

Федеральная служба по труду и занятости
Российской Федерации
Министерство образования и науки Российской Федерации
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
Седьмой Всероссийской научно-практической
Интернет-конференции
(13–14 октября 2010 г.)

Книга I

Петрозаводск
Издательство ПетрГУ
2010

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 Седьмой Всероссийской научно-практической Интернет-конференции (13–14 октября 2010 г.). Кн. I. – Петрозаводск: Изд-во ПетрГУ, 2010. – 376 с.

ISBN 978-5-8021-1062-1

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 978-5-8021-1062-1

© Петрозаводский государственный университет, оригинал-макет, 2010

ПРЕДИСЛОВИЕ ФЕДЕРАЛЬНОЙ СЛУЖБЫ ПО ТРУДУ И ЗАНЯТОСТИ

Уважаемые коллеги, участники Седьмой Всероссийской научно-практической Интернет-конференции! От имени Федеральной службы по труду и занятости приветствую вас на Web-портале «Рынок труда и рынок образовательных услуг. Регионы России».

В этом году мы вновь при участии широкой аудитории специалистов, ученых и практиков из различных регионов России, стран ближнего и дальнего зарубежья проводим очередную Всероссийскую научно-практическую Интернет-конференцию. В адрес оргкомитета для участия в конференции–2010 поступили тематические статьи по актуальным и значимым вопросам, в которых анализируются накопленный опыт, задачи и перспективы развития современного рынка труда и рынка образовательных услуг.

Доклады, вошедшие в первый том сборника, свидетельствуют об огромном интересе участников конференции и всех пользователей Интернет-ресурсов к проблемам рынка труда и содействия занятости, и особенно в кризисное и посткризисное время.

В прошлом году во многих докладах, размещенных в конференц-зале, нашли отражение и антикризисные мероприятия на рынке труда, реализованные органами исполнительной власти субъектов Российской Федерации, осуществляющими переданные полномочия в области содействия занятости населения, и достигнутые результаты.

В этой связи замечу, что дополнительные мероприятия по снижению напряженности на рынке труда в 2009 г. были разработаны во всех субъектах Российской Федерации. На реализацию программ в регионы России из федерального бюджета было направлено 35 588,1 млн. руб., что составило 93,4 % объема средств, запланированных в региональных программах. В мероприятиях программ приняли участие свыше 2,8 млн. человек, в том числе 1,8 млн. граждан, находившихся под угрозой увольнения, 499,9 тыс. безработных граждан, 478,5 тыс. граждан из числа ищущих работу, 63,7 тыс. выпускников образовательных учреждений всех уровней.

В результате реализации мероприятий по содействию занятости населения и дополнительных мероприятий, направленных на снижение напряженности на рынке труда, удалось стабилизировать числен-

ность зарегистрированных безработных граждан и уменьшить коэффициент напряженности на рынке труда, сохранить занятость 2,3 млн. человек, оказать содействие 128 тыс. человек в открытии собственного дела, предотвратить массовые увольнения работников на ряде предприятий (в том числе системообразующих), сократить численность работников, занятых неполный рабочий день. Среднемесячная численность безработных граждан, зарегистрированных в органах государственной службы занятости, в 2009 г. составила 2,058 млн. человек.

С полным основанием можно сказать, что достижение таких показателей было бы невозможно без реализации дополнительных масштабных мероприятий в сфере содействия занятости населения, в первую очередь таких программ, как программы общественных работ, временного трудоустройства, стажировки, которые организовывались не только для безработных, но и для занятых граждан, оказавшихся под угрозой увольнения. В случае отсутствия этих дополнительных мер по снижению напряженности на рынке труда уровень регистрируемой безработицы в 2009 г. был бы существенно выше. Кроме того, организации, вынужденные в условиях кризисных явлений в экономике сокращать численность работников, в ряде случаев лишились бы квалифицированного, обученного персонала; доходы населения были бы существенно ниже.

С оживлением спроса и началом экономического роста в 2010 г. положение на рынке труда несколько улучшилось. В то же время до полного благополучия еще далеко. Ситуация и сегодня, судя по данным еженедельного мониторинга высвобождения работников организаций, в целом по Российской Федерации остается сложной и потенциально нестабильной. На многих предприятиях продолжают процессы оптимизации численности, а на ряде предприятий сохраняется непростая экономическая ситуация, способная привести к новым высвобождениям работников. Необходимо учитывать, что в период выхода из кризиса рынок труда восстанавливается значительно медленнее, чем происходит оживление деловой активности в других сферах экономики.

Особую озабоченность в настоящее время вызывает ряд проблем. Во-первых, это ситуация, сложившаяся в моногородах. Во-вторых, проблема трудоустройства инвалидов, работников, не имеющих квалификации и достаточного профессионального опыта, молодых специалистов, профессия которых не востребована работодателями, дли-

тельно не работающих граждан. Эти категории граждан имеют низкую конкурентоспособность на рынке труда, особенно в кризисный и посткризисный периоды.

Хочу отметить, что в рамках нынешнего форума центральной темой обсуждения по-прежнему остается роль и значение антикризисных мероприятий, направленных на снижение напряженности на рынке труда. У нашей Интернет-аудитории еще раз появилась хорошая возможность поделиться опытом реализации региональных программ, подвести некоторые промежуточные итоги, а также обменяться мнениями о конкретных направлениях совершенствования программ в перспективе.

Следует отметить, что во всех субъектах Российской Федерации разработаны региональные программы на 2010 г., предусматривающие дополнительные меры по снижению напряженности на рынке труда. Объем финансирования на реализацию запланированных в региональных программах мероприятий за счет средств федерального бюджета составляет 40,5 млрд. руб. Большая часть бюджетных средств, в соответствии с основными и дополнительными соглашениями, заключенными между Рострудом и субъектами Российской Федерации, уже поступила в регионы.

Региональные программы текущего года включают все мероприятия программ 2009 г. Однако в условиях выхода экономики России из кризиса основное внимание в региональных программах сместилось с поддержки занятости работников, находящихся под угрозой увольнения, на содействие безработным гражданам в трудоустройстве и создание новых рабочих мест. Численность участников подпрограмм общественных работ, которая в прошлом году составила основную долю участников региональных программ, в 2010 г. примерно в три раза меньше, чем в 2009 г. В то же время увеличены численность участников и объемы финансирования таких подпрограмм, как переобучение и самозанятость.

Таким образом, в текущем году, осуществляя мероприятия активной политики занятости в контексте стратегии выхода из кризиса, органы службы занятости населения переориентировали свою деятельность и ресурсы с мероприятий, нацеленных на содействие временной занятости и поддержку дохода, на мероприятия, направленные на улучшение перспектив занятости для безработных граждан (обучение, стажировки, поддержка самозанятости).

Следует отметить, что, несмотря на иную экономическую ситуацию в 2010 г., мероприятия по организации общественных и временных работ, осуществляемые в рамках региональных ведомственных программ содействия занятости населения, сокращены не были. Учитывая особенности антикризисной работы на рынке труда, усилилась нацеленность ведомственных программ на содействие трудоустройству наиболее уязвимых групп населения и лиц, находящихся под угрозой длительной безработицы. В 2010 г. одной из важнейших задач для органов службы занятости населения является недопущение развития застойной безработицы и обеспечение как можно более раннего выхода граждан из состояния безработицы.

Ориентация мер активной политики занятости на категории длительно безработных как в рамках программ содействия занятости населения, так и региональных программ дополнительных мер по снижению напряженности на рынке труда представляет собой серьезный шаг на пути совершенствования применения программных методов управления в этой сфере.

В целом уже сейчас можно сказать, что нам удалось закрепить позитивные тенденции, проявившиеся в 2009 г. на региональных рынках труда, обеспечить основу для устойчивого и последовательного посткризисного движения в последующий период. Однако несмотря на улучшение ситуации в экономике России, органам службы занятости не следует успокаиваться или снижать темпы работы. Наоборот, повышение эффективности и результативности работы является для нас приоритетным в 2010 г.

Уверен, что в ходе обмена мнениями и конструктивной дискуссии будет детально проанализирована проделанная работа по выполнению целевых ведомственных и региональных программ в сфере содействия занятости населения, а также будут оценены результаты и эффективность реализации различных мероприятий, включенных в эти программы. Безусловно, не все нововведения эффективны, но поиск новых решений и их обсуждение крайне необходимы для получения как положительного краткосрочного эффекта, так и достижения долгосрочных целей содействия занятости населения. Открытое и заинтересованное обсуждение проблем столь многоплановой сферы позволит предложить новые подходы к решению задач, стоящих перед государственной службой занятости населения, подготовить конкретные рекомендации по совершенствованию работы в этой сфере.

Сборник докладов участников Интернет-конференции предлагает обширный информационно-аналитический материал. В докладах нашли всестороннее отражение актуальные проблемы развития рынка труда и аргументированные предложения по их решению. Полагаю, что настоящее издание представляет собой не только информационный и научный, но и практический интерес для всех участников Интернет-конференции и пользователей Интернет-ресурсов.

Желаю всем участникам Интернет-конференции дальнейшей успешной и эффективной работы!

Руководитель Федеральной
службы по труду и занятости РФ

Ю. В. Герций

ПРЕДИСЛОВИЕ НАУЧНОГО РЕДАКТОРА

В предлагаемом читателю первом томе сборника «Спрос и предложение на рынке труда и рынке образовательных услуг в регионах России» представлены доклады, поступившие в адрес оргкомитета Седьмой Всероссийской научно-практической Интернет-конференции до 20 сентября 2010 г.

2010 г. характеризовался стабилизацией спроса и предложения на рынке труда в связи с завершением острой фазы кризисных процессов в российской экономике.

За прошедший год руководство страны и научная общественность особое внимание уделяли проблемам рынка труда, в особенности его развитию в посткризисный период.

Сформировалось ясное понимание, что рост экономики в посткризисный период будет обеспечен развитием как новых высокотехнологических рынков труда, так и традиционных рынков труда базовых отраслей экономики, оказывающих наибольшее влияние на социально-экономическое развитие Российской Федерации. При этом основным результатом развития будет обеспечен повышением производительности труда, снижением энергоемкости и материалоемкости продукции, использованием высоких технологий и реализацией других приоритетов, определенных «Концепцией долгосрочного социально-экономического развития Российской Федерации на период до 2020 г.», «Долгосрочным прогнозом технологического развития Российской Федерации до 2025 г.».

Был запущен процесс модернизации экономики страны по ключевым направлениям технологического прорыва, которые стали сферой прямого президентского контроля.

К ключевым направлениям отнесены следующие: энергоэффективность и энергосбережение, в том числе разработка новых видов топлива; ядерные технологии; космические технологии, прежде всего связанные с телекоммуникациями (ГЛОНАСС и наземная инфраструктура); медицинские технологии; стратегические информационные технологии, включая создание суперкомпьютеров и программного обеспечения.

В развитие концептуальных положений модернизации и технологического развития экономики России правительственная Комиссия по

высоким технологиям и инновациям утвердила 3 августа 2010 г. порядок мониторинга и реализации программ инновационного развития и технологической модернизации субъектов естественных монополий и крупных государственных компаний. В этих программах впервые отдельным разделом выделена разработка прогноза кадрового обеспечения, необходимого для реализации программ инновационного развития и технологической модернизации.

К сожалению, на сегодняшний день для российского рынка труда характерен сложившийся и ежегодно воспроизводящийся дисбаланс между спросом и предложением трудовых ресурсов по профессионально-квалификационному составу и уровню подготовки.

Эта проблема нашла отражение в материалах совместного заседания Государственного совета Российской Федерации и Комиссии при Президенте Российской Федерации по модернизации и технологическому развитию экономики России от 31 августа 2010 г., на котором был рассмотрен вопрос «О приоритетах развития профессионального образования в России». В докладе рабочей группы было отмечено: «Необходимость рассмотрения приоритетов развития профессионального образования на совместном заседании Государственного совета Российской Федерации и Комиссии при Президенте Российской Федерации по модернизации и технологическому развитию экономики России обусловлена тем, что сегодня всему обществу становится очевидным – реализация государственной политики в области модернизации требует адекватного кадрового обеспечения и является делом не только ведомств и нескольких прорывных институтов развития, но касается всех субъектов Российской Федерации, требует безотлагательной мобилизации усилий всего общества».

Во вступительном слове Президент России Д. А. Медведев отметил, что «...подготовка специалистов должна вестись с учетом реальных потребностей экономики в условиях модернизации нашей экономики. Чтобы профессионально-техническое образование было переориентировано на нужды перспективных производств, нужны регионально-отраслевые прогнозы потребности в кадровых ресурсах. Т. е. нужен четкий заказ: сколько специалистов, какого уровня, какой квалификации требуется в масштабах страны. И ответ на этот вопрос должно дать государство вместе с предпринимательским сообществом».

По итогам Госсовета были сформированы поручения Президента Пр-2663 от 9 сентября 2010 г., в которых Правительству Российской Федерации совместно с органами исполнительной власти субъектов Российской Федерации поручено создать систему среднесрочного и долгосрочного прогнозирования занятости населения в соответствующих производственных отраслях экономики в целях планирования потребностей в подготовке специалистов в учреждениях высшего и среднего профессионального образования.

Указанные выше программные документы определяют круг наиболее приоритетных направлений в сфере кадрового обеспечения экономики на ближайшую перспективу и роль профессионального образования в решении задачи кадрового обеспечения.

Эти вопросы в той или иной форме нашли отражение в докладах, представленных в первом томе трудов конференции. Дальнейшее их обсуждение во время прохождения Интернет-конференции позволит наметить пути решения проблемы дисбаланса между спросом и предложением трудовых ресурсов по профессионально-квалификационному составу и уровню подготовки.

Директор Центра бюджетного мониторинга,
профессор

В. А. Гуртов

ПРОФЕССИОНАЛЬНОЕ ОБРАЗОВАНИЕ И РЫНОК ТРУДА КАК ПОЛЕ СИМВОЛИЧЕСКОГО ОБМЕНА¹

С. Ю. Алашеев, Т. Г. Кутейницына

АНО «Центр исследований рынка труда», г. Самара

clmr@mail.ru

Система профессионального образования, призванная обеспечивать кадровые потребности экономики региона, сталкивается с тем, что формирование состава учащихся и студентов учебных заведений крайне слабо регулируется рыночными механизмами спроса на рабочую силу со стороны работодателей даже в условиях конкурентной экономической среды. Логично предположить, что существуют какие-то иные факторы влияния, однако объяснительные модели воздействия «нерыночных» факторов на предложение рабочей силы (не только на уровне индивида, но и территориального сообщества) отсутствуют.

В свою очередь, работодатели, оценивая качество рабочей силы, констатируют несоответствие профессионального уровня соискателей требованиям современного рабочего места. С одной стороны, профессиональная подготовка будущих работников не соответствует ожиданиям работодателей в силу того, что система профессионального образования не получает соответствующих «сигналов» рынка, с другой стороны, соискатели рабочих мест (выпускники системы профессионального образования) не умеют конструировать образы работника (презентировать себя), не обладают навыками самомаркетинга. В результате нарушается принцип «доверительности» обмена спроса и предложения на рынке труда – конкуренция при найме, текучесть кадров, временные формы найма, использование наемного труда и т. д.

Рынок труда является составной частью экономики, поэтому формирование и регулирование рынка труда – одна из ключевых и наиболее трудно решаемых задач социально-экономической политики. В то же время регулирование процессов на рынке труда (в силу его специфики) невозможно лишь за счет экономических рычагов. Мы предполагаем, что, рассматривая область взаимодействия рынка труда и про-

¹ Исследование выполнено при финансовой поддержке РГНФ в рамках научно-исследовательского проекта «Символическое потребление на рынке труда», проект № 10-03-00457а.

фессионального образования как поле символического обмена, можно расширить сферу понимания процессов, происходящих между данными институтами. Подобный подход требует понимания процессов формирования и «обращения» знаков и символов на рынке труда, а также включает в спектр анализа такие понятия и категории, как имиджи профессий, образы работников, стили поведения и взаимодействия субъектов.

Однако практика «символического» регулирования затрудняется недостаточной разработанностью теорий символического обмена применительно к специфическому объекту – рынку труда. Необходимость исследования данной проблемы продиктована недостаточной разработанностью понятийного аппарата для изучения символического потребления² и потребительского поведения³ применительно к рынку труда. Модель символического потребления уже применялась для описания потребительского поведения на рынках товаров и услуг. В сложившихся условиях возникает необходимость приложить известные социально-философские теории постмодернизма к рынку труда.

В современных исследованиях и разработках рынок труда рассматривается, в первую очередь, как социально-экономическая категория. Авторы статьи также многие годы занимались исследованиями процессов на рынке труда с позитивистских позиций. В течение 10 лет авторы принимали участие в исследовании⁴ и регулировании⁵ предложения профессионально-квалификационных компетенций системой профессионального образования Самарской области в соответствии с прогнозными потребностями регионального рынка труда. В научно-исследовательской работе активно использовались социологические

² Используются различные термины «знаковое», «показное (демонстративное)», «престижное», «статусное», «элитное» потребление, «мода», каждый из которых имеет свои специфические коннотации.

³ Используются также термины «потребительские практики», «стили потребления» и т. д.

⁴ *Алашеев С. Ю., Посталюк Н. Ю.* Мониторинг региональных систем начального профессионального образования // *Образовательная политика.* 2007. № 2. С. 31–38; *Кутейницына Т. Г.* Институционализация взаимодействия рынка труда и системы профессионального образования: теоретические подходы и практика // *Вестник Самарского государственного университета. Гуманитарная серия.* 2009. № 2. С. 31–36.

⁵ Участие в работе Совета по кадровой политике при Правительстве Самарской области.

методы сбора информации и экономические методы анализа. Была проведена оценка эффективности использования административных ресурсов в процессе регулирования спроса и предложения на рынке труда⁶. Однако манипулирование имиджевыми характеристиками профессиональных компетенций не получило применения, хотя потребность в репрезентации образов профессий в массовом сознании стояла довольно остро.

Таким образом, богатая исследовательская и практическая деятельность авторов потребовала научно-теоретического осмысления и структурирования эмпирических данных (вписывания эмпирических данных в более широкий контекст классических научных теорий постмодернизма), а также описания практик символического поведения на рынке труда применительно к задачам системы профессионального образования.

Возможно попытаться, отталкиваясь от наблюдаемых поведенческих практик и вербальных высказываний, построить конструкт рынка труда как область/зону символического обмена (специфику символического производства и потребления), рассмотреть способы конструирования и восприятия образов на рынке труда.

Символические аспекты потребления рассматривают различные направления социологической мысли: экономическая социология, социология повседневности, социология труда и трудовых отношений, феноменология, герменевтика. Однако исследования этих аспектов ограничиваются феноменологическим описанием тех или иных рынков товаров и услуг, в том числе и на рынке труда. На наш взгляд, специфика символического потребления на рынке труда такова, что позволяет расширить границы анализа за пределы собственно рынка труда. Мы намерены очертить подходы к анализу символического потребления на рынке труда с точки зрения возможностей воздействия со стороны системы профессионального образования, не акцентируя при этом проблемы символического потребления самого профессионального образования, – мы осознаем это ограничение. Актуальность этого аспекта проблемы очевидна для социологии образования (точнее, профессионального образования), которая среди прочих проблем призвана исследовать результаты образовательной деятельности с точки зрения

⁶ Кутейницына Т. Г. Профессиональное образование и рынок труда: эффективность взаимодействия // Человек и труд. 2009. № 6. С. 53–56.

удовлетворения потребностей рынка труда. Не менее важен научно-прикладной аспект предполагаемого анализа, а именно понимание возможностей воздействия на ситуацию на рынке труда методами символического маркетинга, оценка эффективности использования тех или иных способов конструирования образов профессий, поиск фреймов привлекательности образа для формирования имиджа профессий.

Мировая практика исследования рынков товаров привела к созданию целого направления маркетинга, способствующего продвижению товаров, – рекламы, которая тиражируется в различных формах, в том числе и завуалированных. Что же касается продвижения результатов деятельности профессионального образования (т. е. профессиональных компетенций) на рынке труда, то наш опыт свидетельствует, что производители образовательного продукта (учреждения профобразования и органы управления образованием) не знают способов создания позитивного имиджа профессий. Выпускники, являясь «продуктом» образовательных систем, тоже слабо представляют эффективные способы предложения своих качеств как работников. Деятельность в этом направлении происходит спонтанно, по наитию.

Практическая значимость решения рассматриваемой проблемы заключается в том, что на современных рынках труда России наиболее востребованные профессии и специальности являются одновременно и наименее популярными среди молодых людей, находящихся в ситуации профессионального самоопределения, и родителей, которые часто определяют их профессиональный выбор. Во многих субъектах РФ сформированы целевые программы или подпрограммы кадрового оснащения развития региональных экономик по формированию позитивного имиджа рабочих профессий, технических специальностей, востребованных на предприятиях реального сектора экономики⁷. В то же время, как показывает анализ данных программ, у региональных

⁷ Например: республиканская целевая программа «Рабочие кадры Республики Марий Эл на 2009–2012 гг.»; ведомственная целевая программа «Развитие профессионального образования Красноярского края на 2007–2009 гг.»; республиканская целевая программа развития начального профессионального образования в Чувашской Республике на 2010–2020 гг.; программа развития системы начального профессионального образования Санкт-Петербурга на 2008–2011 гг.; программа развития НПО и СПО в городе Москве «Рабочие кадры» на 2008–2012 гг. и др.

органов исполнительной власти практически отсутствует эффективный инструментарий решения данной задачи. Нет информации о механизмах и технологиях формирования образа профессий и в соответствующих отраслях научного знания.

В современной российской науке проблемы потребления и потребительского поведения освещены в работах В. И. Ильина⁸. Классическим справочником по практическим вопросам потребления для российских маркетологов является переводной учебник «Поведение потребителей»⁹. Однако большинство изысканий этих направлений социально-философской мысли и маркетинговой практики направлены на понимание и исследование реального, но не символического потребления, чаще касаются поведения потребителей на рынках товаров, но не на рынке труда.

В современной социологии тема потребления приобретает популярность, однако стоит отметить значительные отличия ситуации в сфере потребления на Западе и в постсоветском пространстве. Это замечание касается не только объемов и структуры реального потребления, но и символики потребления – иных символических сущностей образов и знаковых систем. В бизнес-образовании и научной литературе накоплен значительный опыт маркетинговых исследований рынка труда, обширный пласт литературы посвящен маркетингу рабочей силы¹⁰, однако вопросы символического потребления в них затрагиваются лишь косвенно.

Социология символа рассматривается в работах О. А. Кардамонова¹¹. Однако отечественные исследования, в которых рынок труда рас-

⁸ Ильин В. И. Поведение потребителей. Сыктывкар: Изд-во Сыктывкарского ун-та, 1998; *Он же*. Поведение потребителей. СПб.: Питер, 2000; Социология потребления. СПб.: Социологическое общество М. Ковалевского, 2001; Ильин В. Общество потребления: теоретическая модель и российская реальность // Мир России. 2005. Т. XIV. № 2. С. 3–40.

⁹ Энджел Дж. Ф., Блекуелл Р. Д., Миниард П. У. Поведение потребителей. СПб.: Питер Ком, 2000.

¹⁰ Наиболее известны: Томилов В. В., Семеркова Л. Н. Маркетинг рабочей силы. СПб.: Изд-во СПГУЭиФ, 1997; Киян Л. П. Маркетинг рынка труда. Воронеж: Изд-во Воронеж. ун-та, 1995; Саруханов Э. Э., Сотникова С. И. Маркетинг рабочей силы: социально-экономический анализ. СПб.: Изд-во СПбУЭФ, 1995.

¹¹ Кармадонов О. А. Социологическая рациональность отсутствия в исследовании современного мира // Социологические исследования. 2008. № 3. С. 3–12;

считается как объект символического потребления и обмена, нам не известны¹².

В отечественной литературе имеется значительный пласт отдельных эмпирических наблюдений, практических рекомендаций по эффективному поведению на рынке труда выпускников и соискателей рабочих мест на уровне конкретного претендента, в том числе и авторов статьи. В то же время практико-ориентированные разработки, рекомендации в территориальном, региональном, муниципальном разрезе по организации информационных кампаний для формирования имиджа профессий/специальностей профессионального образования, создания и продвижения образов профессий, в том числе средствами рекламы (через СМИ, Интернет, адресное распространение и т. п.), практически отсутствуют.

Для разработки механизмов формирования имиджа профессий требуется решение ряда практических задач:

1) Выделение значимых характеристик образов профессий, таких как престиж, интеллектуальность, общественное признание, уровень оплаты труда и т. д. Установление составляющих имиджа потенциальных работников, причем необходимо учесть влияние таких параметров, как внешний вид, одежда и аксессуары, манеры, личные качества, возраст, оценка состояния здоровья и т. д., для формирования образа соискателя рабочих мест. Важно рассмотреть процесс конструирования этих образов как с позиций работодателей, так и с точки зрения претендентов на рабочие места, в первую очередь выпускников системы профессионального образования. Провести оценку символической наполненности форм взаимодействия при найме: каналы поиска работы и работников, резюме, собеседование, переговорный процесс и торг по условиям найма, манеры поведения и внешний вид собеседников. Кроме того, полученную картину должны дополнить мнения посредников – представителей кадровых и рекрутинговых агентств, государственных и частных служб занятости, поскольку особенность их рабо-

Он же. «Символ» в эмпирических исследованиях: опыт зарубежных социологов // Социологические исследования. 2004. № 6. С. 130–138.

¹² Справедливости ради, статья под таким названием аспирантки факультета социологии СПбГУ: *Гонкало О.* Символическое потребление на рынке труда // Телескоп: наблюдения за повседневной жизнью петербуржцев. 2004. № 1. – Режим доступа: http://www.teleskop-journal.spb.ru/files/dir_1/article_content1196673434371409_file.pdf

ты заключается в умении соотносить образы профессий, которые выстраиваются в представлениях нанимателей и в сознании соискателей рабочих мест.

2) Анализ с позиции символического потребления и интерпретация имиджевых характеристик профессий, соискателей и поведенческих практик найма с целью использования для конструирования образов профессий в системе профессионального образования и продвижения (рекламирования) профессиональных компетенций на рынке труда. Сопоставление имиджей профессий и образов соискателей рабочих мест даст понимание возможностей воздействия на ситуацию на рынке труда методами маркетинга.

3) Сравнительный анализ должен быть положен в основу разработки практических рекомендаций для органов исполнительной власти и учреждений профессионального образования по организации информационных кампаний и созданию позитивного имиджа профессий и специальностей, востребованных на региональных рынках труда, но непопулярных среди молодежи.

Список литературы

1. *Алашеев С.* Профессия: ограничения и стратегии выбора // Человеческие ресурсы. 1999. № 1–2. С. 17–18.
2. *Гофман И.* Представление себя другим в повседневной жизни. М.: Кучково Поле, Канон-пресс-Ц, 2000.
3. *Долгин А.* Экономика символического обмена. М.: Инфра-М, 2006.
4. *Ильин В.* Общество потребления: теоретическая модель и российская реальность // Мир России. 2005. Т. XIV. № 2. С. 3–40.
5. *Ильин В. И.* Рабочее место как сцена театра повседневной жизни // Мир России. 2009. № 4.
6. *Кармадонов О. А.* «Символ» в эмпирических исследованиях: опыт зарубежных социологов // Социологические исследования. 2004. № 6. С. 130–138.
7. *Киян Л. П.* Маркетинг рынка труда. Воронеж: Изд-во Воронеж. ун-та, 1995.
8. *Кутейницына Т. Г.* Профессиональное образование и рынок труда: эффективность взаимодействия // Человек и труд. 2009. № 6. С. 53–56.

9. *Кутейницына Т. Г.* Трудовая мобильность выпускников учреждений начального профессионального образования // *Дополнительное профессиональное образование*. 2007. № 2(38). С. 9–13.

10. *Саруханов Э. Э., Сотникова С. И.* Маркетинг рабочей силы: социально-экономический анализ. СПб.: Изд-во СПбУЭФ, 1995.

11. *Томилов В. В., Семеркова Л. Н.* Маркетинг рабочей силы. СПб.: Изд-во СПГУЭиФ, 1997.

12. *Энджел Дж. Ф., Блекуелл Р. Д., Миниард П. У.* Поведение потребителей. СПб.: Питер Ком, 2000.

ПОДДЕРЖКА НАУЧНЫХ И ПРИКЛАДНЫХ ИССЛЕДОВАНИЙ МОЛОДЫХ СПЕЦИАЛИСТОВ ПУТЕМ ПРОВЕДЕНИЯ ПРОФЕССИОНАЛЬНЫХ КОНКУРСОВ

Б. Л. Антипов, Н. Н. Семенов, М. Ю. Шестопалов

*Санкт-Петербургский государственный электротехнический университет
«ЛЭТИ», г. Санкт-Петербург*

NNSemenov@mail.eltech.ru

Эффективное взаимодействие вуза с базовыми работодателями и рынком профессионального труда требует стратегического партнерства заинтересованных сторон, целью которого является объединение всех видов доступных ресурсов – финансовых, материально-технических, кадровых, корпоративных – для взаимовыгодного и ускоренного развития человеческого и интеллектуального капитала сторон. При этом качество подготовки профессиональных кадров остается основным критерием эффективности партнерства. Однако любая профессиональная подготовка, тем более качественная, требует определенных временных затрат, поэтому высшая школа должна играть роль опережающей системы, а вузы должны гармонично включаться в существующую экономическую сферу – рынок труда, рынок образовательных услуг, рынок научно-технической продукции. Инновационно-ориентированные предприятия, специализируясь на выпуске конкурентоспособной продукции, испытывают острый кадровый дефицит.

В настоящее время стратегическое партнерство вузов и инновационно-ориентированных предприятий выходит на новый уровень и приобретает новые формы.

В регионах Российской Федерации усилиями федеральных и местных органов управления создаются иностранные или совместные предприятия (как правило, сборочного или «отверточного» характера), которые с учетом существующей инфраструктуры образуют промышленные кластеры. Типичным примером существования таких структур является Санкт-Петербург, в котором успешно функционируют сборочные предприятия таких фирм, как Ford, Nissan, Toyota и др. Они образуют «автомобильный» кластер города. Близко к завершению создание судостроительного и фармацевтического кластеров.

Объединение родственных предприятий на основе передового зарубежного опыта позволяет уменьшить расходы на отечественные разработки, а зачастую и вообще от них отказаться (что плохо!), снизить стоимость поставляемой на рынок продукции до уровня возможностей реальной зарплаты населения, обеспечить передачу новых технологий и оборудования (это очень хорошо!).

К числу наиболее перспективных кластеров следует отнести объединенные структуры предприятий радиоэлектронного профиля, которые в докризисный период давали весьма значительный вклад в бюджет (в г. Санкт-Петербурге – около 20 %).

Предприятия радиоэлектронного комплекса на протяжении последних 10–15 лет неизбежно сталкиваются с кадровыми проблемами. В период развала экономики, науки и образования, имевшего место в 90-е гг. прошлого века, предприятия и организации потеряли наиболее подготовленных и инициативных научных и инженерно-технических работников в возрасте 30–40 лет, а приток молодых специалистов из вузов был ничтожно мал. В результате к 2009 г. сложился крайне неблагоприятный возрастной состав специалистов на передовых предприятиях ведущих отраслей промышленности (рис. 1).

При этом более 70 % объемов продаж электроники России (рис. 2) приходилось на промышленную, военную и телекоммуникационную электронику (группы 1, 2 и 3). Эти сегменты всегда финансировались государством на 70–95 %. Принятые в России федеральные целевые программы (ФЦП) по этим группам электронной аппаратуры были подвергнуты секвестру в 2008–2009 гг. в сравнительно небольшой степени.

