данных*

Согласно расчетам, проведенным с использованием моделирующей программы, наивысшие показатели индекса развития человеческого потенциала среди регионов РФ за 2009 г. имеют города федерального значения Москва и Санкт-Петербург, причем Москва со значением ИРЧП, равным 0.926, относится к группе регионов с очень высоким уровнем развития человеческого потенциала. Санкт-Петербург со значением 0.895 возглавляет группу регионов с высоким уровнем развития (0.8–0.9), в которую входят 39 субъектов РФ. Остальные регионы попадают в группу со средним уровнем развития.

Для сравнения при расчете ИРЧП на 2001 г., среди регионов не было ни одного входящего в группу с очень высоким уровнем, группа регионов с высоким уровнем состояла из 4 субъектов. Остальные регионы имели средний уровень РЧП, причем Ингушская Республика и Республика Тыва, замыкающие список, имели значение ИРЧП менее 0.7.

При прогнозировании индекса на 2013 г. группу субъектов с очень высоким уровнем ИРЧП составляют города Москва и Санкт-Петербург, группа с высоким уровнем РЧП состоит из 65 субъектов, а

остальные относятся к группе со средним уровнем РЧП. Значение ИРЧП для всей территории России при этом составляет 0.859.

Расчетные значения, полученные с помощью моделирующей программы для Российской Федерации в целом, достаточно близки к значениям, опубликованным в докладе ООН. Так, расчетные значения ИРЧП для России в целом на 2007 г. составляют 0.811, а в докладе ООН значение индекса – 0.817. Но при этом полученные расчетные значения для субъектов РФ немного отличаются от значений, полученных Независимым институтом социальной политики для региональных докладов ООН, публикуемых ежегодно [7]. При этом расхождения с расчетами НИСП вызваны различиями в оценке доли учащихся, которая, по расчетам НИСП, несколько выше.

Если сравнивать уровень развития человеческого потенциала субъектов РФ с уровнем РЧП других государств, то, по расчетным данным на 2007 г. и данным, опубликованным в докладе ООН за 2009 г. (фактически 2007 г.), г. Москву можно поставить в один ряд с такими странами с очень высоким уровнем человеческого потенциала, как Португалия, Чешская Республика, ОАЭ, Мальта. Группа регионов группы с высоким уровнем развития, состоящая из 12 субъектов, по уровню РЧП сопоставима с такими странами, как Казахстан, Турция, Бразилия, Болгария, Куба, Мексика, Эстония. И группу регионов со средним уровнем РЧП можно сопоставить со странами Египет, Вьетнам, Монголия, Ямайка, Китай, Грузия, Украина [1].

Заключение

Индекс развития человеческого потенциала описывает развитие социальной сферы государств. В статье рассмотрен метод расчета индекса для страны, используемый ООН в ежегодных докладах о развитии человека. Приведены методика расчета индекса для субъектов Российской Федерации и методы ее прогнозирования.

Исходя из структуры формирования индекса развития человеческого потенциала, можно сделать вывод, что основное влияние на конечное значение ИРЧП имеет индекс дохода, что подтверждается расчетными данными. Такая ситуация обусловлена достаточно высоким уровнем грамотности на всей территории России, вследствие чего индекс грамотности мало отклоняется от среднего значения.

Исследование выполнено при финансовой поддержке РГНФ в рамках научно-исследовательского проекта РГНФ «Создание и

сопровождение многоуровневой сетевой информационно-аналитической системы «Бюджетная система изменяющейся России» для обеспечения бюджетного процесса и научных исследований», проект № 07-02-12115в.

Список литературы

1. Доклад о развитии человека. 2009 г. Преодоление барьеров: человеческая мобильность и развитие: [Электронный ресурс] / Human Development Reports (HDR) – United Nations Development Programme (UNDP). – Режим доступа: http://hdr.undp.org/en/media/HDR_2009_RU_Complete.pdf – Данные на 22.10.2009 г.

2. Human Development Indicators 1992: [Электронный ресурс] / Human Development Reports (HDR) – United Nations Development Programme (UNDP). – Режим доступа: http://hdr.undp.org/en/media/hdr_1992_en_indicators1.pdf – Данные на 22.10.2009 г.

3. Human Development Indicators 1996: [Электронный ресурс] / Human Development Reports (HDR) – United Nations Development Programme (UNDP). – Режим доступа: http://hdr.undp.org/en/media/hdr_1996_en_indicators1.pdf – Данные на 22.10.2009 г.

4. Human Development Indicators 2000: [Электронный ресурс] / Human Development Reports (HDR) – United Nations Development Programme (UNDP). – Режим доступа: http://hdr.undp.org/en/media/hdr_2000_back1.pdf – Данные на 22.10.2009 г.

5. Human Development Indicators 2004: [Электронный ресурс] / Human Development Reports (HDR) – United Nations Development Programme (UNDP). – Режим доступа: http://hdr.undp.org/en/media/hdr04_HDI1.pdf – Данные на 22.10.2009 г.

6. Индекс развития человеческого потенциала: [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://atlas.socpol.ru/indexes/> – Данные на 22.10.2009 г.

7. Доклад о развитии человеческого потенциала в Российской Федерации 2008: [Электронный ресурс]. – Режим доступа: http://www.undp.ru/documents/NHDR_2008_Rus.pdf – Данные на 22.10.2009 г.

**ШЕСТАЯ ИНТЕРНЕТ-КОНФЕРЕНЦИЯ
«СПРОС И ПРЕДЛОЖЕНИЕ НА РЫНКЕ ТРУДА
И РЫНКЕ ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫХ УСЛУГ
В РЕГИОНАХ РОССИИ»
ПРОБЛЕМАТИКА,
АНАЛИЗ ПРОВЕДЕНИЯ И РЕЗУЛЬТАТЫ**

Т. С. Терновская, В. А. Гуртов, О. Н. Артамонов

Центр бюджетного мониторинга

Петрозаводского государственного университета, г. Петрозаводск

ternov@psu.karelia.ru; vgurt@psu.karelia.ru; arton@psu.karelia.ru

28–29 октября 2009 г. в Петрозаводском государственном университете состоялась Шестая Всероссийская научно-практическая Интернет-конференция «Спрос и предложение на рынке труда и рынке образовательных услуг в регионах России».

Конференция проводилась в интерактивном режиме под эгидой Федеральной службы по труду и занятости, Федерального агентства по образованию, Министерства труда и занятости Республики Карелия и Петрозаводского государственного университета. Информационная поддержка конференции осуществлялась с использованием глобальной сети Интернет на Web-портале «Рынок труда и рынок образовательных услуг. Регионы России» [<http://labourmarket.ru>]. Конференция по данной тематике с использованием глобальных телекоммуникационных сетей в России стала ежегодной и проходила в шестой раз.

Председателем Оргкомитета конференции выступил Ю. В. Герций, руководитель Федеральной службы по труду и занятости, сопредседателем – Н. И. Булаев, руководитель Федерального агентства по образованию.

Организационная работа по подготовке и проведению Интернет-конференции осуществлялась Петрозаводским государственным университетом (ректор – А. В. Воронин) и Министерством по труду и занятости Республики Карелия (министр – Г. Л. Карапетов).

Координационную деятельность и техническую подготовку осуществлял Центр бюджетного мониторинга Петрозаводского государственного университета (директор – В. А. Гуртов).

1. Подготовка и проведение конференции

В августе – сентябре 2009 г. осуществлялось широкое информационное оповещение Интернет-конференции. Первое информационное сообщение с информацией о конференции было разослано в электронном виде и по обычной почте более чем в 500 вузов России, 83 территориальных органа службы занятости населения, более чем в 30 научных институтах и учреждениях РФ, ведущим специалистам в области рынка труда и рынка образовательных услуг в РФ, участникам пяти предыдущих конференций (всего около 2500 адресов). Это сообщение сопровождалось письмом руководителя Федеральной службы по труду и занятости, председателя Оргкомитета конференции Ю. В. Герция.

В октябре 2009 г. во все указанные выше адреса были отправлено второе информационное сообщение, в котором содержались порядок прохождения конференции, процедура обсуждения докладов, изложена техническая и информационная поддержка участников конференции, порядок открытия конференции.

При подготовке конференции Центром бюджетного мониторинга на федеральном Web-портале «Рынок труда и рынок образовательных услуг. Регионы России» в разделе «Аналитика» были обновлены списки книг, диссертаций, статей, журналов, а также полнотекстовые издания, касающиеся рынка труда и рынка образовательных услуг. В разделе «Мероприятия, направленные на снижение напряженности на рынке труда субъектов Российской Федерации в условиях влияния мирового кризиса на рынок труда России в 2009 году» представлены: официальные документы, нормативные документы об опережающем профессиональном обучении, региональные программы поддержки занятости населения на 2009–2010 гг., участие образовательных учреждений в опережающем обучении, Интернет-ресурсы и др.

На Web-портале «Рынок труда и рынок образовательных услуг. Регионы России» [<http://labourmarket.ru>] было размещено в 4 секциях 76 докладов, присланных на конференцию. Каждый желающий имел возможность ознакомиться с электронными версиями докладов конференции, высказать свое мнение, участвовать в форуме, дать свои предложения в электронном виде.

Регионы Российской Федерации проявили активное участие и заинтересованность в обсуждении докладов, размещенных на Web-

портале «Рынок труда и рынок образовательных услуг. Регионы России». Шестой год проводится Интернет-конференция и можно сделать вывод, что тема, затронутая в ходе конференции, остается весьма актуальной для всех территорий России. Об этом свидетельствует география представленных авторами работ.

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

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

Для участия в Третьей Интернет-конференции поступило 98 докладов из 62 субъектов Федерации. В обсуждении докладов приняли участие 1010 чел. из 70 регионов России, а также из зарубежных стран. Это обсуждение содержало 720 вопросов и ответов.

На Четвертую Интернет-конференцию поступило 82 доклада из 45 субъектов Федерации, приняло участие около 900 чел. из 50 регионов России, в обсуждении было 620 вопросов и ответов.

Для участия в Пятой Интернет-конференции поступило 75 докладов из 40 субъектов Федерации. В представлении и обсуждении докладов в режиме on-line с использованием доступа через сеть Интернет приняло участие около 1000 чел. из 50 регионов России – от Хабаровска до Калининграда. Это обсуждение содержало более 650 вопросов и ответов.

На Шестую Интернет-конференцию поступило 76 докладов из 41 субъекта Федерации, приняло участие около 1500 чел. из 60 регионов России – от Владивостока до Калининграда, а также из Белоруссии, Болгарии, Египта, Португалии, Узбекистана, Украины. Это обсуждение содержало более 650 вопросов и ответов. На сайте было 16 500 просмотров страниц.

К 27 октября 2009 г. была издана книга I сборника докладов Шестой Всероссийской научно-практической Интернет-конференции «Спрос и предложение на рынке труда и рынке образовательных услуг в регионах России», куда вошли 38 докладов. По итогам конференции издана книга II, в нее включены 38 докладов и рекомендации конференции.

Тексты докладов в электронном виде были размещены в Интернете на Web-портале «Рынок труда и рынок образовательных

услуг. Регионы России» по адресу: <http://labourmarket.ru>. Электронные версии сборника трудов конференции формата html и pdf были размещены по адресу: <http://labourmarket.ru/conf5/book>.

Открытие Шестой Интернет-конференции состоялось 28 октября 2009 г.

На открытии Интернет-конференции с приветствиями выступили А. В. Воронин – ректор Петрозаводского государственного университета, профессор, д. т. н.; Ю. В. Герций – руководитель Федеральной службы по труду и занятости, к. соц. н.; Г. Л. Карапетов – министр труда и занятости Республики Карелия; М. Н. Юринов – министр экономического развития РК; Е. Е. Коткин – заместитель министра экономического развития РК; Н. А. Грибанова – начальник отдела профессионального образования Министерства образования РК; Ю. И. Пономарев – президент Союза промышленников и предпринимателей (работодателей) РК; В. А. Гуртов – научный редактор сборника докладов конференции, директор Центра бюджетного мониторинга Петрозаводского государственного университета, профессор, д. ф.-м. н. Все выступающие отмечали актуальность проведения такого мероприятия в условиях влияния мирового кризиса на экономику Российской Федерации. Выступления Ю. В. Герция, А. В. Воронина, Г. Л. Карапетова, М. Н. Юринова, Ю. И. Пономарева и В. А. Гуртова были предварительно записаны как видеофайлы.

Затем состоялось открытие форума в рамках Интернет-конференции по четырем тематическим секциям по адресу: <http://labourmarket.ru>:

1. «Программа дополнительных мер по снижению напряженности на рынке труда субъектов Российской Федерации и ее воздействие на экономическую активность населения, занятость и безработицу в регионах» (руководители секции: Рудаков Михаил Николаевич – профессор кафедры технологии и оборудования лесного комплекса ПетрГУ; Шумилова Татьяна Михайловна – главный специалист-эксперт Министерства труда и занятости Республики Карелия).

2. «Мониторинг, анализ и прогнозирование потребностей региональных рынков труда в молодых специалистах в условиях влияния мирового кризиса на экономику Российской Федерации» (руководители секции: Питухин Евгений Александрович – зав. кафедрой математического моделирования систем управления

ПетрГУ; Глушанок Тамара Михайловна – начальник отдела экономики и развития социальной сферы Министерства экономического развития Республики Карелия).

3. «Система профессионального образования и развитие рынка образовательных услуг. Подготовка и переподготовка кадров. Соответствие спроса и качества предложения молодых специалистов (выпускников)» (руководители секции: Грибанова Надежда Александровна – начальник отдела профессионального образования Министерства образования Республики Карелия; Сигова Светлана Владимировна – ведущий научный сотрудник Центра бюджетного мониторинга ПетрГУ).

4. «Опережающее профессиональное обучение в рамках социального партнерства: работодатель – государственная служба занятости – система профессионального образования и переподготовки кадров» (руководитель секции: Заводовский Геннадий Александрович – ведущий специалист Центра бюджетного мониторинга ПетрГУ).

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

2. Содержательные итоги работы конференции

За пять лет в рамках проведения конференции был создан информационный задел и наработан значительный опыт. В этом немалая заслуга ее участников, некоторые из них участвовали в работе конференции в шестой раз. Разговор участников Интернет-конференции, проходивший в интерактивном режиме, получился всесторонним и содержательным. Особенностью всех Интернет-конференций является то, что после их окончания можно неоднократно обращаться к материалам, конференц-залу и видеофайлам в течение длительного времени.

Рассмотренные вопросы в рамках Шестой Интернет-конференции являются актуальными и социально значимыми. Во время прохождения Пятой Интернет-конференции (октябрь 2008 г.) никто даже предположить не мог, что в мире настолько разразится финансовый кризис, который превратится в экономический и повлечет

спад производства и увеличение безработицы в ведущих странах мира.

В результате негативного воздействия мирового финансового кризиса на экономику Российской Федерации в большинстве регионов страны с октября 2008 г. резко обострилась ситуация на рынке труда. Она стала следствием сырьевого характера нашей экономики и сформированной в 1990-е годы модели адаптивного бизнеса к кризису. Суть этой модели не в оптимизации структуры экономики и перераспределения занятости в пользу новых эффективных производств, а в снижении издержек путем сокращения расходов на содержание рабочей силы при сохранении большинства действующих предприятий. Таким образом, одним из основных проявлений кризиса на российском рынке труда стала отправка работников в административные отпуска, переход на частичную занятость, неполную рабочую неделю.

Для системы профессионального образования одной из главных проблем в 2009 г. стала проблема трудоустройства выпускников учебных заведений НПО, СПО и ВПО. В этом году был самый большой выпуск студентов, а кризис уменьшил число вакантных рабочих мест.

В этих условиях для государства наиболее актуальной задачей стало формирование системы государственных мер, направленных на поддержку доходов населения и сохранение кадрового потенциала в ведущих отраслях экономики. На федеральном уровне был разработан пакет дополнительных мер, направленных на снижение напряженности на рынке труда субъектов Российской Федерации, который предусматривал:

- государственную финансовую поддержку опережающего профессионального обучения, работников в случае угрозы массового увольнения;

- организацию общественных работ, временного трудоустройства в целях приобретения опыта работы безработных и ищущих работу граждан;

- оказание адресной помощи при их переселении с целью трудоустройства;

- содействие занятости безработных граждан в сфере малого предпринимательства;

- организацию стажировок выпускников на предприятиях и увеличение приема на бюджетные места в аспирантуру и магистратуру.

Как показали представленные на конференцию доклады и их активное обсуждение во всех регионах страны, одной из наиболее эффективных мер предупреждения и снижения безработицы, поддержки и развития кадрового потенциала предприятий стало профессиональное обучение высвобождаемых работников и безработных граждан.

Среди обсуждаемых проблем особое внимание было уделено:

- проблемам прогнозирования рынка труда в условиях нестабильной экономики;
- оказанию услуг работодателям и гражданам в области опережающего профессионального обучения;
- повышению качественного содержания профессионального обучения;
- опыту конкретных форм социального партнерства.