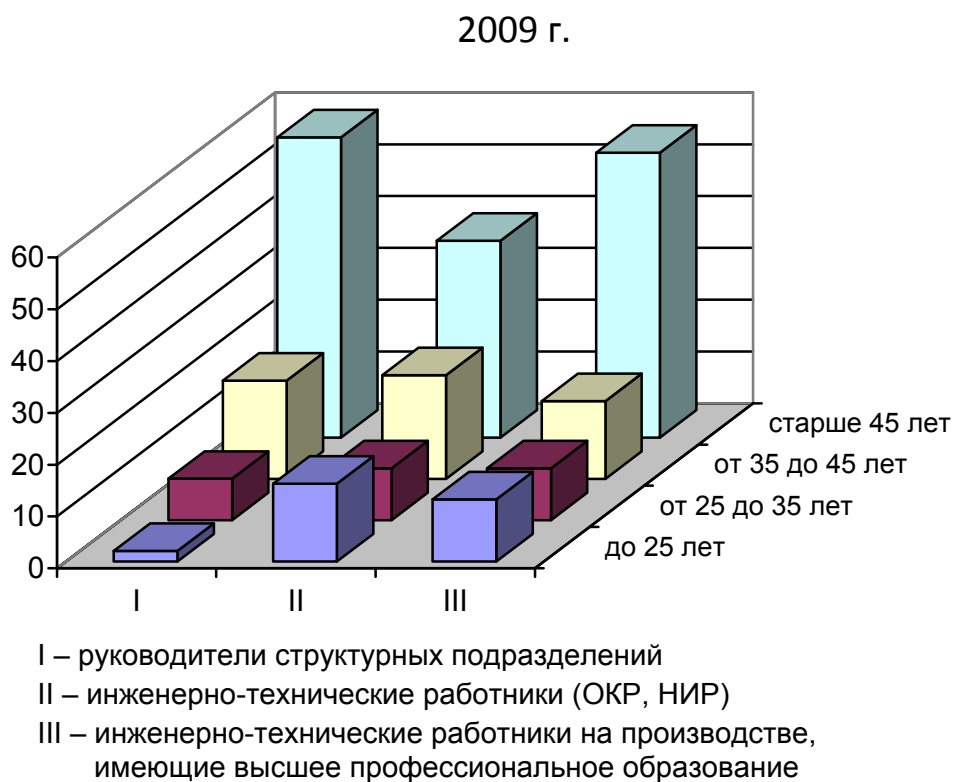


Рис. 1. Возрастной состав специалистов организаций и предприятий радиоэлектронной промышленности

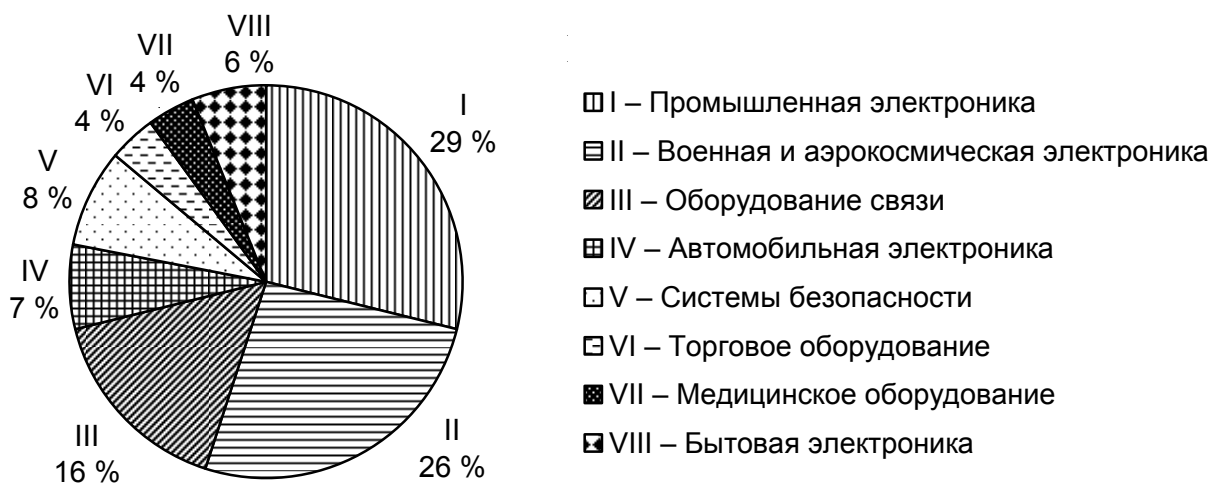


Рис. 2. Распределение продаж российской электронной аппаратуры по группам продукции (данные 2007–2008 гг.)

Государственный заказ на военную электронику и оборудование связи практически не изменился, поэтому отечественная электронная промышленность в меньшей степени ощутила последствия финансового кризиса.

Более того, в последнее время значение и внимание к электронике в России возрастает, что связано с переходом российской экономики на принципы высокотехнологичного инновационного развития. В 2008 г. Правительством Российской Федерации утверждена ФЦП «Стратегия развития электронной компонентной базы и радиоэлектроники на 2008–2015 гг.». Велика роль электроники в реализации ФЦП по развитию нанотехнологий.

Для сравнения ситуации в России и за рубежом на рис. 3 приведена структура продаж на мировом рынке электроники (России принадлежит только несколько процентов в объеме мировых продаж электроники!). Более половины продаж приходится на индивидуальную потребительскую электронику длительного использования. Именно эти группы страдают от последствий финансового кризиса в наибольшей степени.

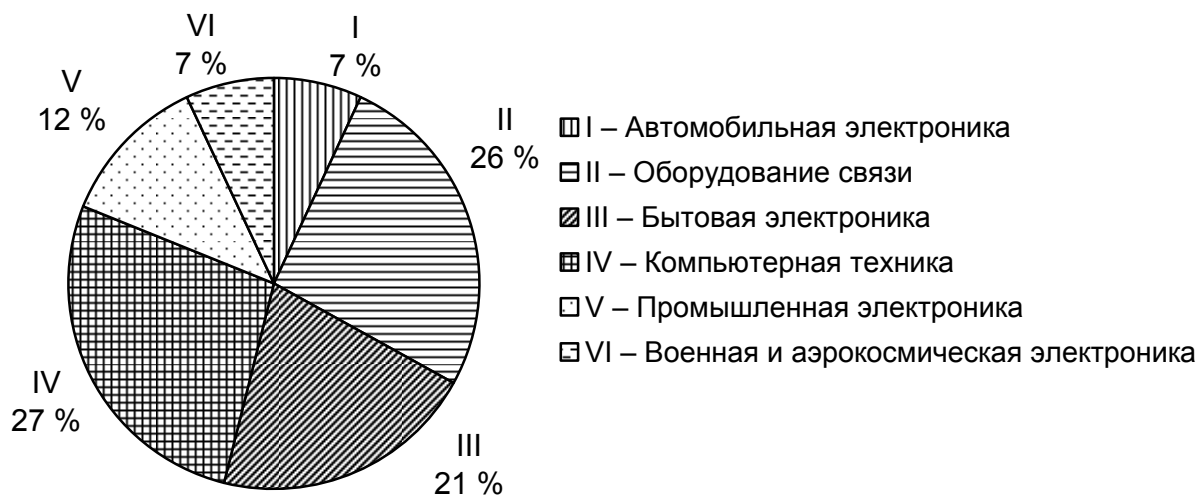


Рис. 3. Распределение объектов продаж на мировом рынке электронной аппаратуры по группам продукции (данные 2007–2008 гг.)

Принятые национальные ФЦП предполагают более равномерное развитие радиоэлектронной промышленности по регионам России с учетом реальных запросов рынка труда. В 2008 г. была сделана оценка прогнозной потребности на период до 2015 г. на федеральном и региональных уровнях в выпускниках высшего профессионального образования (ВПО) по группе направлений подготовки «Электронная техника, радиотехника и связь». Предполагается рост выпускников ВПО данной группы направлений почти в 2 раза. При этом потребности в

выпускниках каждого из таких регионов, как Краснодарский край, Тюменская, Ростовская, Свердловская, Новосибирская, Челябинская и Нижегородская области, составляют от 4 до 7 % федерального уровня (на долю Москвы, Санкт-Петербурга, Московской и Ленинградской областей суммарно приходится 9 %).

В перечисленных выше национальных ФЦП впервые указан объем бюджетного финансирования НИОКР. С учетом других источников финансирование НИОКР на период до 2015 г. должно составить более 60 млрд. руб. (расходы на НИОКР в 2015 г. практически в 10 раз превысят уровень 2008 г.). Отрадно отметить, что, как предполагается, доля негосударственных инвестиций в НИОКР по электронике должна составлять почти половину (рис. 4).

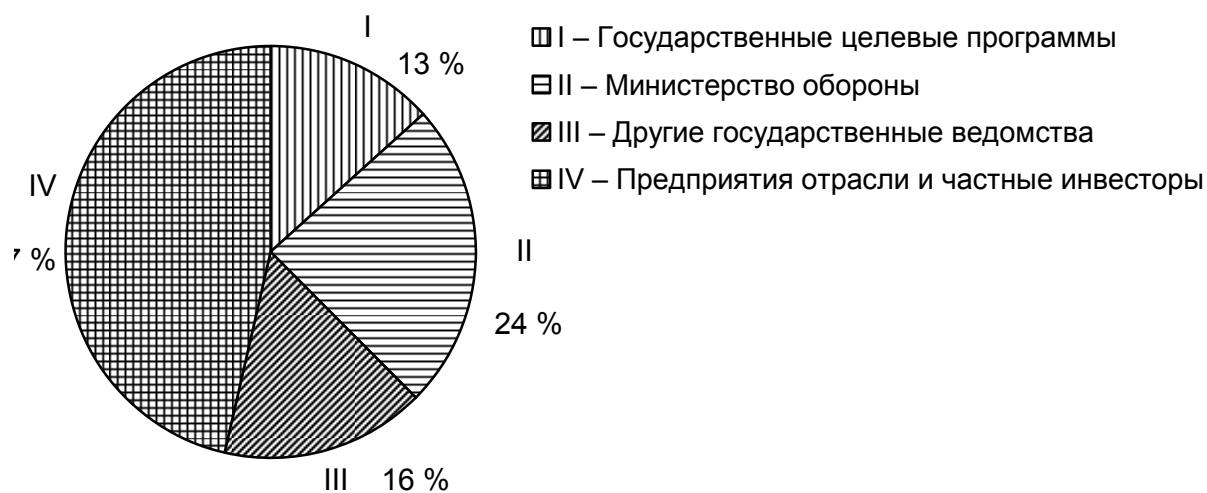


Рис. 4. Источники финансирования НИОКР в области радиоэлектроники в России (млрд. руб.)

Для предприятий радиоэлектронного комплекса весьма актуальной является проблема закрепления молодых специалистов, в том числе и получивших целевую подготовку. На рис. 5 приведены данные (по Санкт-Петербургу) мониторинга возрастного состава специалистов за 2008 г. В трех первых категориях специалистов с высшим профессиональным образованием естественная убыль и увольнение работников (уход) превышает число поступивших (приход). Перемещения руководителей структурных подразделений объяснимы: на смену старших возрастов (более 60 лет) пришли опытные специалисты старше 35 лет; отрадно, что каждый пятый новый руководитель имеет возраст от 25 до 35 лет. Ситуация со второй категорией работников достаточно

благоприятна: почти половина всех поступивших имеют возраст менее 25 лет (то есть для молодых специалистов наиболее привлекательной является деятельность, связанная с проведением НИР и ОКР); суммарные приход и уход специалистов близки к балансу. Хуже всего обстоит дело с обновлением состава ИТР с высшим образованием, занятых на производстве: естественная убыль восполняется работниками старше 35 лет, приход молодых специалистов невелик. Промышленные предприятия вынуждены привлекать на инженерно-технические должности специалистов со средним специальным образованием, но выпуск молодых специалистов из вузов в России явно недостаточен (среднее специальное техническое образование среди абитуриентов не котируется), поэтому замещение должностей идет из специалистов старше 35 лет. Ситуация с ИТР, занятыми на производстве, крайне усложняет предприятиям переход на новые технологии и современное оборудование.

Приведенный обзор современного состояния дел в радиоэлектронной промышленности показал, что поиск и привлечение новых форм взаимодействия вузов и предприятий радиоэлектронного комплекса (стратегического партнерства) крайне актуальны.

В качестве новой формы взаимодействия вузов и работодателей было предложено проведение конкурса научных и прикладных работ молодых специалистов (выпускников, студентов магистратуры, аспирантов, сотрудников предприятий), выполненных по тематике предприятий радиоэлектронного комплекса регионов, проведенного в конце 2009 г. и повторно реализуемого в 2010 г.

Целью проведения конкурса является:

- стимулирование творческой деятельности аспирантов и молодых ученых, оказание помощи в их профессиональном становлении;
- формирование инновационной ориентации научно-исследовательской деятельности в области технических наук;
- концентрация исследований учащейся молодежи на востребованных радиоэлектронной промышленностью направлениях технических наук;
- поддержка инициатив по внедрению результатов научных исследований в производственную практику;

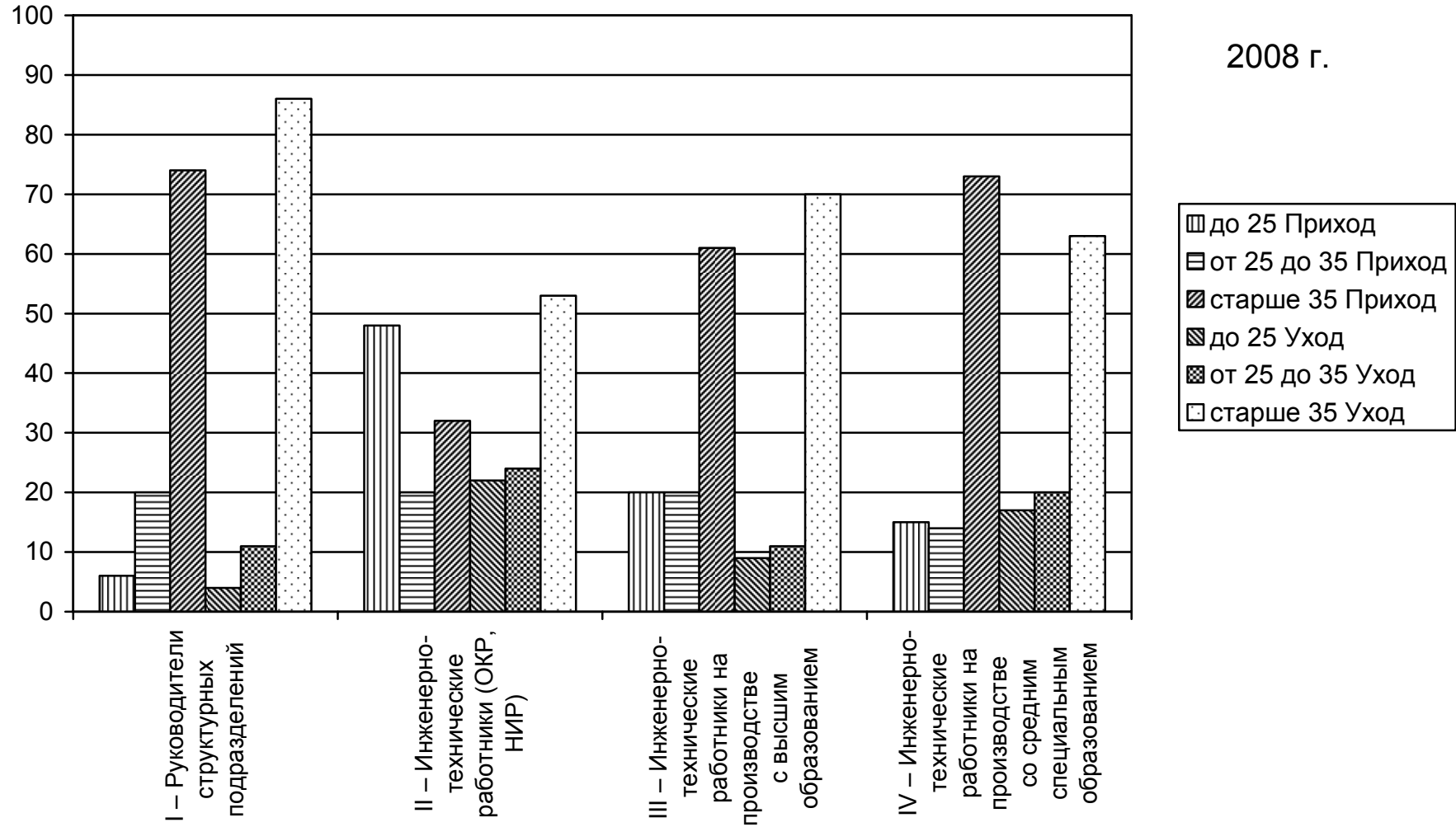


Рис. 5. Изменение контингента ИТР на предприятиях г. Санкт-Петербурга радиоэлектронного и приборостроительного профилей по возрастным категориям

- содействие овладению навыками коммерциализации научно-практических результатов исследований, формирование кадрового потенциала для научно-исследовательской, административной, производственной и предпринимательской деятельности;

- обмен опытом стратегического партнерства между высшими учебными заведениями и предприятиями радиоэлектронного комплекса.

Конкурс явился формой поддержки научных и прикладных исследований, экспериментальных разработок, выполняемых предприятиями радиоэлектронного комплекса или вузами страны в интересах данных предприятий. На конкурс принимаются работы, обладающие инновационным потенциалом и перспективой внедрения в радиоэлектронную отрасль или в учебный процесс. Результатом проведения конкурса является выявление наиболее актуальных работ аспирантов и молодых ученых, отбор победителей и их награждение призами и дипломами, опубликование отобранных работ, формирование системы проведения конкурсов по инновационно-значимым направлениям науки и техники.

Исходная информация о проведении конкурса была представлена в структуры, обеспечивающие подготовку специалистов, практически во всех субъектах РФ. При активном участии в подготовке конкурса Санкт-Петербургской Ассоциации предприятий радиотехники, приборостроения, средств связи и инфотелекоммуникаций были определены 4 базовых субъекта РФ для проведения региональных туров конкурса – регионы, в которых наиболее развит радиоэлектронный комплекс. Соответственно, базовыми университетами для проведения конкурса в регионах явились Воронежский государственный технический университет, Курский государственный технический университет, Новгородский государственный университет им. Ярослава Мудрого, Санкт-Петербургский государственный электротехнический университет «ЛЭТИ».

В каждом регионе был также определен круг предприятий, которые явились соорганизаторами конкурса. Условия участия предприятий были различными: вхождение представителей предприятий в состав конкурсных комиссий, привлечение молодых сотрудников предприятий к участию в конкурсе, организация проведения конкурса на предприятии и др.

В результате на конкурс поступила 81 работа из 8 субъектов РФ.

Все представленные на конкурс работы прошли детальную экспертизу на соответствие требованиям и условиям конкурса, были оценены новизна разработок, возможности практического внедрения работ на предприятиях радиоэлектронного комплекса, оценен личный вклад конкурсанта в работу и ряд других факторов.

Победители региональных конкурсов были приглашены для участия в финальном конкурсе в г. Санкт-Петербурге (за счет организаторов конкурса), их работы были опубликованы в том числе в изданиях, рекомендованных ВАК. Ранжирование финальных конкурсантов проходило после их очных выступлений перед участниками VIII Всероссийской научно-практической конференции «Планирование и обеспечение подготовки кадров для промышленно-экономического комплекса региона». Победители финального конкурса получили ценные подарки (ноутбуки, цифровые фотоаппараты и телефоны).

Конкурс научных работ аспирантов и молодых ученых по направлению «Стратегическое партнерство вузов и предприятий радиоэлектронной промышленности» явился стимулятором творческой деятельности аспирантов и молодых ученых, оказал помощь в их профессиональном становлении в соответствии с задачами обеспечения высококвалифицированными кадрами предприятий радиоэлектронного комплекса страны.

По заданию Минобрнауки РФ в 2010 г. конкурс будет повторен с существенным увеличением числа регионов, вузов, предприятий и участников.

В связи с возросшим интересом к конкурсу было решено проводить его по четырем номинациям:

- радиотехника и телекоммуникации;
- проектирование и технология радиоэлектронных средств;
- информационно-технические системы и комплексы в радиоэлектронике;
- элементная база радиоэлектроники, микро-, наноэлектроника и микросистемная техника.

Дополнительно вводятся еще три площадки проведения региональных конкурсов – Сибирский и Южный федеральные университеты, а также Саратовский государственный университет. Помимо вузов и предприятий в конкурсе принимают участие организации системы Российской Академии наук, отраслевые НИИ, военные вузы.

Широкий резонанс проведенного в 2009 г. конкурса по радиоэлектронике привлек внимание предприятий других стратегически важных кластеров промышленности. В ближайшие годы можно ожидать проведения аналогичных конкурсов в судостроении, металлообрабатывающей промышленности и других направлениях.

Проведенные конкурсные мероприятия показали, что организация тематических конкурсов способствует профессиональному и карьерному росту молодых специалистов – сотрудников предприятий и аспирантов, а также успешному трудоустройству выпускников вузов.

ПОЛУЧЕНИЕ КОНКУРЕНТОСПОСОБНОЙ ПРОФЕССИИ КАК ФАКТОР МОТИВАЦИИ ВЫБОРА ВУЗА

Т. И. Безденежных, Р. А. Костин, М. А. Крылова

*Санкт-Петербургский государственный университет
сервиса и экономики (СПбГУСЭ), г. Санкт-Петербург*

girii@mail.ru

В России интерес к проблемам высшего образования огромен: высшая школа призвана способствовать становлению человека новой эпохи, новой профессиональной и политической элиты обновленного общества. Однако вместе с трансформационными процессами, происходящими в обществе, меняется и высшая школа. Современный университет представляет собой не просто образовательное учреждение, функционирующее по традиционной схеме, сложившейся еще в доперестроечный период. В условиях рыночной экономики образовательная функция высшей школы активизируется, трансформируясь в оказание образовательных услуг населению.

В дореформенный период российская образовательная система функционировала на основе модели образовательного учреждения, полностью в финансовом отношении поддерживаемого государством и развивающегося на основе его долгосрочных заказов в условиях относительной стабильности. Соответственно, в систему организации и управления российских образовательных учреждений не были заложены механизмы ускоренной адаптации к изменяющимся социально-экономическим условиям. Однако в современных условиях практически

все государственные вузы в мире сочетают в себе элементы государственного учреждения и саморазвивающегося субъекта рыночной экономики, вынужденного реализовывать свою деятельность в условиях конкуренции на различных рынках.

Сегодня, в условиях недостатка финансирования со стороны государства, образовательные учреждения сами должны искать новые концепции своей деятельности, чтобы оптимально использовать имеющиеся ресурсы и постоянно доказывать свою необходимость.

К основным базовым функциям образовательного учреждения добавляется ряд дополнительных, к числу которых относится формирование портфеля заказов вуза.

Вузы и их крупные филиалы перешли от режима выживания к активному поведению на рынке образовательных услуг, выявляя свои преимущества и выстраивая на них стратегии развития. Из структур, живших по законам административно-командной экономики, вузы превратились в активных игроков этого рынка, образовательные (реже научно-образовательные) корпорации с достаточно развитой структурой дополнительных образовательных услуг, менеджмента, маркетинга, связей с общественностью, с партнерами (работодателями, региональными властями, научными организациями, отечественными и зарубежными вузами и колледжами).

В этих условиях руководству вузов очень важны налаженные коммуникации и с абитуриентами; необходимо понимать, как абитуриенты совершают выбор вуза и специальности, какие специальности популярны, какие критерии принимаются во внимание при выборе вуза, кто принимает решение о выборе вуза и специальности. Другими словами, каждый вуз, выставляя достаточно обширный перечень образовательных услуг, старается привлечь наибольшее количество потребителей. В свою очередь, абитуриенты, выбирая вуз, решают для себя, насколько качественно эти услуги оказываются вузом.

Среди множества составляющих (факторов), оказывающих влияние на выбор вуза абитуриентами, одним из главных становится востребованность выпускника вуза на рынке труда.

Востребованность выпускника на рынке труда – это качественная характеристика, относящаяся одновременно к факторам выбора вуза потенциальными абитуриентами и к аккредитационным показателям: профессиональной оценке деятельности вуза, зафиксированной документально.

Анализируя множество условий и факторов, раскрывающих востребованность выпускника вуза на рынке труда, Р. Галева, позаимствовав методологические основания у проф. А. Вербицкого, предложила условно разделить их на две большие группы: «внешние по отношению к вузу и внутренние, обусловленные характером организации самого образовательного процесса» [1, с. 100].

К внешним факторам отнесены социально-экономическая значимость данной профессии (специальности) в обществе, профессиональное будущее: гарантии занятости, стабильности, высокооплачиваемой работы; условия работы; престижность. Влияние со стороны вуза на эти факторы минимально, так как на них в большей степени влияют социально-экономическая ситуация в стране, особенности развития региона. Но через систему профессиональной ориентации, организованную с учетом особенностей развития региона, с учетом результатов анализа мотивационной направленности получения образования молодежью, вуз все же может оказывать опосредованное влияние на эти факторы.

Внутренние факторы непосредственно связаны с организацией учебного процесса, уровнем квалификации профессорско-преподавательского состава, как следствие – определяют качество образования, напрямую влияющего на востребованность выпускника на рынке труда [1, с. 100–101].

Представляемый перечень, по мнению авторов, будет неполным без учета личностной направленности абитуриента и/или обучающегося, его заинтересованности в получении знаний, умений и навыков в рамках выбранной специализации. Таким образом, оказываются задействованы и факторы личностной мотивации.

Осознание руководством СПбГУСЭ вышеуказанных фактов стало основанием для инициирования регулярного проведения маркетингового исследования (2008–2010 гг.). В ходе его реализации при помощи социологических методов отслеживалась ситуация на рынке образовательных услуг. На основе мониторинга принимаются управленческие решения относительно построения политики вуза. В настоящей статье будут предложены некоторые результаты, полученные в ходе реализации проекта «Исследование мотивации поступления в СПбГУСЭ» в ноябре – декабре 2009 г.

С вышеобозначенных методологических позиций социологической лабораторией и кафедрой общей экономической теории СПбГУСЭ

было проведено исследование, направленное на изучение факторов, влияющих на выбор вуза абитуриентами и места фактора востребованности выпускника на рынке труда в этом перечне.

Опрашивались потенциальные абитуриенты (выпускники общеобразовательных школ города) и студенты-первокурсники СПбГУСЭ, обучающиеся в городе и крупных филиалах, выступающие в качестве экспертов. Всего было опрошено порядка 900 человек, из которых 600 – студенты-первокурсники СПбГУСЭ и 300 – будущие выпускники школ 2010 г., обучающиеся в общеобразовательных учебных заведениях Кировского и Невского районов г. Санкт-Петербурга.

Первый вывод, который оказался в значительной степени неожиданным для авторов проектов, – и абитуриенты, и студенты не воспринимают востребованность выпускника вуза на рынке труда в качестве ведущего фактора выбора вуза.

Так, в числе значимых факторов и абитуриентами, и студентами-первокурсниками СПбГУСЭ были названы: наличие интересующей абитуриента специальности, престижность вуза. Названные внешние по отношению к вузу факторы, а также факторы, носящие личностный характер, набирают наибольшее количество выборов (табл. 1).

Таблица 1

Факторы выбора вуза абитуриентами и студентами-первокурсниками СПбГУСЭ на момент поступления в 2009 г., %

Критерии выбора вуза	Процентное распределение вариантов ответов среди потенциальных абитуриентов	Процентное распределение вариантов ответов среди студентов-первокурсников
Престижность вуза	57,1	52,2
Низкая стоимость обучения	18,6	14,0
Наличие бюджетных мест	52,2	37,1
Удобство расположения вуза	31,6	35,1
Квалифицированный кадровый состав	30,8	45,2
Организация учебного и внеучебного процесса	17,6	38,8

Окончание табл. 1

Суждения людей, к мнению которых прислушиваетесь	24,7	20,8
Невысокий уровень сложности обучения	16,7	20,8
Перечень вступительных экзаменов	65,9	32,9
Наличие интересной специальности	64,9	53,3
Мнения родителей, родственников	22,4	12,7
Востребованность выпускника вуза на рынке труда	34,5	39,0
Наличие общежития	11,2	8,6

Как следует из сопоставления граф табл. 1, критерии выбора на момент поступления в вуз и после претерпевают существенные изменения. Например, с седьмого на третье место перемещается показатель «квалифицированный кадровый состав», актуализируются «организация учебного и внеучебного процесса» (38,8 %), «востребованность выпускника на рынке труда» (39,0 %). Уходит на второй план «перечень вступительных экзаменов» (32,9 %). Вместе с тем отмечается относительно низкая доля выборов интересующего авторов критерия – «востребованность выпускника на рынке труда», хотя критерии, посредством которых он определяется и через которые конкретизируется на момент начала обучения, приобретают большую значимость, нежели при непосредственном выборе вуза и специальности.

Итак, внешние и личностные факторы, опосредованно определяющие последующую востребованность выпускника на рынке труда, оказываются достаточно значимыми для всех без исключения абитуриентов.

Относительное большинство первокурсников при выборе специальности ориентировались на «интерес к специальности» (69,7 %), ее «престижность» (34,6 %), «востребованность специалиста на рынке труда» (29,4 %) и, как следствие, – связанное с ней «материальное благополучие» (24,9 %). Первые три критерия составляют основные требования, предъявляемые абитуриентами к специальности. Остальные

критерии по уровню значимости существенно уступают первым. Таким образом, по мнению респондентов, получаемая профессия должна быть не только интересной, но и хорошо оплачиваемой (табл. 2).

Таблица 2

Мотивация студентов-первокурсников относительно выбора специальности в 2009 г., %

Мотивационные суждения респондентов относительно выбора специальности	Процентное распределение вариантов ответов
Именно к ней есть способности	21,5
Интерес к специальности	69,7
Такая специальность у моих родителей	2,7
Материальное благополучие, связанное со специальностью	24,9
Востребованность специалиста на рынке труда	29,4
Низкая стоимость обучения	1,8
Желание родителей	3,7
Рекомендации, советы близких людей	16,0
Другое	3,5
Затрудняюсь ответить	1,4

Итак, респонденты переносят акцент с общего фактора «востребованность выпускника вуза на рынке труда» на «востребованность специалиста на рынке труда», вне зависимости от того, выпускником какого учебного заведения является квалифицированный, востребованный специалист.

Представленные выводы сопоставимы с вопросом анкеты «Чем Вы руководствуетесь, обучаясь в СПбГУСЭ по данной специальности?». Относительное большинство опрошиваемых мотивируют свое обучение фактически тем же набором мотивов личного и материального планов, а также воздействием внешних факторов. Например, большинство студентов-первокурсников пришли обучаться в СПбГУСЭ, чтобы «стать квалифицированным специалистом» (72,9 %), «получить высокооплачиваемую работу» (58,9 %). Все остальные варианты ответов логически являются следствием первых трех выборов и отстают от лидирующих мотивов (табл. 3).

Таблица 3

Чем Вы руководствуетесь, обучаясь в СПбГУСЭ
по данной специальности в 2009 г., %

Мотивация на обучение в СПб ГУСЭ студентов-первокурсников	Распределение вариантов ответов респондентов
Желание получить конкурентоспособную профессию	26,5
Желание стать высококвалифицированным специалистом	54,1
Желание получить высокооплачиваемую работу	9,4
Желание стать культурным и образованным человеком	3,3
Необходимость получения диплома	3,6
Желание родителей, родственников	0,2
Желание получить отсрочку от армии	0,2
Затрудняюсь ответить	0,2
Пропущенные значения	2,5

Как следует из результатов опроса, представленных в табл. 3, ориентация на нерациональную мотивацию становится все менее и менее распространенной. Поступать в вуз как способ «угодить родителям» (2,1 %), «получить отсрочку от армии» (2,1 %), «доказать знание "веяний моды"» (6,4 %) становится все менее актуальным, приобретая черты анахронизма.

Таким образом, можно сделать вывод о том, что молодое поколение отличается рациональностью, прагматичностью и индивидуальностью в выборе жизненных стратегий. Оно планирует достичь верхних позиций в социальной иерархии, а помочь им в этом должно получение высшего образования.

Однако наряду с вышеописанным на выбор учебного заведения зачастую оказывают влияние факторы, непосредственно не связанные ни с получением конкретной специальности, ни с процессом обучения в целом.

Как видно из табл. 1, для трети опрошенных и студентов-первокурсников (35,1 %), и абитуриентов (31,6 %) значимым фактором является удобство расположения вуза. Еще для почти четверти опрошенных студентов-первокурсников (20,8 %) и абитуриентов (16,7 %)

желаемым фактором становится относительно «невысокий уровень сложности обучения». Также опрашиваемыми упоминались: «мнение родителей, родственников и/или других значимых людей»; «наличие общежития» и ряд других факторов. Хорошо, когда эти факторы выступают в качестве дополнительного пожелания, приложения к факторам профессионального самоопределения; зачастую, именно они становятся определяющими в выборе некоторой части потенциальных абитуриентов высшего учебного заведения.

В зависимости от первоначального желания обучаться в данном вузе по данной специальности, факторов, на которые ориентировались при выборе учебного заведения, во многом зависит учебное поведение вчерашних абитуриентов.

Так, «с полной отдачей сил и способностей» учится всего лишь 1/3 от числа опрошенных. Основная часть студентов «учится не бездельничая, но без особого напряжения сил». Вместе с тем фактически каждый десятый студент (7,3 %) «учится, не стараясь» (рис. 1).



Рис. 1. Оценка студентами-первокурсниками своего отношения к учебе в 2009 г., %

Причины этого следует искать в изначальной «неориентированности» студентов на обучение по данной специальности, в данном вузе и/или «разочарованности» профессиональным выбором. Сами же респонденты говорят о «нехватке времени», «заинтересованности/незаин-

тересованности предметом», «слабом здоровье». (Заметим, по оценкам тех же студентов-первокурсников, на низкий уровень преподавания «жалуются» всего лишь 1,8 % опрошенных.)

Вчерашним абитуриентам предлагалось ответить на вопросы относительно организации учебного процесса в их структурном подразделении (филиале, институте, факультете), которые были ими оценены достаточно высоко.

Например, как «хороший» уровень преподавания был оценен в 71,8 % случаев, в то время как «плохим» его считают меньше 2 % опрошенных (рис. 2).

Очевидно, что ориентация потенциальных абитуриентов исключительно на внешние факторы выбора вуза и/или на факторы, не связанные с выбором образовательной/профессиональной траектории, приводит к потерям на уровнях личности, социального института и общества в целом.

На личностном уровне это ведет к «профессиональному разочарованию», потерянными времени и деньгам. На уровне конкретного социального института (вуза) оборачивается потерей вуза «своего» абитуриента, возможным снижением престижа конкретного вуза и высшего образования в целом. На уровне общества речь идет о бесполезном использовании государством денег, безработице, нехватке квалифицированных кадров.

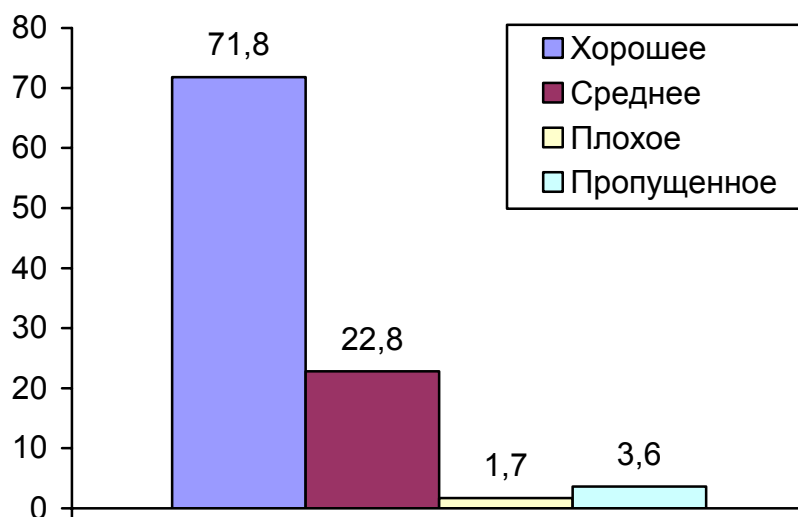


Рис. 2. Оценка качества преподавания студентами-первокурсниками СПбГУСЭ в 2009 г., %

Решить вышеназванные проблемы, правда частично, способна целенаправленная профориентационная работа, главной задачей которой становится выявление конкретного потребителя образовательных услуг, предоставляемых вузом для того, чтобы минимизировать вышеописанные потери.

Список литературы

1. *Галева Р. Б.* Маркетинговые исследования в образовании. М.: Дашков и К^о, 2007.

2. *Ваганова О. А., Зотова А. И., Матвеева М. А.* Информированность о вузах как фактор предпочтений абитуриентов (по результатам мониторинговых исследований 1995–2007 гг.). – Режим доступа: nigma.ru

3. Качество и конкурентоспособность образовательных услуг как общественное благо. – Режим доступа: <http://www.mgu-consulting.ru/st.../uslugi.htm>

4. *Харченко И. И.* Учащаяся молодежь перед выбором образования и профессии: изменение социальной ситуации в 90-х годах. – Режим доступа: <http://nesch.ieie.nsc.ru/9HARCH8.html>

5. *Шевченко Д. А.* Маркетинговые исследования рынка образовательных услуг в России // Маркетинг в России и за рубежом. 2003. № 4.

ЭВОЛЮЦИОННО-АДАПТАЦИОННЫЙ ВЫБОР РЫНКА ТРУДА: ПОДХОДЫ К МОДЕРНИЗАЦИИ

В. П. Беклемешев

Институт социальных наук

Иркутский государственный университет, г. Иркутск

beklemescheb@mail.ru

Потенциал перемен предполагает формирование и ускорение в международных отношениях новой реальности и миропорядка¹,

¹ *Лавров С.* Потенциал перемен // РГ. 2009. № 167; Материалы Форума «Ярославль–2009. Современное государство и глобальная безопасность»: *Медведев Д.* Государственный прагматизм; *Санатеро Х. Л. Р.* Цивилизаторская миссия; *Фийон Ф.* Кризис не отменяет реформы; *Собянин С.* Опасная самоуспокоенность; *Лавров С.* Новая модель мирового развития; *Лужков Ю.* Без государства – нику-

постиндустриальной революции в сфере труда². Преобразование современного мира и общества из индустриального в информационное все более констатирует факт развития и проявления адаптационного механизма через информационно-коммуникационные технологии (ИКТ)³, социально-экономические представления теории труда⁴, о чем указывали Всемирный саммит по вопросам информационного общества (Женева, 2003 г.) и Саммит по вопросам информационного общества (Тунис, 2005 г.), итоги прошедшего Всемирного экономического форума в Давосе. Пересмотр становления трудовых отношений в постсоветской России⁵ говорит о преобразовании региональных адаптационных возможностей на региональных рынках труда⁶, «минимизации потерь и максимизации приобретений» через бизнес-взаимодействие, что предопределило возможность анализа социально-экономических моделей в современном мире и пути развития России⁷. Как отмечает Всемирный банк и Федеральная служба по труду и занятости, возможны «синтез» на программе фундаментальных исследований пространственного развития России⁸ и использование индикативного планирования по концепт-моделям регионального развития⁹, в т. ч. «адаптация рынка труда к снижению деловой активности по трем основным направлениям: сокращение занятости, снижение реальной заработной

да; Валлерстайн И. Потенциал нестабильности // Эксперт. 2009. № 32. С. 17; 18; РГ. 2009. № 176.

² Соболевская А. А., Попов А. К. Постиндустриальная революция в сфере труда / ИМЭМО РАН. М., 2009.

³ Поведская Е. В., Масейра А. Д. Человек и новые информационные технологии: завтра начинается сегодня. СПб.: Речь, 2007.

⁴ Экономика труда (социально-трудовые отношения): Учебник / Под ред. Н. А. Волгина, Ю. Г. Ожегова. М.: Изд-во «Экономика», 2006.

⁵ Алберс Х. Два мира, два взгляда // Forbes. 2009. Июнь. С. 22; Гурьев С. В пользу бедных // Forbes. 2009. Июнь. С. 28; Лукьянов Ф. Крах по расписанию // Forbes. 2009. Июнь. С. 30; Валлерстайн И. Динамика глобального кризиса: тридцать лет спустя // Эксперт. 2009. № 35. С. 48.

⁶ Грицюк. М. Измена профессии // РГ. 2010. 25 янв.

⁷ Социально-экономические модели в современном мире и путь России: В 2 кн. / Международная ассоциация академических наук РАН; Под ред. К. И. Микульского. М.: ЗАО «Изд-во "Экономика"», 2005.

⁸ Регион: экономика и социология. 2009. № 2. С. 166; Эксперт. 2009. № 46. С. 39–42.

⁹ Регион: экономика и социология. 2009. № 1. С. 40; 2008. № 4. С. 15.

платы и современного рабочего времени», а следовательно, изменение безработицы¹⁰. Противоположные высказывания проявились в организации Первого Российского экономического конгресса, состоявшегося в Москве 17 декабря 2009 г. (организатор МГУ под руководством В. Полтеровича), где высказывались крайние точки зрения о роли государства в экономике между «дирижистами» и «рыночниками», о возможности формирования единого экономического пространства, попытках консолидации креативных усилий разных направлений. Управление территориально разобщенными структурами¹¹ выступает в качестве инструмента управленческого решения, влияет на систему и процессы управления организациями, их систематизацию, выявление особенностей формирования моногородов как элементов адаптационного механизма региональных рынков труда, представления концепции «нового капитализма». Определение модернизации в регионах как структурного компонента ориентировано на развитие предпринимательства и проблем миграционной политики, специфики адаптационного механизма региональных рынков труда, находит подтверждение в разработках авторов журнала «Эксперт-Сибирь» (Эксперт. 2010. № 4–5), материалах VII Красноярского экономического форума, подтвердившего значимость и актуальность подходов к модернизации через концепцию «пяти И – институты, инновации, инфраструктура, инвестиции, интеллект»¹². Специфика региональной сибирской модернизации предполагается по различным направлениям, в т. ч. ускорение экономической интеграции и влияния АТР, углубление специализации территории, развитие проектной экономики, выход на современные технологии и профессионализацию территории. Анализ перераспределения инвестиционного потенциала в интегрированной бизнес-группе (ИБГ) говорит о корпоративной дифференциации перераспределения происходящих процессов¹³ на основе использования СДС (связанно-дифференцированных систем), что подтверждает неэффективность локальных рынков (рынка труда в том числе). Проведенный В. В. Радаевым анализ позволил представить «множественность институциональ-

¹⁰ Грицюк М. Безработица изменилась: Всемирный банк разочаровался в общественных работах // РГ. 2009. 2 июля. № 119.

¹¹ Технологии управления социально-экономическим развитием региона: Матер. II ВНКП с международным участием. Ч. 1 / ИСЭИ УНЦ РАН. Уфа, 2009.

¹² Григоренко А. В стиле «модерн» // РГ. 2010. 18 фев. № 34.

¹³ Менеджмент в России и за рубежом. 2008. № 2. С. 28.

ных логик организации рынков»¹⁴. В работе Э. Шэйн «Организационная культура и лидерство» и других работах это подтверждается указанием на проблемы адаптации к внешней среде¹⁵, обоснованием различных моделей адаптивной организационной системы управления¹⁶, трансформацией анализа ценностных структур¹⁷, механизмами развития¹⁸, управления запасами, формирования моделей бизнес-систем¹⁹, возможным представлением нанотехнологических доказательств не как «мыльный пузырь» реальности, а как действительный компонент в формировании нанотехнологических проектов развития, влияющих на формирование механизма адаптации регионального рынка труда²⁰, выявлением особенностей использования среднего класса в современных условиях²¹, представлением дифференциации регламентации труда. Последствия социально-экономических преобразований 2006–2010 гг. и наступивший финансовый кризис дают основания для исследования, становления и развития адаптационного механизма региональных рынков труда²², когда влияние технологического императива на региональный рынок труда наиболее ярко проявляется в основах его модернизации через адаптационные модели (низкую эффективность, неоптимальность, длительность, дороговизну внедрения и использования технологий, организацию производства, неадаптированную квалификацию персонала, неконкурентоспособную и невостребованную продукцию)²³. Как следствие, потеря производительности труда, связи между объемом выпуска и занятостью²⁴, возрастание трудовых издержек повлечет закрытие внутренне ориентированных секторов либо до-

¹⁴ Анализ рынков в современной экономической социологии / Под ред. В. В. Радаева, М. С. Добрякова / ИД ГУ ВШЭ. М., 2008.

¹⁵ Шэйн Э. Организационная культура и лидерство. СПб.: Питер, 2008; Бреславцева Н. А. Балансоведение. Сер. «Высшее образование». Ростов н/Д: Феникс, 2004. С. 75.

¹⁶ Менеджмент в России и за рубежом. 2008. № 3.

¹⁷ Там же. С. 110, 119.

¹⁸ Там же. С. 3, 10, 32, 47, 127.

¹⁹ Там же. 2008. № 1. С. 3, 24, 39, 73, 104, 108.

²⁰ Эксперт-Сибирь. 2008. № 49. С. 30.

²¹ Там же. С. 72.

²² Эксперт. Специальный выпуск. 2009. № 1, 2; Бизнес-журнал. 2009. № 1.

²³ Эксперт. 2009. № 5. С. 53.

²⁴ Журавлев С. Счет в классовой битве 1 : 0 не в пользу капитала // Эксперт. 2010. № 9. С. 17.

рогой труд создаст стимулы к модернизации и внедрению трудосберегающих технологий, развитию производств, совместимых с высокой ценой труда, сохранением высокой безработицы. Анализ всемирной истории модернизации (революционных, органичных, догоняющих) указал на новые представления моделей становления адаптационного механизма рынка труда в различных государствах, подходы к практическому внедрению модернизации в регионах России. Отход от монополизации экономики России и определение здоровой конкурентной среды для регионов дает основание выбора путей и средств модернизации, выявление новых подходов моделирования региональных рынков труда²⁵. Современные представления аспектов модернизации в России указывают на многообразие представлений в модернизации²⁶ региональных рынков труда (вертикальных и горизонтальных, представлений сверху и снизу, прочих модификаций), характеризующих пути и средства выбора приоритетов (С. Степашин, И. Юргенс, С. Шохин и др.) адаптироваться в меняющихся условиях²⁷, взаимодействия в этих условиях государства и бизнеса (А. Н. Шохин и др.), представление подходов от самых крайних до глобальных моделей модернизации. Блайт Мак-Гарви («Парадокс лидерства: приспосабливайся и выделяйся») указывает на важность такого компонента в системе общественного развития, как сложные структуры, в том числе концепции «сложного человека». Взаимодействие агентов означает установление двусторонних динамических отношений между агентами, выступает необходимым условием формирования социальных организаций, координатором и кооператором агентов интеллектуальных информационных систем экономики²⁸, реакцией на кризис (сокращение штатов, снижение зарплат). Последние сценарные прогнозы М. Грицюк (РГ. 2009. Июль) подтверждают увеличение безработицы к концу 2009 г. только за счет явно проявляемых факторов адаптационной нестабильности рынка труда (инвестиций в основной капитал, сокращение внешнего спроса), а исследование авторов Интернет-конференции

²⁵ Дементьева Е. На особицу: сибирякам посоветовали развивать конкуренцию // РГ. 2010. № 28; Кузнецова Т. Притяжение земли // РГ. 2010. № 28.

²⁶ Эксперт. 2010. № 5.

²⁷ РГ. 2010. № 2; Эксперт. 2010. № 1; Вопросы экономики. 2009. № 1, 2, 3, 4, 9; Вопросы экономики. 2008. № 7.

²⁸ Романов В. П. Интеллектуальные информационные системы в экономике: Учеб. пособие / Под ред. Н. П. Тихомирова. М.: Изд-во «Экзамен», 2007.

«Спрос и предложение на рынке труда и рынке образовательных услуг в регионах России» (28–29 декабря 2009 г.) в г. Петрозаводске подтверждается колебаниями и нестабильностью структурной безработицы в регионах²⁹. По данным Н. Егоршевой, до 80 % строек заморожено только за счет дефицита жилья, а следовательно, дефицита потенциала рабочей силы и сырьевого ресурса (РГ. 2009. Июль). Представленные классические теории ценности обобщают сегодняшние альтернативные версии в отношении рынка труда и его составляющих, способствуют глубокому познанию в выявлении ценности специфического проявления обмена товара рабочая сила, его полезных свойств и деловых циклов проявления. «Великие кризисы – это всегда и великие прорывы в экономической науке»³⁰, динамика глобального кризиса и элемент экономического порядка нового проявления³¹, универсальная адаптированная эшелонированная политика и возможности проявления моделей региональных рынков труда. Региональный анализ эколого-экономических систем, как в теоретическом, так и в практическом аспекте, дает основание подходить к исследованию указанной проблемы на рынке труда и выявлять способность к адаптации при наличии отличительных свойств (саморегулирования, самоорганизации). Обсуждение и введение концепции модернизации³², по мнению Я. Келлера, должно определить новые технологии или управленческие и организационные элементы стимулирующих систем в условиях адаптивных региональных структур. Однако любой процесс модернизации, считает автор, разрушает социальную сферу и привносит (передает) домашним хозяйствам, организациям, социальному государству и его структурам «социальную» основу эффективного развития. Выход на современные аспекты модернизации невозможен без исследования адаптационного механизма региональных рынков труда, путей и

²⁹ Спрос и предложение на рынке труда и рынке образовательных услуг в регионах России: Сб. докладов по материалам Шестой Всерос. научно-практ. Интернет-конференции (28–29 декабря 2009 г.). Кн. II. Петрозаводск: Изд-во ПетрГУ, 2009. С. 196.

³⁰ *Maу В.* Движение мысли // *Forbes*. 2009. Сентябрь. С. 34.

³¹ Эксперт. 2009. № 35. С. 48; МЭиМО. 2009. № 6. С. 17–30.

³² Круглый стол «Модернизация: пути и средства» // РГ. 2009. Ноябрь. № 226.

средств ее реализации³³, возможности регулирования конкуренции одних и не регулирования конкуренции других³⁴ с учетом использования классических теорий организации отраслевых рынков (С. Б. Авдашева, Н. М. Розанова). Возникающие парадоксы в измерении человеческого капитала создают искажения и в отражении взаимоотношений на рынке труда работодателя и наемной рабочей силы. Эволюция представления об «экономическом человеке» в «основном течении» экономической теории констатирует важность адаптационного механизма рынка труда, о чем указывают работы авторов: Аронова С. А. Институционализация взаимосвязи уровня занятости, доходов населения и научно-технических изменений; Ипатова П. Л. Неэкономические факторы роста национальной экономики: функциональное использование и развитие; Фейгина Г. Ф. Закономерности глобализации и развитие национальных экономик; Димова В. А. Эволюция институтов и модернизация российской экономики; Касьяненко Т. Г. Концепция формализации теории оценки во взаимосвязи с процессом стандартизации оценки в России; зарубежных авторов Блайт Мак-Гарви, Матс Линдгрэн, Ханса Бандхольда в области адаптационного механизма рынка труда, работ Е. А. Токаревой и других предвещает возможность оценки структурных преобразований на рынках труда. Представление участников хозяйственной деятельности как субъектов и продукта сложной системы взаимодействий дает основание рассматривать различные теории «коммунизма и капитализма» на современном этапе институционального развития (теории Элинонр Остром и Оливер Уильямсон)³⁵. Макроэкономические показатели свидетельствуют о том, что восстанавливается экономическая активность, наступает период адаптации к новым условиям (Материалы Саммита АТЭС. РФ. 2009. Ноябрь), в том числе в аспектах региональных рынков труда, «академических аспектах мутации» новой научной среды (М. Франк-Каменецкий, профессор Бостонского университета)³⁶. Вопросы возникновения постиндустриальной теории современного анализа труда и трудовых ресурсов за рубежом освещаются в работах целого ряда отечественных и зарубежных ученых, а также рассматривается влияние на потенциал регио-

³³ Модернизация: пути и средства // РФ. 2009. № 226. Ноябрь; Вопросы экономики. 2008. № 1, 2, 3, 4.

³⁴ Олинье Л. АШАН: торговля по закону // РФ. 2009. Сентябрь.

³⁵ Эксперт. 2009. № 40.

³⁶ Костина Г. Нужна академическая мутация // Эксперт. 2009. № 46. С. 49.

нальных рынков труда, проявление цикла трех U: кризис, рост безработицы, кризис стимулирования экономики³⁷. Возникающие адаптационные подходы к обсуждению потенциала механизма рынка труда, его своеобразию в пространственной экономике подводят к обоснованию моделей адаптации социально-экономических преобразований на рынке труда³⁸, практического влияния и внедрения адаптации на управление кредитными рисками в пространстве региональных рынков труда³⁹, объектам оптимизации, вызовам модернизации⁴⁰.

Актуальность темы определяется трансформацией⁴¹ происходящих процессов реструктуризации рынка труда под воздействием реформирования законодательства⁴², экономических, социальных, психологических и других преобразований, выбор новой экономической модели (модернизации) либо сохранение относительного благополучия в экономической и социальной сфере и превращение страны в «энергетическую сверхдержаву» (Е. Примаков), создание архитектуры безопасности на региональных рынках труда в соответствии с 18 АТПФ в Сингапуре. Анализ моделей экономического кризиса и модернизации⁴³ указывает на возможность и способность представления и становления быстрой адаптации механизмов рынков труда, активное использование позитивных сторон развития⁴⁴, минимизацию последствий привлечения дополнительной рабочей силы, исключение безра-

³⁷ Сумленный С. Будущее за ответственными // Эксперт. 2009. № 46. С. 39.

³⁸ Садовая Е., Хохлова М. Политика занятости и адаптационный потенциал рынка труда в России // МЭиМО. 2009. № 10. С. 81–91; Жебит М. Самая обаятельная и привлекательная // Экономика региона. 2009. № 3. С. 154–225; Зыкова Т., Чкаников М. Симметрично прилавку // РГ. 2010. 21 янв.

³⁹ Управление финансовыми рисками. 2009. № 1. С. 48.

⁴⁰ Черняева И. Мировой кризис и трудовые отношения // УП. 2010. № 1. С. 45; Шейнис В. Экономический кризис и вызовы модернизации // МЭиМО. 2009. № 9. С. 3.

⁴¹ Вопросы экономики. 2008. № 9. С. 98, 123; Менеджмент в России и за рубежом. 2008. № 2, 3, 4; Вопросы экономики. 2009. № 7. С. 91; Вопросы экономики. 2010. № 5.

⁴² Новые законы и нормативные акты. Приложение к Российской газете // 2008. № 45. С. 142–154.

⁴³ Эксперт. Специальный выпуск. 2010. № 1.

⁴⁴ Таран В., Особенков О., Щегорцов В., Щегорцов М. Россия постиндустриальная: назад в будущее, вперед в прошлое. М.: Изд-во МГУ; Агентство Стратегического Анализа АСТН, 2010.

ботицы, выявление потерь регионального пространства. Новые глобальные вызовы усиливают⁴⁵ необходимость формирования единого экономического пространства, разработки новых основ проявления адаптационных механизмов на рынках труда в регионах, образования нового механизма и модели регулирования⁴⁶. Частным случаем гипотезы неоклассиков естественного уровня является теория адаптивных ожиданий М. Фридмана, связанная с естественным уровнем безработицы, т. е. в долгосрочном плане возможна эволюция устойчивой экономики при «мирном» сосуществовании инфляции разумных размеров и естественного уровня безработицы⁴⁷. Траекторию развития в контексте общей теории институциональных трансформаций можно представить в определении новых парадигмальных основ формирования адаптационного механизма региональных рынков труда и их взаимодействия⁴⁸, в том числе обсуждение и использование традиционных кейнсианских рецептов вывода экономики из кризиса⁴⁹, пересмотр роли инноваций при переходе в инновационную стадию⁵⁰, представление аспектов теории менеджмента⁵¹. Современный рынок труда бурно развивается и имеет важные тенденции привлечения: недостаток квалифицированных кадров и жесткая конкуренция⁵², карьерный рост и оплата труда, новая специализация труда⁵³, введение концепции сетевого управления экономикой, проявление аспектов дискриминации на рынке труда, стремительное обострение борьбы за контроль над природными ресурсами (заканчиваются нераспаханная земля, вода и нефть), предлагая современные реальности и концепции экономической «триполярности мира», евразийское неудобье России, устойчивое развитие, периферийный капитализм, евразийские транспортные коридоры.

⁴⁵ Гловали Г. Геополитическая экономика в России: от дискуссий о самобытности к глобальным моделям (XIX в. – первая треть XX в.) / ИЭ РАН. М., 2010; Эксперт. 2010. № 21.

⁴⁶ Вопросы экономики. 2010. № 4.

⁴⁷ Якимкин В. Фундаментальный анализ. М.: Изд-во «Омега-Л», 2008.

⁴⁸ Регион: экономика и социология. 2007. № 4. С. 88.

⁴⁹ Эксперт. 2008. № 50. С. 20.

⁵⁰ Ясин Е., Снеговая М. Роль инноваций в развитии мировой экономики // Вопросы экономики. 2009. № 9. С. 15.

⁵¹ Менеджмент в России и за рубежом. 2009. № 5.

⁵² Там же. С. 118.

⁵³ УП. 2008. № 19. С. 11, 24, 42–55, 82.

«Новая эпоха» развития определяет и «новую модель» конкуренции⁵⁴, где возможно и представление «экономики качества» на основе маркетинга взаимоотношений⁵⁵ и «новых» тенденций в управлении⁵⁶, нахождение эффективного менеджмента и менеджера, работающего по найму и «умеющего мыслить масштабами бизнеса»⁵⁷. Эволюционная теория экономических изменений⁵⁸ и управление динамикой неравновесности создает различные модели человека в экономической науке (сложного человека), необходимость анализа проявления «институциональных ловушек» и методологических оснований «мэйнстрима»⁵⁹, аналитические представления конкурентоспособного менеджмента в адаптационном механизме рынка труда⁶⁰, новый виток эволюции⁶¹, познание стратегии структурной безработицы, жесткого регулирования экономики (П. Сэндз, Й. Акерман, Р. Даймонд). Адаптация к запросам национальных рынков трудовых ресурсов, нуждам их работодателей и потребностей находит отражение в новом явлении и представлении, повышении гибкости работодателей в использовании рабочей силы⁶², выявляет аспект брендинга работодателя и построение социальных се-

⁵⁴ Караганов С. Наступает новая эпоха // Российская газета. 2007. № 144; Он же. Новая эпоха: что делать? // Российская газета. 2007. № 201.

⁵⁵ Иган Джон. Маркетинг взаимоотношений. Анализ маркетинговых стратегий на основе взаимоотношений: Учебник для студентов вузов, обучающихся по специальностям экономики и управления 080301. М.: ЮНИТИ-ДАНА, 2008.

⁵⁶ Новые тенденции в управлении. Сер. «Дайджест McKinsey». М.: Альпина Бизнес Букс, 2007.

⁵⁷ Вишневская М. В. Охота на менеджера в кризисный период. Книга для эффективных собственников и вменяемых менеджеров // УП. Спецвыпуск. 2009. № 9.

⁵⁸ Быков П. Накануне великой революции. Эксперт. 2008. № 42. С. 78.

⁵⁹ Автономов В. Модель человека в экономической науке. СПб.: Экономическая школа, 1998; Эволюционная экономика и «мэйнстрим». М.: Наука, 2000; Нельсон Р.Р., Уинтер С. Дж. Эволюционная теория экономических изменений. М.: Дело, 2002; Гусаров Ю. В. Управление: динамика неравновесности. М.: ЗАО «Издательство "Экономика"», 2003; Розмаинский И. О методологических основаниях мэйнстрима и гетеродоксии в экономической теории конца XIX – начала XXI века // Вопросы экономики. 2008. № 7.

⁶⁰ Качалина Л. Н. Конкурентоспособный менеджмент. М.: Изд-во «Эксмо», 2006.

⁶¹ Эксперт. 2008. № 40. С. 96.

⁶² Спрос и предложение на рынке труда и рынке образовательных услуг в регионах России: Сб. докладов по материалам Пятой Всерос. научно-практ. Интернет-конференции (22–23 октября 2008 г.). Петрозаводск: Изд-во ПетрГУ, 2008.

тей⁶³, определение модели региональной кластерной оценки качества с учетом значимости эволюционных и креационных (искусственных) систем создает модель «лестницы систем» по отношению к отдельным предприятиям⁶⁴. Введение закона о конкуренции, изменения о защите конкуренции предопределили новые подходы в обосновании анализа механизма адаптации на рынке труда и соглашения между покупателями и продавцами на рынке труда⁶⁵. Флексибилизация как одна из форм проявления закона перемены труда отражает способность работодателя гибко адаптировать свое производство к спросу на рынках товаров и услуг с учетом их качества и количества, а также обеспечивать необходимое качество рабочей силы для нужд производства⁶⁶. Неравномерность развития регионов предполагает привлечение капиталов и их накопление по различным темпам адаптации («кривой приспособляемости»)⁶⁷. Выбор пути развития остается пока не принятым, в связи с макроэкономическими тенденциями (смещение экономической активности, разрастание государственного сектора, изменение состава потребительского сектора, изменение способа взаимодействия, характера рынка труда, пристальное внимание к крупному бизнесу, изменение потребности и нагрузки на окружающую среду, формирование новых глобальных отраслевых структур, рассмотрение управления не как искусства, а как науки, изменение экономики знания)⁶⁸. Остается нерешенной проблема стимулирования новых мест расселения с высокой транспортной доступностью, качеством жизни и инфраструктуры для ведения бизнеса, механизмов финансовой ответственности регионов, рациональности реформирования, содействия развитию различных сфер деятельности⁶⁹, эволюции самоорганизующихся систем через аспекты демографической революции и будущее

⁶³ УП. Спецвыпуск. 2009. № 9. С. 93.

⁶⁴ Бюджетирование: шаг за шагом. СПб.: Питер, 2010.

⁶⁵ Экономика региона. 2009. № 3. С. 154–225.

⁶⁶ *Силласте Г. Г.* Экономическая социология: Учеб. пособие. М.: Гардарика, 2005.

⁶⁷ *Чевертон П.* Теория и практика современного маркетинга: Полный набор стратегий, инструментов и техник. М.: ФАИР-ПРЕСС, 2002.

⁶⁸ Новые тенденции в управлении / Пер. с англ. М.: Альпина Бизнес Букс, 2007.

⁶⁹ ФЗ «О содействии развитию жилищного строительства» // Российская газета. 2008. 30 июля. № 160.