Авторами докладов Интернет-конференции были руководители и специалисты министерства финансов Российской Федерации, Федерального агентства по образованию, территориальных органов службы занятости населения, научно-исследовательских институтов, министерств образования, министерств и управлений труда и занятости, экономического развития, центров занятости населения, представители вузов, средних специальных учебных заведений России. Среди них – доктора и кандидаты физико-математических, технических, социологических, политических, экономических, исторических, педагогических наук, научные сотрудники, доценты, преподаватели, аспиранты, учителя.

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

К обсуждению в виртуальном конференц-зале, проходившему в течение двух дней, подключилось более 1500 посетителей Web-портала. Содержательные итоги конференции, которые помещены ниже, обобщены и представлены руководителями тематических секций.

Секция 1. «Программа дополнительных мер по снижению напряженности на рынке труда субъектов Российской Федерации и ее воздействие на экономическую активность населения, занятость и безработицу в регионах». Руководители секции: Рудаков Михаил Николаевич – профессор кафедры технологии и оборудования лесного комплекса ПетрГУ, д. э. н. и Шумилова Татьяна Михайловна – главный специалист-эксперт Министерства труда и занятости Республики Карелия, к. э. н.

В секцию поступило 19 докладов по темам, затрагивающим острые вопросы в области содействия трудоустройству безработных граждан и поддержки занятости работников в случае угрозы массового увольнения.

В 2009 г. тематика докладов отличалась от той, которая была заявлена в 2006–2008 гг. В круг обсуждения попали вопросы по снижению напряженности на рынке труда в связи с влиянием последствий финансово-экономического кризиса и другие проблемы рынка труда и пути их решения.

Данная тема стала стержневой в перечне материалов, представленных в секцию. По заявленной тематике («Программа дополнительных мер по снижению напряженности на рынке труда субъектов Российской Федерации и ее воздействие на экономическую активность населения, занятость и безработицу в регионах») для обсуждения и обмена мнениями в конференц-зал поступили 9 докладов. По этим авторским материалам шла дискуссия по организации и проведению дополнительных мероприятий по поддержке занятости населения, а также по вопросам, связанным с обеспечением нормативно-правовой базы и финансированием антикризисных программ занятости в российских регионах. В числе субъектов Российской Федерации в обсуждении главной темы в работе секции приняли участие Кабардино-Балкарская Республика, Пермский край, Оренбургская область, Республика Татарстан, Краснодарский край, Республика Мордовия, Красноярский край, Республика Карелия, г. Майкоп.

В перечень докладов, размещенных в конференц-зале, были включены доклады и по другим направлениям. Докладчики затронули вопросы, связанные с теоретическими, научно-методологическими и прикладными аспектами рынка труда. В своих докладах они охватили ряд моментов, касающихся экономической активности населения,

занятости и безработицы в регионах. Среди основных тем докладов интерес вызвали:

а) оценка и состояние безработицы в России (А. Г. Коровкин «Структурная безработица и динамика системы профессионального образования в России», Л. М. Низова «Теоретические основы безработицы»);

б) характеристика молодежного рынка труда и проблемы трудоустройства выпускников учебных заведений (Е. А. Ефимова «Безработица среди выпускников высших учебных заведений: региональный аспект», В. Г. Прокошев «Удаленный кадровый сервис с поддержкой видеорежюме для выпускников и студентов средних специальных и высших учебных заведений», П. Ф. Анисимов «Плата за обучение и вакантные бюджетные места в вузах», Т. Е. Ефимова «Содействие занятости молодежи в современных условиях. Антикризисный подход»);

в) особенности женской безработицы (Л. М. Низова «Проблема женской безработицы. Региональный аспект (на примере Республики Марий Эл)»);

г) кадровое обеспечение и профессиональная мобильность рабочей силы (Е. Л. Руднева «Профессиональная подготовка кадров рабочих и специалистов Кемеровской области в условиях экономического кризиса»);

д) регулирование рынка труда на муниципальном уровне и меры по ограничению распространения латентных процессов в системе оплаты труда и занятости (Л. М. Низова «Занятость населения и ее регулирование на муниципальном уровне», О. Н. Вишнякова «Выявление скрытой оплаты труда по видам экономической деятельности в экономике региона»).

Содержание докладов, представленных в секцию, включало положения, актуализирующие проблематику рынка труда в условиях разразившегося мирового финансово-экономического кризиса.

В обсуждении докладов активное участие приняли представители ряда регионов России: города Казань, Москва, Краснодар, Петрозаводск, Пермь, Челябинск, Йошкар-Ола.

Всего было задано вопросов, подготовлено ответов, комментариев, сообщений и уточнений в количестве 235 единиц.

В первой секции наибольший интерес вызвали доклады В. Сыроватского, Т. Ефимовой, А. Коровкина, Л. Низовой, Т.

Шумиловой,
И. Мелких и др.

Основную дискуссию вызвали доклады прикладного характера и научно-исследовательские сообщения. В ней приняли участие не только авторы материалов, представленных в первую секцию, но и докладчики из других секций и предыдущих Интернет-конференций.

На заседаниях секции выступили специалисты из 8 территориальных органов по содействию занятости населения (42% от общего количества участников секции). Среди них руководители, заместители руководителей, начальники отделов, специалисты, представляющие Агентство труда и занятости населения Красноярского края; Главное управление по труду и занятости населения Челябинской области; Министерство труда и занятости населения Оренбургской области; Департамент государственной службы занятости населения Краснодарского края; Государственный комитет Республики Мордовия по труду и занятости населения; Агентство по занятости населения Пермского края; Министерство труда и занятости Республики Карелия; Центр занятости населения Баксанского района.

В работе секции приняли участие научные сотрудники университетов, институтов, академии государственной службы, департамента образования и науки, Федерального агентства по образованию – доктора и кандидаты экономических, исторических и педагогических наук, аспиранты (58% от общего количества участников секции).

В процессе обсуждения докладов ученые и практики, принявшие участие в работе секции, выявили болевые точки рынка труда и рынка образовательных услуг, выразили озабоченность состоянием дел в ходе реализации программы антикризисных мер в области занятости населения в России. Эта обеспокоенность вызвана тем обстоятельством, что сохранение рабочих мест в рамках временного трудоустройства работников в случае угрозы массового увольнения (установление неполного рабочего времени, временная приостановка работ, предоставление отпусков без сохранения заработной платы, мероприятия по высвобождению работников) и вовлечение безработных граждан в сферу малого предпринимательства (в случае предоставления субсидий на samozанятость) хотя и решают проблему

безработицы, но не снижают опасности возобновления ее роста уже к концу 2009 г.

Среди проблемных вопросов, предложенных для обсуждения в рамках работы секции, были следующие:

- формирование и запуск механизма реализации программ дополнительных мер по снижению напряженности на рынке труда субъектов Российской Федерации в 2009 и 2010 гг.;

- оценка эффективности выполнения программ по стабилизации ситуации на рынке труда и проведение ее своевременной корректировки;

- оптимизация соотношения средств федеральной субсидии и средств из региональных бюджетов на реализацию антикризисной программы поддержки занятости населения в 2009 г.;

- возможности увеличения суммы средств из региональных бюджетов субъектов РФ на мероприятия по снижению напряженности на рынке труда в 2010 г.;

- работа по созданию региональной нормативно-правовой базы в субъектах России на первом этапе осуществления программы дополнительных мероприятий;

- стратегия мер и действий на рынке труда для решения вопросов по снижению влияния мирового кризиса на ситуацию с занятостью и безработицей и совершенствование института социального партнерства;

- роль программных методов управления на муниципальном уровне в целях смягчения негативных социальных последствий, вызванных финансово-экономическим кризисом;

- взаимодействие социальных партнеров и всех институтов рынка на региональном и муниципальном уровне (создание антикризисных штабов по борьбе с безработицей и снижением социальной напряженности на региональных и местных рынках труда, разработка программ и планов антикризисных мер на уровне субъектов России и территорий муниципальных районов, работа координационных комитетов содействия занятости населения);

- порядок разработки ведомственной целевой программы содействия занятости населения в регионах России на 2010 г. и в последующий период;

- создание современных контуров и структуры кадрового пространства территорий субъектов РФ;

- наличие дополнительных возможностей увеличения занятости со стороны населения России и других стран СНГ и дальнего зарубежья;
- факторы и причины роста (снижения) уровня занятости экономически активных граждан, в том числе среди женщин и молодежи;
- ранжирование субъектов Российской Федерации по величине дисбалансов спроса и предложения рабочей силы;
- привлечение инвестиций в создание рабочих мест и развитие конъюнктуры спроса в экономике регионов страны;
- проведение корректировки уровня регистрируемой безработицы в связи с изменением численности экономически активного населения (ЭАН) в соответствии с результатами поквартальных обследований населения по проблемам занятости;
- поддержка малого и среднего бизнеса, разработка региональных программ содействия развитию малого предпринимательства и самозанятости безработных граждан;
- ранжирование регионов с наименьшим и наибольшим уровнем безработицы среди выпускников вузов;
- видеорезюме как формат инновационной системы в практике деятельности региональных центров содействия трудоустройству выпускников и адаптации к рынку труда выпускников образовательных учреждений НПО, СПО, ВПО;
- разработка структуры информационного взаимодействия образовательных учреждений для создания единого информационного пространства;
- наличие запроса к системе высшего профессионального образования как со стороны рынка труда в целом, так и со стороны работодателей;
- расширение сотрудничества предприятий с вузами в области совместной подготовки специалистов, усиление контактов и развитие взаимодействия социальных партнеров и участников рынка труда;
- формирование в условиях быстрой смены технологий системы непрерывного образования (передача знаний и технологий, развитие творческих компетентностей, готовности к переобучению), предполагающей постоянное обновление, индивидуализацию спроса и возможностей его удовлетворения;

- качество образования и его доступность в рамках существующей дифференциации платы за обучение, как по вузам, так и по специальностям подготовки;

- схема распределения вакантных бюджетных мест по субъектам РФ;

- исследование рынка труда высшего профессионального образования;

- легализация скрытой оплаты труда, разработка методики выявления скрытой оплаты труда по видам экономической деятельности в России.

Подготовка статей, представленных для дискуссии в конференц-зал, осуществлялась на конкретном региональном материале с обобщением выводов и результатов исследования. Освещение основных положений и выступления докладчиков по предложенным статьям носили в большей мере информационный характер.

Работа первой секции велась в научно-исследовательском ключе. Труды конференции по проблемам рынка труда и рынка образовательных услуг в большей мере касались методологических, общетеоретических, прикладных аспектов экономической активности населения, занятости и безработицы в условиях глобального экономического кризиса.

Докладчики ответили на многие из заданных вопросов. К сожалению, в рамках виртуального конференц-зала некоторые авторы (5 докладов, или 28% от общего количества) не включились в дискуссию с коллегами в Интернет-аудитории. Главными причинами стали отсутствие интереса к форуму, не понимание значения Интернет-ресурса и виртуального общения и обмена информацией с участниками конференции, а также техническая невозможность выйти на связь и подключиться к Интернету.

На основе выступлений участников первой секции можно сделать следующие выводы. Авторы А. Г. Коровкин, И. Н. Долгова, И. Б. Королев отметили, что при обсуждении докладов первой секции основной акцент был сделан на проблемах развития рынка труда и рынка образовательных услуг в условиях кризиса. Как они пишут, «даже в рекомендациях конференции предполагается сделать ссылку на тяжелый следующий год». Но кризис когда-нибудь закончится, считают эти участники конференции. Поэтому надо смотреть на более отдаленную перспективу, а для этого нужно видение посткризисного будущего, в том числе прогнозно-аналитические исследования.

В качестве предложения А. Г. Коровкин, И. Н. Долгова, И. Б. Королев предлагают в рамках рекомендаций по концепции государственных действий в области политики занятости охватывать более широкий спектр вопросов в области социально-экономической политики. Он должен носить в целом общий, комплексный характер. Необходима реализация комплексных мер по основным направлениям государственной социально-экономической политики. Эта мысль авторами отражена в основных положениях по перспективным направлениям государственной политики и повышению эффективности использования рабочей силы на федеральном уровне.

Авторы А. Г. Коровкин, И. Н. Долгова, И. Б. Королев считают, что подобные дискуссии необходимы. Очередная конференция рассматривается как хороший шанс для продолжения делового общения специалистов из регионов России, деятельность которых связана с областью науки и практики работы рынка труда. Обмен опытом и разговор профессионалов являются, по их мнению, источником обоснованных и аргументированных практических решений в области стратегии социально-экономического развития страны и ее регионов. При всей специфике регионов, исходя из частных результатов, отражающих региональную специфику, через отдельные блоки информации, обнаруживается общая специфика многих существующих проблем.

Научно-практическая конференция и ее виртуальный конференц-зал, считают участники первой секции, это важная экспериментальная площадка для обоюдного и живого разговора участников и всех пользователей сети Интернет на Web-портале «Рынок труда и рынок образовательных услуг. Регионы России» по адресу: <http://labourmarket.ru>. Может быть, в каком-то смысле она является базой для выработки новых стратегий, идей и подходов в развитии современного рынка труда и системы образования. Конференция проводится с тем расчетом, чтобы прояснить ситуацию, выяснить перспективные наработки и передовые направления, вникнуть в них. Другими словами, конференция дает возможность произвести настройку «мозгов» и идти дальше.

Обобщая итоги, мы рекомендуем:

- продолжать научно-исследовательскую работу, вести разработку научных основ, методологии и методики в области

фундаментальных и конструктивных проблем российского рынка труда в условиях глобального экономического кризиса;

- поощрять научные исследования и апробирование полученных результатов в конкретных областях рынка труда, в том числе по регионам России, всячески поддерживать научную мысль и научные школы, работающие сегодня в субъектах Российской Федерации;

- искать конструктивные решения, разрабатывать единый для Российской Федерации инструментарий (механизмы и процедуры) по регулированию рынка труда и рынка образовательных услуг в целях минимизации воздействия мирового финансового кризиса на экономическую активность населения, занятость и безработицу в регионах;

- поддерживать инициативу на местах в управлении процессами, связанными с высвобождением работников, адаптацией людей в случае угрозы массовых увольнений с предприятий и организаций.

Секция 2. «Мониторинг, анализ и прогнозирование потребностей региональных рынков труда в молодых специалистах в условиях влияния мирового кризиса на экономику Российской Федерации». Руководители секции: Питухин Евгений Александрович – зав. кафедрой математического моделирования систем управления ПетрГУ, д. т. н. и Глушанок Тамара Михайловна – начальник отдела экономики и развития социальной сферы Министерства экономического развития Республики Карелия, к. п. н.

В секцию поступил 21 тематический доклад, представленный из городов Йошкар-Ола, Улан-Уде, Москва, Петрозаводск, Тамбов, Апатиты, Ростов-на-Дону, Белгород, Калининград, Владивосток и Чувашской Республики. В обсуждении этих докладов приняли участие 80 чел., при этом за время работы конференции было зарегистрировано 1086 просмотров докладов этой секции. К сожалению, три доклада поступили с опозданием, и участникам дискуссии не представилась возможность обсудить их в конференц-зале во время работы конференции.

Тематика представленных докладов соответствовала направлению секции. В основном доклады были написаны в соавторстве на достаточно высоком научном уровне с использованием практических материалов, полученных в регионах.

Особую активность в ходе работы конференции проявили представители Белгородской области, 4 представленных ими доклада, посвященных прогнозированию, востребованности выпускников, управлению кадровым потенциалом в регионе, были наиболее посещаемы во время работы конференц-зала Интернет-конференции. Эти же вопросы нашли отражение в трех докладах специалистов Центра бюджетного мониторинга Петрозаводского государственного университета и Министерства труда и занятости Республики Карелия и также пользовались особым вниманием участников конференции.

Наибольший интерес вызвали доклады по теме востребованности выпускников системы профессионального образования Тикшаевой Людмилы Николаевны и Юдиной Марины Вячеславовны из Чувашской Республики, Полевого Игоря Николаевича и Рябко Сергея Владимировича из Белгородской области, Згуро Игоря Васильевича из Калининградской области. Эти доклады были самыми посещаемыми.

Авторы доклада «Востребованность выпускников системы профессионального образования в условиях осложнения экономической ситуации на рынке труда» И. Н. Полевой и С. В. Рябко предложили в качестве мер, способствующих лучшей адаптации выпускников учреждений профессионального образования на рынке труда, реализовать на федеральном уровне следующие мероприятия:

1. Разрешить участие в стажировке выпускникам учреждений профессионального образования независимо от имеющегося опыта работы в период до 12 месяцев с момента окончания учебного заведения. Существующее положение об участии в стажировке граждан, не имеющих опыта работы к периоду завершения обучения, не способствует повышению мотивации к труду у студентов и учащихся во время учебы и в летний период.

2. Рассмотреть возможность введения оплачиваемой производственной практики для студентов старших курсов. Пребывание на законной основе будущего молодого специалиста в трудовом коллективе позволит понизить психологический барьер для вступающего в самостоятельную трудовую деятельность молодого человека, а также закрепить на практике полученные теоретические знания.

Свои наработки в трудоустройстве выпускников предложили в своем докладе Л. Н. Тикшаева и М. В. Юдина из ФГОУ СПО «Алатырский сельскохозяйственный техникум» (Чувашская

Республика).

Это и сотрудничество с ГУ «Центр занятости населения», и реализация программы содействия трудоустройству выпускников и адаптации их на рынке труда, которая должна включать:

1. Исследование состояния ключевых проблем и прогнозных характеристик регионального рынка труда.