человечества⁷⁰. Приоритетными принципами здесь могут быть аспекты модернизации управления⁷¹ и установления «здоровья» как элемента качества жизни⁷². Актуальность процессов указывает на ряд проблем, требующих своего разрешения через основы экономической теории адаптационного механизма рынка труда (поиск институциональных характеристик адаптационного механизма рынка труда, экономического роста, нецелевое использование элементов адаптационного механизма рынка труда, их взаимодействие через институт контрактных отношений)⁷³.

Смена модели экономического устройства⁷⁴ способствует инновационному использованию новой среды обитания⁷⁵ и ограничению рейдерских захватов на корпоративных предприятиях регионов, возможности проявления рынка интеллектуальной собственности⁷⁶, разрешению региональных проблем демографии, взаимообусловленности экологичности производства с учетом совершенствования предприятий, представлению последствий финансового кризиса для регионов России⁷⁷. Согласно Докладу Уполномоченного по правам человека в РФ за 2008 г., констатируется возможность установления актуальности темы обсуждения, а учитывая результаты XV МНПК «Циклы природы и общества» от 15.05.2008 г., можно предполагать возможность определения адаптационного механизма рынка труда в регионах одним из элементов циклологического развития региональных рынков труда⁷⁸. Проявление такого развития дает возможность анализа трудовой ми-

⁷⁰ Капица С. Демографическая революция и будущее человечества // В мире науки. 2004. № 4.

⁷¹ Степашин С. Модернизация: рывок России по плану Путина // Российская газета. 2007. 2 нояб. № 246.

⁷² Эксперт-Сибирь. 2008. № 47. С. 15.

⁷³ Вопросы экономики. 2008. № 8.

⁷⁴ Гайдар Е. Т. Экономика переходного периода: Очерк экономического развития посткоммунистической России (1998–2002) / ИЭПП. М., 2009; *Он же*. Власть и собственность / ИЭПП. М., 2009.

⁷⁵ Зыкова Т., Шадрин Т. На пути в «силиконовый» город // РГ. 2010. 25 янв.

⁷⁶ Российская газета. Административный регламент предоставления Федеральной службой по труду и занятости государственной услуги по информированию о положении на рынке труда в РФ, правах и гарантиях в области занятости населения и защиты от безработицы. 2008. 22 авг. № 178.

⁷⁷ Вопросы экономики. 2008. № 11. С. 153; Forbes. 2009. Сентябрь. С. 76–90.

⁷⁸ Эксперт. Специальный выпуск. 2009. № 38. С. 28.

грации, правил трудоустройства в регионах, модернизации профессионального образования на основе высоких технологий⁷⁹, инвестиций в образование, науку и рабочую силу, развитию офисного пролетариата, стратегии развития здоровья, проблем «нелегалов», возникающих моделей трудовой мотивации. Представляется, что на рынке труда ценятся «универсальные солдаты» как штучный товар⁸⁰. Учитывая различные аспекты инновационного развития⁸¹, предполагается разрабатывать механизмы саморегуляции бизнеса как для глобальных электронных систем (ГЭС) «производства» знаний, так и для бизнеса малых систем⁸², при этом ключевые составляющие развития определяются через инфраструктуру, инвестиции, инновации, интеллект, время, технологии⁸³. Своеобразие темы исследования⁸⁴ исходит из комплексного информационного проявления последствий информационной революции и анализа ее взаимодействия, учета институциональных основ общественного сектора⁸⁵. Такое взаимодействие осуществляется в сетевой инфокомной среде и определяет этап постиндустриального общества, переход к инвестиционной модели роста⁸⁶.

Встраиваясь в сложную организацию (рынок труда), участники включаются в определенные меры защищенности, поддержки, роста, образуют формы вовлеченности, способствуют организации медиапланирования процессов адаптации механизма рынка труда, цикла определения менеджмента, представления мирового хозяйства как экономики знаний, механизмов, основанных на интегральных методах финансово-устойчивой оценки развития. Современное эволюционное

⁷⁹ Эксперт. Общенациональный деловой журнал. Лучшие материалы. Академические беседы: от кварка до человека. 2008.

⁸⁰ *Кларисс М.* Штучный товар // Российская газета. 2008. 22 мая. № 108.

⁸¹ Эксперт. Специальный выпуск. 2009. № 38. С. 70.

⁸² *Зыкова Т., Панина Т.* Бизнес: маленький и большой // Российская газета. 2008. 17 мая. № 105.

⁸³ Экономика народонаселения: Учебник / Под ред. В. А. Иноземцева. М.: ИНФРА-М, 2007.

⁸⁴ *Петросян А. Э.* Менеджмент: идеи, задачи, тесты. Ростов н/Д: Феникс, 2008.

⁸⁵ *Ахинов Г. А., Жильцов Е. Н.* Экономика общественного сектора: Учеб. пособие. М.: ИНФРА, 2008.

⁸⁶ *Поведская Е. В., Масейра А. Д.* Человек и новые информационные технологии: завтра начинается сегодня. СПб.: Речь, 2007; *Мартынов Л. М.* Инфоком – менеджмент: Учеб. пособие. М.: Университетская книга; Логос, 2007.

проявление аспектов модернизации и выход бизнеса из крупных городов в регионы указывает на формирование новых трендов познания на рынке труда⁸⁷, что создает логическую соподчиненность групп институтов и их развитие⁸⁸. На этой основе может использоваться модель эффекта Балассы – Самуэльсона, где обосновывается связь между производительностью труда и реальным обменным курсом. Влияние цепочки связей «производительность труда в торгуемом секторе – зарплата в этом секторе – зарплата в неторгуемом секторе» создает эффективный рынок труда⁸⁹. Представляемые аспекты все больше говорят о новой модели выхода и представления экономического роста и использования сдержанного кредитования, требовательности к производительности труда и капитала, расширения присутствия на внутреннем рынке в результате эволюции кризиса и модернизации экономики, появления новой модели экономического роста и отказа от модели экономики благосостояния социалистического типа, признании нового экономического цикла и расширении зоны капитализма⁹⁰.

Многообразие и новизна теоретических⁹¹ и эмпирических исследований⁹² в современной экономике дает основание считать проблему теории адаптационного механизма рынка труда одной из немаловажных, а также устанавливать приемлемость научных методов исследования бедности⁹³ к адаптированным структурам вновь возникающих субъектов деятельности⁹⁴, разрешать остроту дефицитности населения, ее трудовых ресурсов в локальных рынках труда⁹⁵, определять крити-

⁸⁷ *May В.* Экономическая политика 2007: успехи и риски; IX МНПК «Модернизация экономики и глобализация». 2008. 1–3 апр. Вопросы экономики. 2008. № 2. С. 5.

⁸⁸ Там же. С. 16.

⁸⁹ Вопросы экономики. 2008. № 7. С. 12.

⁹⁰ Эксперт. 2010. № 21. С. 19–37.

⁹¹ *Кобяков А. Б. Хазин М. Л.* Новый ракурс. Закат империи доллара и конец «Рах Америгана». М.: Вече, 2003; *Хазин М. Л.* Все еще впереди; подборка интервью с автором в «Российской газете» за 2008 год // Российская газета. 2008. 18 дек. № 259. С. 5.

⁹² История экономических учений: (современный этап): Учебник / Под общ. ред. А. Г. Худокормова. М.: ИНФРА-М, 1998.

⁹³ *Добрынина Е.* Ты чего такой бедный; Надо начать от Адама Смита // Российская газета. 2008. № 198.

⁹⁴ Вопросы экономики. 2008. № 6. С. 4–71.

⁹⁵ Юрист спешит на помощь. 2008. № 7.

чески проблему мировой социальной науки через переосмысление западной мысли и новую интеграцию в мировую науку⁹⁶, формирование новых методологических основ познания рынка труда⁹⁷. Новые явления заставляют пересматривать основные понятия и гипотезы экономической науки⁹⁸, формировать механизмы противодействия против «лопающихся кредитных пузырей и формирующихся перколяций» под влиянием сложности финансовых и экономических рынков, создавать и адаптировать рынок труда в русле общей теории «дефляционного долга» Фишера – Мински – Бернанке⁹⁹, говорить об исчерпаемости модели роста и модели управления российской экономикой¹⁰⁰, о новом поколенческом технократизме¹⁰¹, оценивать планы инновационного развития и технологической модернизации экономики. Современная структура рынка труда представлена как трехуровневая система отношений, где выделяются региональный рынок труда, межрегиональный, государственный. Предмет эволюционного обоснования рынка труда с переходом на интерпретативную экономическую теорию дает основание предполагать, что могут быть использованы как новые подходы¹⁰² в определении причин становления самой теории экономической науки¹⁰³ адаптационного механизма рынка труда, так и современных ее тенденций изменения.

Этот практический механизм влияет на невозможность развивать бизнес и способствует только его общему направлению в интеграции развития. Точка зрения аналитиков на феноменологию МВА в России доказывает, что идет массовый процесс делегирования управленческих полномочий наемным топ-менеджерам, основываясь на четырех тези-

⁹⁶ Эксперт. 2008. № 34. С. 54–59.

⁹⁷ Михнева С. Г. Рынок труда: методологические и теоретические основы познания (системно-эволюционный подход). М., 2000.

⁹⁸ Рубинштейн А. Я. Экономика общественных предпочтений. СПб.: Алетейя, 2008; Либман А. М. Политико-экономические исследования и современная экономическая теория // Вопросы экономики. 2008. № 11. С. 150.

⁹⁹ Смирнов А. Кредитный «пузырь» и перлокация финансового рынка // Вопросы экономики. 2008. № 10. С. 4.

¹⁰⁰ Привалов А. Об исчерпаемости модели экономического роста // Эксперт. 2008. № 49. С. 14.

¹⁰¹ Редакционная статья. Чу, где ты? // Эксперт. 2008. № 49. С. 17–31.

¹⁰² Краснова В. И вам будет успех // Эксперт. 2008. № 42. С. 46.

¹⁰³ Экономист. 2008. 2–8 июня. № 22; Вопросы экономики. 2008. № 6. С. 44–71.

сах: бизнес-образование систематизирует практические знания; предоставляет широкий инструментарий ускорения принятия управленческих решений; тренирует навык «быстрого переключения» между задачами, проблемами и сферами деятельности; площадка для формирования новых полезных контактов, возможность приобретения на открытом рынке труда кадров необходимой квалификации¹⁰⁴. Именно поэтому руководители не склонны тратиться на переподготовку своих современных менеджеров, а обладатели дипломов МВА считают, что рост их доходов должен составить 175 %¹⁰⁵. Проблема поиска квалифицированного персонала¹⁰⁶ также показывает галопирующий рост тренда зарплат в части увеличения бизнеса в целом. По данным International Business Report, на протяжении пяти лет в ряду факторов, мешающих развитию бизнеса, лишь один показатель демонстрировал постоянный рост: озабоченность кадровой проблемой¹⁰⁷. По мнению М. Дмитриева, «чем тратить деньги на старые предприятия, лучше их закрыть и построить новые, современные», т. к. во многих моногородах таится локальная безработица, а повальная модернизация производства приведет и к безработице структурной. Появление узких мест в точках быстрого экономического роста грозит острой нехваткой рабочей силы. Это произойдет из-за общего количественного сокращения рабочей силы в стране и в силу того, что уровень подготовки не соответствует потребностям предприятий, а также если работники из «черных дыр» экономики не будут уезжать (например, Калужский кластер, Ленинградская область, Краснодарский край, Екатеринбург, Москва, Нижний Новгород, Санкт-Петербург). Другая сторона проблемы – подготовка и переподготовка специалистов, в том числе обучение мигрантов за счет иностранных учебных заведений, а также аспектов экспортного мультипликатора и притока капитала по другим каналам. Все больше проявляет себя парадоксальная ситуация на рынке труда регионов – заманить безработных на заводы (например, Ставрополье и другие регионы).

¹⁰⁴ Вопросы экономики. 2008. № 9. С. 50; УП. 2008. № 15; 19; 20; 21; Эксперт. 2009. № 30, 31. С. 58.

¹⁰⁵ Кузнецов А. Кандидатский минимум. Бизнес-журнал для малого и среднего бизнеса // 2008. Сентябрь. № 17. С. 40.

¹⁰⁶ Гончаров А. Постоянный труд для развивающегося работника – это убийство мечты // УП. 2010. № 1. С. 40.

¹⁰⁷ Зенкин Д. Защита от дурака // УП. 2010. № 1. С. 52.

Практика современного проявления несогласованности на рынке труда (работы Захарова, Полтеровича, Гусарова и других), по официальной статистике, указывает на кризис адаптации рабочей силы к условиям любого проявления¹⁰⁸. Так, промышленное производство в 2006 г. выросло на 3,9 %, производительность труда – на 6,3 %, инфляция – на 9 %, по мнению Р. Гринберга, ощущается примитивизация экономики, как следствие системного характера (второй фронт кризиса, деградация производственной культуры), а следовательно, критические замечания к процессу проведения модернизации¹⁰⁹. В то же время реальная заработная плата при этом поднялась в среднем на 13,5 % (в столице гораздо больше, а с учетом компенсаций до 40 %). Представление кастомизированных рабочих мест (ориентация на потребителя) как новой парадигмы будущего подводит к новым организационным структурам и аналитическим подходам в формировании адаптационных механизмов региональных рынков труда, интернационализации креативной сети региональных рынков труда, контекстуальных факторов, воздействующих на будущее организаций (глобализм, технология, скорость, кастомизация, интеллектуальный капитал, знания, доходный рост, организационные способности, гибкость, сила лидерства, прочие оценки)¹¹⁰. Еще более значимый аспект анализа использования адаптационного механизма рынка труда может констатироваться в подходе к управлению кредитными рисками через введение так называемого подхода «Базель II», учитывающего регуляторные требования оценки всех возможных рисков внутренних рейтинговых методик (вероятность дефолта заемщика, доля потерь по сделке, возможная сумма потерь, эффективный временной горизонт риска по сделкам)¹¹¹. Эволюционное появление «нового» институционализма указывает на полезность использовать в анализе проблемы аспекты «математического» институционализма, модели институтов которого рассмотрены А. Некипеловым¹¹². Практика использования базисной

¹⁰⁸ МэиМО. 2007. № 9. С. 40; Управление персоналом–2007. № 6. С. 34.

¹⁰⁹ Кукол Е. Ловля попутного ветра // РГ. 2010. Февраль. № 33.

¹¹⁰ Эксперт. Специальный выпуск. 2009. № 38. С. 54.

¹¹¹ Адаптация «продвинутого» подхода «Базель II» для управления кредитными рисками в Российской банковской системе // Управление финансовыми рисками. 2009. № 11. С. 46.

¹¹² Попов Е., Сергеев А. Современный российский институционализм: к продолжению дискуссии // Вопросы экономики. 2010. № 2. С. 103.

системы управления организацией подтверждает значимость аспектов адаптационного механизма на региональном рынке труда¹¹³ с учетом экономики как синергетической системы, в рамках которой возможно углубление регионального рынка труда¹¹⁴, что представляет главный инструмент адаптации регионального рынка труда через резкое сжатие продолжительности рабочего времени и широкое использование разнообразных форм неполной занятости.

Европейский опыт по отношению к российскому рынку здесь указывает различные аспекты анализа, в том числе ответственности сегментации, переоценки возможностей перехода на новое место работы, дефицита нужных специалистов и представления, с одной стороны, новых рынков труда и другой – представления «новых» профессий и в новой интерпретации (логистика – управление поставок). Несмотря на некоторое насыщение, российский рынок труда до сих пор остается рынком работника¹¹⁵, а следовательно, возникает проблема удержания специалиста. Дефицит специалистов по работе с сетями также предопределил проблему влияния ритейла в пределах роста (ежегодно на 20 %). Переход в фазу финансовой регионализации привносит аспекты еще более необходимой и значимой новизны формирования адаптационного механизма региональных рынков труда¹¹⁶. Институциональные особенности изменения регионов еще более представили актуальность рассмотрения адаптационного механизма на основе модели кластеризации и развития инновационных систем (И. Г. Теплова, В. Н. Лексин, Е. А. Постапенко), новейших тенденций регионального развития, факторов конкурентоспособности, «жесткой» и «мягкой» инфраструктуры (Е. А. Коломак), региональных инновационных сетей (Е. А. Коломак). Запросы рынка труда к системе профессионального образования в условиях инновационного развития лишь подтверждают факты несоответствия возможностей в регионах (Н. Д. Вавилин, Н. М. Арсентьева, И. И. Харченко), инновационных мезоэкономических систем, определяющих проблемы региональных рынков труда, социально-экономический мониторинг региона (А. Г. Бондарев, А. Г. Гранберг,

¹¹³ Forbes. 2010. Апрель. С. 118.

¹¹⁴ *Евстигнеева Л. П., Евстигнеев Р. Н.* Экономика как синергетическая система. М.: ЛЕНАНД, 2010.

¹¹⁵ *Денисова Д., Сумленный С.* Дорогой наш персонал // Эксперт. 2008. № 33. С. 46.

¹¹⁶ Эксперт. 2008. № 46. С. 28.

С. А. Суспицин, В. И. Суслов, Л. С. Марков, В. Е. Селиверстов), выравнивание регионов, приоритетов их развития, альтернативы социального развития. Общая схема оценки пространственного развития изменений предполагает реализацию методов построения имитационных макроэкономических моделей как модельно-методического комплекса и с учетом регуляторов социально-экономического развития (инвестиционных, ценовых, бюджетно-налоговых), в том числе аспектов взаимодействия эконофизики и экономической теории (Дж. Россер-мл., А. Леонов, В. Бурлачков и др.), анализа работ А. Рубинштейна по социодинамическим аспектам, влияющим на региональные рынки труда¹¹⁷.

Современная практика указывает, что до сих пор эффективность труда не соответствует стоимости сотрудников (А. Г. Гончарук). Так, Ю. М. Горский показал, что в больших социально-экономических системах развития наиболее кардинальный путь снижения противоречия между требованиями эффективности и устойчивости заключается в наделении информационного ресурса свойствами адаптивности¹¹⁸, а М. Л. Кричевский решает через генные алгоритмы в искусственных сетях¹¹⁹, что требует расширять масштабы государственного регулирования, пределы эффективности рынка.

При этом квалификация остается низкой, и специальное образование отсутствует, требуется расшифровка «достойного труда». Феномены пространственной концентрации экономической деятельности, а также механизмы, способствующие эффективному взаимодействию экономических агентов на ограниченной территории, потребовали создания значительных преимуществ в отдельно взятом территориальном пространстве¹²⁰, обоснование социальной системы как взаимодействия структуры отраслей, где динамика цен определяет условия проявления «голландской болезни» и механизмы дальнейшего развития¹²¹. Данная тенденция до сих пор показывает, что только 30–40 % сотруд-

¹¹⁷ Вопросы экономики. 2009. № 11.

¹¹⁸ Горский Ю. М. Системно-информационный анализ процессов управления. Новосибирск: Наука; Сиб. отделение, 1988; Нургалиев Р. Ставка на человека // РГ. 2009. № 156. 21 авг.

¹¹⁹ Кричевский М. Л. Интеллектуальные методы в менеджменте. СПб.: Питер, 2005. С. 293.

¹²⁰ Там же. С. 87.

¹²¹ Там же. С. 37–77.

ников соответствуют занимаемой должности, а следовательно, реальная стоимость работника на сегодня ориентируется в основном на рыночную цену. Заслуживает внимания аспект так называемого перебрендинга в условиях формирования адаптационного механизма. Один – небрендируемых людей, ориентированный на увеличение благосостояния. Другой – сам труд стал дороже, потому что сам человек оценивается как ценность. В связи с этим в работе анализируется аспект соотношения систем оплаты и эффективности труда, факт снижения требований к аспекту денег в системе управления бизнесом, определение «вменяемого» профессионального управленца. Используемая здесь теория ожидания показывает, что компонент денег со временем в таких отношениях снижается, а мотивационные аспекты теряют важность оценки общения компании с работником через мотивы обращения к посредникам¹²² и системы показателей стратегии модернизации¹²³, тем самым обеспечивая возможность формирования и представления обменных отношений на региональных рынках труда не самих стран, а их региональных союзов, согласно Закону Евразийского экономического сообщества «О едином таможенно-тарифном регулировании таможенного союза» и «Едином нетарифном регулировании»¹²⁴. Новые реалии порождают новые вызовы, определяют сложности развития: сведение модернизации к технологической революции и неадекватность догоняющей политической модернизации, что проявляется в ускоренном процессе воспроизводства и продолжении рецессии¹²⁵, а, по мнению А. Меркель, сама западная модель государства всеобщего благосостояния¹²⁶ в социалистическом варианте завершилась и переходит на путь жесткой экономии и более интенсивного труда и ограничения роскоши и потребления.

Анализ развития агломераций¹²⁷ показал, что на протяжении последних лет все больше проявляется недостаток в использовании адаптационного механизма на рынке труда. Так, только в Иркутской облас-

¹²² Вопросы экономики. 2008. № 3. С. 106–123.

¹²³ Там же. С. 130–133.

¹²⁴ РГ. 2009. № 227. 30 нояб.

¹²⁵ Шустов А. Принципиально новое // Эксперт. Северо-Запад. 2010. № 19. С. 32.

¹²⁶ Кокишаров А., Сумленный С. Союз для хорошей погоды // Эксперт. 2010. № 19. С. 20.

¹²⁷ Эксперт-Сибирь. 2008. 22–28 сент. № 37.

ти проблема гонки агломераций выявила, что теряется первенство в создании мегаполиса и передача всех полномочий в близлежащий регион (Красноярский край), где должна возрасти роль новых центров инновационного роста, влияющих на структуру расселения и удержание человеческого капитала за счет крупных городских агломераций с высоким качеством жизни, развитым туристско-рекреационным развитием зон, большими транспортно-логистическими узлами. Учитывая аспекты других регионов (Дальний Восток), проблема становления адаптационного механизма рынка труда во многом связывается с социальным партнерством и социальной ответственностью¹²⁸ (остается проблема несоответствия потребностей рынка и реального предложения, спроса работодателей на рабочие руки, отсутствует единство интересов, дотационность все еще остается компонентом субъектов, требуется «видимая рука» выравнивания стартовых условий и другие). При этом все большее внимание обращается на адаптационные издержки, связанные с адаптацией к новой инвестиционной среде¹²⁹.

Ввоз квалифицированных работников также не представляется реальным разрешением проблемы становления и адаптации рынка труда. «Массовый» приток иностранных специалистов также не гарантирует формирование базы анализа, проблемы адаптации, что связано с заимствованием теорий и технологий западного образца на увеличение новых технических и управленческих технологий, аспектов интеграции России и регионов в современную мировую экономику.

Одним из элементов анализа представлен демографический компонент как глобальная система связи¹³⁰, где основным будет выделяться эволюция взаимодействий экономического роста по поводу управления на рынке труда процессами микро- и макровзаимозависимости

¹²⁸ Тоцкий О. Гонки агломераций // Российская газета. 2008. 26 июня. № 135; Миронов С. «Край далекий» становится ближе // РГ. 2010. 18 янв.; Овчинников В. Паруса и штурвал // РГ. 2010. 22 янв.

¹²⁹ Староверова Г. С. Экономическая оценка инвестиций: Учеб. пособие. М.: КНОРУС, 2008; Косачев К. Защищать не только своих; Графова Л. Жертва или враг? // Российская газета. 2008. № 231. С. 19.

¹³⁰ Жебит М. Недород // РГ. 2010. № 72; Грицюк М. Нелишние люди // РГ. 2010. № 72; Вишневецкий А. «До 2030 года мы потеряем не менее 11 млн. человек, и это оптимистический прогноз»: Матер. XI Междунар. конф. ВШЭ-ГУ «Модернизация экономики России». 2010. 6–8 апреля.

(транспортные, торговые, миграционные, информационные)¹³¹, а с учетом введения социальных приоритетов определяются особенности рабочих мест, инфраструктуры, территориальные проблемы социального развития¹³², общий подход к формированию адаптивных организационных структур (информационных, административных, хозяйственных), в том числе условия рынка, решения, информация, знания, коммуникации, общие требования функциональной структуры, проектной структуры, матричной структуры. При этом авторы отмечают своеобразие в формировании организационных структур¹³³, в том числе и на рынке труда в концепциях использования синтеза структур «от целей» и от «ситуации»¹³⁴, отраслевых спецификах использования адаптации как элемента выбора будущих возможностей рабочей силы¹³⁵, формирование электронного правительства как реформа государственного управления, что определяет в том числе и адаптационные возможности на региональных рынках труда¹³⁶. Как показывают данные о структуре занятости населения России, на 67 млн. работающих граждан 49 млн. человек трудятся в секторах, не испытывающих конкуренции с зарубежной продукцией: в сырьевых отраслях, в сферах финансов, торговли, услуг, образования, медицины, в армии, милиции и т. п. Остальные 18 млн. человек работают на обрабатывающих производствах¹³⁷. Если считать зарплату показателем квалификации и успешности, то следует признать, что в этих отраслях трудятся наименее¹³⁸ квалифицированные и наименее успешные граждане России, а отсюда следует признать «налоговые ловушки» невыгодными инвестициями в расширение производств за счет доли, изымаемой через НДС, административ-

¹³¹ В мире науки. 2004. № 4. Апрель. С. 82.

¹³² Российская газета. 2007. 1 нояб. № 244. С. 14.

¹³³ Там же. 2007. 14 сент.

¹³⁴ Мартынов Л. М. Инфоком-менеджмент: Учеб. пособие. М.: Университетская книга; Логос, 2007.

¹³⁵ Хара О. Торговая адаптация // Управление персоналом. 2007. № 14.

¹³⁶ Омельченко И. Большая лодка информатизации // РГ. 2010. 7 июля. № 147; Брауде-Золотарев М. Электронное правительство – это не новые технологии, а реформы государственного управления // РГ. 2010. 7 июля. № 147.

¹³⁷ Вопросы экономики. 2008. № 5. С. 135.

¹³⁸ Там же. С. 139.

ный регламент¹³⁹, неохотность к перемене мест, планирование единой базы на иностранных рабочих и в целом не смешивание трудовой и общественной деятельности¹⁴⁰.

Современный этап институционального развития характеризуется изменениями различных позиций в экономике и государстве, в том числе и при формировании теории становления рынка труда и аспектов ее проявления при обосновании «цивилизационной матрицы»¹⁴¹ развития¹⁴². Сторонники «институциональной модернизации» полагают, что вмешательство неквалифицированной и коррумпированной бюрократии может только навредить экономике, поэтому значимы институциональные реформы. Сторонники «проектного подхода» отмечают, что создание рыночных институтов слабо результативно, а сами институты работают на закрепление экспортно-сырьевой модели развития, тем самым происходит развитие двух типов модернизации сверху: поддержание быстрого экономического роста; ориентация на институциональные реформы. По мнению В. Полтеровича, здесь возможны «коалиции для будущего» в рамках стратегических модернизаций (рантье, мобилизации, инерции, модернизации).

При таком отображении обеспечения социально-экономической эффективности возможно проявление механизма принуждения и адаптации считать закономерным, поскольку связано с действиями людей и сопряжено с ошибками ограниченной рациональности (А. Шаститко, М. Овчинников) и механизмами обеспечения обратной связи, в том числе и возможностью перехода от догоняющего развития к развитию на технологической границе. Этому способствуют вновь возникающие элементы региональных институтов рынка труда как правового¹⁴³, так

¹³⁹ Чужими руками: Сибирские стройки не могут обойтись без иностранных рабочих // Российская газета. 2008. № 213. 10 окт.; Аргументы и факты. 2008. № 42. С. 19; Эксперт-Сибирь. 2008. № 40. С. 22, 28.

¹⁴⁰ Балашов В. Г., Ириков В. А., Иванова С. И. Рост и прорыв в лидеры // Практикум по преодолению кризиса: Учеб. пособие. М.: Изд-во «Дело» АНХ, 2009.

¹⁴¹ Регион: экономика и социология. 2007. № 4. С. 88.

¹⁴² Региональная экономика: теория и практика. 2007. № 16. С. 3, 6, 16, 27, 73, 83, 87, 104, 111, 117.

¹⁴³ ФЗ «О противодействии коррупции» // Российская газета. 2008. 30 дек. № 266; ФЗ «О внесении изменений в ФЗ "О несостоятельности (банкротстве)"». РГ. 2008. 31 дек.; ФЗ «Об аудиторской деятельности» // РГ. 2008. 31 дек.

и не правового развития, тем самым накладывая дополнительные ограничения на качество институтов (механизм контроля акционеров над менеджментом компаний, механизм обеспечения и гармонизации интересов участников). Практика показывает, что для этого максимально необходимо проработать «коррекцию глобальных дисбалансов» с учетом подходов «новой экономики», «сообразительного инвестора», «темной материи». Изменение типа механизма перехода, сложившиеся институты собственности определяют своеобразие структуры ресурсов как фактора развития¹⁴⁴, противодействуют проявлению «ресурсного проклятия», институциональным рискам замедления экономического роста¹⁴⁵, анализу диверсификации регулирования¹⁴⁶, а учитывая развитие «дилеммы и экономику общественных предпочтений» А. Я. Рубинштейна, можно констатировать и возможность использования «методологического институционализма в новом эволюционном взгляде на экономическую науку и теорию адаптационного механизма регионального рынка труда»¹⁴⁷. Как показывает опыт ряда стран (Германии, Японии, Нидерландов и др.)¹⁴⁸, включение в адаптационный механизм рынка труда экологического благополучия региона зависит не только от количества вредных выбросов в атмосферу, но и от комплекса нематериальных факторов¹⁴⁹, что создает возможность использования дифференцированных и интегрированных ресурсосберегающих технологий. Опыт Нидерландов в этом аспекте ориентирован на Лиссабонский договор – создать баланс между сохранением идентичности государств-членов и продуктивным и эффективным европейским сотрудничеством¹⁵⁰. При этом следует признать опыт институциональных реформ ЕС в этом вопросе, который указывает, что отсутствие консенсуса внутри стран и в регионах приведет к дискуссии «Европы двух скоростей», с одной стороны, самого ЕС, и с другой – институцио-

¹⁴⁴ Вопросы экономики. 2008. № 4. С. 33.

¹⁴⁵ Там же. С. 61–74.

¹⁴⁶ Там же. С. 79–93.

¹⁴⁷ Вопросы экономики. 2008. № 11. С. 62, 90.

¹⁴⁸ Эксперт. 2008. № 25; Менеджмент в России и за рубежом. 2008. № 2, 3, 4; УП. 2008. № 21. С. 35.

¹⁴⁹ Лапин Д. Лукавая экология // Эксперт. 2008. № 25. С. 34; Павлов А. Поборемся за чистую воду // Российская газета. 2008. 1 июля. № 139.

¹⁵⁰ Власова О. Деревья больше не растут до неба // Эксперт. 2009. № 46. С. 80–82.

нальных реформ в США или Китае, адаптации анализа «разницы потенциалов»¹⁵¹. Практику такого подтверждения можно констатировать в работах М. П. Бурова¹⁵², В. Н. Васильева¹⁵³, Б. В. Корнейчук¹⁵⁴ и других.

Учитывая указанные в докладе аспекты, а также воздействие на становление адаптационного механизма рынка труда проблем окружающей среды, вызванные реструктуризацией энергетики и введения ФЗ «Об экологической экспертизе»¹⁵⁵, можно выделить бизнес как финансово-мотивированный элемент внедрения и использования чистых и ресурсосберегающих технологий одним из компонентов¹⁵⁶ развития рынков труда. Это и предлагается в одном из разделов представленной темы исследования во взаимодействии с анализом и представлением экологической оценки¹⁵⁷ рынка труда и опыта такой проблемы рядом регионов. Замечено, что с формированием индустриального цикла все более крупных форм группового расселения изменяется экологическая ситуация. Пространственная дифференциация хозяйственной деятельности обуславливает различия¹⁵⁸ в характере и интенсивности антропогенного воздействия на окружающую среду.

Анализ использования корпоративного управления в широком смысле как механизма контроля позволит защищать национальные, экономические интересы территорий¹⁵⁹, качественную характеристику динамики рабочей силы и оценку будущих темпов экономического развития. Введение современных концепций административного и технологического регламентирования указывает на возможность преодоления «институциональных ловушек» в среде институциональной

¹⁵¹ Вопросы экономики. 2008. № 6. С. 71–82.

¹⁵² Буров М. П. Системы регулирования экономического взаимодействия регионов. М.: Издательско-торговая корпорация «Дашков и К», 2009.

¹⁵³ Васильев В. Н. и др. Рынок труда и рынок образовательных услуг в субъектах РФ. М.: Техносфера, 2006.

¹⁵⁴ Корнейчук Б. В. Рынок труда: Учеб. пособие. М.: Гардарика, 2007.

¹⁵⁵ Новые законы и нормативные акты. Приложение к «Российской газете». 2008. № 29.

¹⁵⁶ Павлов А. Поборемся за чистую воду // Российская газета. 2008. 1 июля. № 139; Базовые ценности президента // Российская газета. 2008. № 143.

¹⁵⁷ Количественная оценка национального человеческого капитала // УП. 2008. № 15. С. 42–55; УП. 2008. № 21. С. 52.

¹⁵⁸ Демографические альтернативы будущего // Эксперт. 2008. № 35. С. 62.

¹⁵⁹ Вопросы экономики. 2008. № 5. С. 43–61.

перестройки на рынке труда¹⁶⁰, регламентирования услуг содействия самозанятости безработных и услуг трудовой миграции¹⁶¹, описание нового экономического инструмента регулирования¹⁶², обеспечение продовольствием¹⁶³.

Специфичность¹⁶⁴ современного управления¹⁶⁵ и бизнеса¹⁶⁶ создает условия (или выбор условий) потребления ресурсов. При этом реализуется алгоритм самосохранения: во-первых, увеличивается потребление ресурсов или доля тех элементов, которые выполняют функцию ассимиляции ресурсов; во-вторых, интенсифицируется процесс ассимиляции ресурсов этими элементами; в-третьих, сокращается доля элементов, не участвующих в процессе ассимиляции; в-четвертых, отсутствие на всех уровнях управления систем менеджмента как систем обеспечения конкурентоспособности объектов управления¹⁶⁷, в-пятых, все больше отмечаются вывод крупных компаний из крупных городов и перевод их в глубинку, что также отражается на региональных рынках труда (Россия, Украина, Казахстан)¹⁶⁸, и проблемы выявления зон дефицита кадров, защиты информации и риска. Использование электронной обратной связи обеспечит быструю адаптацию в условиях постоянно изменяющейся среды¹⁶⁹.

Особенности национальных агломераций показывают важность и приемлемость в формальных административно-территориальных гра-

¹⁶⁰ УП. 2008. № 20. С. 17, 22, 33, 42.

¹⁶¹ Эксперт. 2008. № 34. С. 28.

¹⁶² *Заводов К.* Перспективы и регулирование российского рынка проектных транзакций в рамках Киотского протокола // Вопросы экономики. 2008. № 1. С. 119.

¹⁶³ Эксперт. Специальный выпуск. 2009. № 38. С. 42.

¹⁶⁴ *Имамутдинов И., Костина Г., Медовников Д., Механик А.* Мозги России // Эксперт. 2008. № 11. С. 55.

¹⁶⁵ *Гусаров Ю. В.* Управление: динамика неравновесности. М.: ЗАО «Издательство "Экономика"», 2003.

¹⁶⁶ *Захаров Н. Л.* Бизнес в России. Специфика управления. М.: Вершина, 2006.

¹⁶⁷ *Фатхутдинов Р. А.* Разработка управленческого решения: Учебник для вузов / ЗАО «Бизнес-школа "Интел-Синтез"». М., 1999.

¹⁶⁸ *Грицук М.* Бизнес уходит в глубинку // РГ. 2010. Июнь.

¹⁶⁹ *Гусаров Ю. В.* Указ. соч. С. 28.

ницах и являются одним из эффективных инструментов развития¹⁷⁰. Выбор пути развития позволит потенциально установить адаптационный потенциал рабочей силы в регионах использования¹⁷¹. Например, для Иркутской области выяснилась невозможность и недоступность использования только туристско-рекреационного развития и, соответственно, формирования адаптационного механизма рынка труда при данном типе продвижения к сбалансированному рынку. Как оказалось, это возможно только для северных территорий области¹⁷², в целом же «необходимо провести ревизию регионального хозяйства»¹⁷³ и установить возможности сбалансированного развития рынка труда на основе отмены квот на гастарбайтеров для Сибири и Дальнего Востока¹⁷⁴. Первые итоги современного кризиса вносят свои коррективы в определение адаптационного механизма регионального рынка труда и анализ спуска экономики развития в целом по спирали (в основном в динамике цен естественных монополий и денежной политики)¹⁷⁵, анализ посткризисных аспектов труда¹⁷⁶, представление эволюционной теории циклов¹⁷⁷, анализ проблем технического регулирования на региональных рынках труда¹⁷⁸. Отображение эволюционной динамики рынка заключается в том, чтобы представить окружающую обстановку на рынке и его доходности как «адаптивный ландшафт его наиболь-

¹⁷⁰ *Вострикова Е.* Тройка с плюсом // Российская газета. 2008. № 193; *Константинов С.* Особенности национальной агломерации // Российская газета. 2008. № 191.

¹⁷¹ Новые законы и нормативные акты. Приложение к «Российской газете». 2008. № 28. С. 116; № 31. С. 134.

¹⁷² *Кукол Е.* Богатые и умные // Российская газета. 2008. 7 авг. № 166; *Вострикова Е.* Сор из избы // Российская газета. 2008. 7 авг. № 166; *Ануфриева О.* Групповая стратегия // Российская газета. 8 авг. 2008. № 168.

¹⁷³ Эксперт-Сибирь. Специальный выпуск «Иркутская область». 2008. № 34. С. 10.

¹⁷⁴ *Кукол Е., Дугина И.* Нужные люди в нужном месте // Российская газета. 2008. № 190.

¹⁷⁵ Эксперт. 2009. № 20.

¹⁷⁶ *Соболевская А. А., Попов А. К.* Постиндустриальная революция в сфере труда / ИМЭМО РАН. М., 2009.

¹⁷⁷ *Лапкин В. В.* Вступая в новую эпоху великих потрясений: попытка опережающей теоретической рефлексии / ИМЭМО РАН. М., 2009.

¹⁷⁸ Вопросы экономики. 2009. № 11.

шей эффективности»¹⁷⁹. Опыт новых исследований по региональной экономике констатирует факт соединения территориальных комплексов (конъюгаций), ориентированных на интегративную экономику региона¹⁸⁰.

Одним из направлений можно считать выявление закономерностей изменения территориальной структуры, комплексной оценки территориальных сдвигов на основе модельно-теоретического инструментария, алгоритмов прогноза территориальной структуры, оценки возможностей экономического роста и других фундаментальных проблем пространственного развития. Авторы считают возможным идею возврата квалифицированных специалистов, однако забывают, что для творческого человека остаются значимыми интересная работа, материальные условия, среда, однако здесь возможны проявления, связанные со спецификой многих преобразований.

ГРАФИЧЕСКИЙ АНАЛИЗ СТАТИСТИЧЕСКИХ ДАННЫХ, СВЯЗАННЫХ С УРОВНЕМ ОБРАЗОВАНИЯ

А. М. Бершадский, В. В. Эпп, А. В. Лушников

Пензенский государственный университет, г. Пенза

vitalinae@mail.ru

Современную статистическую науку невозможно представить без применения графиков. Выразительность, доходчивость, лаконичность, универсальность, обозримость графических изображений сделали их незаменимыми в исследовательской работе и в сопоставлении социально-экономических явлений. А если пойти дальше и попробовать классифицировать и идентифицировать графики, соотнести их с предметами, явлениями, ситуациями т. п. объектами, которые характеризуются конечным набором некоторых свойств и признаков, т. е. распознать образы, которые представляют графики, и с их помощью прогнозировать тенденции развития рынка труда.

¹⁷⁹ Якимкин В. Фундаментальный анализ. М.: Изд-во «Омега-Л», 2008.

¹⁸⁰ Экономика региона. 2010. № 1, 2.

Постановка задачи. Рассмотрим задачу анализа и классификации статистических данных Российской Федерации, связанных с уровнем образования (например, занятых в разрезе отраслей экономики, в разрезе регионов и т. д.), с целью улучшения аппарата принятия решений в социально-экономической сфере и выявления закономерностей в образах.

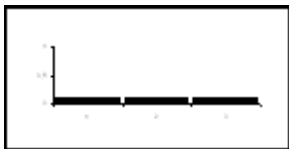






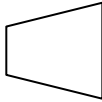




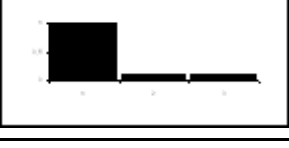
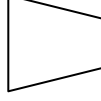

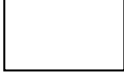
Исходные данные. Имеется 3 входных параметра – численность занятых в экономике страны с высшим профессиональным образованием (ВПО), средним профессиональным образованием (СПО) и начальным профессиональным образованием (НПО) с разбивкой по отраслям.

Решение задачи. Согласно алгебре логики, таблица истинности для трех параметров будет выглядеть следующим образом (табл.), т. е. возможно наличие восьми комбинаций входных параметров. Единица в таблице истинности означает то, что количество людей с определенным уровнем образования преобладает над двумя остальными. Если в строке более одной единицы, то значения этих параметров равны. А если более одного нуля, то значение нулевых параметров намного меньше по сравнению с единичным значением.

Анализ различных статистических данных, связанных с уровнем образования, показал, что из теоретически возможных комбинаций существуют все, кроме первой (все входные параметры равны нулю). Наибольший интерес представляют 2, 3-й и 5-й типы графиков, то есть преобладание численности занятых в экономике людей одного из уровней образования: высшего профессионального, среднего профессионального и начального профессионального образования. Опираясь на данный подход, пятый тип графиков будет представлять наукоемкие отрасли или регионы, характеризующиеся передовым в научно-техническом плане производственным аппаратом; высококвалифицированным кадровым потенциалом исследователей и работников; относительно высокими затратами на научные исследования. Третий тип графиков – отрасли или регионы с преобладанием работников со средним профессиональным образованием. Второй тип графиков – «малонаукоемкие» или обычные отрасли или регионы с преобладанием использования рабочей силы.

Таблица

Таблица истинности исходных данных

Тип графика	ВПО	СПО	НПО	Диаграмма	Условное графическое изображение
1	0	0	0		
2	0	0	1		
3	0	1	0		
4	0	1	1		
5	1	0	0		
6	1	0	1		
7	1	1	0		
8	1	1	1		

Рассмотрим статистические данные, связанные с уровнем образования [1]. На рис. 1 показано распределение численности занятых по видам экономической деятельности по уровню образования в 2006 г., 15 видов деятельности можно сгруппировать в 3 типа графиков, согласно таблице.

К 5-му типу графиков (наукоемкие) относятся:

1. Финансовая деятельность.
2. Операции с недвижимым имуществом, аренда и предоставление услуг.
3. Государственное управление и обеспечение военной безопасности, обязательное социальное обеспечение.
4. Образование.

К 3-му типу (преобладание работников со средним профессиональным образованием) относятся следующие виды экономической деятельности:

1. Добыча полезных ископаемых.
2. Производство электроэнергии, газа и воды.
3. Оптовая и розничная торговля.
4. Транспорт и связь.
5. Здравоохранение и предоставление социальных услуг.

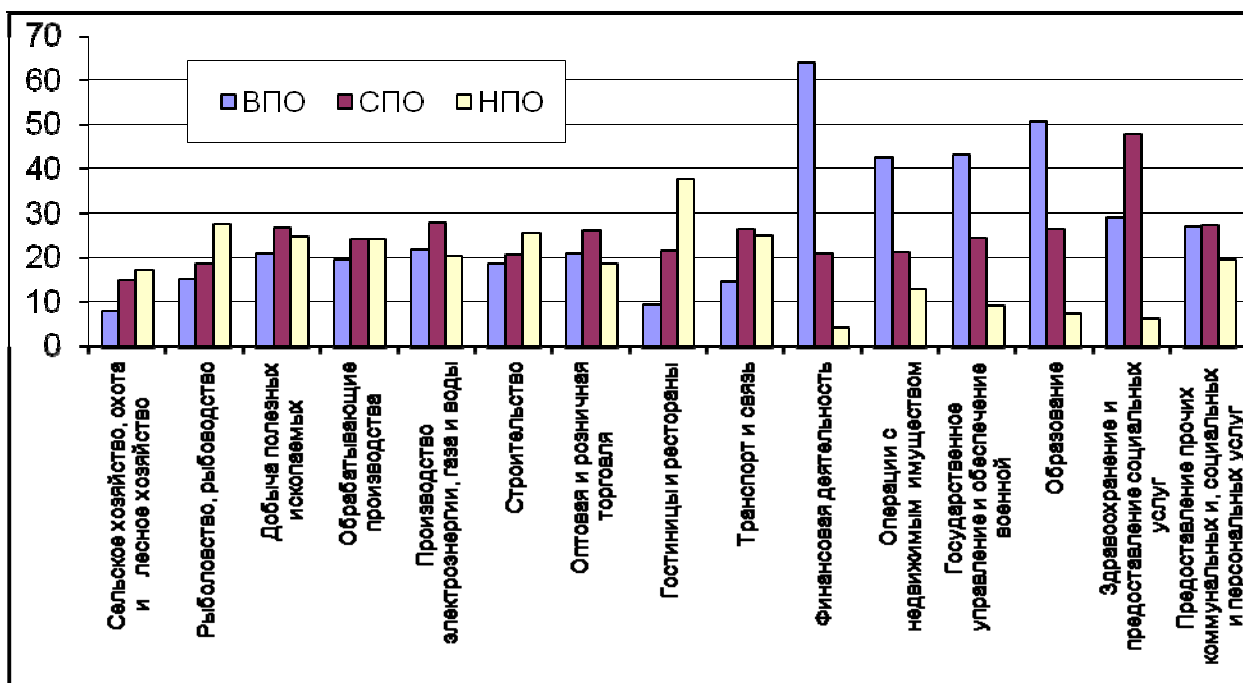


Рис. 1. Распределение численности занятых по видам экономической деятельности по уровню образования в 2006 г.

Ко 2-му типу графиков (малонаукоемкие или обычные) относятся:

1. Сельское хозяйство, охота и лесное хозяйство.
2. Рыболовство, рыбоводство.
3. Строительство.
4. Гостиницы и рестораны.

Хотя наибольший интерес представляют эти три типа графиков, анализ диаграммы показал существование еще 4-го и 7-го типов графиков. На рис. 1 это Обрабатывающие производства (4-й тип) и Предоставление прочих коммунальных, социальных и персональных услуг (7-й тип).

Наиболее наглядно трансформации фигур можно отследить на динамических графиках (по годам), например, на рис. 2: Распределение численности занятых в экономике по уровню образования и на рис. 3 (а, б): Распределение численности занятых в экономике по уровню образования (мужчины и женщины).

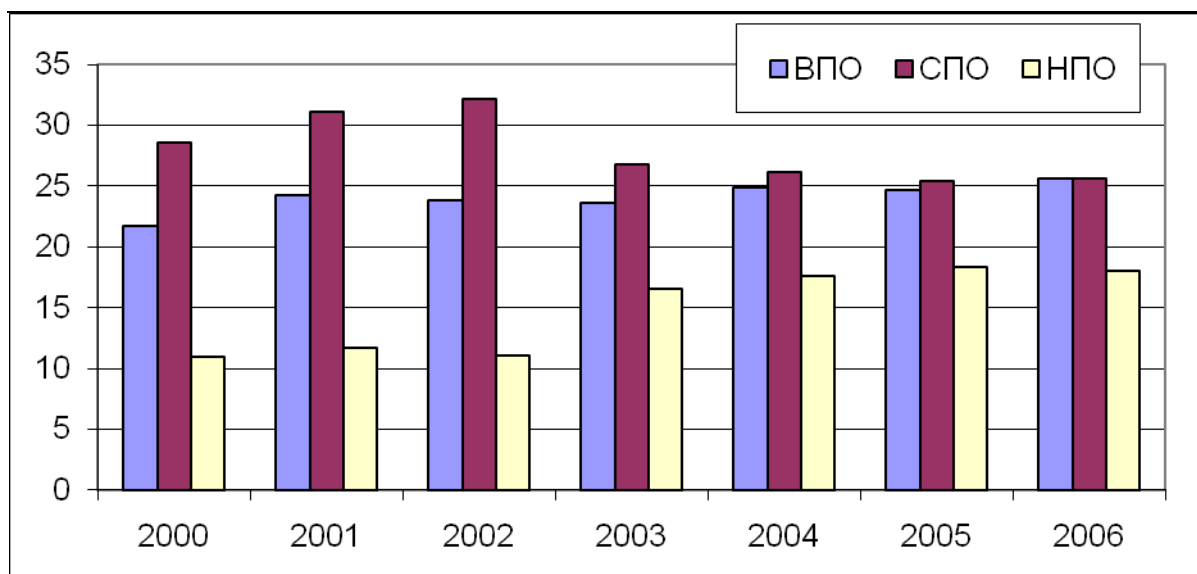


Рис. 2. Распределение численности занятых в экономике по уровню образования

Как видно из рис. 2, равносторонний треугольник плавно перетекает в трапецию, 3-й тип – в 7-й тип. Можно спрогнозировать дальнейшее развитие, будет 6-й тип – перевернутый треугольник, преобладание ВПО и НПО над СПО.

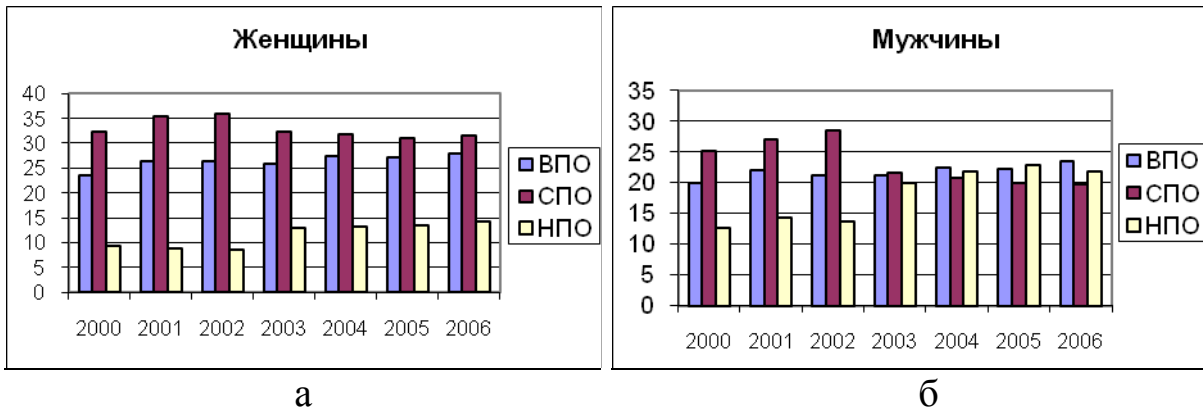
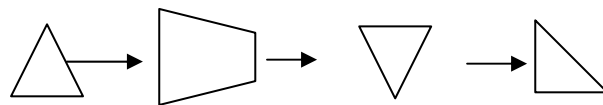


Рис. 3. Распределение численности занятых в экономике по уровню образования (мужчины и женщины)

Дальнейшая дифференциация данных по гендерному признаку показывает, что тенденция у женщин (рис. 3а) происходит намного плавнее и изменение 3-го типа в 7-й еще не закончилось, хотя тенденция очевидна. У мужчин (рис. 3б) прошла эволюция от 3–7–6-го типа и сейчас наметилась тенденция к 5-му типу, преобладанию людей, занятых в экономике с ВПО.

Построение прогнозов на основе анализа графиков и нахождения в них каких-либо закономерностей и фигур не является новым, а успешно и давно применяется в прогнозах фондового рынка (так называемый технический анализ) [2, 3]. Возможности построения прогноза в потребностях специалистов с разным уровнем образования на рынке труда, с помощью выявления закономерностей в графиках и их идентификации и классификации, является новым способом прогноза, новым инструментом в принятии решений в сфере рынка труда. Как показали проведенные в этой статье исследования данных, сейчас очевидна тенденция



3-й тип – 7-й тип – 6-й тип – 5-й тип, т. е. потребность в высококвалифицированном труде будет преобладать над остальными.

Для дальнейшего анализа данных этим способом нужно проводить большую работу с существующими данными, строить графики, классифицировать получившиеся фигуры для выявления новых тенденций и закономерностей.

Список литературы

1. Российский статистический ежегодник. М., 2007.
2. *Элдер А.* Как играть и выигрывать на бирже: Психология. Технический анализ. Контроль над капиталом. 5-е изд. М.: Альпина Бизнес Букс, 2008.
3. *Аппель Дж.* Технический анализ. Эффективные инструменты для активного инвестора / Пер. с англ. СПб.: Питер, 2007.

**ВОСТРЕБОВАННОСТЬ ВЫПУСКНИКОВ ВУЗОВ
НА РЫНКЕ ТРУДА: РОЛЬ УЧРЕЖДЕНИЙ
ВЫСШЕГО ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ**

В. В. Борщ¹, Е. Г. Абрамова²

¹*Московский автомобильно-дорожный государственный технический университет (МАДИ), г. Москва*

²*Директор Центра трудоустройства и практической подготовки «МАДИ-ПРОФИ», г. Москва*

profi@madi.ru

Одними из наиболее проблематичных участников российского рынка труда являются молодые специалисты – выпускники высших профессиональных учреждений. В России насчитывается 1156 вузов [1], а если считать филиалы, то и все 3 тысячи, из которых ежегодно выпускается 1,1 млн. дипломированных специалистов [2]. Несбалансированность объемов и профилей подготовки специалистов с потребностями рынка труда в ряде случаев усугубляет проблемы трудоустройства выпускников образовательных учреждений (особенно коммерческого сектора профессионального образования).

Из 1,7 млн. студентов, поступивших в вузы в 2007 г., лишь 569 тыс. человек (33,5 %) проходят обучение за счет бюджетных средств с преимуществом трудоустройства после окончания обучения. В настоящее время около 834 тыс. человек (37,9 %), окончивших образовательные учреждения, из числа молодежи в возрасте до 29 лет являются безработными [3].

Вышеперечисленные проблемы являются «стандартными» в условиях роста экономики, так как все исследования прошлых лет (начиная

с 2005 г. и заканчивая 2008 г.) показывают одни и те же тенденции в вопросе трудоустройства выпускников вузов. Но с началом финансового кризиса (с осени 2008 г.) ситуация изменилась: некоторые вышеперечисленные проблемы усугубились, появились новые, связанные с трудоустройством молодых специалистов.

Изменившиеся условия социально-экономического, социокультурного и технологического развития г. Москвы и Московской области требуют нового подхода к установлению взаимодействия сфер образования, организаций-работодателей и органов исполнительной власти. Главное содержание такого взаимодействия – подготовка специалистов, способных на высоком профессиональном уровне решать сложные современные задачи в условиях научно-технического прогресса, дифференциации и интеграции производства.

В связи с тем что выпускников вузов в нашей стране с каждым годом все больше, весьма актуальной становится проблема установления взаимодействия между высшими профессиональными учебными заведениями и организациями-работодателями.

В последние годы в г. Москве предприняты определенные усилия по регулированию отношений между образовательными учреждениями и организациями-работодателями. На региональном уровне они законодательно закреплены в совместных постановлениях совета ректоров вузов Москвы и Правительства Москвы «О взаимодействии с московскими государственными вузами федерального подчинения в 1999/2000 (2000/2001, 2001/2002 и 2002/2003) учебном году», рекомендациях совещания проректоров по учебной работе высших учебных заведений РФ, постановлении Президиума совета ректоров вузов Москвы «О создании комиссии по координации деятельности вузов г. Москвы в области профессиональной ориентации и трудоустройства студентов и выпускников», постановлениях правительства Москвы и других документах.

В «Концепции модернизации российского образования на период до 2010 г.» одним из условий повышения качества профессионального образования выдвинуто «создание эффективной системы содействия трудоустройству выпускников, включая развитие целевой контрактной подготовки, формирование у всех выпускников вузов... готовности к самоопределению в вопросах подбора работы...».

Для содействия занятости выпускников учебных заведений высшего профессионального образования Министерство образования и

науки РФ совместно с Федеральным агентством по образованию проводит работу по созданию центров содействия занятости для указанной категории граждан. В настоящее время в 342 вузах, подведомственных Рособразованию, создано 336 центров, из них 77 региональных.

Основными задачи служб трудоустройства являются:

- помощь выпускникам в трудоустройстве;
- трудоустройство студентов как на постоянную работу, так и на временную во время каникул;
- организация взаимодействия вуза с предприятиями-работодателями;
- оказание консультационной (правовой и психологической) помощи выпускникам и студентам во время поиска ими работы;
- постоянное информирование студентов вуза о вакансиях.

Анализ московского опыта показывает, что организация трудоустройства выпускников определяется только самим учебным заведением и, как показывает практика, формы и методы ее организации различны. Однако, как нам кажется, в период, когда фундаментально изменились почти все направления человеческой деятельности, экономические и производственные отношения, не следует ограничиваться построением очередной формализованной организационной структуры. Служба (центр, отдел) трудоустройства выпускников должна быть той соломинкой, за которую можно ухватиться выпускнику и начать свое карьерное продвижение.

Для того чтобы продуктивно организовать работу в службе (центре, отделе), сотрудникам необходимо понимать, как происходит процесс трудоустройства выпускников вуза. С целью получения объективной и достоверной информации о трудоустройстве выпускников вузов на момент завершения обучения в Московском автомобильно-дорожном государственном техническом университете (МАДИ) в 2010 г. была разработана и реализована информационно-аналитическая система «PROвуз» (далее – PROвуз).

PROвуз позволяет получать информацию об эффективности трудоустройства выпускников вуза, на основе которой можно анализировать характеристики процесса трудоустройства как одной, так и группы специальностей. В основе системы «PROвуз» лежит исследование, целью которого является анализ результатов трудоустройства выпуск-

ников вузов и выявление факторов, оказывающих ключевое влияние на эффективность трудоустройства.

PROвуз включает:

- методику сбора первичной информации, в т. ч. анкетный материал;
- информационно-аналитический комплекс, позволяющий обрабатывать результаты исследования;
- методику интерпретации результатов исследования.

Сбор первичной информации о результатах трудоустройства выпускников вуза осуществляется на основе их опроса на момент завершения обучения в университете (институте), который проводится методом сплошного (опрос всех представителей выборки) очного (в присутствии исследователя-анкетера) анкетирования. Данные, полученные в ходе опроса, вносятся в программу «PROвуз», что значительно сокращает время их обработки. Система строит отчет, включающий информационно-аналитические таблицы, содержащие статистическую информацию по всему выпуску, диаграммы, гистограммы и графики для наглядного представления полученной информации, а также рассчитанные информационно-аналитические показатели, отражающие основные характеристики трудоустройства выпускников вуза.

PROвуз позволяет получать информацию, отражающую не только основные характеристики трудоустройства, но учитывать факторы, оказывающие на них влияние (табл.).

Таблица

Характеристики трудоустройства и факторы, оказывающие на них влияние

Характеристика (информационно-аналитический показатель)	Факторы
Уровень востребованности (УВ), %	Опыт работы Успеваемость
Уровень профессиональной востребованности (УПВ), %	Опыт работы Успеваемость
Уровень заработной платы (УЗП), руб.	Опыт работы Успеваемость Способ трудоустройства
Уровень профессиональной самоидентификации (УПС), %	Опыт работы Успеваемость Способ трудоустройства

Окончание табл.

Уровень ожидаемого дохода работающего (УДР), руб.	Опыт работы Успеваемость Способ трудоустройства
Уровень ожидаемого дохода соискателя (УДС), руб.	Успеваемость Способ трудоустройства
Уровень карьерного сопровождения (УКС), %	Способ трудоустройства
Эффективность карьерного сопровождения (ЭКС), руб.	Способ трудоустройства

ПРОвуз позволяет не только провести комплексный анализ процесса трудоустройства выпускников, но и оценить степень участия вуза в трудоустройстве выпускников с помощью анализа показателей УКС и ЭКС.

Организация взаимодействия с работодателями оценивается при помощи информационно-аналитических показателей УКС, ЭКС, УЗП а также результатов графической интерпретации.

Чем больше значение УКС (максимально 100 %), тем выше число специальных мероприятий, организуемых вузом совместно с заинтересованными работодателями с целью повышения уровня востребованности выпускников вуза на рынке труда. Большие значения УКС указывают на то, что:

- значительное число преподавателей включены в работу по трудоустройству выпускников;
- на регулярной основе и высоком качественном уровне проводятся информационно-коммуникативные мероприятия по подбору персонала (ярмарки вакансий, презентации компаний и т. д.);
- значительная доля выпускников получают образование на условиях целевой контрактной подготовки (по договорам с предприятиями);
- организована деятельность студенческих строительных отрядов;
- организовано информирование студентов о вакансиях через СМИ вуза.

Эффективность комплекса специальных мероприятий, организуемых вузом совместно с заинтересованными работодателями с целью повышения уровня востребованности выпускников вуза на рынке тру-

да, оценивается величиной $\frac{ЭКС}{УЗП} \times 100 \%$.

При $85 \% \leq \frac{ЭКС}{УЗП} \times 100 \%$ – эффективность высокая. Вуз в на-

правлении трудоустройства выпускников сотрудничает с современными, конкурентоспособными предприятиями, активными участниками рынка, предоставляющими выпускникам достойный уровень оплаты труда.

При $\frac{ЭКС}{УЗП} \times 100 \% < 85 \%$ – эффективность взаимодействия вуза с

работодателями низка (даже при больших значениях УКС), т. к. уровень оплаты труда на данных предприятиях существенно ниже среднерыночного.

Разработанная Центром трудоустройства и практической подготовки «МАДИ-ПРОФИ» информационно-аналитическая система была применена для анализа процесса трудоустройства выпускников Московского автомобильно-дорожного государственного технического университета и показала свою эффективность. Использование системы «PROвуз» при анализе процесса трудоустройства выпускников обеспечивает:

- максимальную достоверность за счет опроса всех выпускников вуза и контроля заполнения анкет;
- многофакторный анализ процесса трудоустройства (получаемая при исследовании информация отражает не только результаты трудоустройства, но и факторы, оказывающие на него влияние);
- систематизация информации за счет представления результатов исследования в виде таблиц, диаграмм и графиков, а также карты показателей;
- возможность проводить анализ трудоустройства по различным выборкам (по вузу в целом; по факультетам (институтам); по специальностям или группам специальностей; по укрупненным группам специальностей; по уровням подготовки).

Результаты анализа трудоустройства можно использовать для формирования прогнозных данных о распределении выпускников по каналам занятости в соответствии с требованиями Министерства образования и науки РФ; предварительной оценки (самообследования) состояния работы вуза в направлении содействия трудоустройству выпускников на этапе прохождения государственной аккредитации и лицензирования; внутривузовского мониторинга качества образователь-

ного процесса; информирования потребителей образовательных услуг, общества о востребованности выпускников вузов на рынке труда и др.