2. Анализ современного состояния рынка труда и мониторинг регистрируемой безработицы.

3. Постоянное изучение и прогнозирование профессионально-образовательных потребностей молодежи, мотивов и стимулов, выбора сферы будущей трудовой деятельности.

4. Развитие гибкой системы профессионального обучения безработных граждан и незанятого населения.

5. Развитие в учебном заведении системы профессиональной ориентации населения.

6. Налаживание социального партнерства между организациями, предприятиями и учебным заведением по целевой подготовке и переподготовке кадров.

7. Обеспечение высокого уровня подготовки и переподготовки кадров как важнейшего условия повышения профессиональной мобильности рабочей силы на рынке труда.

8. Совместную деятельность службы занятости и учебного заведения по опережающему обучению.

Исследование этих вопросов продолжено в докладе И. В. Згуро из Калининградской области. Он утверждает, что трудоустройство молодых людей затруднено из-за несоответствия уровня их притязаний требованиям рынка труда, нежелания адаптировать свои запросы (порой завышенные) реалиям жизни, инертностью и неуверенностью в собственных силах самих молодых людей. По утверждению Игоря Васильевича, появляется необходимость готовить молодежь к активным действиям на рынке труда, оказывать молодым людям помощь в формировании реальных профессиональных планов, исходя из их интересов, умений и в соответствии с жесткими требованиями рынка труда. Все это требует не простого информирования, а отработки разных стилей и форм общения, различных моделей поведения в ситуации поиска работы.

В ходе работы секции возникла дискуссионная проблема, которая связана с подходами к разработке прогнозов кадрового потенциала

региона. Предложенный А. В. Маматовым, Д. В. Коноваловым, С. В. Рябко метод прогнозирования по своей сути напоминает математическое моделирование динамических процессов в системе «экономика – рынок труда – профессиональное образование», описанное

Е. А. Питухиным и В. А. Гуртовым.

В результате дискуссии было выяснено, что предложенная концепция ориентирована на обоснование значимости прогноза состояния рынка труда при принятии управленческих решений, направленных на сбалансированное развитие кадрового потенциала региона. В ее основе лежит непрерывный социологический мониторинг кадровых потребностей предприятий и образовательных потребностей выпускников образовательных учреждений общего среднего и среднего профессионального образования, позволяющий отслеживать изменения на рынке труда и рынке образовательных услуг и гибко реагировать на эти изменения, используя современные социальные технологии управления.

В докладе Сучковой Людмилы Анатольевны «Сравнительный анализ запросов и предпочтений в области трудоустройства выпускников технических и гуманитарных специальностей Донского государственного технического университета 2008–2009 гг.» освещался вопрос различной способности к трудоустройству в кризисное время выпускников гуманитарных и технических факультетов. Из проведенного авторами сравнительного анализа можно сделать вывод, что сложившаяся в стране экономическая ситуация в большей степени затронула выпускников гуманитарных специальностей, чем технических. Так, в 2009 г. по сравнению с 2008 г. количество не имеющих места работы выпускников технических факультетов увеличилось на 4,3%, при этом количество работающих по специальности сократилось на 0,5%, а количество работающих не по специальности – на 3,8%. В то же время на гуманитарных факультетах количество не имеющих места работы выпускников увеличилось на 16,4%, при этом количество работающих по специальности сократилось на 11,6%, а количество работающих не по специальности – на 4,8%.

Во время работы второй секции был ярко проявлен интерес к опыту регионов. У заинтересованных лиц была возможность обменяться мнениями, ознакомиться с результатами проводимых

работ и использовать полученную информацию для решения проблем на рынке труда в своем регионе. Таким образом, в целом результат работы секции можно оценить как положительный.

Однако учитывая конкретность обсуждаемых в рамках секции вопросов и накопленный материал по данной теме в течение шести лет, секция внесла следующее предложение:

- внести изменения в форму проведения научного исследования вопросов мониторинга, анализа и прогнозирования потребностей региональных рынков труда в рамках данной секции на Седьмой Интернет-конференции.

Для этого организовать и апробировать новую форму дистанционного взаимодействия участников конференции – «виртуальный круглый стол» по экспертной оценке всех ранее предложенных подходов к определению потребностей экономики в квалифицированных кадрах, используя механизм авторизации участников.

Секция 3. «Система профессионального образования и развитие рынка образовательных услуг. Подготовка и переподготовка кадров. Соответствие спроса и качества предложения молодых специалистов (выпускников)».

Руководители секции: Грибанова Надежда Александровна – начальник отдела профессионального образования Министерства образования Республики Карелия, к. п. н. и Сигова Светлана Владимировна – ведущий научный сотрудник Центра бюджетного мониторинга ПетрГУ, к. э. н.

В секцию был представлен 21 доклад из 15 субъектов Российской Федерации (шесть федеральных округов России).

В работе секции принимали участие сотрудники Министерства труда и занятости Республики Карелия, Управление по труду и занятости населения Белгородской области, ГУ «Центр занятости населения города Алатыря» Госслужбы занятости Чувашии и др.

Широко было представлено участие высших учебных заведений, среди которых были: Московский государственный университет экономики, статистики и информатики; Санкт-Петербургский государственный электротехнический университет «ЛЭТИ», ГОУ ВПО «Тамбовский государственный университет имени Г. Р. Державина», Донской государственный технический университет, Белгородский государственный университет, Петрозаводский

государственный университет. Кроме этого, в конференции приняло участие Министерство экономического развития Республики Карелия.

Содержание докладов, а также их обсуждение в режиме Интернет-конференции отражают наиболее актуальные проблемы подготовки, переподготовки и повышения квалификации кадров. Были подняты новые темы, такие как возможности реализации маркетингового подхода на рынке образовательных услуг, влияние экономического кризиса на рынок труда, в частности, на трудоустройство, на динамику производительности труда и скрытой безработицы.

Одной из приоритетных, вызвавших большую дискуссию, остается проблема качества подготовки кадров в учреждениях профессионального образования и их востребованности на рынке труда. Как и в прошлые годы, была сделана попытка решения проблемы достижения баланса на рынке труда и рынке образовательных услуг. Однако указанные проблемы чрезвычайно трудны и многогранны, в результате чего они не находят своего окончательного решения.

В ходе работы секции каждому докладчику было задано от 2 до 5 вопросов. Наибольший резонанс вызвал доклад Ясоновой Татьяны Петровны (начальник отдела департамента государственной службы занятости населения Краснодарского края).

Важное значение в рамках проведенной Интернет-конференции имеет обмен опытом между регионами. Так, опыт, представленный в докладах Л. П. Арзамасцевой «Актуальные проблемы реформирования профессионального образования», Е. А. Бабайцевой «Оптимизация содержания профессионального образования, организационных форм и технологий в соответствии с потребностями регионального рынка труда», Э. Н. Насибуллина «Задачи дополнительного профессионального образования в подготовке компетентного специалиста», Т. С. Паниной, А. В. Фаломкина «Эффективность системы непрерывного профессионального образования как ресурса кадрового обеспечения инновационного развития экономики Кемеровской области» и др., очень актуален и может быть использован в работе учреждений образования, органов управления образованием, учтен в работе служб занятости.

В представленных докладах сделана попытка систематизировать работу с работодателями по подготовке кадров. Например, в статье Е. А. Бабайцевой, директора Тамбовского областного ГОУ СПО

«Промышленно-технологический колледж» (г. Мичуринск Тамбовской обл.), представлена модель сетевого взаимодействия с предприятиями, службами занятости. Справедливо отмечено, что «...важнейшей составляющей новой модели профессионального образования становится развитие системы профессиональных квалификаций. Это означает активное вовлечение работодателей в разработку государственных образовательных стандартов нового поколения, участие в общественно-профессиональной аккредитации программ профессионального образования, в процедурах контроля качества профессионального образования. Это даст толчок для усиления инновационного характера содержания профессионального образования, соответствующего требованиям региональной экономики. Это особенно актуально в условиях внедрения новых перечней профессий и специальностей, федеральных государственных образовательных стандартов, разработанных с непосредственным участием работодателей». Вместе с тем нельзя согласиться с мнением автора о том, что «...работодатели – заказчики кадров – стали реально влиять на качество подготовки специалистов, организацию образовательного процесса и производственной практики». Это направление работы, как справедливо отмечают авторы многих докладов, по-прежнему остается актуальным. К сожалению, работодатели не проявляют заинтересованного отношения к подготовке кадров, трудоустройству выпускников образовательных учреждений.

Очень интересен опыт деятельности региональных центров содействия трудоустройству выпускников, представленный в докладах участников конференции. Центры возникли совсем недавно на базе вузов как структуры, призванные помочь молодым специалистам найти работу. С. Б. Коваль, И. В. Молочкова, М. В. Молодцов (Южно-Уральский государственный университет, г. Челябинск) в докладе «Опыт социального партнерства в деятельности регионального центра содействия трудоустройству выпускников (РЦТ)» представили целостную модель деятельности центра. Большой интерес вызвало социологическое исследование, которое было проведено РЦТ при поддержке Главного управления по труду и занятости, Министерства образования и науки Челябинской области и посвящено проблемам подготовки выпускника современного вуза для регионального рынка труда. Целями исследования стали:

1. Определение требований работодателей к уровню подготовки выпускников вузов и оценка их удовлетворенности качеством подготовки выпускников.

2. Выявление профессиональных ожиданий, намерений, мотивов, удовлетворенности выпускников уровнем подготовки и качеством образовательного процесса в вузе.

Основным методом исследования стал письменный опрос работодателей и выпускников в форме анкетирования. При этом анкетирование работодателей позволило выявить преобладающие тенденции по следующим направлениям исследования:

- Уровень спроса на выпускников разных вузов.
- Условия труда, создаваемые для работников предприятиями.
- Наиболее предпочитаемый социально-психологический тип работника.
- Требования работодателей к уровню подготовки выпускников вузов.
- Степень удовлетворенности качеством подготовки выпускников и т. д.

160 представителей предприятий-работодателей Челябинской области были опрошены в ходе исследования. Результаты исследования стали основанием для определения трех направлений научно-исследовательской деятельности, представляющих особую актуальность для решения задач повышения качества профессиональной подготовки в вузе:

1. Разработка компетентностной модели выпускника университета с учетом требований рынка труда.

2. Выявление противоречий между условиями обучения в вузе и требованиями работодателей, которые могут способствовать порождению проблем адаптации выпускников к рынку труда.

3. Разработка программ психолого-образовательного сопровождения процесса вхождения студентов и выпускников в региональный рынок труда.

Наибольший интерес вызвал доклад представителей ГОУ ВПО «Пензенский государственный университет архитектуры и строительства», г. Пенза А. И. Еремкина, В. А. Худякова, Ю. С. Савенковой, В. О. Петренко «Система содействия трудоустройству выпускников вуза в современных условиях на рынке труда» (около 120 посещений).

На базе вуза создан центр маркетинга и содействия трудоустройству выпускников. Центр является инновационной структурой вуза и его основными функциями являются:

- заключение соглашений о сотрудничестве с предприятиями и договоров на трудоустройство выпускников в рамках программы «Стратегическое партнерство»;
- содействие открытию малого бизнеса для студентов и выпускников;
- анализ рынка образовательных услуг и рынка труда в регионе;
- координация [информационное, целевое (стратегическое), сотрудничество, совместные семинары, конференции];
- взаимодействие с работодателями, другими вузами, центрами содействия занятости, администрацией (презентации профессий, семинары, конференции);
- внешние контакты (другие регионы, федеральные органы власти, зарубежные контакты);
- стратегия выпуска (целевая группа работодателей, сегмент рынка образовательных услуг, специфика образовательных программ в вузе);
- профориентация (работа со студентами, дополнительные учебные курсы, предоставление информации);
- выработка рекомендаций для руководителей управлений по учебной работе (в соответствии с требованиями работодателей и перспективами развития рынка труда).

Как видно из представленных докладов, наибольший интерес вызывают проблемы трудоустройства, качества подготовки специалистов, соответствие спроса и качества предложения на рынке труда. Образовательные учреждения, службы занятости активно работают над этими проблемами, пытаются систематизировать свой опыт, выстроить модель, делают попытки оценить эффективность работы по разным направлениям.

Подводя итоги работы секции, необходимо отметить, что в рамках Интернет-конференций по теме «Спрос и предложение на рынке труда и рынке образовательных услуг в регионах России» удастся осуществить обмен опытом работы, в определенной мере провести мониторинг состояния и развития ситуации на рынках труда и

образования, сопоставить и сравнить практику работы на разных уровнях: учреждения, ведомства, организации.

Секция 4. «Опережающее профессиональное обучение в рамках социального партнерства: работодатель – государственная служба занятости – система профессионального образования и переподготовки кадров». Руководитель секции Заводовский Геннадий Александрович – ведущий специалист Центра бюджетного мониторинга ПетрГУ.

В секцию были представлены 13 докладов. Широкая география представленных докладов (г. Москва, Республика Карелия, Республика Мордовия и Республика Татарстан, Удмуртская Республика, Забайкальский край, ряд областей Центральной России, Сибири и Урала) свидетельствует об общероссийском интересе к рассматриваемой в рамках секции проблеме.

Дискуссия носила достаточно активный характер, о чем свидетельствует тот факт, что за время проведения Интернет-конференции в ходе работы секции было зарегистрировано 149 вопросов, ответов, сообщений и уточнений.

По сравнению с предыдущими конференциями тематика секции была скорректирована с учетом того, что в условиях кризисной экономики одной из наиболее активных мер предупреждения и снижения безработицы, поддержки и развития кадрового потенциала предприятий стали программы опережающего профессионального обучения работников, находящихся под риском сокращения, и профессионального обучения и переобучения безработных граждан.

По тематике и содержанию доклады, представленные в секции, можно разделить на 2 группы.

Первая группа состоит из 8 докладов, содержание которых раскрывает конкретный опыт реализации в субъектах РФ программ опережающего профессионального обучения.

В этой группе особо необходимо отметить доклад Н. А. Бикаловой (Министерство финансов РФ) «Анализ нормативной правовой базы в сфере реализации антикризисных мер Правительства Российской Федерации по снижению напряженности на рынке труда и финансированию опережающего профессионального обучения», в котором изложены нормативно-правовые основы, разработанные и утвержденные на федеральном уровне, позволившие осуществить в 2009 г. реализацию в субъектах РФ комплекса антикризисных мер,

включая опережающее обучение граждан, оказавшихся под риском увольнения. В докладе представлены результаты мониторинга Роструда о ходе выполнения в регионах России указанных программ обучения.

Указанный доклад и его обсуждение позволили участникам дискуссии более четко представить объемы и содержание работы, которая была проведена на федеральном уровне и в субъектах РФ по созданию действенного механизма партнерских отношений между органами государственной власти, учреждениями профессионального образования и работодателями, направленного на реализацию антикризисных мер на рынке труда, в том числе на организацию опережающего профессионального обучения и трудоустройства работников, высвобождаемых с предприятий и организаций.

Остальные 7 докладов по указанной выше тематике в профессионально-отраслевом разрезе представлены следующим образом.

Четыре доклада подготовлены руководителями и специалистами территориальных органов по труду и занятости Удмуртской Республики (В. М. Евсеева), Саратовской области (С. М. Нечаева), Оренбургской области (В. Г. Омон) и Балашихинского центра занятости населения Московской области (Т. В. Воронина, Э. Ю. Бычкова). В указанных докладах анализируется ситуация на территориальных рынках труда, показан опыт работы по реализации в 2009 г. программ опережающего профессионального обучения, раскрыты технологии конкретной работы в данном направлении органов службы занятости с работодателями и учебными заведениями.

Для участников дискуссии особый интерес к указанным докладам был продиктован тем, что в них, наряду с общими подходами в решении проблем, связанных с реализацией программ, авторы раскрывали особенности работы в своем регионе, которые могут быть использованы в практической деятельности других территориальных органов по труду и занятости.

Эти особенности заключаются в разнообразии форм работы. Так, в Оренбургской области большое внимание было уделено информационной и консультационной работе. В области было организовано

128 консультационных пунктов, в том числе 52 на предприятиях, где намечалось массовое высвобождение, издано свыше 500

наименований информационных буклетов и брошюр. Для организации взаимодействия с работодателями по реализации программы опережающего обучения активно использовались возможности областного клуба работодателей «Кадры и рынок». В Саратовской области, где основные учреждения профессионального образования сосредоточены преимущественно в 3 городах, по договоренности с образовательными учреждениями г. Саратова практикуется создание в районах и при предприятиях временных учебных пунктов.

Три доклада представили руководители и преподаватели образовательных учреждений среднего и высшего профессионального образования, а именно Братского государственного университета (Л. А. Мамаев, Е. В. Трусевич, О. Б. Никишина), Саранского государственного промышленно-экономического колледжа (Е. В. Сеничева, И. В. Минеева), ТОГОУ СПО «Политехнический колледж» (г. Тамбов) (А. П. Левыкин, Н. В. Пунина). Авторы докладов делятся опытом участия своих образовательных учреждений в организации опережающего профессионального обучения. Общим для всех учебных заведений стала разработка соответствующих учебных программ и заключение договоров с предприятиями на оказание услуг по опережающему обучению их работников. Авторы отмечают, что сложная ситуация на рынке труда и организация нового направления учебной деятельности потребовали от руководителей и работников учебных заведений активизации партнерских отношений с органами службы занятости и предприятиями, а также активизации справочно-информационной деятельности.