Список литературы

1. Образование в мире. – Режим доступа: <http://htfi.org/?p=274>
2. <http://mamarama.ru/viewby/user/id/7121>
3. Распоряжение Правительства РФ от 29.12.2001 г. № 1756-р «Концепция модернизации российского образования на период до 2010 г.».
4. Распоряжение Правительства РФ от 17.11.2008 г. № 1662-р «Концепция долгосрочного социально-экономического развития Российской Федерации на период до 2020 г.».

ОРГАНИЗАЦИЯ ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО ОБУЧЕНИЯ БЕЗРАБОТНЫХ ГРАЖДАН (НА ПРИМЕРЕ РЕСПУБЛИКИ БАШКОРТОСТАН)

А. М. Гарейшина

*Управление государственной службы занятости населения
по Республике Башкортостан, г. Уфа*

a.gareishina@bashzan.ru

Развитие современного рынка труда и управления сферой занятости населения в России и ее регионах характеризует ряд противоречивых тенденций, среди которых можно выделить: во-первых, снижение численности занятых в экономике и рост теневой и вторичной занятости; во-вторых, снижение показателя массовой безработицы и высокие показатели скрытой и частичной безработицы; в-третьих, структурное несоответствие имеющегося профессионального образования безработных и профессий, востребованных на современном рынке труда. Ситуация на рынке труда обуславливает постановку вопроса о повышении качества трудовых ресурсов. Работодателей на современном этапе развития страны интересует не просто работник, ему нужен хорошо подготовленный, высококвалифицированный специалист. Сегодня все чаще можно констатировать несоответствие между потребностями населения в трудоустройстве и предложением рабочих мест со

стороны работодателей, реализуемых Государственной службой занятости населения. Зафиксированное противоречие касается профессионального состава, запросов и притязаний работников и характера предлагаемой работы.

Несмотря на то что часть населения оказывается способной в силу собственных ресурсов и активности адаптироваться к изменившейся ситуации, однако немало и таких, кто не может обойтись без посторонней помощи, защиты и поддержки государства. Эту функцию поддержки и помощи в трудоустройстве выполняет государственная служба занятости населения, которая в этом случае способна реально помочь безработным приобрести профессии и навыки, востребованные современным обществом и уровнем развития производства. В данном случае имеется в виду то, что в системе мер социальной защиты населения от безработицы важное место занимает установленное государством право на бесплатную профессиональную подготовку, повышение квалификации и переподготовку безработных граждан по направлению органов занятости населения.

Профессиональная подготовка, переподготовка и повышение квалификации безработных граждан и незанятого населения являются важнейшим фактором активной политики занятости населения и направлены на развитие трудовых ресурсов, обеспечение продуктивной, свободно избранной занятости граждан, усиление их социальной защищенности посредством повышения роста профессионального мастерства, профессиональной мобильности и конкурентоспособности на рынке труда. Это обеспечивается действующей и постоянно развивающейся системой профессионального обучения безработных граждан и незанятого населения.

Профессиональное обучение безработных граждан и незанятого населения проводится по профессиям, специальностям, пользующимся спросом на рынке труда, и повышает возможности безработных граждан и незанятого населения в поиске оплачиваемой работы. Профессиональное обучение проводится также по профессиям, специальностям под конкретные рабочие места, предоставляемые работодателями в соответствии с заключаемыми с ними территориальными органами службы занятости договорами.

Профессиональное обучение безработных граждан и незанятого населения включает следующие виды обучения:

– профессиональную подготовку с целью ускоренного приобретения обучающимися навыков, необходимых для выполнения определенной работы, группы работ;

– переподготовку рабочих для приобретения ими новых профессий для работы (доходного занятия) по этим профессиям;

– обучение рабочих, имеющих профессии, вторым профессиям для расширения их профессионального профиля и получения возможностей для работы (доходного занятия) по совмещаемым профессиям;

– повышение квалификации рабочих с целью обновления знаний, умений и навыков, роста профессионального мастерства и повышения конкурентоспособности по имеющимся у них профессиям, а также изучения новой техники, технологии и других вопросов по профилю профессиональной деятельности;

– профессиональную переподготовку специалистов для получения дополнительных знаний, умений и навыков по образовательным программам, предусматривающим изучение отдельных дисциплин, разделов науки, техники и технологии, необходимых для выполнения нового вида профессиональной деятельности, а также получение новой квалификации в рамках имеющегося направления подготовки (специальности);

– повышение квалификации специалистов с целью обновления теоретических и практических знаний в связи с повышением требований к уровню квалификации и необходимостью освоения новых способов решения профессиональных задач;

– стажировку (производственную практику) специалистов для формирования и закрепления на практике теоретических знаний, умений и навыков, приобретения профессиональных и организаторских качеств для выполнения профессиональных обязанностей.

В Республике Башкортостан организация профессионального обучения безработных граждан осуществляется в рамках ведомственной целевой программы «Содействие занятости населения Республики Башкортостан» на 2010–2012 гг. с учетом мероприятий федеральных, республиканских программ и концепций, направленных на решение приоритетных задач социально-экономического развития республики, а также национальных проектов «Развитие агропромышленного комплекса», «Доступное и комфортное жилье – гражданам России», «Здоровье», «Образование».

В текущем году более 190 образовательных учреждений республики независимо от организационно-правовой формы, имеющие лицензию на право ведения образовательной деятельности, осуществляют обучение безработных граждан по дневной, сменной форме обучения индивидуально или группами.

Центрами занятости населения районов и городов Республики Башкортостан осуществляется отбор образовательных учреждений, организаций для профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации безработных граждан в соответствии с Федеральным законом Российской Федерации «О размещении заказов на поставку товаров, выполнение работ, оказание услуг для государственных и муниципальных нужд».

При выборе образовательных учреждений наряду со стоимостью и сроками обучения дополнительными критериями отбора являются:

- наличие современной информационно-образовательной среды (образовательные видеокommunikации, образовательные порталы),
- соответствие программ требованиям рынка труда, работодателей, востребованным профилям подготовки кадров для инвестиционной экономики, а также применение эффективных технологий, основанных на модульно-компетентностном подходе,
- наличие бизнес-инкубаторов, технопарков.

Для решения конкретных задач по развитию экономической и социальной инфраструктуры районов и городов республики практикуется подготовка кадров как под гарантированное трудоустройство по заявкам 370 работодателей, так и по профессиям (специальностям), пользующимся спросом на рынке труда республики.

Специалисты центров занятости населения постоянно осуществляют контроль за качеством и эффективностью профессионального обучения безработных граждан в образовательных учреждениях:

- принимают участие в работе квалификационных комиссий;
- проводят выборочное анкетирование с целью совершенствования организации учебного процесса.

Только за первое полугодие 2010 г. органами службы занятости населения осуществлено 330 проверок в образовательных учреждениях, оказывающих услуги по профессиональному обучению безработных граждан.

По результатам I полугодия 2010 г. количество безработных граждан, получивших государственную услугу по профессиональной под-

готовке, переподготовке и повышению квалификации, составило в целом по республике 9174 человека (10,6 % от общей численности безработных граждан), что значительно выше аналогичных периодов прошлых лет: 2009 г. – 6486 человек (7,4 %), 2008 г. – 3515 человек (6,5 %).

В рамках реализации национальных проектов «Развитие агропромышленного комплекса», «Доступное и комфортное жилье – гражданам России», «Здоровье», «Образование» направлено на обучение рабочим профессиям и специальностям 2579 безработных граждан, или 28 % от общей численности безработных граждан, направленных на обучение.

В целях занятия индивидуально-трудовой и предпринимательской деятельностью в I полугодии текущего года направлено на обучение 588 безработных граждан по таким профессиям и видам деятельности, как менеджер, менеджер малого бизнеса, предприниматель. В 2009 г. было направлено 402 человека, а в 2008 г. – 197 человек.

Если рассмотреть структуру направленных на профессиональное обучение, то получается, что 21 % составили граждане, впервые ищущие работу (ранее не работавшие), более 44 % – женщины; 62,8 % – молодежь в возрасте 16–29 лет; 1,4 % – инвалиды; 3,1 % – граждане, уволенные с военной службы; 39 % – жители, проживающие в сельской местности.

Из безработных граждан, направленных в текущем году на профессиональное обучение (9174 человека), завершили – 8370 человек, из них 4125 человек трудоустроились. Среди тех, кто завершил профессиональное обучение, получили профессиональную подготовку 21,0 %, переподготовку – 65,2 %, повысили квалификацию – 13,8 %. Численность граждан, закончивших обучение и признанных безработными повторно, составила 34 человека, или 0,4 % от общего количества граждан, закончивших профессиональное обучение.

Подготовка, переподготовка и повышение квалификации безработных граждан в I полугодии 2010 г. проводились более чем по 250 профессиям и специальностям (видам деятельности). Наибольшее количество безработных граждан было подготовлено по следующим профессиям (специальностям): водитель автомобиля – 17,8 % от числа обученных граждан, электрогазосварщик – 7,1 %, парикмахер – 6,4 %, повар – 5,4 %, электромонтер – 4,3 %, бухгалтер – 3,9 %, оператор

электронно-вычислительных машин – 3,8 %, продавец – 3,3 %, оператор котельной – 2,7 %.

Наибольшее число вакантных рабочих мест приходится на следующие профессии: продавец, водитель автомобиля, каменщик, повар, охранник, плотник, электрогазосварщик, бетонщик, штукатур, маляр, официант. Среди специалистов повышенным спросом пользуются профессии: менеджер, агент страховой, промоутер, представитель торговый.

Среди прошедших обучение безработных граждан основную долю составили профессии транспортной сферы – 18,8 % (машинист бульдозера, машинист экскаватора, водитель автомобиля, водитель погрузчика, специалист по диагностике и ремонту электронных систем впрыска ДВС); профессии общественного питания и торговли – 9,2 %; профессии бытового обслуживания населения – 9,1 % (парикмахер, маникюрша, мастер по обслуживанию и ремонту ПЭВМ и др.). Обучение по профессиям строительных, монтажных и ремонтно-строительных работ составили 8,2 % (каменщик, маляр-штукатур, мастер отделочных работ, стропальщик, облицовщик-плиточник и др.); профессии финансовой сферы – 7,0 %; профессии рабочих для всех отраслей народного хозяйства – 28,7 %.

Анализ количества заявленных вакансий в разрезе наиболее востребованных профессий (специальностей), требующих профессиональной подготовки, и количества обученных по этим специальностям безработных граждан показывает, что, направление безработных граждан на профессиональное обучение осуществляется с учетом потребности рынка, но дисбаланс между спросом и предложением все еще продолжает существовать.

Средний период профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации безработных граждан на протяжении трех последних лет составляет 2,5 месяца. В среднем затраты на профессиональное обучение одного безработного составляют в текущем году 8,2 тыс. руб. (за соответствующий период 2009 г. – 6,8 тыс. руб., 2008 г. – 5,1 тыс. руб.).

Основным критерием оценки эффективности профессионального обучения безработных граждан является показатель трудоустройства по завершении обучения и их закрепляемости на рабочих местах, который составил по республике за I полугодие 2010 г. около 50 %.

На профессиональную подготовку, переподготовку и повышение квалификации в 2010 г. направлена 4041 безработная женщина, в том числе 1223 безработных женщин, которые имеют малолетних детей, из них 340 человек – женщины, имеющие детей в возрасте до трех лет. Обучение женщин осуществлялось по профессиям, специальностям, пользующимся спросом на рынке труда: продавец, повар-кондитер, штукатур-маляр, парикмахер, инспектор по кадрам, секретарь-референт, менеджер, пользователь ПЭВМ и другие. От общей численности направленных на профессиональное обучение безработных женщин около 10 % направлены на обучение для последующей работы в сфере предпринимательской деятельности.

Положительный опыт по организации профессионального обучения женщин, имеющих малолетних детей, накоплен Государственным автономным образовательным учреждением дополнительного профессионального образования Республики Башкортостан «Учебный центр Государственной службы занятости населения». Для данной категории граждан предлагается приемлемый режим обучения, проводятся индивидуальные занятия, разработан гибкий график посещения занятий. В 2010 г. на базе данного центра прошли обучение 118 безработных женщин, имеющих детей в возрасте до трех лет, по профессиям, специальностям, востребованным на рынке труда: продавец, портной, парикмахер, маникюрша, повар-кондитер, педикюрша и другим. Организовано выездное профессиональное обучение в 19 районах и городах республики с целью обучения более 700 безработных граждан по профессиям (специальностям): мастер отделочных работ, маляр-штукатур, каменщик, электрогазосварщик, пчеловод, продавец, повар-пекарь-кондитер, менеджер малого бизнеса и другим.

В рамках республиканской программы «Социальная поддержка инвалидов Республики Башкортостан на 2007–2010 гг.» на профессиональную подготовку, переподготовку и повышение квалификации было направлено 128 инвалидов (в I полугодии 2009 г. – 89 человек, 2008 г. – 98 человек), в том числе 10 инвалидов – участников боевых действий, получивших военные травмы.

Более 68 % инвалидов, завершивших профессиональное обучение, осваивали рабочие профессии. Центрами занятости населения осуществляются меры по вовлечению инвалидов в сферу предпринимательства. В перечень профессий под самозанятость включены: мастер по ремонту и обслуживанию ПЭВМ, менеджер малого бизнеса, закрой-

щица, маникюрша, парикмахер, портной и другие. Для последующей работы в сфере предпринимательской деятельности прошли обучение 9 инвалидов, а для занятия народными промыслами и ремеслами – 1 безработный инвалид. Из безработных инвалидов, завершивших профессиональное обучение, более 40 % трудоустроились, нашли доходное занятие.

Из числа безработной молодежи в возрасте 16–29 лет на профессиональное обучение было направлено 5760 безработных граждан. В числе направленных на обучение 465 выпускников учреждений профессионального образования, в том числе 153 человека – начального, 203 человека – среднего и 109 человек – высшего профессионального образования. Обучение осуществлялось по профессиям, специальностям, востребованным на рынке труда (водитель автомобиля, электрогазосварщик, парикмахер, электромонтер по ремонту и обслуживанию электрооборудования, оператор ЭВМ, бухгалтер, пользователь ПЭВМ и другие).

Работа органов службы занятости по профессиональному обучению безработных граждан направлена на урегулирование имеющегося дисбаланса спроса и предложения рабочей силы на рынке труда, на повышение трудовой мобильности граждан. Для достижения сбалансированности профессионально-квалификационной структуры спроса и предложения рабочей силы на региональном рынке труда совместно с Министерством образования Республики Башкортостан определяются объемы и профили подготовки рабочих и специалистов в учреждениях начального профессионального образования в соответствии с требованиями рынка труда и прогнозами структурных изменений в отраслях экономики республики.

В Республике Башкортостан для повышения эффективности профессионального обучения безработных граждан активно внедряются современные программы, методики, средства и технологии. Широко применяются блочно-модульные формы обучения. Образовательные учреждения, осуществляющие переподготовку безработных граждан, уделяют особое внимание мотивационной стороне учебного процесса, правильной организации педагогического взаимодействия между преподавателями и обучающимися. Традиционные методы сочетаются с активными формами обучения (семинары, деловые и ролевые игры, тренинги, анализ конкретных ситуаций).

В учебном процессе используются современные инновационные технологии: аудио- и видеосопровождение учебного процесса; наглядность – с использованием эпизодов, мультимедиапроекторов; применение авторизированных обучающих систем. В процессе обучения используются эффективные формы работы, формирующие новые компетенции, необходимые для существенного повышения производительности труда работника.

Необходимое условие успешного обучения безработных граждан – внедрение образовательными учреждениями компьютерной техники, коммуникаций. Использование локальных и глобальных компьютерных сетей, применение учебных материалов на электронных носителях позволяют получить знания в более короткие сроки, осуществлять контроль за работой обучающихся и определять качество знаний и навыков. Все более активно внедряется рейтинговая система контроля успеваемости.

**УПРАВЛЕНИЕ ЗАНЯТОСТЬЮ МОЛОДЕЖИ В РЕГИОНЕ:
ОПЫТ БЕЛГОРОДСКОГО ГОСУДАРСТВЕННОГО
ТЕХНОЛОГИЧЕСКОГО УНИВЕРСИТЕТА
им. В. Г. ШУХОВА**

С. Н. Глаголев, В. С. Севостьянов, Н. Н. Реутов

*ГОУ ВПО «Белгородский государственный технологический университет
им. В. Г. Шухова», г. Белгород*

rector@intbel.ru, pats@intbel.ru, ka-prof-tech@rambler.ru

В новых социально-экономических условиях перед высшей школой, наряду с организацией полноценного набора абитуриентов, профориентационной работой с ними, обеспечением высокого уровня профессиональной подготовки студентов с использованием целого комплекса образовательных технологий, стоит не менее важная задача – профессиональная адаптация и трудоустройство выпускников. Получение престижной и хорошо оплачиваемой работы после окончания вуза, возможностей для самореализации и карьерного роста стало фактором, определяющим рейтинг вуза среди абитуриентов и, в конечном счете, его экономическое благополучие. Поэтому для каждого вуза

большое значение приобретает работа по повышению конкурентоспособности своих выпускников на рынке труда.

На современном рынке труда по-настоящему конкурентоспособным будет работник, который не только хорошо знает технические особенности своей профессии, но и общителен, умеет работать в стрессовой ситуации, выполнять поставленные задачи с учетом четко установленных временных рамок, управлять персоналом, представить продукт своего труда клиентам, широкой публике и т. д. Поэтому традиционный подход к высшему образованию, ориентированный на решение одной задачи – обучить молодого человека определенной специальности.

В настоящее время отмечается значительная диспропорция между рынком труда и структурой образования: 40 % трудоспособного населения России – молодежь и 40 % ее – безработные, треть молодых специалистов работает не по специальности. Количественное и качественное состояние трудового потенциала, объемы и структура подготовки кадров неадекватны состоянию экономики [1]. Согласно данным ВЦИОМ, в 2009 г. каждый второй россиянин (50 %) уверен: найти работу выпускнику вуза удастся лишь с большим трудом. Еще четверть наших сограждан (24 %) полагают, что трудоустроиться человеку, только что получившему диплом о высшем образовании, практически невозможно; 12 % считают, что работу найти можно, приложив небольшие усилия. Лишь 2 % убеждены, что выпускник вуза легко может трудоустроиться; 13 % затруднились ответить [3].

Проблема адаптации и трудоустройства молодых выпускников многогранна и позволяет усомниться в эффективности институтов образования, семьи, занятости, профессии. Молодежь не готова конкурировать и быть субъектом на рынке труда, что возможно, если адаптивность образования способствует формированию рыночного субъекта, оптимистично настроенного, способного к конструктивному действию. Положение молодежи на рынке труда обусловлено уровнем адаптационной деятельности образовательных учреждений города, региона, которые в контексте обучения и воспитания конструируют квалификационный уровень выпускников, их ценностные ориентации, модель поведения на рынке труда. Решение проблем адаптации и трудоустройства выпускников вузов ставится в ряд основных ориентиров, определяющих направление развития высшего профессионального образования.

Относительно эффективным инструментом решения проблемы занятости молодежи оказывается в современной России организация центров содействия занятости населения при вузах, которые оказывают помощь выпускникам высшей школы в трудоустройстве. Центры содействия трудоустройству выпускников вузов являются своего рода связующим звеном между рынком образовательных услуг и рынком труда. По мнению Е. Н. Петуховой, роль центров можно сравнить с ролью службы маркетинга в крупной корпорации, производящей потребительские товары, поскольку основным «продуктом» вуза являются выпускники [2].

В Белгородском государственном технологическом университете им. В. Г. Шухова (БГТУ им. В. Г. Шухова) в настоящее время в условиях повышенного внимания государства и общества к проблемам учащейся молодежи в сложившейся экономической ситуации реализуется ряд направлений по содействию занятости студенческой молодежи, созданию эффективной системы трудоустройства выпускников. Для обеспечения тесной взаимосвязи рынка образовательных услуг и рынка труда в соответствии с рекомендациями Министерства образования и науки РФ, а также с учетом реальных социально-экономических условий в регионе в университете в 2000 г. была создана лаборатория профессиональной адаптации и трудоустройства специалистов, а в 2003 г. – научно-методический центр профессиональной адаптации и трудоустройства специалистов, который получил статус регионального в 2005 г. (РНМЦ ПАТС).

РНМЦ ПАТС призван способствовать процессу адаптации выпускников университета к современным социально-экономическим условиям и повышению их конкурентоспособности на рынке труда, а также принимать другие меры по содействию их реальному трудоустройству в тесном взаимодействии с внешними контрагентами различного уровня (Координационно-аналитическим центром содействия трудоустройству выпускников учреждений профессионального образования, Управлением по труду и занятости населения Белгородской области, Управлением образования и науки и социальной политики Белгородской области, СМИ и др.) и подразделениями БГТУ им. В. Г. Шухова.

РНМЦ ПАТС регулярно информирует студентов через региональные и университетские средства массовой информации о ситуации на рынке труда, процессах, происходящих в сфере занятости, о спросе и

предложении на рабочую силу, о возможностях профессионального обучения.

Сведения о спросе рабочей силы на рынке труда РНМЦ ПАТС получает непосредственно от работодателей, из специализированных СМИ, профильных сайтов Интернета, от Управления по труду и занятости населения Белгородской области и его территориальных подразделений.

В РНМЦ ПАТС созданы и регулярно обновляются базы данных:

- профильных предприятий, с которыми осуществляется взаимодействие;
- вакансий предприятий и организаций Белгородской области и других регионов России;
- резюме соискателей рабочих мест (студентов, выпускников и специалистов с опытом работы);
- наиболее конкурентоспособных студентов и выпускников с развитыми организаторскими и лидерскими качествами (на основе результатов профессионально-личностного тестирования, анализа успеваемости и др.).

Систематически осуществляется информационная поддержка студенческой молодежи по вопросам занятости и трудоустройства с использованием Интернет-ресурсов:

– на сайте БГТУ им. В. Г. Шухова на страницах РНМЦ ПАТС и кадрового агентства «ПРОФЕССИОНАЛ-ТЕХНОЛОГ» регулярно размещаются информация о состоянии рынка труда, презентациях компаний на базе университета, вакансиях, предоставленных работодателями, Управлением по труду и занятости населения Белгородской области и кадровыми агентствами г. Белгорода, методические рекомендации по эффективному трудоустройству для студентов и выпускников;

– на базе РНМЦ ПАТС функционирует автоматизированная информационная система содействия трудоустройству выпускников (АИСТ) (<http://aist.bstu.ru/>), основной целью которой является обеспечение информационной поддержки выпускников профессионального образования о наличии вакансий на рынке труда всех субъектов РФ и содействие мобильности выпускников учреждений профессионального образования на рынке труда;

– создан специализированный сайт кадрового агентства «ПРОФЕССИОНАЛ-ТЕХНОЛОГ», ориентированный на информационное, учебно-методическое и организационное обеспечение содействия занятости и трудоустройства молодых специалистов и безработных.

Информация о вакансиях, методические рекомендации по трудоустройству предоставляются старшекурсникам и выпускникам также через информационные стенды, университетскую газету «Технолог», личное обращение студентов в РНМЦ ПАТС, на выпускающие кафедры и через другие информационные каналы. В университетской газете «Технолог» наряду с публикациями о состоянии общероссийского и регионального рынка труда и проблемах трудоустройства ведутся регулярные рубрики «Выпускнику на заметку», «Советы психолога».

Специалисты РНМЦ ПАТС БГТУ им. В. Г. Шухова содействуют в решении проблем профориентации и самоопределения и адаптации абитуриентов, студентов и выпускников, оказывают им психологическую поддержку, проводят личностное и профессионально-ориентированное тестирование, используя различные психодиагностические методики. На базе РНМЦ ПАТС с целью определения профессиональной направленности, формирования профильных классов, выбора средних специальных и/или высших учебных заведений, факультетов (специальностей) вуза проводится тестирование школьников 9–11-х классов и абитуриентов с использованием комплекса «Профориентатор», разработанного центром тестирования и развития «Гуманитарные технологии» МГУ им. М. В. Ломоносова. Кроме этого, используется ряд дополнительных профориентационных психодиагностических методик, в том числе разработанных психологами РНМЦ ПАТС. Кроме этого, психологами РНМЦ ПАТС на основе созданных электронных психодиагностических методик проводится профессионально-личностное тестирование студентов, которое позволяет получить их индивидуальный психологический портрет, выявить слабые и сильные стороны психотипа личности, по возможности корректировать их и учитывать в профессиональном становлении личности. На основе результатов профессионально-личностного тестирования студентов создается электронный банк наиболее конкурентоспособных специалистов. Профессионально-личностное тестирование проводится также по заявкам предприятий-работодателей для соискателей рабочих мест и персонала предприятий.

РНМЦ ПАТС проводит консультационную и мотивационную работу, направленную на повышение готовности выпускников к самостоятельному трудоустройству, усиление их миграционной активности и профессиональной мобильности. Самостоятельный поиск работы становится хорошей традицией в вузе. Большое количество выпускников трудоустраивается самостоятельно. Подготовка студентов к самостоятельному поиску работы позволяет им более эффективно адаптироваться на рынке труда и чувствовать его конъюнктуру. Основная задача сотрудников РНМЦ ПАТС в этом вопросе – обеспечение молодого специалиста необходимой информацией, которая позволит добиваться самостоятельно поставленной цели, обучения технологиям поиска работы и грамотному позиционированию себя на рынке труда.

Совместно с кафедрой социологии организованы циклы занятий «Проблемы профессиональной адаптации» по формированию у студентов-выпускников знаний и навыков поведения на рынке труда (составление резюме, технологии поиска работы, прохождение собеседования и др.), что является весьма актуальным в современных условиях рыночной экономики и конкуренции. В процессе изучения данного курса студенты получают возможность ознакомиться с ситуацией на рынке труда, требованиями работодателей к профессионально-деловой, социально-психологической и ценностно-нравственной подготовке молодого специалиста, организацией работы по содействию в трудоустройстве, основными способами поиска работы, технологией профессиональной адаптации. Включение его в учебный процесс позволяет более эффективно формировать навыки уверенного и грамотного поведения выпускников при поиске работы и успешно создавать положительный имидж в ходе общения с работодателями и представителями кадровых служб. Эти знания должны также помочь на первых стадиях профессионального становления молодых специалистов. Данными мотивационными занятиями в 2009/10 учебном году были охвачены все студенты 5-х курсов БГТУ им. В. Г. Шухова.

Ежегодно студенческим активом университета при содействии сотрудников РНМЦ ПАТС проводятся внутривузовские и межвузовские деловые игры «Communication» среди студентов различных вузов г. Белгорода, направленные на развитие лидерских и организаторских качеств, в том числе на получение навыков эффективного трудоустройства (конкурсы «Резюме», «Собеседование»).

Сотрудниками РНМЦ ПАТС разработан и реализуется учебно-методический курс в форме тренинговых занятий «Школа молодого лидера» для студентов старших курсов, который способствует актуализации имеющихся у студентов способностей и позволяет в дальнейшем молодым специалистам более успешно адаптироваться на рынке труда и самореализоваться в профессиональной сфере. По итогам курса формируется база данных молодых специалистов, обладающих не только профессиональными навыками, но и развитыми социальными компетенциями (умение работать в команде, коммуникабельность, организаторские способности), что может быть востребовано предприятиями-работодателями при подборе персонала и формировании резерва кадров руководящего состава.

Проводятся консультации по принципам и технологиям поиска работы, самопрезентации, навыкам делового общения, методам собеседования с работодателями. За 2009/10 учебный год в РНМЦ ПАТС обратилось более 200 студентов и выпускников, которым было оказано содействие в трудоустройстве (помощь в составлении резюме, подбор предприятий для прохождения практики, обеспечение временной занятости, поиск вакансий, трудоустройство и др.).

РНМЦ ПАТС содействует развитию малого предпринимательства и самозанятости студентов и выпускников университета в рамках региональных программ, направленных на снижение напряженности на рынке труда, взаимодействуя с Инновационно-технологическим центром (ИТЦ) БГТУ им. В. Г. Шухова. Это способствует вовлечению в инновационную деятельность студентов и аспирантов, поддержке малых инновационных предприятий, обеспечивающих доведение научной идеи до коммерческого освоения, выполняющих функцию «инкубатора идеи», предоставление ученым и малым инновационным предприятиям научно-консалтинговых услуг.

Проведение ярмарок вакансий является одним из важных направлений деятельности РНМЦ ПАТС БГТУ им. В. Г. Шухова. Ярмарки вакансий рабочих мест на базе университета регулярно проводятся для студентов старших курсов с целью организации непосредственной встречи с работодателями, сотрудниками Управления по труду и занятости Белгородской области, центров занятости населения и кадровых агентств. Масштабы ярмарок варьируются от фокусированных на уровне отдельных институтов (деканатов) до общеуниверситетских в

зависимости от запросов выпускающих кафедр университета и работодателей.

В университете совместно с Управлением по труду и занятости населения Белгородской области, ГУ «Центр занятости населения города Белгорода» и профильными предприятиями систематически проводятся специализированные ярмарки вакансий в рамках научно-практических семинаров по проблемам трудоустройства на базе институтов (факультетов). Организация встреч студентов старших курсов и выпускников прошлых лет с представителями предприятий и службы занятости населения в форме научно-практических семинаров является одной из активных форм содействия трудоустройству и профессиональной адаптации молодых специалистов.

Целью данных семинаров является: а) обсуждение проблемы трудоустройства выпускников вуза; б) ознакомление старшекурсников с ситуацией на рынке труда, наличием существующих вакансий на рынке труда Белгородской области, требованиями работодателей к подготовке молодого специалиста; в) заключение договоров о прохождении студентами учебно-производственных практик и стажировок на предприятиях; г) формирование навыков делового общения в деловой игре «Собеседование при приеме на работу» с участием менеджеров по кадрам предприятий; д) определение перспектив трудоустройства после окончания вуза и др.

Проведение подобных встреч выпускников с потенциальными работодателями предоставляет студентам возможность оценить ситуацию на рынке труда и определить дальнейшее направление своего развития и становления себя как молодого специалиста. Обобщение опыта и оценка итогов встреч студентов старших курсов с работодателями вселяют надежду, что проведение подобных мероприятий поможет молодым людям найти свое место в жизни, решить проблемы трудоустройства и профессиональной адаптации.

Регулярно проводятся презентации российских и зарубежных компаний. Так, 01.06.2010 г. в университете РНМЦ ПАТС и ОГУ «Белгородский региональный ресурсный инновационный центр» Департамента экономического развития Белгородской области была организована презентация немецкой компании TERMOFIN. Директор компании TERMOFIN Вилли Лефлер встретился со студентами V курса института технологического оборудования и комплексов, факультета технологии и компьютеризации машиностроения, энергетического

факультета и провел собеседование с ними. Отобранные молодые специалисты пройдут стажировку в Германии на заводах компании TERMOFIN и в последующем будут работать на заводе в г. Белгороде; 07.06.2010 г. в университете состоялась презентация датской компании FLSmidth, производящей оборудование для цементных заводов. В ходе встречи со студентами и аспирантами института технологического оборудования и комплексов было проведено собеседование и отобраны специалисты для работы на объектах компании в России, СНГ и Европе.

Специалистами РНМЦ ПАТС ведется разработка методических материалов по вопросам содействия трудоустройству выпускников, которые размещаются на специализированных информационных стендах центра, выпускающих кафедр и институтов, в университетской газете «Технолог», на сайте. Кроме этого, на мероприятиях по вопросам трудоустройства (ярмарки вакансий, презентации компаний, семинары и др.) раздаются студентам в виде буклетов и справочников.

РНМЦ ПАТС систематически проводит работу по организации временной занятости студентов. Создана и обновляется база данных малых и средних предприятий г. Белгорода, которые регулярно осуществляют запросы на выполнение работ, не требующих специального образования и квалификации. Также РНМЦ ПАТС занимается содействием временному трудоустройству студентов, осуществляет поиск рабочих мест и организацию работы студентов в свободное от учебы время совместно со штабом студенческих строительных отрядов (ССО) БГТУ им. В. Г. Шухова. В 2010 г. в университете было сформировано 65 отрядов общестроительного профиля общей численностью 920 человек, рабочие места предоставили 42 подрядные организации, расположенные в г. Белгороде и в районах Белгородской области, а также в г. Воскресенске (Московская область), г. Кизеле (Пермский край), г. Сочи, г. Екатеринбурге, г. Кабардинке (Краснодарский край), г. Санкт-Петербурге.

Совместно с выпускающими кафедрами и директоратами (деканатами) университета РНМЦ ПАТС осуществляется тесное взаимодействие с предприятиями и организациями Белгородской области и других регионов РФ. Выбор предприятий для сотрудничества определяется их отраслевой спецификой производственной деятельности, а также профилем вуза, позволяющим осуществлять для них подготовку специалистов. Работа проводится в рамках долгосрочных договоров, систе-

матически заключаемых между указанными выше организациями и университетом. За 2009/10 учебный год с предложениями о сотрудничестве обратилось порядка 50 предприятий, в числе которых 6 представляют другие регионы РФ и 2 – государства Западной Европы (ОАО «Государственное машиностроительное конструкторское бюро "Радуга" имени А. Я. Березняка», Московская область, г. Дубна; ООО «Матик-электро», г. Москва; ООО «Маркетинговый центр», г. Нижний Новгород; ОАО «Региональный Центр биотехнологий», г. Москва; лизинговая компания "Europlan", г. Воронеж; ОАО «ЮгРосПродукт», г. Ставрополь; международная инжиниринговая компания "FLSmith", Дания; компания "TERMOFIN", Германия и др. Более 50 % предприятий представляют собой крупные компании, которые рассчитывают на долгосрочное сотрудничество.

Отдельным направлением сотрудничества с предприятиями является целевая адресная подготовка высококвалифицированных специалистов. РНМЦ ПАТС проводит комплексную профессионально-личностную диагностику абитуриентов по заявкам предприятий для организации целевого набора.

На базе университета в 2009 г. было создано кадровое агентство «ПРОФЕССИОНАЛ-ТЕХНОЛОГ» с целью оказания более широкого спектра услуг для студентов и предприятий промышленности строительных материалов и других отраслей (проведение консультаций, поиска, отбора и предоставления кандидатов по заявкам предприятий (организаций); оказание информационно-консультативной помощи студентам по вопросам прохождения практики, трудоустройства и вторичной занятости, а также обучение умению ориентироваться и адаптироваться на рынке труда и способам эффективного трудоустройства). В 2010 г. с заявками о подборе кадров обратились более 10 предприятий, в том числе представляющих другие регионы РФ. Специалистами РНМЦ ПАТС разработан комплекс деловых игр и тренингов для персонала предприятий (организаций) по командообразованию, формированию корпоративной культуры, технологиям управления, выбору управленческих решений и анализу их последствий, управлению трудовыми конфликтами др.

РНМЦ ПАТС оказывает содействие директоратам (деканатам), выпускающим кафедрам в организации стажировок и практик на основе заявок от предприятий, при проведении ярмарок вакансий, презентаций компаний в университете, посредством рассылки информацион-

ных писем и др. Так, в 2010 г. были заключены договоры о прохождении практик при содействии РНМЦ ПАТС с ОАО «Государственное машиностроительное конструкторское бюро "Радуга" имени А. Я. Березняка», ООО «СКИФ-М», ОАО «Завод котельного оборудования», ГУ «Управление автомобильных дорог общего пользования и транспорта администрации Белгородской области», ОАО «Межколонна № 77», Белгородские электрические сети, Белгородский РЭС филиала ОАО «МРСК Центр» – «Белгородэнерго», ОАО «Белгородская сбытовая компания» и др.

Представители предприятий (организаций) регулярно приглашаются в университет на встречи со студентами для участия в культурно-массовых мероприятиях (встречи с ветеранами производства, профессиональные праздники и др.), организуются экскурсии на производство.

РНМЦ ПАТС тесно сотрудничает с центром дополнительного профессионального образования (ЦДПО) БГТУ им. В.Г. Шухова, который осуществляет следующие направления деятельности: дополнительное профессиональное образование студенческой молодежи; дополнительная профессиональная подготовка незанятого населения; повышение квалификации незанятого населения; повышение квалификации управленческого персонала предприятий и организаций в области управления, экономики, применения современных информационных и компьютерных технологий; дополнительное профессиональное образование работающего населения; психологическая и профориентационная поддержка населения; разработка новых методов обучения с использованием информационных технологий, в том числе с использованием дистанционных образовательных технологий.

РНМЦ ПАТС тесно взаимодействует по вопросам занятости и трудоустройства студентов с Управлением по труду и занятости населения Белгородской области, с городскими и районными центрами занятости населения, Управлением образования и Управлением молодежной политики Департамента образования, культуры, спорта и молодежной политики Белгородской области, кадровыми агентствами и СМИ г. Белгорода и Белгородской области.

Согласно договору о взаимоотношениях БГТУ им. В. Г. Шухова с Управлением по труду и занятости населения Белгородской области, РНМЦ ПАТС сотрудничает с Управлением по труду и занятости по таким направлениям, как проведение мониторинга трудоустройства выпускников университета; формирование базы данных вакансий на

региональном рынке труда; организация ярмарок вакансий и презентаций компаний; обеспечение стажировки и временной занятости студентов; оказание информационно-методической, психологической и юридической помощи студентам и др.

Разработана система мониторинга трудоустройства выпускников университета, согласованы контрольные формы, порядок и сроки сбора и представления данных о стоящих на учете выпускниках. Сведения о выпускниках БГТУ им. В. Г. Шухова, состоящих на учете в службе занятости, используются для того, чтобы РНМЦ ПАТС, выпускающие кафедры могли принять своевременные меры по содействию в трудоустройстве безработных выпускников. Результаты мониторинга находят отражение в издаваемом Управлением по труду и занятости населения Белгородской области ежегодно бюллетене, в котором воедино сведены основные показатели, характеризующие деятельность всех профессиональных образовательных учреждений области.

Постоянно ведется совместная работа с городскими и районными центрами занятости в рамках социальной программы по трудоустройству. Формируется база данных предприятий и организаций Белгородской области и других регионов, с которыми устанавливаются добрые партнерские отношения, пополняется банк данных резюме-анкет молодых специалистов, которые дифференцируются в зависимости от специальности и уровня образования соискателей. Совместно с ГУ «Центр занятости населения г. Белгорода» и работодателями прорабатывается возможность стажировки выпускников университета для приобретения опыта работы, обеспечивается возможность ознакомления студентов с нормативными документами, методическими пособиями, рекомендациями о трудоустройстве. Участие в программе стажировок, организуемых городскими (районными) центрами занятости населения при содействии РНМЦ ПАТС, позволяет молодым специалистам приобрести опыт работы, закрепить в практической деятельности знания, умения и навыки, профессиональные компетенции, полученные в ходе обучения в вузе, а также освоить новые технологии, формы и методы организации труда непосредственно на рабочем месте. Количество выпускников БГТУ им. В. Г. Шухова 2009 г., заключивших договоры о прохождении стажировок на предприятиях Белгородской области по состоянию на 09.04.2010 г., составило 173 человека.

РНМЦ ПАТС постоянно участвует в мероприятиях по профориентации молодежи, содействию трудоустройству граждан, организованных органами исполнительной власти Белгородской области (районные и городские ярмарки вакансий рабочих мест для молодых специалистов, ярмарка ученических мест, ярмарки профессий).

РНМЦ ПАТС активно взаимодействует с региональными СМИ (трансляции областных мероприятий с участием БГТУ им. В. Г. Шухова, внутривузовских мероприятий; выступления на радио, публикации в областных газетах и журналах). Заключены договоры о сотрудничестве с информационными изданиями «Работа сегодня» и «Из рук в руки». Систематически публикуются статьи по вопросам трудоустройства в областных изданиях, в том числе в ежемесячном информационном бюллетене Управления по труду и занятости населения Белгородской области.

РНМЦ ПАТС проводит социологические и маркетинговые исследования процессов, происходящих на рынках труда и образовательных услуг; анализ ситуаций, происходящих на них, с выработкой соответствующих рекомендаций для образовательного процесса в вузе. Так, в апреле и мае 2010 г. с целью определения планов будущего трудоустройства, каналов поиска работы было проведено социологическое исследование среди выпускников БГТУ им. В. Г. Шухова «Стратегии трудоустройства молодых специалистов» (1600 респондентов). В июле и августе 2010 г. с целью изучения профессионального определения учащейся молодежи и востребованности профессий проводилось социологическое исследование «Рейтинг наиболее востребованных профессий» среди абитуриентов БГТУ им. В. Г. Шухова и БелГУ.

Сотрудники РНМЦ ПАТС регулярно принимают участие в конференциях, семинарах и тренингах, проходящих в области и за ее пределами, что позволяет сотрудникам центра постоянно повышать свой профессиональный уровень (более 20 публикаций).

15–18 декабря 2009 г. РНМЦ ПАТС совместно с Управлением по труду и занятости населения Белгородской области, кафедрой социологии БГТУ им. В. Г. Шухова и кадровым агентством «ПРОФЕССИОНАЛ-ТЕХНОЛОГ» провели Всероссийскую заочную научно-практическую конференцию «Содействие профессиональному становлению личности и трудоустройству молодых специалистов в современных условиях», в которой приняли участие представители более 30 вузов из 25 городов РФ. Особое внимание участников конференции

привлекли вопросы, связанные с переходом на двухуровневую систему высшего образования бакалавриат – магистратура, проблемами качества образования и трудоустройства выпускников высшей школы, актуализацией личности в процессе ее профессионального становления, моделями социального партнерства на рынке труда и др. Участие в конференции приняли также районные (городские) центры занятости населения Белгородской области. Подобные мероприятия обеспечивают обмен опытом по трудоустройству выпускников вузов, механизмам социального партнерства на рынке труда, направлениям содействия профессиональному становлению молодежи. В декабре 2010 г. состоится II Всероссийская заочная научно-практическая конференция «Содействие профессиональному становлению личности и трудоустройству молодых специалистов в современных условиях».

18 апреля 2010 г. специалисты РНМЦ ПАТС совместно с кафедрой социологии БГТУ им. В. Г. Шухова приняли участие в организации и проведении в г. Строитель Яковлевского района Белгородской области региональной научно-практической конференции «Организация профориентационной работы среди учащихся школ» для педагогических работников.

Специалисты РНМЦ ПАТС разрабатывают методические материалы по вопросам содействия трудоустройству выпускников. В 2010 г. было подготовлено учебное пособие «Адаптация выпускников вуза к рынку и сфере труда») для студентов и выпускников университета, где содержится информация, необходимая при решении вопросов трудоустройства и построении карьеры, формировании умений определять наиболее эффективные пути, средства и методы достижения успеха в профессиональной деятельности, адаптации к рынку труда.

Таким образом, в настоящее время среди практиков и ученых все более утверждается мысль о необходимости эффективного регулирования взаимодействия рынков труда и образовательных услуг. При этом становится очевидным, что такое регулирование не должно замыкаться на использовании только экономических методов. Опыт показывает, что проблемы, характеризующие взаимодействие рынков, во многих случаях являются следствием социальных и социокультурных процессов. Они связаны со спецификой диспозиций участников взаимодействия, представляющих как рынок труда, так и рынок образовательных услуг. Несбалансированность связей между рынками отражает несовпадение поведенческих стратегий участников, а следовательно

но, разрешение возникающих проблем требует применения современных социальных технологий, позволяющих корректировать стратегии путем воздействия на ценностно-нормативные установки социальных субъектов.

С учетом изменившихся социально-экономических условий и обострения положения на рынке труда и образовательных услуг работа по содействию трудоустройству выпускников, усилению их востребованности на рынке труда приобретает характер одного из важнейших направлений деятельности вуза, позволяющего эффективно решать комплексные задачи подготовки конкурентоспособных специалистов в современных рыночных условиях. Благодаря поддержке руководства университета, в БГТУ им. В. Г. Шухова создана эффективная система обеспечения временной занятости студентов и содействия трудоустройству выпускников, что позволяет выпускать конкурентоспособных специалистов для предприятий (организаций) Белгородской области и других регионов РФ. Подтверждением эффективности проводимых университетом комплексных мероприятий по повышению конкурентоспособности специалистов на рынке труда является то, что, согласно официальным данным Управления по труду и занятости населения Белгородской области, количество нетрудоустроенных выпускников БГТУ им. В. Г. Шухова ежегодно не превышает 3 %.

Список литературы

1. *Базавова Т. В.* Современные механизмы взаимодействия ОУ СПО с социальными партнерами: [Электрон. ресурс]. – Режим доступа: <http://www.edu.meks-info.ru/tezis.shtml>
2. *Петухова Е. Н.* Направления содействия занятости выпускников Чувашского государственного университета им. И. Н. Ульянова // Молодежь на современном рынке труда: Сб. докл. на конф. по проблемам трудоустройства выпускников учреждений ВПО, подготовки и подбора специалистов, проходившей в рамках первой региональной межвузовской ярмарки вакансий 29 марта 2007 г. Н. Новгород, 2007. С. 134–137.
3. Трудоустройство после вуза – трудная задача (ВЦИОМ, 19.02.2009 г.): [Электрон. ресурс]. – Режим доступа: http://wciom.ru/arkhiv/tematicheskii-arkhiv/item/single/11443.html?no_cache=1&cHash=0efa013355

СНИЖЕНИЕ НАПРЯЖЕННОСТИ НА РЫНКЕ ТРУДА ВОЛОГОДСКОЙ ОБЛАСТИ – РЕЗУЛЬТАТ РЕАЛИЗАЦИИ АНТИКРИЗИСНОЙ ПРОГРАММЫ

И. П. Даценко

Департамент занятости населения Вологодской области, г. Вологда

depcz@vologda.ru

Серьезный спад производства, вызванный экономическим кризисом, болезненно отразился, прежде всего, на рынке труда Вологодской области, привел к резкому снижению спроса на рабочую силу и, как следствие, – росту напряженности на рынке труда.

В результате кризиса последовали большие сокращения численности занятых в металлургии (более 13 тыс. человек), строительной отрасли (2,5 тыс. человек), машиностроении (около 2 тыс. человек), лесной и деревообрабатывающей промышленности (около 2 тыс. человек) и т. д.

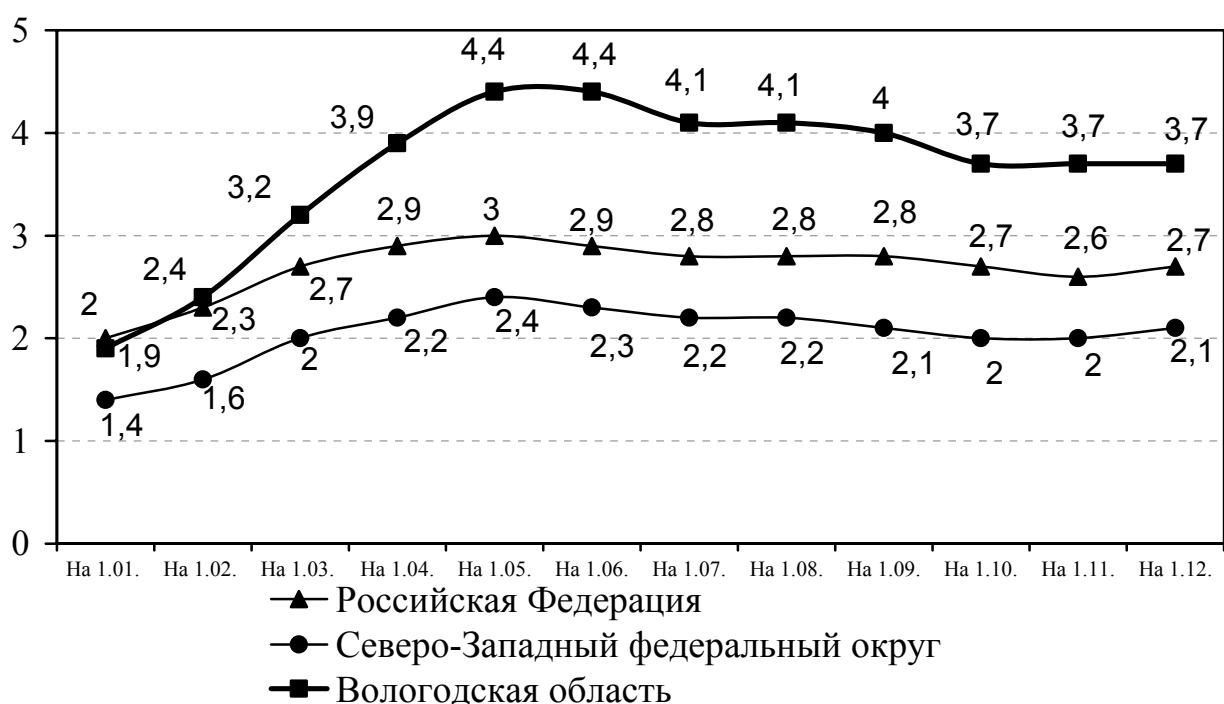


Рис. 1. Уровень регистрируемой безработицы в 2009 г.

С 1 января по 18 мая 2009 г., когда зафиксирован максимальный показатель, численность безработных граждан увеличилась в 2,3 раза, или с 12,6 тыс. до 29,2 тыс. человек, или 4,4 % (рис. 1). При этом спрос на рабочую силу значительно снизился: численность незанятых трудо-

вой деятельностью граждан в январе превысила количество имеющихся в органах службы занятости вакансий в 3,8 раза, в феврале – в 4 раза (рис. 2). И в первую очередь происходящие процессы негативно отразились на рынках труда крупных городов области – Вологды, Череповца, Сокола, Грязовца, Великого Устюга, где наблюдался наибольший рост уровня безработицы.

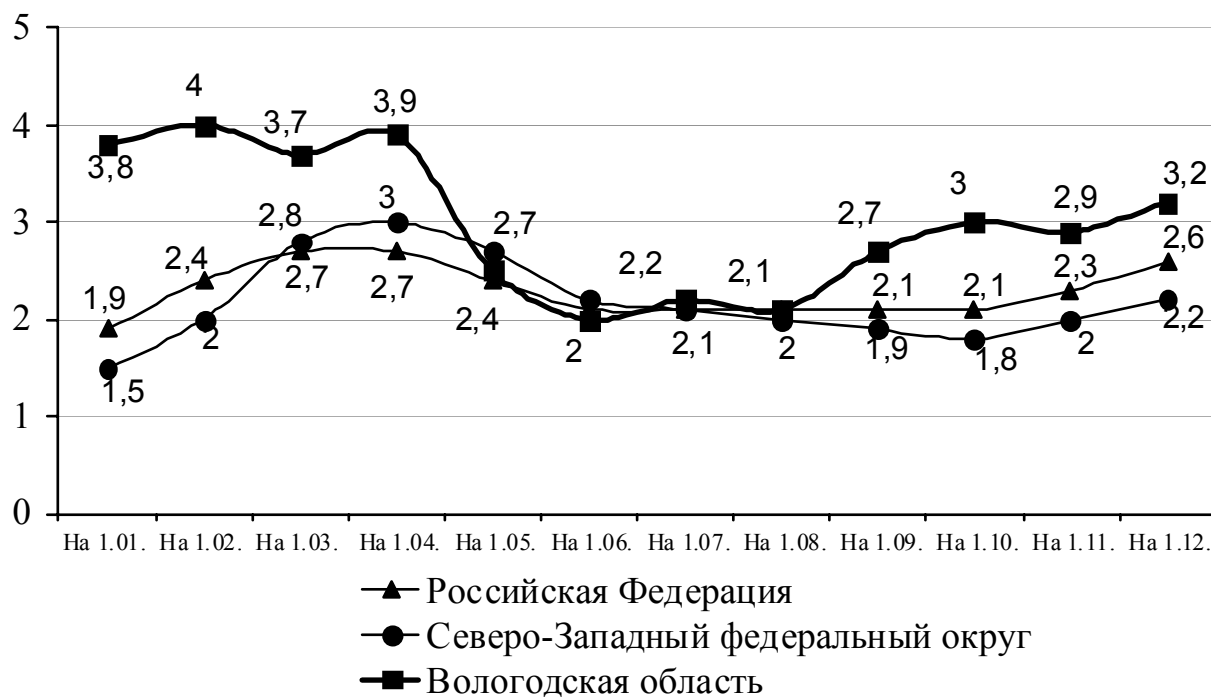


Рис. 2. Напряженность на рынке труда в 2009 г.

Переломить ситуацию позволила реализация антикризисной целевой программы «Содействие занятости населения, включая мероприятия по содействию занятости граждан, находящихся под риском увольнения, в 2009 г.». В результате активной реализации программы по состоянию на 1 января 2010 г. количество безработных граждан снизилось на 16 % по сравнению с достигнутым максимумом в мае и составило порядка 24,5 тыс. человек, а уровень безработицы в области – 3,7 %.

Программа позволила сохранить более 30 тыс. рабочих мест на предприятиях области, создано более 20 тыс. временных рабочих мест – все это дало возможность вологжанам иметь гарантированные доходы. В области зарегистрировано более 1,6 тыс. новых предпринимателей (бывших безработных).

Участниками мероприятий программы стали более 56 тыс. человек. На опережающее профессиональное обучение направлено более

3 тыс. работников, находящихся под риском увольнения, в том числе в г. Череповце – более 2 тыс. человек, в г. Вологде – более 500 человек. Причем все они трудоустроены: либо сохранили свое прежнее рабочее место с расширением зоны обслуживания, либо работают на вновь созданном в результате реорганизации предприятия рабочем месте. Иными словами, люди не только не потеряли работу, но и за счет государства повысили свой уровень профессионального образования.

Программа опережающего профессионального обучения работников ориентирована на предприятия, где проходили массовые сокращения работников. Это такие отрасли, как черная металлургия, лесная и деревообрабатывающая промышленность, химическая промышленность, машиностроение, сфера обслуживания.

Например, в г. Череповце на ОАО «ЧерМК "Северсталь"» опережающее профобучение прошли 1309 человек, из них 1159 человек получили вторую (смежную) профессию, остальные повысили квалификацию. Работники, планируемые к переводу на новое рабочее место, прошли переподготовку по профессиям: сталевар конвектора, дозировщик, ковшевой, вальцовщик стана холодной прокатки и другие.

Другое направление антикризисной программы – это организация временных работ на предприятиях. Большинство граждан, находящихся под риском увольнения, которые переведены на временные работы, – это в основном работники предприятий промышленности. Всего по области во временных работах приняло участие более 30 тыс. человек, в том числе в г. Вологде – 13,5 тыс. человек (на Вологодском подшипниковом заводе (машиностроение) – более 6 тыс. работников), в г. Череповце – более 6 тыс. человек (на ОАО «ЧерМК "Северсталь"» (черная металлургия) – 1,3 тыс. работников), в Грязовецком районе – около 4,5 тыс. (на ООО «Монзадревплит» (деревообработка) – более 2 тыс. работников).

На стажировки направлено порядка 1,4 тыс. человек, в том числе более 1,2 тыс. выпускников учебных заведений области. Антикризисная программа не позволила молодым специалистам почувствовать горький вкус безработицы. Примечательно, что многие после прохождения стажировки приняты на постоянное место работы. Выпускники работают инженерами, слесарями, электромонтерами, специалистами по маркетингу, бухгалтерами, воспитателями, экскурсоводами, продавцами, пекарями и т. д. По отзывам работодателей, им особенно понравилось это направление программы: молодые кадры на предпри-

ятях нужны, но желательны хотя бы небольшой опыт, хорошие знания профессии, а стажировка дает возможность выпускнику показать себя и позволяет работодателю выбрать для постоянной работы лучших специалистов.

Одно из крупных направлений антикризисной программы – организация общественных работ. В них приняли участие более 21 тыс. человек, в том числе в г. Череповце – 7,7 тыс. человек, в г. Вологде – 2,6 тыс. человек, в Сокольском районе – более 2 тыс. человек. Отметим, что в г. Череповце, где ситуация оказалась самой напряженной, в феврале 2009 г. совместными усилиями центра занятости населения, ОАО «ЧерМК "Северсталь"» и мэрии города был создан центр общественных работ, аналога которому в России не существует. С помощью центра удалось развести большие потоки безработных череповчан – только за 11 месяцев 2009 г. в центр занятости обратилось порядка 23 тыс. человек.

Перечень видов общественных работ значительно расширен и насчитывает более ста различных видов деятельности, и выбор для желающих работать есть: это работа с документами, расклейка афиш, распространение проездных билетов, работа почтальонами в отделениях связи, распространение печатной продукции, сельскохозяйственные и ремонтные работы, вспомогательные работы в промышленности и многое другое.

Наиболее востребованным вологжанами и более всего заинтересовавшим их оказалось направление антикризисной программы – содействие развитию малого предпринимательства и самозанятости безработных граждан. Более 1,6 тыс. безработных получили государственную поддержку на открытие бизнеса в виде максимального годового пособия по безработице.

Среди видов экономической деятельности более всего популярна сфера услуг. По подсчетам, около 50 % новых организаций и индивидуальных предпринимателей занимаются оказанием населению разных видов услуг: транспортных, юридических, бухгалтерских, бытовых и т. д. Около 30 % от общего числа новых предпринимателей занялись сельским хозяйством, торгово-закупочной деятельностью занимаются 15 % от участников программы, остальные 5 % выбрали другие виды деятельности: строительство, туризм, издательская и рекламная деятельность, концертная и физкультурно-оздоровительная деятельность,

дополнительное образование, изготовление изделий народных промыслов (ткачество, изделия из льна, лозы, бересты и т. д.).

Экономика области смогла выдержать в прошлом году кризисные воздействия. Об этом свидетельствуют положительные тенденции ее развития и, как результат, стабилизация ситуации на рынке труда.

В 2010 г. в большинстве отраслей области наметилось не только сохранение, но и увеличение объемов выпускаемой продукции:

- объем промышленного производства выше января – мая прошлого года на 16,5 %;

- объем продукции сельского хозяйства превышает уровень января – мая 2009 г. на 1,8 %;

- оборот розничной торговли увеличился к соответствующему периоду прошлого года на 1 %.

Среднемесячная заработная плата в январе – апреле 2010 г. составила 18 733 руб. Реальная заработная плата по сравнению с январем – апрелем 2009 г. увеличилась на 2,7 %.

Учитывая значительное влияние финансового кризиса на предприятия лесопромышленного комплекса, металлургического производства, строительной и транспортной сферы деятельности, в 2010 г. в данных отраслях продолжается оптимизация структуры численности работающих и высвобождение работников.

Для регулирования ситуации на рынке труда в области разработана «Программа дополнительных мероприятий, направленных на снижение напряженности на рынке труда Вологодской области, в 2010 г.».

Бюджет программы составляет 751,4 млн. руб. В программу вошли пять направлений деятельности:

- опережающее профессиональное обучение работников в случае угрозы увольнения – 2669 человек;

- организация общественных работ, временного трудоустройства работников, находящихся под угрозой увольнения, а также признанных в установленном порядке безработными граждан и граждан, ищущих работу, – 20 625 человек;

- организация стажировок для выпускников образовательных учреждений с учетом наставничества – 1635 человек;

- содействие самозанятости безработных граждан и стимулирование создания безработными гражданами, открывшими собственное де-

ло, дополнительных рабочих мест для трудоустройства безработных граждан – 2675 человек;

– содействие трудоустройству инвалидов – 253 человека.

Реализация мероприятий программы взята на особый контроль, за ее выполнение существенно усилена ответственность должностных лиц всех уровней, особенно глав муниципальных образований.

Для контроля за ситуацией в экономике региона, в том числе и на рынке труда, и принятия адекватных мер реагирования в области выстроена **вертикальная многоуровневая система контроля и реагирования:**

Межведомственная комиссия по устойчивому функционированию экономики и социальной сферы области, возглавляемая губернатором области

Областная трехсторонняя комиссия по регулированию социально-трудовых отношений, возглавляемая первым вице-губернатором области

Комиссия по обеспечению устойчивого функционирования социальной сферы области, возглавляемая первым заместителем губернатора области

Рабочая группа Департамента занятости населения области по контролю за реализацией целевой программы дополнительных мероприятий, направленных на снижение напряженности на рынке труда Вологодской области

Комиссии по устойчивому функционированию экономики и социальной сферы в муниципальных образованиях области

Второй год подряд подписывается областное межотраслевое соглашение между региональной общественной организацией Вологодской областной федерацией профсоюзов, региональным объединением работодателей «Союз промышленников и предпринимателей Вологодской области», агропромышленным союзом Вологодской области, ассоциацией «Совет муниципальных образований области» и Правительством Вологодской области по стабилизации положения на региональном рынке труда.

Принятые меры обеспечили выполнение программы дополнительных мероприятий, что способствовало стабилизации ситуации на рынке труда области.

В области наблюдается устойчивая тенденция к снижению напряженности на регистрируемом рынке труда. Уровень безработицы в области снизился с 3,7 % (по состоянию на 01.01.2010 г.) до 3,0 % (по состоянию на 01.07.2010 г.), число безработных уменьшилось (рис. 3 и рис. 4).

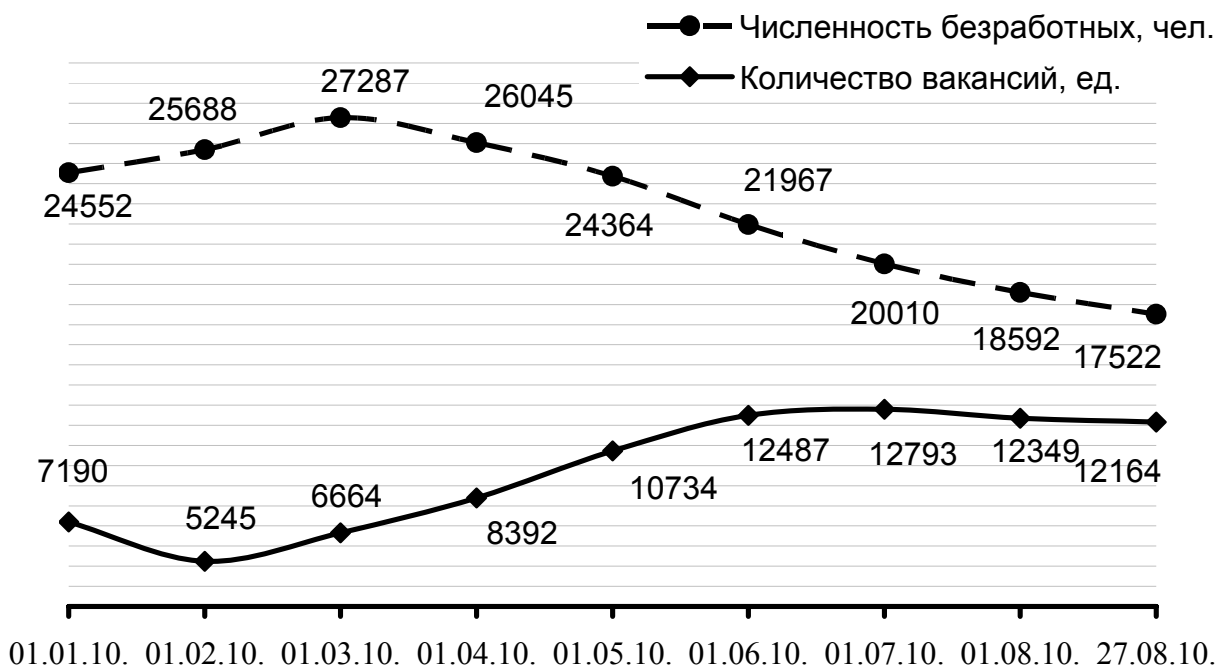


Рис. 3. Динамика численности безработных граждан

Решение проблем занятости высвобождаемого населения в современных социально-экономических условиях осуществляется через реализацию программы опережающего обучения.