Интерес участников конференции вызвали перспективные наработки, представленные в докладах, которые могут быть использованы в практической работе во всех регионах России.

В докладе А. П. Левыкина и Н. В. Пуниной такие наработки заключаются в том, что разработанные и реализуемые колледжем программы опережающего профессионального обучения ориентируются на перспективные потребности территориального рынка труда, т. е. являются развитием программ повышения квалификации и нацелены на приобретение гражданами новых компетенций, позволяющих осваивать современные производственные технологии.

Саранский промышленно-экономический колледж реализует программы опережающего профессионального обучения, используя

большой опыт социального партнерства, поскольку с 2004 г. является в области экспериментальной площадкой по теме «Формирование модели социального партнерства образовательных учреждений СПО с промышленными предприятиями и государственными службами занятости». Накопленный опыт и тесные связи с социальными партнерами позволили колледжу оперативно включиться в реализацию антикризисных мер и обучить более 200 работников, высвобождаемых с предприятий, специальностям, востребованным на рынке труда.

В докладе представителей Братского государственного университета четко обозначены задачи, которые должны оперативно решаться с целью повышения качества опережающего профессионального обучения. Это прежде всего:

- выявление новых сегментов рынка труда, обладающих потенциалом роста;
- формирование учебных программ, ориентированных на получение работниками новых компетенций, направленных на повышение производительности труда в сфере их деятельности.

Для решения первой задачи авторы предлагают усилить роль маркетинговых служб в структуре управления вузом, а также активизировать взаимодействие с органами управления образованием в субъекте и территориальными органами занятости населения, т. е. повысить качество партнерских отношений на рынке труда и рынке образовательных услуг.

В решении второй задачи авторы особое внимание участников конференции обращают на то, что в вузе разработаны программы повышения квалификации как преподавателей, так и непосредственно работников предприятий и организаций, направленные на освоение современных производственных и педагогических технологий, а также программы профессиональной переподготовки, ориентированные на освоение нового вида профессиональной деятельности.

Самое сложное, по мнению авторов доклада, заключается в том, что большинство работодателей не проявляют интереса к активному участию предприятий в образовательной деятельности и именно на этом направлении существуют резервы дальнейшего развития партнерских отношений.

Интерес представляет раздел доклада, в котором затронуты вопросы более активного развития механизма включения высшей школы в рыночные отношения. Авторы делятся опытом работы в

данном направлении на примере функционирования в университете регионального центра содействия занятости обучающихся и трудоустройству выпускников (РЦСТ).

Из второй группы докладов, представленных в секцию (5 докладов), 4 доклада представлены руководителями и преподавателями учреждений профессионального образования. Общим для данной группы докладов является то, что их авторы подробно раскрывают конкретные формы социального партнерства в сфере подготовки специалистов и их трудоустройства.

Наибольший интерес и активную дискуссию вызвали два доклада данной группы. Это доклад, представленный руководством Тульского государственного коммунально-строительного техникума (С. Ю. Прохоров, С. В. Прохорова) и доклад ректора Альметьевского государственного института муниципальной службы И. Р. Салахова.

В первом докладе подробно раскрыты основные направления работы центра содействия занятости молодежи и трудоустройству выпускников техникума. Указанный центр взял на себя функции информационного, организационного и методического обеспечения работы с абитуриентами, организацию временной занятости студентов и трудоустройства выпускников. Через центр идет взаимодействие с работодателями и службой занятости, осуществляются необходимые мониторинговые исследования.

Следует особо отметить современные формы работы техникума и центра с молодежью и работодателями (ярмарки вакансий, ведение факультатива «Выпускник в условиях рынка», организация студенческих отрядов, организация и участие в региональном конкурсе «Лучший выпускник года» и др.).

Как руководитель секции особо хочу отметить, что С. Ю. Прохоров и С. В. Прохорова являются постоянными и активными участниками Интернет-конференции. Их доклады всегда отличают высокий теоретический уровень и информационная насыщенность.

Доклад И. Р. Салахова рассматривает ряд основных направлений структурной и содержательной перестройки системы профессионального образования. В контексте этой темы особое внимание автор уделяет задаче дальнейшего развития социального партнерства как одного из основных инструментов интеграции учреждений профессионального образования со сферами науки и производства.

Интерес участников дискуссии вызвала представленная в докладе концепция приоритетности и перспективности развития трехступенчатого непрерывного профессионального образования, которая обосновывается позитивными результатами ее реализации на базе учебных заведений города Альметьевска.

В докладе министра экономического развития Республики Карелия М. Н. Юринова «Социальное партнерство как специфический тип общественных отношений» рассматриваются общие характеристики социального партнерства, подчеркнута роль рынка труда как его базы, обозначены основные направления сотрудничества сферы производства и системы образования в решении проблем удовлетворения спроса на рабочую силу и повышения ее качества.

Подводя итоги работы секции, необходимо отметить, что все доклады отражали тематику секции, а по своему содержанию были наполнены информацией, раскрывающей опыт конкретных форм взаимодействия социальных партнеров в реализации программ опережающего профессионального обучения, в обеспечении эффективного развития системы образования и подготовки кадров, отвечающей потребностям рынка труда.

Содержание докладов и прошедшая в рамках секции дискуссия показали, что одним из положительных факторов кризисного состояния экономики является безусловное ускорение интеграционного взаимодействия системы профессионального образования, органов службы занятости и работодателей в формировании рабочей силы, отвечающей требованиям рынка труда.

Среди наиболее острых проблем, от решения которых в значительной степени будет зависеть дальнейшее сближение рынка труда и рынка образовательных услуг, авторы докладов отметили следующее:

- слабую прогнозируемость развития рынка труда в условиях нестабильной экономики;

- отсутствие у значительной части работодателей стимулов и интереса к организации более тесного партнерства с учреждениями профессионального образования в организации опережающего обучения, подготовки и переподготовки кадров.

В заключение необходимо отметить, что все участники конференции продемонстрировали высокий профессиональный уровень и достаточно активно работали в дискуссионном режиме.

По итогам работы конференции были приняты рекомендации конференции.

3. Техническое и программное обеспечение Интернет-конференции. Интернет-сервер портала www.labourmarket.ru

Техническая организация Шестой Интернет-конференции в целом была схожа с организацией предыдущих пяти конференций. Интернет-конференция проводилась на базе www.labourmarket.ru и физически на Web-сервере Центра бюджетного мониторинга ПетрГУ, подключенного к локальной сети университета и имеющего внешний IP-адрес.

Сервер Альтаир MULTISM252 на время проведения Интернет-конференции имел следующую конфигурацию: 2 процессора Intel Xeon 3.06 ГГц, системная плата Intel SE7501HG2 (Harlingen), память 2 ГБ DDR, 5 жестких дисков Seagate Cheetah SCSI 73.0GB 10000 rpm с резервированием данных, встроенная видеокарта, корпус Intel SC5200.

На сервере была установлена свободно распространяемая операционная система Linux SuSE 11.1.

Портал labourmarket.ru работает на системе управления сайтом «1С-Битрикс». Разделы портала «Новости», «Наши партнеры», «Конференции», «Семинары», «Анонсы», «Аналитика», «Интернет-ресурсы» регулярно обновляются свежей информацией.

Во время открытия и проведения Интернет-конференции компьютеры участников, находящихся в Интернет-классе ПетрГУ, были подключены к сети Интернет по обычным каналам университетской сети ПетрГУ. Выделенные каналы не были задействованы, поскольку сервер, на котором проводилась Интернет-конференция, и компьютеры Интернет-класса были подключены к одной локальной сети. В ходе работы конференции использовались следующие каналы связи:

– канал связи «ПетрГУ – Санкт-Петербург» – канал с пропускной способностью 2 Мбит/с через ОАО «Ростелеком», реализованный на оптоволокне;

– канал связи «Сервер Petrsu – сервер dssp» – локальная сеть 100 Мбит/с, реализованная на витой паре 5-й категории;

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

– канал связи «Сервер dssp – компьютеры оргкомитета» – локальная сеть 100 Мбит/с, реализованная на витой паре 5-й категории.

Технология проведения конференции и структура виртуального конференц-зала проектировались таким образом, чтобы нагрузка на каналы связи пользователей была минимальной. Это обеспечивает оперативность работы участников конференции, доступность участия в конференции тех участников, которые не имеют возможности пользоваться широкополосными каналами доступа к сети Интернет.

В виртуальном конференц-зале были доступны видеоприветствия участникам Интернет-конференции:

а) руководителя Федеральной службы по труду и занятости Ю. В. Герция;

б) ректора Петрозаводского государственного университета А. В. Воронина;

в) министра труда и занятости Республики Карелия Г. Л. Карапетова;

г) министра экономического развития Республики Карелия М. Н. Юринова;

д) президента Союза промышленников и предпринимателей (работодателей) Республики Карелия Ю. И. Пономарева;

е) директора Центра бюджетного мониторинга ПетрГУ В. А. Гуртова.

Их приветствия можно было либо просмотреть в видеоформате (*.flv) непосредственно на сайте, либо загрузить в свой компьютер и просмотреть в формате *.avi (декодер XviD), либо прочесть в текстовом варианте на страницах приветствий.

Для поддержки участников Интернет-конференции в разделе портала «Шестая Интернет-конференция» регулярно публиковалась информация, касающаяся организационных вопросов: программа конференции, списки участников, состав оргкомитета, а также сборники статей участников в готовом для печати виде.

Отдельно стоит отметить присутствие в списке участников и в секциях Интернет-конференции специально подготовленных фотографий участников. Почти все участники воспользовались возможностью разместить свою фотографию, что, несомненно, повышает привлекательность общения в секциях Интернет-конференции.

Местом обсуждения докладов стал виртуальный конференц-зал (по адресу <http://labourmarket.ru/conf6>).

На странице конференц-зала располагались следующие блоки информации: приветствия участникам конференции (тексты, звуковые записи, видеозаписи), объявления, разговоры по общей проблематике, тематические секции, оргкомитет.

Вверху страницы пользователь мог увидеть меню из пунктов:

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

– «Конференц-зал» – нажав на него, можно из любого места конференц-зала вернуться на главную страницу;

– «Доклады» – списки докладов с фотографиями и ссылками на файл текста доклада и страницу обсуждения доклада;

– «Список докладчиков» – списки участников с фотографиями и ссылками на файл текста доклада, секцию и страницу обсуждения доклада;

– «Помощь» – страница со справкой, помогающей пользователю подробно разобраться в работе виртуального конференц-зала.

Основной частью конференц-зала, где проходили дискуссии участников, стал блок «Тематические секции», состоящий из четырех секций. Нажав указателем мыши на ссылку нужной ему секции, участник попадал на страницу со списком представленных в эту секцию докладов. Рядом с названием доклада отображалось число сообщений, касающихся данного доклада (вопросов, адресованных автору статьи, и ответов автора либо других участников дискуссии). Кроме того, была видна ссылка на последнее по времени на текущий момент сообщение, относящееся к дискуссии по каждому из докладов.

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

Программной основой для виртуального конференц-зала была система Интернет-форумов phpBB – свободно распространяемый программный продукт, написанный с использованием языка PHP, и

система управления базами данных MySQL. Для того чтобы удовлетворять требованиям к проведению Интернет-конференции, программный продукт подвергся переработке в части кода и интерфейса пользователя. Поскольку система phpBB постоянно дорабатывается коллективом разработчиков, ее программный код был также обновлен до последней версии, доступной на сайте производителя. В 2009 г. система phpBB была обновлена до 3-й версии.

В конференц-зале Интернет-конференции появилась возможность регистрации участников Интернет-конференции (пользователей форума) с целью упрощения идентификации автора того или иного сообщения, а также для предоставления возможности участникам указать свои контактные данные и другую информацию, которая могла быть полезной для читающих сообщения данного участника. Помимо этого, регистрация позволяет участникам обмениваться личными сообщениями так же просто, как и сообщениями, доступными для всеобщего просмотра.

4. Анализ посещаемости портала

Основные понятия

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

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

Хиты – число открытых пользователями страниц сайта.

Используемое программное обеспечение

В качестве основной системы для сбора и обработки информации о посещаемости WEB-портала использовалась Интернет-система Google Analytics – сервис, предоставляемый компанией Google для получения детальной статистики по посещаемости WEB-сайтов. Его особенностью является то, что WEB-мастер может анализировать данные, полученные при помощи сервиса, о том, откуда приходят посетители, как долго они остаются на сайте и где они находятся географически.

В ходе конференции для сбора статистики посещаемости использовались также счетчики посещаемости Rambler's Top100 Counter (<http://top100.rambler.ru>), SpyLOG (<http://www.spylog.com>), Power Phlogger (установлен на сервере <http://labourmarket.ru>), а также встроенный в систему управления сайтом «Битрикс» модуль сбора статистики. Кроме того, для отображения текущей статистики посещаемости применялся счетчик, встроенный в систему phpBB3, который отображал на страницах конференции количество одновременно участвующих в дискуссиях, основываясь на информации за последние истекшие 5 минут.

Необходимость выбора одновременно нескольких систем обусловлена различиями сведений, предоставляемых этими системами. Так, например, Google Analytics наряду с Rambler дают информацию о региональном распределении посетителей сайта, а у SpyLOG имеется возможность установки на сайт бегущей строки (информера) с отображением изменения посещаемости в реальном времени. Система Power Phlogger и модуль статистики посещаемости системы «Битрикс» позволяют учитывать посещаемость портала в целом, а не только страниц виртуального конференц-зала.

Посещаемость в период проведения конференции, по данным Google Analytics, была следующей: уникальных адресов (хостов) – 435, посетителей – 1449.

География посещений из Российской Федерации представлена кружками на рисунке.



*Рис. География посещений Шестой Интернет-конференции
участниками из Российской Федерации*

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

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

СМИ Карелии проявили большой интерес к традиционной конференции, организаторами которой были Федеральная служба по труду и занятости РФ, Федеральное агентство по образованию, Министерство труда и занятости РК и Петрозаводский государственный университет.

Репортажи о ходе конференции были показаны по телевизионным каналам «Вести-Карелия», «Онега». Телекомпания «Ника+» показала интервью с директором Центра бюджетного мониторинга ПетрГУ В. А. Гуртовым.

Оперативная информация об открытии конференции под заголовком «Нужны инженеры и металлурги» была опубликована на сайте Интернет-издания «Vesti-Карелия» 29 октября.

Подробные материалы были опубликованы в вышедших в свет 4 ноября газетах «Московский комсомолец» в Карелии («Куда пойти трудиться?») и республиканской газете «Карелия» («Виртуальная дискуссия о реальных проблемах»).

На сайте Петрозаводского государственного университета была опубликована информация об открытии Интернет-конференции.

В газете «Петрозаводский университет» опубликована статья «Рынок труда: спрос и предложение» (№ 31 (2152) от 13.11.2009 г.), а также опубликована статья в российской газете «Поиск».

Участники конференции отмечают высокий профессиональный, методический и технический уровень проведения конференции и выражают благодарность Петрозаводскому государственному университету за большую работу по ее подготовке.

В заключение оргкомитет Интернет-конференции и руководители секций благодарят всех авторов докладов и участников дискуссии за активность и творческий подход, проявленный в обсуждении проблем рынка труда и рынка образовательных услуг в регионах России.

ВОСТРЕБОВАННОСТЬ ВЫПУСКНИКОВ ФГОУ СПО «АЛАТЫРСКИЙ СЕЛЬСКОХОЗЯЙСТВЕННЫЙ ТЕХНИКУМ» В УСЛОВИЯХ ОСЛОЖНЕНИЯ ЭКОНОМИЧЕСКОЙ СИТУАЦИИ НА РЫНКЕ ТРУДА

Л. Н. Тикшаева, М. В. Юдина

*ФГОУ СПО «Алатырский сельскохозяйственный техникум»,
ГУ «Центр занятости населения г. Алатыря»
Государственной службы занятости Республики Чувашии, г. Алатырь
asht_bibl.ru@bk.ru*

С учетом спроса рынка труда, потребности в кадрах специалистов совершенствуется система профессионального образования в Алатырском сельскохозяйственном техникуме. Не имея возможности найти работу самостоятельно, молодые дипломированные специалисты обращаются за содействием в трудоустройстве в органы службы занятости г. Алатыря. К сожалению, не всегда центр занятости может предложить молодым специалистам достойные оплачиваемые места. Выпускникам приходится соглашаться на работу не по специальности, так как вакансии по специальности просто отсутствуют.

В сложной современной ситуации будущим выпускникам техникума необходима информация о состоянии рынка труда, спросе и предложении, о рабочей силе, возможностях трудоустройства.

За оказанием содействия в вопросах занятости администрация техникума обратилась в ГУ «Центр занятости населения г. Алатыря» Государственной службы занятости Чувашии.

ГУ «Центр занятости населения г. Алатыря» (после принятия «Республиканской целевой программы дополнительной поддержки занятости населения Чувашской Республики на 2009 г.») предложил принять участие в поддержке занятости выпускников учреждений профессионального образования многим работодателям г. Алатыря. Надо сказать, что не все работодатели откликнулись на участие в данной программе.

Во исполнение Постановления кабинета министров Чувашской Республики от 31.12.2008 г. № 418 «Об утверждении Республиканской целевой программы дополнительной поддержки занятости населения Чувашской Республики на 2009 г.» (с изменениями от 04.02.2009 г.

№ 34) до ГУ «Центр занятости населения г. Алатыря» были доведены контрольные показатели для трудоустройства выпускников учебных заведений для приобретения опыта работы в количестве 287 чел.

Цель программы – формирование и закрепление на практике теоретических знаний и навыков, приобретение профессиональных и организаторских качеств, эффективное проведение отбора кадров, пополнение коллектива молодежью, социальная адаптация выпускника в трудовом коллективе, материальная поддержка молодого специалиста, повышение конкурентоспособности на рынке труда и их последующее трудоустройство.

После окончания учебного заведения начального, среднего и высшего профессионального образования, не имея возможности найти работу самостоятельно, молодые дипломированные специалисты обращаются за содействием в трудоустройстве в центр занятости. Одной из наиболее успешных программ, позволяющих молодежи адаптироваться на рынке труда, является стажировка.

Участники стажировки – выпускники учебных заведений, имеющие специальность, но не имеющие опыта работы по данной специальности. Период прохождения стажировки – до 3 месяцев. В период стажировки выплачивается заработная плата в размере 4330 руб.

ГУ «Центр занятости населения г. Алатыря» с апреля 2009 г. начал работать в рамках «Республиканской целевой программы дополнительной поддержки занятости населения Чувашской Республики на 2009 г.». Одними из первых заключили договор об организации стажировки для приобретения опыта работы безработных граждан, граждан, ищущих работу, включая выпускников образовательных учреждений, следующие работодатели: ОАО «Электроприбор», ООО «Лисма–АЭМЗ», ОАО «АЗНХ», ОАО «Электроавтомат». Впоследствии были заключены договоры с другими предприятиями города, выпускники были трудоустроены в учреждениях здравоохранения, образования, органах местного самоуправления муниципальных районов, городских округов, сельских и городских поселений, в организациях обрабатывающих производств, жилищно-коммунального хозяйства.

Всего по ГУ «Центр занятости населения г. Алатыря» было заключено договоров на стажировку с 55 предприятиями.

На 17 сентября 2009 г. на стажировку было направлено 222 чел. по разным специальностям.

В ФГОУ СПО «Алатырский сельскохозяйственный техникум» разработана программа, содействия трудоустройству выпускников и адаптации их на рынке труда:

1. Исследование состояния ключевых проблем и прогнозных характеристик регионального рынка труда.

2. Анализ современного состояния рынка труда и мониторинг регистрируемой безработицы.

3. Постоянное изучение и прогнозирование профессионально-образовательных потребностей молодежи, мотивов и стимулов, выбора сферы будущей трудовой деятельности.

4. Развитие гибкой системы профессионального обучения безработных граждан и незанятого населения.

5. Развитие в учебном заведении системы профессиональной ориентации населения.

6. Налаживание социального партнерства между организациями, предприятиями и учебным заведением по целевой подготовке и переподготовке кадров.

7. Обеспечение высокого уровня подготовки и переподготовки кадров как важнейшего условия повышения профессиональной мобильности рабочей силы на рынке труда.

8. Совместная деятельность службы занятости и учебного заведения по опережающему обучению.

В рамках реализации этой программы проведены:

1. Ежемесячный анализ текущих и перспективных потребностей рынка труда в квалифицированных специалистах.

2. Проведение круглого стола для будущих выпускников «Рынок труда Алатыря и Алатырского района».

3. Проведено занятие в службе занятости для студентов заочного отделения «Рынок труда. Структура службы занятости».

4. Проводятся курсы:

- «Оператор ПЭВМ» – 2 месяца (переподготовка);

- «Продавец-кассир» – 2,5 месяца (переподготовка подготовки);

- «1С: Предприятие» – 1 месяц (повышение квалификации).

На основании данной программы в техникуме совместно с центром занятости были проведены мероприятия: «Неделя карьеры»,

республиканская акция «Хочу работать», «День карьеры», совещание по организации опережающего обучения.

«Неделя карьеры» проводилась в апреле среди студентов выпускных курсов. Были рассмотрены вопросы: характеристика состояния рынка труда, численность зарегистрированных безработных граждан по городу и району, уровень безработицы, количество вакансий, заявленных в службу занятости. Выпускники определили свои возможности к успешной деятельности по предложенным тестам.

В рамках Года молодежи, а также для активизации деятельности органов службы занятости населения по содействию трудоустройства молодых людей в июне проведена республиканская акция «Хочу работать».

В работе «Дня карьеры» было уделено внимание следующим вопросам: как подготовиться и пройти собеседование? как заключить трудовой договор? как закрепиться на рабочем месте? Ответы на эти и другие вопросы получили молодые люди в ходе проведения «Дня карьеры».

Программа по трудоустройству выпускников предполагает посещение факультативного курса «Эффективное поведение на рынке труда». Этот курс способствует формированию национального менталитета с учетом кадровой ориентации Чувашии.

Он направлен на привлечение внимания выпускников к проблеме трудоустройства, на оказание помощи в планировании и развитии эффективной карьеры молодежи на рынке труда. Курс включает лекции, тренинги, экскурсии, изучение регионального рынка труда, методов поиска работы, формирование навыков делового общения, составление резюме, собеседование с работодателем.

Новизна данного курса состоит в том, что значительное место отводится прикладным аспектам трудоустройства: разбору практических ситуаций, практике их применения, дискуссиям по проблемам трудоустройства.

Программа данного курса рассчитана на выпускников средних специальных учебных заведений. Целью является формирование у студентов знаний и умений профессионального самоопределения на рынке труда. Поэтому важно формировать в сознании выпускников понимание того, что на современном рынке труда востребованы такие молодые люди, которые отчетливо понимают, в чем их жизненные

цели, как найти работу, к чьей помощи можно обратиться. Это требует кардинальных изменений в системе трудоустройства выпускников.

Из числа выпускников 2009 г. СПО «Алатырский сельскохозяйственный техникум» был направлен на стажировку 31 чел. на предприятия: ОАО «Электроавтомат», ОАО «Электроприбор», Администрация г. Алатырь, МУ «ЦРБ Алатырского района», ООО «Молочное дело–Алатырь», ГУП «Издательский дом», Администрация сельского поселения, ОАО «АЗНХ», ООО «Алатырская бумажная фабрика», Администрация Мирёнского поселения и др.

Стажировка – хорошая возможность решить проблему трудоустройства молодежи, шанс набраться опыта реальной работы по специальности, закрепить полученные теоретические знания на практике.

После завершения стажировки на постоянную работу было принято 3 чел.: Администрация Алатырского района – 1 чел. в качестве юриста, ОАО «АЗНХ» – 1 чел. в качестве бухгалтера, ОАО «Электроприбор» – 1 чел. в качестве бухгалтера. Возможно, до конца 2009 г. трудоустроенных выпускников будет больше.

Молодому человеку, не имеющему жизненного и трудового опыта, особенно трудно найти работу. Но имея представления о том, какие требования предъявляет работодатель, он может предпринять действенные меры для повышения своей конкурентоспособности на рынке труда.

Сегодня техникум должен не только готовить нужных обществу, экономике специалистов, но и содействовать их трудоустройству, адаптации в рыночной среде.

ПРОБЛЕМЫ ТРУДОУСТРОЙСТВА МОЛОДЕЖИ г. УЛАН-УДЭ (РЕСПУБЛИКА БУРЯТИЯ)

Т. Г. Черноярова, Ю. А. Дондукова

ГОУ НПО «Профессиональный лицей № 7», г. Улан-Удэ

uyl768@mail.ru

2009 г. объявлен в России годом молодежи. Это одна из причин, повлиявших на выбор темы нашей работы. Изменение социально-экономической структуры нашего общества породило множество проблем. Одной из главных проблем, от которой зависит наше будущее, является трудоустройство молодежи. Именно молодые люди 16–29 лет составляют 48% от общей численности экономически активного населения Республики Бурятия и имеют наименьшую конкурентоспособность за рабочее место на рынке труда. Они не имеют достаточного запаса устойчивости, как другие слои и группы населения, в виде ранее созданных материальных и финансовых накоплений, образовательных, профессиональных и в целом интеллектуальных возможностей, достаточного жизненного опыта и защищенности от психологических перегрузок.

В связи с произошедшими изменениями у современной молодежи, с одной стороны, появилось больше возможностей и путей интеграции в общество, но, с другой стороны, сложившаяся в стране ситуация привела к возведению «барьеров», существенно ограничивающих усвоение и выполнение молодым поколением определенных социальных ролей. Таким образом, можно говорить о том, что процесс социализации современной молодежи стал сложным и противоречивым.

В то же время учитывая, что молодежь есть величайший стратегический и инновационный ресурс страны, необходимо признать сферу ее занятости приоритетной частью социально-экономической политики государства.

Незанятая молодежь представляет собой один из четко определенных устойчивых сегментов рынка труда, который характеризуется стабильным ростом предложения рабочей силы.

В сравнении с другими сегментами рынка труда **молодежный рынок имеет свою специфику**, а именно:

1. Он характеризуется **неустойчивостью спроса и предложения**, обусловленной изменчивостью ориентации молодежи, ее социально-профессиональной неопределенностью.

2. Специфична для молодежного рынка труда **низкая конкурентоспособность** по сравнению с другими возрастными группами. Молодежь подвергается наибольшему риску потерять работу или не трудоустроиться.

3. **Молодежная занятость имеет явные и скрытые размеры.** Продолжает увеличиваться группа молодежи, которая нигде не работает и не учится.

4. **Молодежный рынок труда характеризуется большей вариантностью.** Это обусловлено тем, что на него выходят выпускники учебных заведений, осуществляющих подготовку специалистов по всем возможным профессиям.

5. На молодежном рынке труда создалась чрезвычайно **сложная ситуация с женской занятостью.**

6. Складывающийся **рынок труда предполагает выявление приоритетных профессий и специальностей на определенный момент.**

7. **Наличие опыта работы и стажа**, желательно по специальности, на сегодняшний день является одним из существенных требований к кандидатам на замещение предлагаемых на рынке труда вакансий.

На основе данных мониторинга центра занятости населения г. Улан-Удэ за период с марта 2008 г. по соответствующий период 2009 г. сделан вывод, что из всех обратившихся в центр занятости населения г. Улан-Удэ наиболее уязвимой категорией населения на рынке труда является молодежь, в том числе студенты и учащиеся.

Несмотря на то что динамика безработицы в целом по г. Улан-Удэ остается относительно спокойной, тревожным фактором является недостаточно высокий процент трудоустройства (33,4 % от стоящих на учете граждан).

Сохраняется тенденция проблематичности трудоустройства социально незащищенных категорий населения, хотя разработано положение о квотировании рабочих мест для инвалидов и молодежи во исполнение постановления Правительства Республики Бурятия.

Анализ рынка труда показывает, что ежегодно сохраняется тенденция несбалансированности спроса и предложения рабочей силы.

Анализ обратившихся в службу занятости за консультацией по вопросу трудоустройства и в поисках работы (в разрезе профессий) показывает, что основная часть профессий на рынке труда остается невостребованной и неперспективной длительное время.

На основании статистических данных центра занятости населения г. Улан-Удэ нами проведен анализ трудоустройства молодежи г. Улан-Удэ за вышеуказанный период

По состоянию на 01.03.2008 г., число безработных граждан, состоящих на регистрационном учете, составило 2289 чел., из них молодежь в возрасте 16–29 лет – 646 чел., т. е. в долевого соотношении эта возрастная группа составила 28,2%. В течение года было зарегистрировано еще 6209 безработных, из них в разряд молодых людей вошло 2904 чел., что составило уже 46,7% .

По данным на 01.03.2009 г., общее число безработных граждан составило 2581 чел., из них молодежная группа насчитывала 963 чел., что в процентном выражении равно 37,3%. Пособие по безработице получали 910 молодых людей.

Проанализировав вышеприведенные цифровые выкладки, мы можем сделать вывод, что группа безработной молодежи в течение года в среднем колеблется от 30 до 40% от общего числа безработных.

Если мы подвергнем анализу продолжительность времени нахождения молодых людей на регистрационном учете среди безработных, то отметим, что все-таки молодежь более мобильна и находит варианты трудоустройства, чему свидетельствуют следующие данные.

Время продолжительности безработицы до 1 месяца: из 850 безработных молодежь составила 383 чел., т. е. 45%; от 1 до 4 месяцев: из общего числа 1007 безработных, группа молодых людей сократилась до 40%, т. е. уменьшилась на 5%. От 4 до 8 месяцев периода безработицы: молодежная группа сократилась до 31,6 %, от 8 месяцев до года: их число еще уменьшилось и стало составлять 29%, а более года – группа молодых людей сокращается до 4%.

Проанализируем состав безработной молодежи в разрезе уровня образования. Из них:

- выпускники высших учебных заведений – 171 чел., т. е. их доля 6,6%;
- выпускники средних профессиональных образовательных учреждений – 61 чел., т. е. их доля составила 2,4%;

• выпускники начальных образовательных учреждений – 28 чел., т. е. их доля равна 1,1%.

На основании этих данных можно сделать вывод, что выпускники начальных профессиональных учебных заведений более востребованы на рынке труда.

Данные анализа уровня образовательного ценза лиц, являющихся безработными, также служат этому доказательством.

Из них имеют:

38% – высшее образование;

21% – среднее специальное образование;

13,6% – начальное профессиональное образование;

20% – среднее (полное) общее образование;

6,7% – основное общее образование;

0,7% – основное общее образование.

Востребованность в профессиях, предполагающих высшее и среднее профессиональное образование, составляет в г. Улан-Удэ всего

554 вакансии, из них мужских – 234, женских – всего 66 мест и любых – 254 вакансии.

Если проанализировать данные в разрезе перечня вакантных профессий с высшим, средним профессиональным образованием, то в этом списке в большей степени преобладают инженерные специальности, врачи различной специализации, медицинские сестры, оперуполномоченные, преподаватели и другие.

По рабочим профессиям число вакансий исчисляется тысячами (3085), из них мужских – 2654 вакансии, для женщин – 95 вакансий и любая категория устраивает работодателей в 336 случаях.

На рынке труда востребованность в кадрах рабочих специальностей в 10 раз больше (!), чем со средним профессиональным и высшим образованием.

В группе рабочих профессий наибольшую востребованность имеют: арматурщики – 179 чел., бетонщики – 187 чел., каменщики – 528 чел., плотники – 279 чел., штукатуры – 295 чел., повара – 75 чел., облицовщики – 128 чел., водители автомобиля – 77 чел., милиционеры – 58 чел., охранники – 46 чел.

За данный период 1825 молодым людям, нуждающимся в трудоустройстве, были предоставлены услуги по организации профессиональной ориентации. Из данной категории 403 чел. в

возрасте от 14 до 17 лет, то есть 22%, получили консультации, проведено тестирование на профессиональную пригодность, оказана психологическая поддержка.

Для ускорения решения проблемы трудоустройства молодых людей 1091 чел. из состоявших на учете была предоставлена государственная услуга: 279 чел. прошли профессиональную переподготовку,

5 чел. – профессиональную подготовку по рабочим специальностям, 483 чел. – профессиональную переподготовку по специальностям.

Стоит отметить как положительный фактор то, что в течение прошлого года 226 учащихся учреждений начального профессионального образования в возрасте от 14 до 18 лет в свободное от учебы время временно трудоустроивались и зарабатывали своим трудом денежные средства.

Для проведения опроса респондентов – молодых людей в возрасте от 18 до 29 лет – была разработана форма анкетирования. В анкетировании приняло участие 60 работающих молодых людей.

Целью данного анализа явилось желание изучить те аспекты, которые являются определяющими в вопросах трудоустройства у той категории молодежи, которая уже работает и имеет опыт поиска работы. Анализ ответов респондентов построен согласно перечню вопросов в анкетировании.

В проведенном нами исследовании методов поиска работы, используемых молодежью в г. Улан-Удэ (рис. 1), метод трудоустройства с помощью родственников, знакомых составляет 33% и занимает лидирующее место.

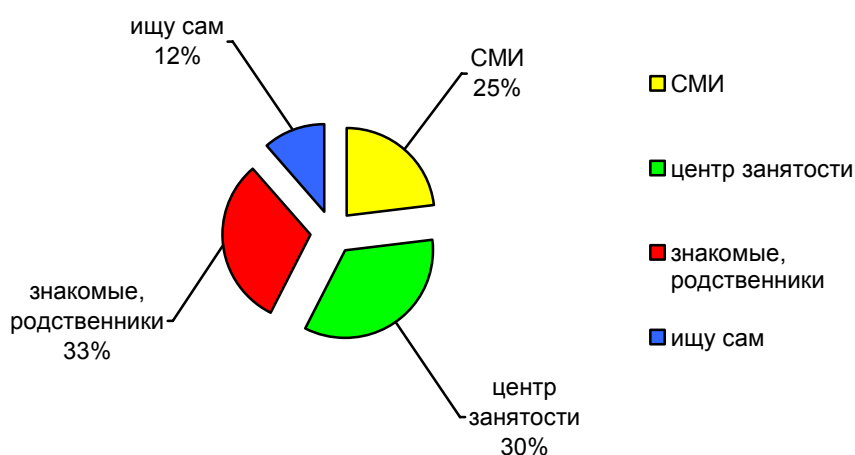


Рис. 1. Методы поиска работы

На втором месте находится такой источник информации, как центр занятости. Его услугами воспользовались 30% респондентов. Это свидетельствует о том, что население стало более грамотно относиться к решению своих проблем, связанных с трудоустройством.

В центре занятости населения г. Улан-Удэ существуют и действуют специальные программы:

1. Программа адаптации выпускников профессиональных лицеев (училищ) в возрасте от 18 до 20 лет.

2. Программа по адаптации молодежи, попавшей в сложную житейскую ситуацию (дети-сироты, дети из многодетных семей и т. д.).

Результаты нашего исследования подтверждают, что информация о вакансиях на рынке труда, получаемая из СМИ, также широко используется молодежью. Этот источник информации стоит на третьем месте, и анализ данных показывает, что его результативность составляет 25%.

Метод самостоятельного трудоустройства занимает четвертое место и составляет 12%.

На наш взгляд, низкий процент использования данного метода имеет несколько причин:

1. Наличие определенной степени проявления пассивности молодых людей в поиске работы, инертности, неуверенности в себе и своих возможностях.

2. Отсутствие знаний о методах и технологии трудоустройства. В нашем профессиональном лицее № 7 во всех выпускных группах преподается в форме факультатива дисциплина «Психолого-социальные аспекты трудоустройства». На наш взгляд, такой курс продолжительностью в 20 аудиторных часов целесообразно проводить для всех выпускников учебных заведений.

3. Миф о наличии обязательного высшего образования, как волшебной палочки, для получения престижной работы.

4. Отсутствие информации о структуре спроса и предложения среди женского и мужского контингента на рынке труда. По данным городского центра занятости, из 3639 вакантных мест 95 составляют вакансии для женщин, а для мужчин – 2654 места. Таким образом,

доля вакантных рабочих мест для женской группы населения более чем в 30 раз меньше в сравнении с мужской категорией (!).

Проанализируем долевое соотношение ответов респондентов по следующему признаку: работа по специальности (рис. 2). По данным рис. 2 можно сделать вывод, что 17 респондентов работают по специальности, а у 43 респондентов их настоящая работа не связана с той специальностью, по которой они получили образование.

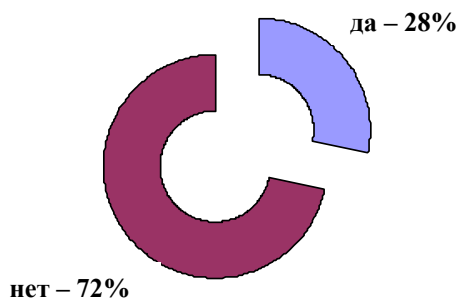


Рис. 2. Количество респондентов, работающих по специальности

На основании данных рис. 3 мы можем прийти к выводу, что на результативность поиска работы влияет наличие нескольких видов образования. По данным рис. 3 мы видим, что 66% респондентов имеют работу, которая их удовлетворяет благодаря наличию образования по другой специальности, 34% – работают по специальности.

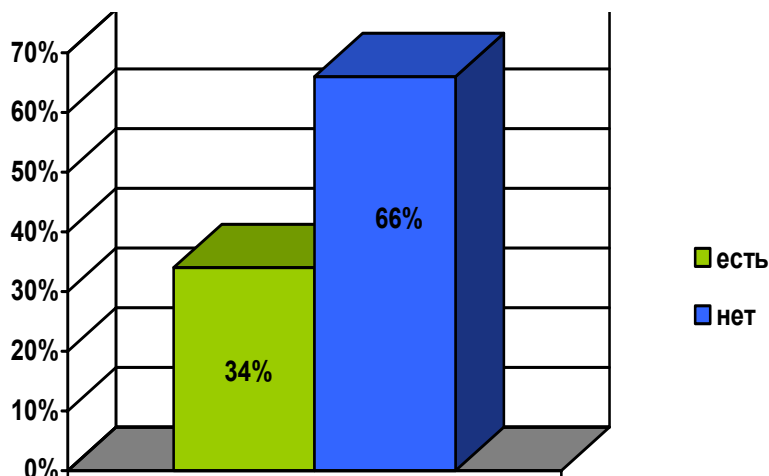


Рис. 3. Наличие у респондентов другого образования, повлиявшего на трудоустройство

Согласно данным рис. 4, 32 чел. устраивает настоящая работа – их доля от общего числа респондентов составляет 53%, 28 респондентов не устраивает работа и в долевым соотношении это выглядит следующим образом – 47%.

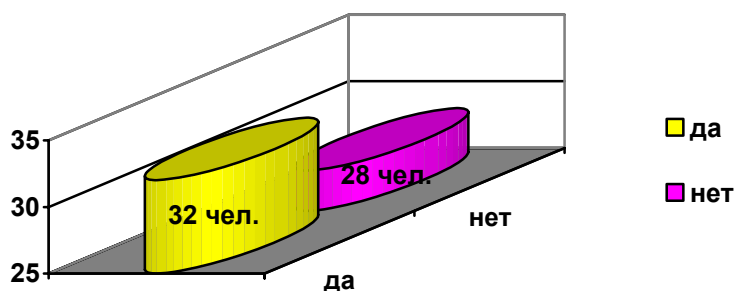


Рис. 4. Удовлетворенность работой в настоящее время

Желание сменить место жительства для решения своей потребности в работе высказала 1/3 респондентов, то есть 20 чел. Эти данные нам демонстрирует рис. 5.

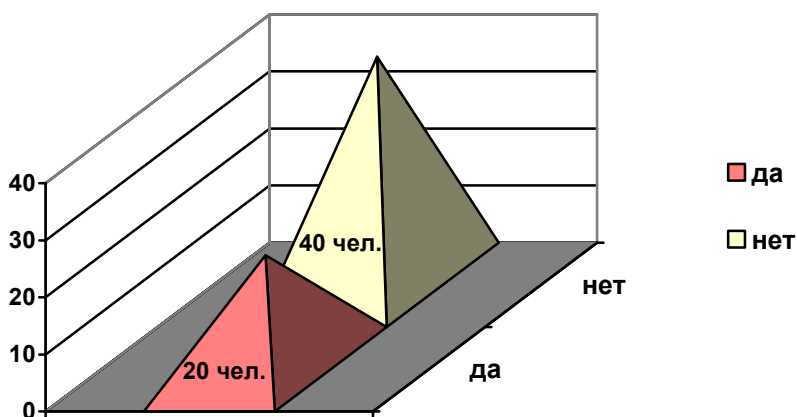


Рис. 5. Желание респондентов сменить место жительства для получения хорошей работы

25% респондентов останавливает от переезда в другой регион в поисках работы семейное положение, 5% – наличие пожилых родственников; страх, боязнь испытывают 35% респондентов, отсутствие знакомых, родственников в данном населенном пункте составляет также 35%. Это мы можем наблюдать на рис. 6.

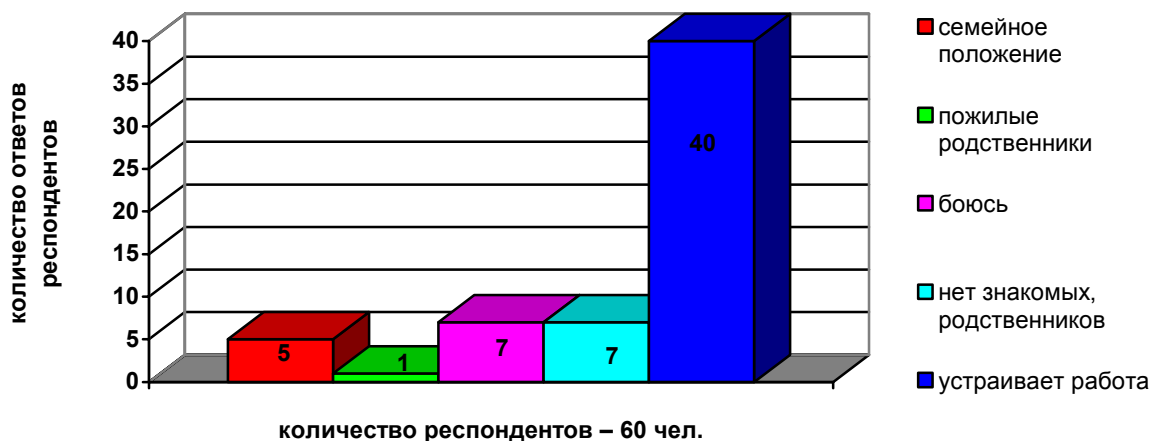


Рис. 6. Причины, сдерживающие респондентов, не удовлетворенных своей работой, сменить место жительства

Респондентами были отмечены факторы, которые чаще всего не позволяют реализоваться профессиональным притязаниям потенциальных соискателей на существующие вакансии. В результате исследования данной проблемы (рис. 7) были выявлены следующие факторы:

- недостаточный уровень образования – 13% респондентов;
- семейные обстоятельства – 12%;
- размер заработной платы – 8%;



Рис. 7. Проблемы, возникшие у респондентов при трудоустройстве

- график работы – 13%;
- отсутствие вакансии – 17%;
- высокие требования работодателя – 10%;
- отсутствие необходимого опыта, стажа работы – 20%;
- тяжелые условия труда – 7%.

Таким образом, основным препятствием для молодежи при поиске работы служит отсутствие опыта, стажа работы.

По данным рис. 8 мы можем проследить, как вышеназванные факторы отражаются на частоте смены места работы респондентами:

- 18% респондентов не меняли место работы;
- 28% респондентов сменили работу 1 раз;
- 18% респондентов сменили работу 2 раза;
- 32% респондентов сменили работу 3 раза;
- 4% респондентов сменили работу 4 раза.

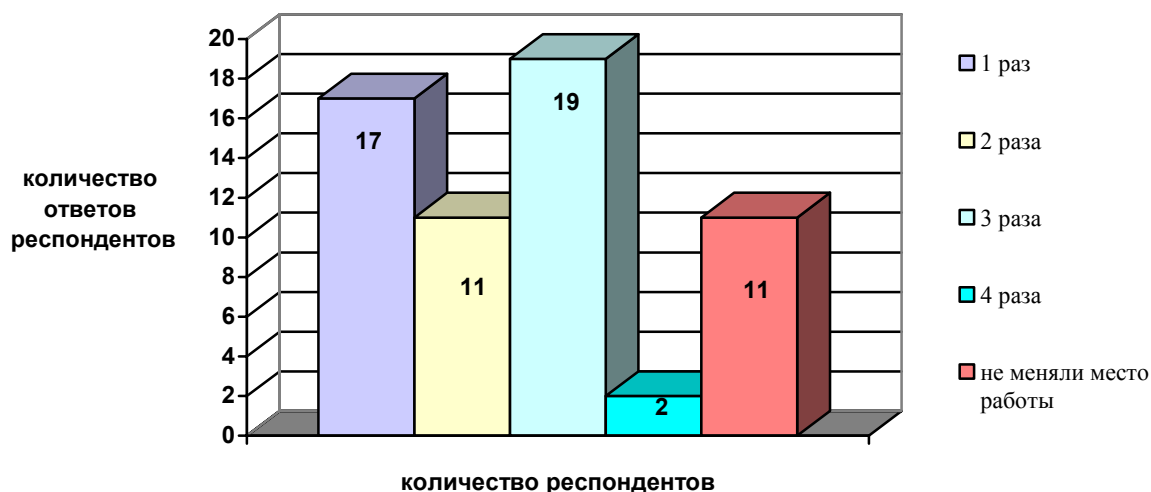


Рис. 8. Количество респондентов, сменивших место работы несколько раз

Таким образом, 54% молодых людей в возрасте от 18 до 29 лет уже сменили неоднократно место работы.

Результаты нашего самостоятельного исследования, проведенного на основе анкетирования респондентов, подтверждают, что проблема трудоустройства молодежи в г. Улан-Удэ существует и требует принятия неотложных и комплексных мер. Предлагаем некоторые из них, заслуживающие, на наш взгляд, внимания:

- текущее и стратегическое прогнозирование востребованности специалистов профессий, в которых в перспективе возникнет потребность согласно перспективному плану развития экономики Республики Бурятия;
- разработка комплекса межведомственных мероприятий по развитию начального и среднего профессионального образования;
- координация деятельности учебных заведений, центра занятости населения и других ведомственных структур для принятия решений в области занятости населения;
- повышение мотивации к труду молодежи через программы социальной адаптации;
- разработка и внедрение системы профессиональной ориентации молодежи;
- профессиональное обучение (переобучение) по договорам с гарантированным трудоустройством.

Список литературы

1. Ромашова О. Э., Рыкова Е. А., Поволяева М. Н. Как найти себя на рынке труда. М., 2001.
2. Межведомственная программа содействия трудоустройству и адаптации к рынку труда выпускников учреждений профессионального образования: Приказ МО РФ, Минтруда от 24.07.2000 г. № 2285/187.
3. О мерах по эффективному функционированию системы содействия трудоустройству выпускников профессиональных образовательных учреждений и адаптации их к рынку труда: Приказ Министерства образования России от 04.10.1999 г. № 462/175.
4. Положение о профессиональной ориентации и психологической поддержке населения в Российской Федерации: Постановление Минтруда России от 27.09.1996 г.
5. Поляков В. А., Савина М. С., Чистякова С. Н. Технологии профессионального консультирования молодежи в службе занятости. М., 2005.
6. Федеральный Закон Российской Федерации «Об образовании» от 13 января 1996 г. № 12-ФЗ, с изменениями и дополнениями.
7. Федеральный Закон Российской Федерации «О занятости населения в Российской Федерации» от 20 апреля 1996 г. № 36-ФЗ, с изменениями и дополнениями.

ВЫПУСКНИКИ ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫХ УЧРЕЖДЕНИЙ НА РЫНКЕ ТРУДА КУБАНИ

Т. П. Ясонова

*Департамент государственной службы занятости населения
Краснодарского края, г. Краснодар
kancel@dgsz.krasnodar.ru*

В соответствии с Концепцией долгосрочного социально-экономического развития Российской Федерации на период до 2020 г., утвержденной распоряжением Правительства Российской Федерации от 17 ноября 2008 г. № 1662-р (в ред. от 08.08.2009 г. № 1121-р), «...целью государственной политики в области развития рынка труда в долгосрочной перспективе является создание правовых, экономических и институциональных условий, обеспечивающих

развитие гибкого эффективно функционирующего рынка труда, позволяющего преодолеть структурное несоответствие спроса и предложения на рабочую силу, сократить долю нелегальной занятости, повысить мотивацию к труду и трудовую мобильность».

Для реализации данной цели Правительством определены пять задач. Одной из них является улучшение качества рабочей силы и развитие ее профессиональной мобильности на основе реформирования системы профессионального образования всех уровней, развития системы непрерывного профессионального образования, системы профессиональной подготовки и переподготовки кадров с учетом определения государственных приоритетов развития экономики.

Для содействия занятости населения, обеспечения прав граждан на труд и социальную защиту от безработицы в рамках реализации «Программы социально-экономического развития Краснодарского края до 2012 г.», утвержденной Законом Краснодарского края от 3 февраля 2009 г. № 1692-КЗ, в крае принимаются меры по совершенствованию подготовки, переподготовки и повышения квалификации кадров с учетом потребностей регионального рынка труда и трудоустройству выпускников учреждений начального, среднего и высшего профессионального образования.

Прием в государственные образовательные учреждения среднего и высшего профессионального образования осуществляется на основе контрольных цифр, согласованных с департаментом образования и науки Краснодарского края и учитывающих потребности регионального рынка труда в разрезе укрупненных групп специальностей.

В соответствии с поручением Правительства Российской Федерации (протокол от 20 июня 2009 г. № АЖ-П-12-44пр) органы службы занятости совместно с органами образования Краснодарского края подготовили и направили в Минобрнауки России сведения о трудоустройстве выпускников 2009 г. очной формы обучения государственных образовательных учреждений начального, среднего и высшего профессионального образования федерального и регионального (муниципального) подчинения, а также негосударственных учреждений профессионального образования, находящихся на территории края, по всем реализуемым ими основным

профессиональным образовательным программам по состоянию на 10 сентября 2009 г.

В текущем году окончили учреждения профессионального образования Краснодарского края 45 199 чел., из них наибольший выпуск состоялся по следующим группам специальностей: «Экономика и управление» – 10 865 чел. (24,0% от общего выпуска), «Сфера обслуживания» – 5446 чел. (12,0%), «Гуманитарные науки» – 5102 чел. (11,3%), «Транспортные средства» – 3509 чел. (7,8%), «Сельское и рыбное хозяйство» – 3246 чел. (7,2%), «Архитектура и строительство» – 3238 чел. (7,2%).

По данным образовательных учреждений на 10 сентября 2009 г. 1749 выпускников не трудоустроились. Среди них выпускников учреждений НПО – 277 чел. (15,8%), СПО – 762 чел. (43,6%), ВПО – 710 чел. (40,6%).

Анализ данных по группам специальностей показал, что на 10 сентября еще не трудоустроились выпускники учреждений НПО, имеющие рабочие профессии в сфере обслуживания, – 84 чел. (30,3% от общей численности не трудоустроившихся выпускников), строительства – 56 чел. (20,2%), транспорта – 32 чел. (11,6%), сельскохозяйственного производства – 30 чел. (10,8%).

Если проанализировать состав выпускников учреждений СПО, то среди них наибольшее число молодых специалистов в области экономики и управления – 403 чел. (53%), гуманитарных наук – 92 чел. (12,1%), образования и педагогики – 45 чел. (5,9%), здравоохранения – 40 чел. (5,2%).

Анализ состава выпускников учреждений ВПО показал, что больше всего среди не трудоустроившихся на 10 сентября молодых специалистов по группе специальностей «Экономика и управление» – 275 чел. (38,7%), «Гуманитарные науки» – 86 чел. (12,1%), «Образование и педагогика» – 78 чел. (11%).

За 8 месяцев 2009 г. в центры занятости населения обратилось 5518 выпускников учреждений профессионального образования, среди них: выпускников из учреждений НПО – 996 чел., или 18% от численности обратившихся выпускников 2009 г., СПО – 2553 чел. (46,3%), ВПО – 1969 чел. (35,7%). Статус безработных получили 2469 чел., или 44,7% от численности обратившихся выпускников, из них 1840 чел. состояли на учете на 1 сентября 2009 г. Остальные были трудоустроены на имеющиеся вакансии, на временные общественные

работы, после профессионального переобучения по направлению службы занятости населения, по программе «Первое рабочее место», а также по стажировке в рамках ведомственной целевой программы «Реализация дополнительных мероприятий, направленных на снижение напряженности на рынке труда Краснодарского края на 2009 г.»).

Доля выпускников 2009 г., окончивших учреждения НПО и состоявших на учете в центрах занятости населения на 1 сентября, составила 12,1% (222 чел.), СПО – 50,1% (922 чел.) и ВПО – 37,8% (696 чел.).

Следует обратить внимание, что часть выпускников учреждений профессионального образования попадает на рынок труда Кубани после окончания учебных заведений в других регионах страны (городов Москвы, Санкт-Петербурга, Ростовской и Волгоградской областей, Ставропольского края и других).

Департамент государственной службы занятости населения Краснодарского края (далее департамент занятости) собрал списки 1840 выпускников 2009 г., состоящих на учете в центрах занятости населения для того, чтобы уточнить численность «иногородних» выпускников, состоящих на учете, их профессиональный состав, а также сопоставить данные с информацией учебных заведений, представляемой в департамент образования и науки Краснодарского края по численности не трудоустроившихся выпускников.

Например, в Кушевском центре занятости на 1 сентября состояло на учете 23 выпускника, из них 9 чел., или 39%, – из образовательных учреждений городов Ростова-на-Дону, Новочеркаска и Азова (Финансовая академия при Правительстве РФ, г. Ростов-на-Дону – бухгалтер-финансист, ФГОУ ВПО «Новочеркасская государственная мелиоративная академия», г. Новочеркасск – инженер, ФГОУ ВПО «Азово-Черноморская государственная агроинженерная академия» – инженер, ГОУ СПО «Ростовский государственный колледж информации и управления», г. Ростов-на-Дону – бухгалтер, Авиационный колледж Ростовской-на-Дону государственной академии сельскохозяйственного машиностроения, г. Ростов-на-Дону – бухгалтер, ФГОУ СПО «Новочеркасский колледж пищевой промышленности», г. Новочеркасск – техник, ФГОУ СПО «Ростовский-на-Дону государственный колледж радиоэлектроники, информационных и промышленных технологий», г. Ростов-на-Дону –

юрист, ГОУ СПО «Азовский государственный гуманитарно-технический колледж», г. Азов – специалист по государственному и муниципальному управлению).

Аналогичный обмен молодыми специалистами происходит и в обратном направлении. И это необходимо учитывать при прогнозировании дополнительной потребности в кадрах.

Актуальность прогнозов потребности в рабочей силе возрастает и в связи с необходимостью комплектования квалифицированными кадрами реализуемых на территории края инвестиционных проектов, и в первую очередь г. Сочи при возведении олимпийских объектов и последующей их эксплуатации.

В 2008 г. в рамках «Регионального плана статистических работ» территориальным органом Федеральной службы государственной статистики по Краснодарскому краю проведен выборочный опрос организаций по их потребности в квалифицированных кадрах на период до 2010 г. Краевая служба занятости проанализировала состав и структуру вакансий за 2006–2008 гг. Все эти данные в дальнейшем были использованы при определении потребности организаций в кадрах на долгосрочную перспективу. В конце 2008 г. ГУП «Карьера» выполнило ряд НИР, разработав математическую модель прогнозирования потребности организаций края в квалифицированных кадрах по укрупненным группам профессий и должностей по всем уровням профессионального образования. Был осуществлен прогноз дополнительной потребности организаций края в квалифицированных кадрах на период до 2020 г. Разработанная модель прогнозирования потребности хозяйствующих субъектов в кадрах была апробирована в трех муниципальных образованиях (Армавир, Горячий Ключ и Староминский район), а также в двух приоритетных для края видах экономической деятельности – «Строительство» и «Санаторно-курортный комплекс». К сожалению, начавшийся мировой финансово-экономический кризис внес существенные «поправки» в прогноз потребности края в квалифицированных кадрах.

В соответствии с «Методическими рекомендациями разработки показателей прогнозов социально-экономического развития субъектов Российской Федерации», разработанными Министерством экономического развития Российской Федерации, субъекты Российской Федерации ежегодно разрабатывают «Сводный баланс занятости и трудовых ресурсов на среднесрочную перспективу» (далее

баланс трудовых ресурсов). Для совершенствования прогнозирования было бы целесообразно:

– создать межведомственную комиссию, в состав которой войдут представители Минэкономразвития России, Минобрнауки России, Минздравсоцразвития России, Росстата, других заинтересованных структур для выработки порядка определения и согласования потребности экономики в подготовке квалифицированных кадров в учреждениях среднего и высшего профессионального образования;

– на федеральном уровне разработать единые «Методические рекомендации по подготовке балансов трудовых ресурсов по видам экономической деятельности на долгосрочную перспективу»;

– органам Росстата постоянно проводить выборочный мониторинг организаций всех форм собственности по движению рабочей силы в организациях и по их потребности в квалифицированных кадрах на среднесрочную (3 года) и долгосрочную перспективу (5–7 лет), что позволит разрабатывать региональные балансы трудовых ресурсов в профессионально-квалификационном разрезе.

В ряде муниципальных образований Краснодарского края идет «перепроизводство» рабочих и специалистов по отдельным профессиям и специальностям. В приведенном выше примере по Кушевскому району на учете в центре занятости населения на 1 сентября из 14 выпускников образовательных учреждений края состоят 4 чел. – это выпускники ГОУ НПО «ПУ-55» (ст. Кушевская), 2 специалиста – АНОО ВПО «Северо-Кубанский гуманитарно-технологический институт» (ст. Кушевская).

Для преодоления дисбаланса спроса и предложения рабочей силы на региональном рынке труда, обеспечения потребности всех сфер экономики квалифицированными рабочими кадрами в Краснодарском крае принимаются следующие меры:

– происходит оптимизация сети и структуры подготовки кадров в высшей школе. Во многом это происходит в результате контроля за лицензионными условиями осуществления образовательного процесса. За последние три года количество вузов в крае снизилось на 30 и составило 119 в 2009 г. В текущем году 10 вузов заявили о прекращении набора на I курс и начале процедуры закрытия, 10 вузов не набрали студентов на I курс дневной формы обучения по итогам приемной кампании по результатам ЕГЭ;

– совершенствуется система подготовки рабочих кадров и специалистов в системе начального и среднего профессионального образования. С 2007 г. реализуется самостоятельное направление национального проекта «Образование» – «государственная поддержка подготовки рабочих кадров и специалистов для высокотехнологичных производств в государственных образовательных учреждениях начального профессионального и среднего профессионального образования». Пять учреждений начального и среднего профессионального образования стали победителями, причем одно из них – Новороссийский колледж строительства и экономики – дважды. Учебные заведения, реализующие инновационные программы развития в рамках приоритетного национального проекта «Образование» – это своеобразные «точки роста», в которых формируются новые механизмы государственно-частного партнерства, финансирования по результатам качества. Средства, привлеченные в рамках национального проекта «Образование», позволили приступить к созданию ресурсных центров. Это принципиально новая модель подготовки кадров для конкретной отрасли с применением современной материально-технической базы, инновационных программ и методик;

– введен бакалавриат по 44 направлениям и магистратура по 28 направлениям подготовки;

– приняты постановления Законодательного собрания Краснодарского края от 25 марта 2009 г. № 1234-П «Об утверждении Положения об организации и проведении практики (стажировки) студентов образовательных учреждений высшего профессионального образования, имеющих государственную аккредитацию, в государственных органах Краснодарского края» и от 22 апреля 2009 г. № 1300-П «Об организации практики (стажировки) студентов, обучающихся по специальности “Государственное и муниципальное управление” в органах местного самоуправления муниципальных образований Краснодарского края»;

– в учреждениях среднего профессионального образования федерального подчинения с 1 сентября 2008 г., в учебных заведениях среднего профессионального образования, подведомственных департаменту образования и науки Краснодарского края, а также в учреждениях начального профессионального образования с 1 апреля 2009 г. назначены специалисты по мониторингу и трудоустройству выпускников;

– в высших учебных заведениях края (в государственных, а также крупных негосударственных) создано 22 центра содействия трудоустройству выпускников (далее центры). Созданные центры активно взаимодействуют с государственными учреждениями Краснодарского края «Центр занятости населения» в муниципальных образованиях по вопросам временного и постоянного трудоустройства выпускников, осуществляют многоканальное информирование выпускников о возможностях трудоустройства через официальные сайты, вузовские газеты, на информационных стендах факультетов, информируют студентов, выпускников о возможностях получения дополнительных профессиональных навыков в образовательных организациях, в том числе на бесплатной основе, а также о возможности пройти стажировку на предприятиях и в организациях края для приобретения навыков работы по полученной профессии (специальности), в том числе в рамках приоритетных национальных проектов «Развитие АПК», «Здравоохранение», «Образование». За январь – август 2009 г. в центры, созданные на базе образовательных учреждений, обратились более 2,3 тыс. чел.;

– усилена работа по установлению учреждениями профессионального образования договорных отношений с работодателями, что позволяет гарантировать выпускникам трудоустройство. Так, учреждениями начального и среднего профессионального образования заключено более 1000 договоров о социальном партнерстве с предприятиями и организациями всех форм собственности о прохождении производственной практики, из них более 200 договоров с последующим трудоустройством выпускников;

– реализуется программа «Первое рабочее место». За январь – сентябрь 2009 г. при содействии органов службы занятости трудоустроено 458 выпускников учреждений начального и среднего профессионального образования, ищущих работу впервые (всего в 2009 г. – 700 чел.);

– организована стажировка выпускников учреждений профессионального образования. На 1 октября 2009 г. создано 650 временных рабочих мест, трудоустроено 508 чел., или 51% от планируемой численности участников (всего в 2009 г. – 1000 чел.);

– организовано опережающее профессиональное обучение работников, находящихся под риском увольнения. По состоянию на 1 октября текущего года на опережающее профессиональное обучение

направленно 317 работников, находящихся под риском увольнения, или 63,4% от планируемой численности участников (всего в 2009 г. – 500 чел.). Из них 163 чел. завершили обучение и приступили к работе;

– при содействии органов службы занятости Краснодарского края осуществляется профессиональное обучение безработных граждан профессиям и специальностям, востребованным на рынке труда. За 9 месяцев 2009 г. на профессиональное обучение органами службы занятости направлено 4422 чел. (всего в 2009 г. – 6750 чел.). Более 80% из них – по рабочим профессиям, что соответствует структуре спроса на рабочую силу на региональном рынке труда. В 2009 г. объемы финансирования на организацию профессионального обучения безработных граждан составят 53,2 млн. руб., из них: 44,6 млн. руб. – средства субвенций из федерального бюджета, 8,5 млн. руб. – средства краевого бюджета и 0,1 млн. руб. – средства местных бюджетов и работодателей. Кроме того, в рамках подпрограммы «Профессиональная адаптация на рынке труда женщин, имеющих детей в возрасте до 3 лет» краевой целевой программы «Об улучшении демографической ситуации в Краснодарском крае на 2008–2010 гг.», утвержденной Законом Краснодарского края от 11 ноября 2008 г. № 1575-КЗ, на профессиональное обучение за счет средств краевого бюджета направлены 588 женщин, имеющих детей в возрасте до 3 лет (всего в 2009 г. – не менее 600 чел. с объемом финансирования из средств краевого бюджета 3 млн. руб.).

Подготовка и переподготовка профессиональных кадров, обеспечивающих текущие и перспективные потребности всех сфер экономики края и соответствующих запросам работодателей к уровню и качеству образования, требуют дополнительного комплекса мер. Среди них:

– участие профессиональных общественных объединений и работодателей в формировании регионального заказа на подготовку квалифицированных кадров;

– модернизация учебно-материальной базы образовательных учреждений, ведущих подготовку кадров по заявкам работодателей за счет софинансирования;

– создание необходимых условий для переобучения выпускников учреждений профессионального образования на ускоренных курсах подготовки и переподготовки по профессиям и специальностям, востребованным на региональном рынке труда;

– поднятие престижа востребованных экономикой Краснодарского края профессий и специальностей.

В соответствии приказом Минздравсоцразвития России от 28.11.2008 г. № 682 «О проведении мониторинга увольнения работников в связи с ликвидацией организаций либо сокращением численности или штата работников, а также неполной занятости работников» департамент занятости, начиная октября 2008 г., проводит еженедельный мониторинг высвобождения работников из организаций, неполной занятости работников.

По данным органов службы занятости населения Краснодарского края, о предстоящем высвобождении работников с 1 октября 2008 г. по 29 сентября 2009 г. заявили 224 организации, которыми намечено к увольнению 10 758 работников (на 1 января 2009 г. – 4272 работника из 82 организаций).

За период проведения мониторинга из организаций уволено 8191 чел., или 76,1% от численности работников, заявленных к увольнению. Из них: 2724 чел., или 33,3%, трудоустроены, 503 чел. (6,1%) оформили трудовую пенсию по старости, 4885 чел. (59,6%) поставлены на учет в качестве ищущих работу, из них 2519 чел. признаны безработными.

По состоянию на 29 сентября 2009 г. в простое по вине работодателя находятся 1917 работников в 17 организациях (на 1 января 2009 г. – 1436 работников в 2 организациях), в отпусках без сохранения заработной платы – 2999 чел. в 31 организации (на 1 января 2009 г. – 1391 чел. в 12 организациях), заняты неполное рабочее время 6394 работника в 70 организациях (на 1 января 2009 г. – 5648 чел. в 21 организации).

Важнейшими направлениями антикризисных мер являются стабилизация ситуации на региональном рынке труда, постоянный контроль состояния занятости населения и безработицы. Департамент государственной службы занятости населения Краснодарского края оперативно (еженедельно по средам) представляет информацию по предстоящему высвобождению работников из организаций в Роструд, администрацию Краснодарского края, в прокуратуру Краснодарского края, в Государственную инспекцию труда в Краснодарском крае, в Законодательное собрание Краснодарского края, в Крайсовпроф, в другие ведомства.

Главой администрации (губернатором) Краснодарского края 27 ноября 2008 г. утвержден «План мероприятий по повышению конкурентоспособности экономики Краснодарского края», в который включены мероприятия в области содействия занятости населения и защиты от безработицы.

Важное место среди антикризисных мер отводится ведомственной целевой программе «Реализация дополнительных мероприятий, направленных на снижение напряженности на рынке труда Краснодарского края, на 2009 г.» с объемом финансирования более 320 млн. руб., что позволит дополнительно трудоустроить свыше 17 тыс. чел. Разработана концепция краевой целевой программы «Реализация дополнительных мероприятий, направленных на снижение напряженности на рынке труда Краснодарского края, на 2010–2012 гг.».

В результате принимаемых мер в крае отмечается устойчивая тенденция снижения численности безработных. Достигнув самого высокого уровня на 1 апреля – 31,6 тыс. чел., численность безработных сократилась до 22,4 тыс. чел. на 1 октября 2009 г. Уровень регистрируемой безработицы за указанный период снизился с 1,2 до 0,8%. Однако учитывая сезонный характер безработицы на Кубани, на 1 января 2010 г. численность безработных граждан может вырасти до 29 тыс. чел., уровень регистрируемой безработицы может составить 1,1% (это почти в 3 раза меньше, чем в среднем по России, и в 5 раз – по Южному федеральному округу).

Для обеспечения конституционных прав граждан на труд и социальную защиту от безработицы предлагается внести изменения в законодательство, регулирующие вопросы сферы занятости населения:

- в Законе Российской Федерации от 19 апреля 1991 г. № 1032-1 «О занятости населения в Российской Федерации»:

- ввести обязательное страхование от безработицы работающего гражданина и (или) его работодателя как одного из видов обязательного государственного социального страхования. Предусмотреть возможность увеличения безработному гражданину размера пособия по безработице в зависимости от суммы страховых взносов по обязательному государственному страхованию от безработицы;

- в абзаце 6 пункта 2 ст. 5 и в абзаце 15 пункта 1 ст. 7.1 слова «граждане в возрасте от 18 до 20 лет из числа выпускников учреждений начального и среднего профессионального образования, ищущих работу впервые» заменить на слова «граждане в возрасте от 18 до 23 лет из числа выпускников учреждений начального и среднего профессионального образования, ищущих работу впервые по полученной профессии (специальности)», что повысит возможности трудоустройства выпускников учреждений начального и среднего профессионального образования;

- пролонгировать действие Постановления Правительства Российской Федерации от 31 декабря 2008 г. № 1089 «О предоставлении субсидий из федерального бюджета бюджетам субъектов Российской Федерации на реализацию дополнительных мероприятий, направленных на снижение напряженности на рынке труда субъектов Российской Федерации» на 2010 г. и внести следующие изменения:

- увеличить размер средств на развитие малого предпринимательства и самозанятости безработных граждан с учетом инфляции, а также количества создаваемых дополнительных рабочих мест для трудоустройства безработных граждан;

- предусмотреть возможность участия в мероприятиях региональной программы дополнительных мероприятий, направленных на снижение напряженности на рынке труда, организаций, имеющих задолженность по уплате налогов;

- увеличить продолжительность стажировки выпускников учреждений начального, среднего и высшего профессионального образования до 6 месяцев.

СОДЕРЖАНИЕ

ПРИВЕТСТВИЕ РУКОВОДИТЕЛЯ ФЕДЕРАЛЬНОЙ СЛУЖБЫ ПО ТРУДУ И ЗАНЯТОСТИ Ю. В. ГЕРЦИЯ	3
ПРИВЕТСТВИЕ РЕКТОРА ПЕТРОЗАВОДСКОГО ГОСУДАРСТВЕННОГО УНИВЕРСИТЕТА А. В. ВОРОНИНА	6
ПРИВЕТСТВИЕ ПРЕЗИДЕНТА ПЕТРОЗАВОДСКОГО ГОСУДАРСТВЕННОГО УНИВЕРСИТЕТА В. Н. ВАСИЛЬЕВА	7
ПРИВЕТСТВИЕ МИНИСТРА ТРУДА И ЗАНЯТОСТИ РЕСПУБЛИКИ КАРЕЛИЯ Г. Л. КАРАПЕТОВА	10
ПРИВЕТСТВИЕ МИНИСТРА ЭКОНОМИЧЕСКОГО РАЗВИТИЯ РЕСПУБЛИКИ КАРЕЛИЯ М. Н. ЮРИНОВА	12
ПРИВЕТСТВИЕ МИНИСТЕРСТВА ОБРАЗОВАНИЯ РЕСПУБЛИКИ КАРЕЛИЯ. Н. А. ГРИБАНОВА, НАЧАЛЬНИК ОТДЕЛА ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ	13
ПРИВЕТСТВИЕ ПРЕЗИДЕНТА СОЮЗА ПРОМЫШЛЕННИКОВ И ПРЕДПРИНИМАТЕЛЕЙ (РАБОТОДАТЕЛЕЙ) РЕСПУБЛИКИ КАРЕЛИЯ Ю. И. ПОНОМАРЕВА	15
РЕКОМЕНДАЦИИ КОНФЕРЕНЦИИ	16
ПЛАТА ЗА ОБУЧЕНИЕ И ВАКАНТНЫЕ БЮДЖЕТНЫЕ МЕСТА В ВУЗАХ © Анисимов П. Ф., Гуртов В. А., Яковлева А. А.	25
ОСОБЕННОСТИ ЗАПРОСОВ ИННОВАЦИОННОЙ ЭКОНОМИКИ К СИСТЕМЕ ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ И КОМПЕТЕНЦИЯМ СПЕЦИАЛИСТОВ © Арсентьева Н. М., Харченко И. И., Бусыгин В. П.	38

МОДЕРНИЗАЦИЯ АДАПТАЦИОННОГО МЕХАНИЗМА РЕГИОНАЛЬНОГО
РЫНКА ТРУДА И ПРОБЛЕМЫ РЫНКА ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫХ УСЛУГ

© Беклемешев В. П. 55

РЫНОК ТРУДА И ПРОФЕССИОНАЛЬНОЕ ОБРАЗОВАНИЕ

© Белоусов Г. М. 62

АНАЛИЗ НОРМАТИВНО-ПРАВОВОЙ БАЗЫ В СФЕРЕ РЕАЛИЗАЦИИ
АНТИКРИЗИСНЫХ МЕР ПРАВИТЕЛЬСТВА РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ
ПО СНИЖЕНИЮ НАПРЯЖЕННОСТИ НА РЫНКЕ ТРУДА
И ФИНАНСИРОВАНИЮ ОПЕРЕЖАЮЩЕГО
ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО ОБУЧЕНИЯ

© Бикалова Н. А. 76

РЕАЛИЗАЦИЯ «ПРОГРАММЫ ДОПОЛНИТЕЛЬНЫХ МЕРОПРИЯТИЙ,
НАПРАВЛЕННЫХ НА СНИЖЕНИЕ НАПРЯЖЕННОСТИ НА РЫНКЕ ТРУДА
РЕСПУБЛИКИ МОРДОВИЯ, НА 2009 г.». ПРОБЛЕМЫ И СОЦИАЛЬНЫЕ
РИСКИ РАЗВИТИЯ СИТУАЦИИ

© Борисов Д. М. 88

КРИТЕРИИ ВЫБОРА ВУЗА, СПЕЦИАЛЬНОСТИ И ОЖИДАНИЯ
ОТ ПОЛУЧЕНИЯ ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ ПЕРВОКУРСНИКОВ
И РОДИТЕЛЕЙ АБИТУРИЕНТОВ

© Братищенко Д. В. 95

ОБЕСПЕЧЕНИЕ ВЫСОКОТЕХНОЛОГИЧНЫХ СЕКТОРОВ ЭКОНОМИКИ
ВЫПУСКНИКАМИ СИСТЕМЫ ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ
И КАДРАМИ ВЫСШЕЙ НАУЧНОЙ КВАЛИФИКАЦИИ

© Гуртов В. А., Серова Л. М., Пенние И. В. 101

ОРГАНИЗАЦИЯ МОНИТОРИНГА ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫХ ПОТРЕБНОСТЕЙ
ПРЕДПРИЯТИЙ РЕАЛЬНОГО СЕКТОРА ЭКОНОМИКИ
В ПРИМОРСКОМ КРАЕ

© Драгилева Л. Ю. 123

ОПЕРЕЖАЮЩЕЕ ПРОФЕССИОНАЛЬНОЕ ОБУЧЕНИЕ ГРАЖДАН
(ОПЫТ УДМУРТСКОЙ РЕСПУБЛИКИ)

© Евсеева В. М. 127

СЛУЖБА ЗАНЯТОСТИ В УСЛОВИЯХ ДИСПРОПОРЦИИ
РЕГИОНАЛЬНОГО РЫНКА ТРУДА

© Елеев Л. Т., Сабанов Р. К. 134

СИСТЕМА СОДЕЙСТВИЯ ТРУДОУСТРОЙСТВУ ВЫПУСКНИКОВ ВУЗА
В СОВРЕМЕННЫХ УСЛОВИЯХ НА РЫНКЕ ТРУДА

© Еремкин А. И., Худяков В. А.,
Савенкова Ю. С., Петренко В. О. 143

СОДЕЙСТВИЕ ЗАНЯТОСТИ МОЛОДЕЖИ В СОВРЕМЕННЫХ УСЛОВИЯХ.
АНТИКРИЗИСНЫЙ ПОДХОД

© Ефимова Т. Е., Тимофеева В. В. 157

НЕКОТОРЫЕ АСПЕКТЫ МОНИТОРИНГА В ОБРАЗОВАНИИ

© Заец Н. А., Луханин В. В. 161

ВОСТРЕБОВАННОСТЬ ВЫПУСКНИКОВ СИСТЕМЫ
ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ В УСЛОВИЯХ ОСЛОЖНЕНИЯ
ЭКОНОМИЧЕСКОЙ СИТУАЦИИ НА РЫНКЕ ТРУДА
КАЛИНИНГРАДСКОЙ ОБЛАСТИ

© Згуро И. В. 168

ПРОФЕССИОНАЛЬНАЯ ПОДГОТОВКА РАБОЧИХ И ДОПОЛНИТЕЛЬНОЕ
ПРОФЕССИОНАЛЬНОЕ ОБРАЗОВАНИЕ В ЗАБАЙКАЛЬСКОМ ГОРНОМ
КОЛЛЕДЖЕ ДЛЯ ГОРНЫХ ПРЕДПРИЯТИЙ ЗАБАЙКАЛЬСКОГО КРАЯ
В УСЛОВИЯХ КРИЗИСА

© Зыков Н. В., Насонова А. А. 172

СОВРЕМЕННЫЕ ПОДХОДЫ К ПОДГОТОВКЕ РАБОЧИХ КАДРОВ
В ПРОФЕССИОНАЛЬНОМ УЧИЛИЩЕ № 14 г. ТАМБОВА
В СООТВЕТСТВИИ С ТРЕБОВАНИЯМИ РЕГИОНАЛЬНОГО
РЫНКА ТРУДА

© Карпова Г. И., Петров В. В., Володина А. В. 177

КАДРОВОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ ПОДГОТОВКИ И ПРОВЕДЕНИЯ
ОЛИМПИЙСКИХ ИГР 2014 г. В СОЧИ

© Кекконен А. Л., Гуртов В. А., Соколова Е. Ю. 186

СТРУКТУРНАЯ БЕЗРАБОТИЦА И ДИНАМИКА СИСТЕМЫ
ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ В РОССИИ

© Коровкин А. Г., Долгова И. Н., Королев И. Б. 196

СОЦИАЛЬНЫЕ ТЕХНОЛОГИИ УПРАВЛЕНИЯ КАДРОВЫМ
ПОТЕНЦИАЛОМ РЕГИОНА

© Маматов А. В., Полевой И. Н. 209

ТЕОРЕТИЧЕСКИЕ ОСНОВЫ БЕЗРАБОТИЦЫ

© Низова Л. М. 214

ЗАНЯТОСТЬ НАСЕЛЕНИЯ И ЕЕ РЕГУЛИРОВАНИЕ
НА МУНИЦИПАЛЬНОМ УРОВНЕ

© Низова Л. М., Шмакова О. П. 226

ПРОБЛЕМА ЖЕНСКОЙ БЕЗРАБОТИЦЫ.
РЕГИОНАЛЬНЫЙ АСПЕКТ (НА ПРИМЕРЕ РЕСПУБЛИКИ МАРИЙ ЭЛ)

© Низова Л. М., Якимова Е. О. 231

РЕГИОНАЛЬНЫЕ ОСОБЕННОСТИ ПРИМЕНЕНИЯ АНТИКРИЗИСНЫХ
МЕХАНИЗМОВ НА РЫНКЕ ТРУДА В КАЧЕСТВЕ МЕР КАДРОВОГО
ОБЕСПЕЧЕНИЯ ПОТРЕБНОСТЕЙ ЭКОНОМИЧЕСКОГО РАЗВИТИЯ

© Новиков В. В., Жиглова Л. П. 236

НОВЫЙ ПОДХОД К РАЗРАБОТКЕ КОНЦЕПТУАЛЬНОЙ
И МАТЕМАТИЧЕСКОЙ МОДЕЛЕЙ РЫНКА ТРУДА
С УЧЕТОМ ДОПОЛНИТЕЛЬНОГО СПРОСА
И ДОПОЛНИТЕЛЬНОГО ПРЕДЛОЖЕНИЯ

© Питухин Е. А., Сигова С. В. 241

АНАЛИЗ И ПРОГНОЗИРОВАНИЕ ФИНАНСОВЫХ КРИЗИСОВ
КАК ИНСТРУМЕНТ ОЦЕНКИ ПОТРЕБНОСТИ РЫНКА ТРУДА

© Питухин Е. А., Симаков В. И. 257

РАЗВИТИЕ РЕГИОНАЛЬНОГО СЕЛЬСКОХОЗЯЙСТВЕННОГО
ПРОИЗВОДСТВА КАК УСЛОВИЕ ВОСТРЕБОВАННОСТИ
ВЫПУСКНИКОВ АГРАРНОГО ОБРАЗОВАНИЯ

© Плотников Ю. Г. 264

РОЛЬ ЦЕНТРА СОДЕЙСТВИЯ ЗАНЯТОСТИ МОЛОДЕЖИ
И ТРУДОУСТРОЙСТВУ ВЫПУСКНИКОВ В ОБЕСПЕЧЕНИИ
ВОСТРЕБОВАННОСТИ ВЫПУСКНИКОВ ТЕХНИКУМА В УСЛОВИЯХ
ОСЛОЖНЕНИЯ ЭКОНОМИЧЕСКОЙ СИТУАЦИИ НА РЫНКЕ ТРУДА

© Прохоров С. Ю., Прохорова С. В. 272

ТРУДОВАЯ КАРЬЕРА МОЛОДЕЖИ В СОВРЕМЕННЫХ УСЛОВИЯХ

© Пузырёв С. Е., Ренёва Г. Ф. 280

МОНИТОРИНГ ТЕКУЩИХ И ПЕРСПЕКТИВНЫХ ПОТРЕБНОСТЕЙ
РЕГИОНАЛЬНОГО РЫНКА ТРУДА ТАМБОВСКОЙ ОБЛАСТИ
В ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫХ УСЛУГАХ ДОПОЛНИТЕЛЬНОГО
ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ

© Рубанов А. М., Молоткова Н. В., Калинин В. Ф. 286

СОЦИАЛЬНОЕ ПАРТНЕРСТВО И КАЧЕСТВО ПОДГОТОВКИ
СПЕЦИАЛИСТОВ: ПРОБЛЕМЫ ВЗАИМОДЕЙСТВИЯ

© Салахов И. Р. 300

РОЛЬ ГОСУДАРСТВА В МЕНЯЮЩЕМСЯ МИРЕ:
ОПЫТ РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ

© Сигова С. В., Васиян Р. И. 312

ОСОБЕННОСТИ ОРГАНИЗАЦИИ ОБЩЕСТВЕННЫХ РАБОТ В РАМКАХ
ПРОГРАММЫ ДОПОЛНИТЕЛЬНЫХ МЕР ПО СНИЖЕНИЮ
НАПРЯЖЕННОСТИ НА РЫНКЕ ТРУДА ПЕРМСКОГО КРАЯ

© Сыроватский В. В., Северова Н. Г., Корепанов О. А. 325

ПРОГНОЗИРОВАНИЕ ИНДЕКСА РАЗВИТИЯ ЧЕЛОВЕЧЕСКОГО
ПОТЕНЦИАЛА ПО СУБЪЕКТАМ РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ

© Терехов А. Ю., Серова Л. М., Гуртов В. А. 334

ШЕСТАЯ ИНТЕРНЕТ-КОНФЕРЕНЦИЯ «СПРОС И ПРЕДЛОЖЕНИЕ
НА РЫНКЕ ТРУДА И РЫНКЕ ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫХ УСЛУГ В РЕГИОНАХ
РОССИИ». ПРОБЛЕМАТИКА, АНАЛИЗ ПРОВЕДЕНИЯ И РЕЗУЛЬТАТЫ

© Терновская Т. С., Гуртов В. А., Артамонов О. Н. 346

ВОСТРЕБОВАННОСТЬ ВЫПУСКНИКОВ
ФГОУ СПО «АЛАТЫРСКИЙ СЕЛЬСКОХОЗЯЙСТВЕННЫЙ ТЕХНИКУМ»
В УСЛОВИЯХ ОСЛОЖНЕНИЯ ЭКОНОМИЧЕСКОЙ СИТУАЦИИ
НА РЫНКЕ ТРУДА

© Тикшаева Л. Н., Юдина М. В. 380

ПРОБЛЕМЫ ТРУДОУСТРОЙСТВА МОЛОДЕЖИ г. УЛАН-УДЭ
(РЕСПУБЛИКА БУРЯТИЯ)

© Черноярова Т. Г., Дондукова Ю. А. 385

ВЫПУСКНИКИ ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫХ УЧРЕЖДЕНИЙ
НА РЫНКЕ ТРУДА КУБАНИ

© Ясонова Т. П. 396

Научное издание

**Спрос и предложение на рынке труда
и рынке образовательных услуг
в регионах России**

Сборник докладов по материалам
Шестой Всероссийской научно-практической
Интернет-конференции
(28–29 октября 2009 г.)

Книга II

Редактор *О. В. Обарчук*
Компьютерная верстка *Е. Л. Петрусенко*
Оформление обложки *О. А. Бондарь*

Подписано в печать 30.11.2009. Формат 60x84 1/16.
Бумага офсетная. Печать офсетная.
Уч.-изд. л. 26. Изд. № 235.
Тираж 250 экз.

Государственное образовательное учреждение
высшего профессионального образования
ПЕТРОЗАВОДСКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ УНИВЕРСИТЕТ

Отпечатано в типографии Издательства ПетрГУ
185910, г. Петрозаводск, пр. Ленина, 33