За I полугодие 2010 г. прошло профессиональное обучение около 1000 работников предприятий. В программе по опережающему профессиональному обучению участвуют 192 предприятия области, обучение проходит по 260 профессиям и специальностям в таких отраслях, как лесозаготовительная и деревообрабатывающая, машиностроительная, химическая, текстильная, строительная, дорожная. На опережающее профессиональное обучение за пределы Вологодской области (в г. Санкт-Петербург, г. Москва, г. Екатеринбург) направлены 15 человек по профессиям (специальностям): бортовой механик, авиационный техник, менеджер, дизайнер по рекламе.

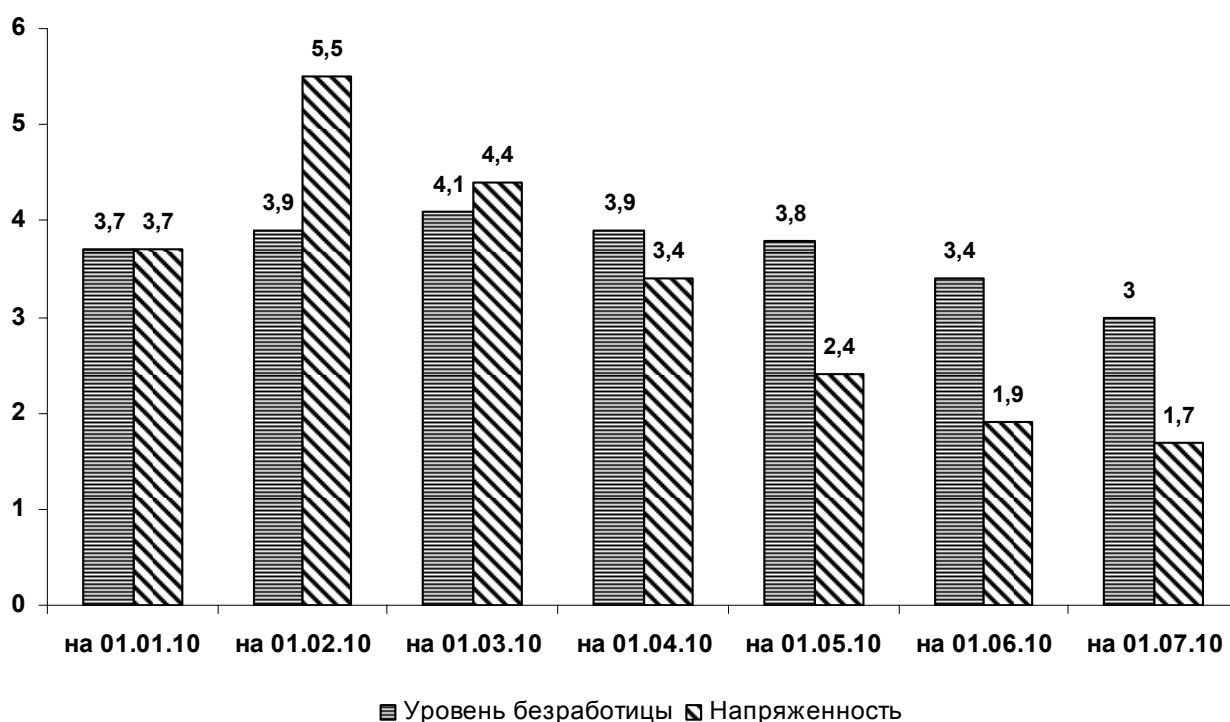


Рис. 4. Уровень безработицы и коэффициент напряженности на 1 июля 2010 г.

После завершения опережающего профессионального обучения работники трудоустраиваются на том же предприятии либо на прежнее рабочее место с расширением зоны обслуживания, либо на новое модернизированное рабочее место. Так, например, на ОАО «Вологодский текстиль» (ПМП-2, Красавино) проводится реорганизация производства, и работники проходят переподготовку по профессии прядильщик с дальнейшим трудоустройством на новое модернизированное рабочее место.

Для эффективной реализации мероприятий опережающего профессионального обучения необходимо расширить условие участия в программе, а именно: организация опережающего профессионального обучения на предприятиях, осуществляющих модернизацию производства, но на которых нет работников, находящихся под риском увольнения.

Наиболее активно реализуются мероприятия по организации общественных и временных работ, в которых уже приняло участие более 14 тыс. граждан из числа безработных граждан, граждан, ищущих работу, а также работников, находящихся под угрозой массового увольнения. Так, сохранены рабочие места и не остановлено производство

на предприятиях: ОАО «Сокольский ЦБК», Сокольское ДРСУ «Вологдавтодор», ООО «Вологодский станкозавод», ОАО «Вологодское дорожно-строительное управление № 1» и т. д.

Служба занятости обеспечила стажировку для 1000 выпускников образовательных учреждений. Для реализации мероприятий по стажировкам разработан комплекс предварительных мер: проведены селекционные совещания с представителями администрации муниципальных образований, Департамента образования области, с руководителями учебных заведений высшего, среднего и начального профессионального образования; сформирован реестр выпускников, желающих пройти стажировку; проведено 12 ярмарок стажировочных мест для молодежи; работает 7 центров по содействию трудоустройству и адаптации к рынку труда выпускников учреждений профессионального образования.

Программа пользуется большим спросом у работодателей, на каждом предприятии за стажерами закреплен наставник из числа опытных и квалифицированных работников.

Для выпускников программа начинает работать тогда, когда возникает определенная проблема трудоустройства по полученной специальности. А это в основном выпускники среднего и высшего профессионального образования по специальностям: экономист, юрист, менеджер, учитель, эколог, переводчик.

В программу внесены корректировки по предприятиям и видам работ для данных специальностей. Так, выпускники по специальности юрист успешно проходят стажировку в Нотариальной палате Вологодской области, в ОАО «Инженерный центр» приняли на стажировку инженера-конструктора и двух бухгалтеров, в ОАО «Вологодский завод строительных конструкций и дорожных машин» принят на работу выпускник по профессии инженер-геоэколог.

В рамках организации мероприятий по содействию трудоустройству инвалидов за I полугодие 2010 г. создано 39 рабочих мест для трудоустройства инвалидов. Так, в ООО «Кедр», основной деятельностью которого является производство инвентаря для пчеловодства, оборудована специальная технологическая линия для трудоустройства 10 инвалидов; в ООО «Вологодское производственное объединение «Экран» оборудовано рабочее место брошюровщика, приобретен специальный станок для переплета; в ОАО «Ротор» с учетом индивиду-

альных возможностей инвалида модернизирован станок, приобретена функциональная тумба под инструменты.

Эффективность реализации программы увеличилась бы в несколько раз при условии возмещения из федерального бюджета затрат работодателю на заработную плату инвалиду.

В рамках мероприятий по содействию самозанятости безработных граждан и стимулированию создания безработными гражданами, открывшими собственное дело, дополнительных рабочих мест для трудоустройства безработных граждан 1306 безработных граждан открыли собственное дело в сфере малого предпринимательства, создано дополнительно 440 рабочих мест для безработных граждан.

Из общей структуры предпринимателей: 1246 человек организовали предпринимательскую деятельность без образования юридического лица (95,4 %), в том числе 36 человек создали крестьянское (фермерское) хозяйство; 60 человек зарегистрировались в качестве юридических лиц (4,6 %).

Безработные граждане организовали предпринимательскую деятельность в сельском хозяйстве, в торговле, транспорте, в обрабатывающем производстве, строительстве, предоставлении услуг, в гостиничном и ресторанном бизнесе.

В качестве примера успешной организации собственного дела можно отметить:

– создание безработным гражданином, жителем Вологды, общества с ограниченной ответственностью «ТеплоСервис» по оказанию услуг по установке пластиковых окон и сантехнического оборудования с привлечением одного работника из числа безработных граждан на должность менеджера;

– жительница Тотемского района открыла кафе, создала 4 дополнительных рабочих места для безработных граждан по следующим профессиям: повар, бармен, официант, кухонный рабочий.

Конечно, на 58,8 тыс. руб. открыть серьезный бизнес довольно сложно, еще сложнее обеспечить его устойчивое развитие. С начинающими предпринимателями проводятся консультации, семинары. Около 700 безработных граждан прошли профессиональное обучение основам предпринимательства, разработали и защитили бизнес-планы.

Безусловно, сегодня программа самозанятости самая востребованная среди всех программ. Проводимая работа дает свои результаты, но актуальным остается вопрос эффективности самозанятости.

В настоящее время одним из ключевых приоритетов выступает стабилизация ситуации в монопрофильных городах.

В Вологодской области три моногорода – Череповец, Сокол, Красавино, из которых Череповец находится в зоне повышенной степени риска, а в городе Соколе – высокая степень проявления кризисной ситуации.

По состоянию на 01.07.2010 г. уровень регистрируемой безработицы в городах следующий: г. Череповец – 2,7 %, г. Сокол – 4,6 %, г. Красавино – 4,6 %. Коэффициент напряженности на рынке труда: г. Череповец – 1,4, г. Сокол – 2,4, г. Красавино – 26,6.

Таблица

Стратегические установки по модернизации экономики моногородов
в Вологодской области

г. Череповец	<ol style="list-style-type: none"> 1. Создание индустриального парка «Шексна». Переориентирование высвобождающегося персонала под нужды вновь создаваемых высокотехнологичных предприятий 2. Развитие сферы услуг для населения. Поддержка малого и среднего бизнеса
г. Сокол	<ol style="list-style-type: none"> 1. Модернизация существующих под высокотехнологичную продукцию (импортозамещающая мелованная бумага) 2. Развитие кластера индустриального малоэтажного домостроения 3. Развитие малого и среднего бизнеса, в первую очередь, в части оказания коммунальных услуг населению
г. Красавино	<ol style="list-style-type: none"> 1. Снятие инфраструктурных ограничений (электро- и теплоснабжение) и развитие текстильного производства на основе льна 2. Развитие малого и среднего бизнеса, в первую очередь, под нужды проекта «Великий Устюг – родина Деда Мороза»

В области принят комплексный план модернизации моногорода Сокола и параметры его софинансирования за счет средств федерального бюджета, который одобрен Правительством РФ. План предусмат-

ривает: диверсификацию производства на основе создания индустриального парка «Сокол», развитие лесного кластера, развитие кластера индустриального малоэтажного деревянного домостроения.

Результат реализации предусмотренных планом мероприятий в г. Соколе – создание новых рабочих мест, снижение уровня безработицы, рост промышленного производства, оплаты труда работников, а также увеличение доходной базы бюджета. В ходе реализации плана в г. Соколе ожидается создание в 2010 г. 775 новых постоянных рабочих мест (в 2011 г. – 525).

30 марта 2010 г. комплексный инвестиционный план модернизации моногорода Череповца рассмотрен на заседании рабочей группы по модернизации моногородов в Министерстве регионального развития Российской Федерации и получил одобрение.

План предусматривает: создание индустриального парка «Шексна», диверсификацию экономики города, развитие сферы услуг для населения. В результате реализации инвестиционных проектов и мероприятий комплексного плана модернизации получают развитие высокотехнологичные и сервисные отрасли, сфера услуг, малый и средний бизнес. В результате будут обеспечены стабильная занятость и доход работающего населения. В ходе реализации плана в г. Череповце ожидается создание в 2010 г. 1000 новых постоянных рабочих мест (в 2011 г. – 1400).

План модернизации г. Красавино включает развитие текстильного производства на основе льна и создание новых рабочих мест в данном производстве.

Одним из приоритетных направлений в разработанных планах модернизации моногородов является реализация дополнительных мероприятий, направленных на снижение напряженности на рынке труда области:

- опережающее профессиональное обучение работников в случае угрозы увольнения – 1116 человек;

- организация общественных работ, временного трудоустройства работников, находящихся под угрозой увольнения, а также признанных в установленном порядке безработными граждан и граждан, ищущих работу, – 6663 человека;

- организация стажировок для выпускников образовательных учреждений с учетом наставничества – 1272 человека;

– содействие самозанятости безработных граждан и стимулирование создания безработными гражданами, открывшими собственное дело, дополнительных рабочих мест для трудоустройства безработных граждан – 929 человек;

– содействие трудоустройству 57 инвалидов.

Бесспорным остается тот факт, что реализация программы позволяет решить задачи повышения конкурентоспособности на рынке труда работников, находящихся под риском увольнения, стимулирования сохранения и создания рабочих мест, развития и поддержки предпринимательства и занятости безработных граждан, а в конечном итоге – снизить уровень безработицы и обеспечить занятость тысячам вологжан.

Первоочередными задачами службы занятости населения остаются трудоустройство граждан через реализацию программ занятости, оптимизация миграционных процессов, развитие социального партнерства как действенного механизма, способного минимизировать последствия финансово-экономического кризиса в сфере занятости.

Последствия финансово-экономического кризиса можно минимизировать только в рамках социального партнерства. Именно консолидация усилий органов власти, работников и работодателей позволяет не допустить снижения уровня жизни населения, сохранить стабильную обстановку, выработать согласованную политику в решении актуальных задач.

ВОПРОСЫ ТРУДОУСТРОЙСТВА ВЫПУСКНИКОВ ТГГПУ ПО ДАННЫМ СОЦИОЛОГИЧЕСКОГО МОНИТОРИНГА

Р. Р. Замалетдинов, А. М. Галимов, М. В. Кильдеев

*ГОУ ВПО «Татарский государственный гуманитарно-педагогический
университет», г. Казань*

zamalet@rambler.ru

Социологический мониторинг – это регулярное социологическое изучение заранее определенного круга проблем по повторяющейся методике и выборке. В Татарском государственном гуманитарно-педагогическом университете (ТГГПУ) налажена система социологического мониторинга мнения заказчиков и потребителей образовательных услуг [1]. Это один из способов поддержания обратной связи

между руководством вуза и внешними потребителями, учащимися, работниками и подразделениями. Данные опросов дополняют и конкретизируют статистическую информацию конкретными данными об интересах и запросах, мнениях и настроениях участников образовательного процесса, об их жизненных планах, о степени удовлетворенности организацией обучения, бытом и досугом в вузе, состоянием морально-психологического климата. С 2009 г. все виды анкетирования переведены в интерактивную форму и размещены на сайте *tggpu.ru* или на внутреннем портале вуза.

Результаты мониторинга передаются руководству ТГГПУ и подразделениям для применения в текущей практической деятельности. Основные потребители информации: руководство вуза, отдел практики и содействия трудоустройству, отдел по воспитательной работе и связям с общественностью, деканаты.

К заказчикам образовательных услуг мы относим работодателей, к потребителям – абитуриентов, студентов, выпускников. Мнение всех этих категорий по широкому кругу вопросов регулярно изучается и анализируется. В анкету обязательно включаются вопросы о трудоустройстве. В частности, абитуриентам задаются вопросы об отношении к будущей профессии, выясняется мнение работодателей о качестве подготовки специалистов, выпускников просят оценить их социально-профессиональный статус. Особый интерес представляет сравнение планов на будущее тех, кто получает или только планирует получить профессию, с объективными реалиями. Ожидания молодого специалиста от работы в педагогическом учреждении зачастую сильно расходятся с педагогическими буднями средней школы. Не случайно, что среди выпускников вуза, идущих работать по педагогической специальности, высока кадровая текучесть в первый год работы.

Значительное число студентов педагогических и вообще большинства российских вузов, получив диплом, не работает по специальности. Невозможно спрогнозировать поведение сегодняшних абитуриентов на несколько лет вперед, их планы могут многократно измениться. Мотивация абитуриента при поступлении дает, скорее, представление о психологической готовности к будущей профессиональной деятельности. Сознательная часть абитуриентов на момент подачи документов определяется не только со специальностью, но и с примерным местом работы. Это выяснилось по итогам анкетирования в традици-

онный день открытых дверей в вузе [1, с. 55–65]. Сгруппировав ответы, мы получили шесть категорий студентов.

Часть абитуриентов (12,5 %) мотивирована на трудоустройство по непедагогическим специальностям и направлениям, которые имеются в ТГГПУ. Это те, кто видит себя в будущем в органах государственного управления, в судах, прокуратуре или в роли дизайнеров интерьера, экологов, программистов, менеджеров, нотариусов. По данным специальностям или близким им, смежным, в ТГГПУ ведется подготовка.

Следующая категория очень характерна. Это те, кто высказал намерение работать за рубежом или, по крайней мере, предпочитает, чтобы его (или ее) работа была связана с заграничными поездками (12,6 %). К этой категории мы отнесли тех, кто хотел бы трудиться переводчиком в международной компании или за рубежом, в посольстве, в туристической фирме. Некоторые указали конкретные страны (Великобритания или Франция), где они хотели бы остаться. Благодаря этой, настроенной весьма решительно категории, желающей изучить иностранные языки, вуз имеет гарантированно высокий конкурс на факультет иностранных языков.

Ряд абитуриентов (1,5–4,5 %) планируют работать по специальностям, которые не имеют отношения к профилю вуза (в банке, поликлинике, архитектором, в МВД, сфере рекламы, специалистами по связям с общественностью).

Порядка 25–35 % абитуриентов при поступлении еще не имеют представления о том, где они будут работать после получения диплома. Они либо не определились со сферой применения своих знаний, либо до определенного времени не придают этому особого значения. К этой категории были отнесены те, кто заявил о своем намерении работать на престижной высокооплачиваемой работе, там, где хорошо платят, где хороший график и хорошо платят, в частной фирме, по месту жительства, где примут, смотря какую профессию получу, определюсь после учебы.

Самая большая категория абитуриентов – это те, кто хотел бы пойти работать по педагогической или гуманитарной специальности (43–45 % – см. табл.). Сюда отнесены как те, кто хотел бы пойти работать воспитателем, учителем в школе, преподавателем в вузе, психологом, тренером или заниматься репетиторством, так и будущие переводчики, журналисты, спортсмены, музыканты, художники. По данным Министерства образования РТ, не более 36 % выпускников педагоги-

ческих вузов республики идут работать по полученной педагогической специальности в учреждения образования. Из этого числа следует вычесть показатель отсева, который составляет, по данным министерства, от 25 до 50 % в первый год работы.

Таблица

Где бы Вы хотели работать после получения диплома?

От общего числа ответивших на данный вопрос (в 2009 г. $n=338$, в 2010 г. $n=270$)	2009 г., %	2010 г., %
По педагогической или гуманитарной специальности	45,9	43,6
За границей, в туристическом бизнесе	–	12,6
По полученной в ТГГПУ непедагогической специальности	16	12,5
Не определился или профессия значения не имеет	34,3	26,1
Частная предпринимательская деятельность	2	0,9
Не по специальности	1,5	4,3
Всего	100	100

Одним из основных критериев оценки качества образования в вузе является востребованность молодых специалистов на рынке труда и удовлетворенность работодателей качеством их подготовки. Руководство вуза старается учитывать требования к качеству подготовки со стороны работодателя. С этой целью вузом регулярно изучается мнение потенциальных работодателей в лице руководителей учреждений среднего, начального и дошкольного образования. Была разработана анкета «Мнение работодателя» из 12 вопросов (на русском и татарском языках), которая распространялась сотрудниками отдела мониторинга и менеджмента качества на ежегодных конференциях педагогических работников муниципальных образований Республики Татарстан в августе 2010 г. Были опрошены руководители 56 учреждений образования г. Казани, 49 учреждений образования Рыбнослободского, Сабинского и Кукморского районов республики.

Нас, прежде всего, интересовало наличие в педагогических коллективах опрашиваемых руководителей молодых специалистов – выпускников ТГГПУ, оценка их профессиональных и личностных качеств, наличие потребности в специалистах и заинтересованность в приеме на работу наших выпускников в дальнейшем.

К сожалению, для выпускников педагогических вузов на рынке труда складывается не самая удачная конъюнктура. Потребность в подготовке педагогических кадров на 2009–2013 гг. (по результатам мониторинга предприятий республики) составляет около 600 человек ежегодно (данные Министерства труда, занятости и социальной защиты РТ [2]). Прогнозная потребность значительно меньше объема выпуска четырех педагогических вузов и 10 ссузов республики (3142 человека в 2010 г. [3]). Повсеместно происходит планомерное сокращение штатов учреждений образования. В результате ставки, высвобождаемые по мере ухода возрастных учителей на заслуженный отдых, не передаются выпускникам профессиональных педагогических учебных заведений, а сокращаются. При этом доля учителей-пенсионеров только растет (8 % в 2009 г. и 12,4 % в 2010 г.) [2]. По данным нашего опроса, нет молодых специалистов в 35 % школ, гимназий, лицеев. По республике количество молодых специалистов (со стажем работы менее трех лет) составляет всего 4 % от общего числа педагогических работников. В процессе реформирования сети учебных заведений, несмотря на оптимизацию и улучшение материальной базы, не происходит омоложения педагогических кадров, не намечается рост общего профессионального уровня учителей республики.

Ежегодно в ТГГПУ поступает примерно поровну городских и сельских абитуриентов. Учитывая, что учебные заведения в сельской местности РТ не испытывают дефицита специалистов, вполне естественным является процесс, когда абитуриенты, окончившие школу на селе, находят работу и оседают в городах. Городские учреждения образования крупнее по контингенту, чем сельские. Здесь более многочисленные педагогические коллективы, в среднем больше молодых специалистов в штате и больше незаполненных вакансий. Среднее число молодых специалистов – выпускников ТГГПУ в городских школах – 1,9, в районных – 0,75, в учреждениях среднего и начального образования – 1,5, в учреждениях дошкольного образования – 1. Если в сельских школах, как правило, не хватает одного-двух учителей-предметников, то в городских школах незаполненных вакансий от трех и более.

При этом отношение работодателей к выпускникам ТГГПУ самое благожелательное. Они высоко оценивают профессиональные качества работающих под их началом выпускников; 82 % руководителей заинтересованы в приеме на работу выпускников именно ТГГПУ, не заин-

тересованы – всего 5 %. Характерно, что 61 % опрошенных руководителей сами когда-то учились в ТГГПУ (или в его предшественниках – Казанском государственном педагогическом институте и в Татарском государственном гуманитарном институте). Выпускниками ТГГПУ являются 48 % руководителей образования в Казани и 82 % в районах; 71 % директоров школ, лицеев, гимназий и 45 % заведующих дошкольными учреждениями. В сфере образования в отличие от многих других профессиональных областей по-прежнему существует система распределения. Вуз активно сотрудничает с учреждениями образования, ведет выездную профориентационную работу, организует курсы повышения квалификации педагогов. Со многим учреждениями заключены прямые договоры о сотрудничестве. Таким образом, проблем с трудоустройством при наличии подходящих вакансий для наших выпускников нет. Тем не менее помимо дефицита рабочих мест налицо и противоположная тенденция – кадровый дефицит, так как в 40 % учреждений образования (в ДОУ и в школах) нет молодых специалистов – выпускников ТГГПУ, а более чем в половине этих учреждений имеются свободные вакансии. Это касается, прежде всего, ДОУ и районных школ.

Рыбнослободский район – имеются вакансии в 50 % школ. Требуются в основном учителя иностранного языка, истории и обществознания, физики.

Сабинский район – незаполненные вакансии имеются в 2/3 школ. Требуются, прежде всего, физики и специалисты двойного профиля: физики-информатики, математики-информатики.

В Кукморском районе педагоги требуются в семи из десяти охваченных школ. Как и в Сабинском районе, наблюдается дефицит специалистов физико-математического профиля.

По Казани вакансии имеются в 53 % школ. Городским школам требуются учителя математики, информатики и информационных технологий, русского языка и литературы, иностранного языка. Учреждениям дошкольного образования требуются воспитатели, психологи, логопеды. Можно только констатировать, что выпускник педагогической специальности ТГГПУ не доходит до учреждения образования или отсеивается в течение первых двух лет работы в школе или в дошкольном учреждении.

Нами было специально изучено мнение выпускников ТГГПУ. Вопросы анкеты касались размера доходов, удовлетворенности образова-

тельным и профессиональным статусом. Подавляющее большинство откликнувшихся выпускников (93,7 %) на момент опроса были трудоустроены. Из них 83,3 % заняты в государственных (муниципальных, бюджетных) учреждениях, 6,3 % – в негосударственных учреждениях (предприятиях [1, с. 66–69]). По специальности работают 73 %, не по специальности – 16,7 %. Согласно предложенной разработчиком типовой анкете классификации, большинство опрошенных подпадает под категорию специалист [4]. Сюда вошли в основном лица, занятые преподавательской деятельностью. Также имеются в небольшом количестве инженеры-программисты и менеджеры. В выборке представлены руководители учреждений (8,3 %), руководители структурных подразделений (8,3 %) и младший персонал (2,1 %).

Для выявления уровня доходов выпускников был выбран самоидентификационный способ, который, как указывают социологи, не вполне надежен, так как выявляет не объективный уровень благосостояния, а самооценку личного социального положения. Например, в нашем случае большинство опрошенных указали, что их уровень доходов средний. Если ориентироваться на объективные показатели, то средний заработок ответивших должен быть близок к показателю средней заработной платы по республике (15 477 руб. на январь 2010 г. по данным Министерства труда, занятости и социальной защиты), во что верится с большим трудом, учитывая, что средняя заработная плата в сфере образования в 1,5 раза ниже этой цифры (9188 руб.) [5]. Среди всех отраслей экономики это один из худших показателей, ниже только в сельском хозяйстве и в рыболовстве. Уровень зарплаты, предлагаемый учреждениями образования при найме молодых специалистов, не идет ни в какое сравнение с уровнем потребительских цен. Не может остановить отток кадров даже льготная система предоставления жилья работникам бюджетной сферы по программе социальной ипотеки. Дело в том, что жилье по льготной цене предоставляется бюджетникам в порядке очереди по прошествии трех лет, а основной отсев из учреждений образования происходит в первые два года работы.

В качестве показателей оценки качества обучения разработчики анкеты предложили вопросы об удовлетворенности уровнем полученной в ТГГПУ профессиональной подготовки и об оценке полученной специальности. Выясняется, что в подавляющем большинстве выпускники удовлетворены уровнем полученной подготовки и (с некоторыми

оговорками) полученной специальностью. Заявили, что не устраивает качество полученной подготовки всего 10,4 %, в то время как удовлетворены 77,1 % выпускников.

Треть всех опрошенных ответили, что если бы им была дана возможность заново получить образование, они выбрали бы ту же самую специальность. Еще 14,6 % ответили, что не стали бы поступать в другое учебное заведение, но все-таки выбрали бы другую специальность, 6,7 % поменяли бы учебное заведение и специальность, 4,2 % поступили бы на ту же специальность, но в другом учебном заведении. Остальные опрошенные (свыше четверти от общего числа) затруднились дать ответ на поставленный вопрос. Таким образом, большая часть выпускников (54 %) удовлетворены тем, что выбрали наш вуз. Несколько меньше число (44 %) удовлетворенных полученной специальностью. Сожалеют о поступлении 11 %, о полученной специальности 21 % всех опрошенных. Это удовлетворительный показатель. В среднем по стране о выбранной специальности сожалеет 31 % экономически активного населения, а о выборе вуза – 27 % [6]. Больше всех сокрушаются респонденты с дипломами экономиста, управленца и инженера.

Таким образом, по данным социологического мониторинга, основной проблемой трудоустройства выпускников педагогических специальностей ТГГПУ остается отсев в первые два года работы. Основной причиной дефицита и оттока кадров в образовательных учреждениях Республики Татарстан остается низкий уровень оплаты труда.

Список литературы

1. Социологический мониторинг в системе управления качеством в вузе / Науч. ред. Р. Р. Замалетдинов; ТГГПУ. Вып. 11. Казань, 2010 (Серия «Обеспечение качества высшего образования»).
2. Потребность в подготовке кадров со средним и высшим профессиональным педагогическим образованием на 2009–2013 гг. – Режим доступа: Url: http://mtsz.tatar.ru/rus/info.php?id=162122&pub_id=56861
3. Образование в Республике Татарстан–2010. Казань, 2010.
4. Использовалась методика, предлагаемая Национальным аккредитационным агентством в сфере образования.
5. <http://mtsz.tatar.ru/rus/analytic.htm>

образования, а несоответствие структуры и содержания профессионального образования потребностям современного рынка труда положено в основу необходимости модернизации этой системы.

Не отрицая значимости рынка труда и востребованности специалистов, считаю, что нельзя абсолютизировать роль рынка труда в качестве регулятора системы профессионального образования. Система профессионального образования выполняет не только присущую ей функцию формирования и воспроизводства квалифицированной рабочей силы, но и функцию социализации, становления и развития личности человека. Реализация и той и другой функции в современных условиях обуславливает модернизацию системы профессионального образования, что намечено в стратегии социально-экономического развития России до 2020 г. по переходу к инновационному развитию страны.

В основе необходимости модернизации системы образования, инновационных процессов в этой системе лежат изменения в процессе использования рабочей силы, новые требования, предъявляемые к уровню развития образования и профессиональной подготовки работников. Профессиональное образование обеспечивает работнику профессиональную компетенцию (профессионализм), служит гарантией самостоятельного продвижения человека к вершинам профессионального мастерства, профессиональной самореализации и конкурентоспособности на рынке труда.

Период перехода от одного качественного состояния экономической системы к другому характеризуется усилением интенсивности инновационных процессов в образовании. Специфика постиндустриального производства состоит в том, что основой технико-экономического развития становятся высокие технологии, наукоемкие производства, важным видом экономических ресурсов – информация, знания. Создание и функционирование таких производств требует подготовки ученых и специалистов на новом, более высоком уровне, обладающих инновационной восприимчивостью, способных быстро приспосабливаться к изменяющимся условиям, решать нестандартные задачи.

Потребность в новом качественном состоянии системы образования выступает как отражение качественных преобразований рабочей силы, воздействие требований, которые предъявляются со стороны потребления рабочей силы, то есть производства (а если речь идет о рыночной экономике, то и со стороны рынка труда). То есть необходи-

мость повышения уровня и качества профессионального образования обусловлена, прежде всего, тенденциями формирования экономики знаний, переходом к постиндустриальной экономике. В развитых странах высшее образование постепенно охватывает более 50 % выпускников средней школы, становясь обязательным требованием секторов рынка труда, относящихся к «новой экономике». Причина массовости высшего профессионального образования заключается в динамичном изменении ситуации на рынке труда, резком росте количества таких рабочих мест, где требуется более сложная и длительная подготовка, чем начальное и среднее профессиональное образование.

В аспекте выполнения сферой образования в целом (и высшего профессионального образования в частности) функции социализации следует иметь в виду, что образование совершенствует человеческий потенциал общества, осуществляет передачу и распространение знаний, достижений в области культуры и искусства, воспроизводство культурных и социальных ценностей. В свете современной ситуации с криминализацией общества особенно важно формирование таких личностных качеств, как высокий уровень нравственной культуры (честность, порядочность, справедливость, скромность, тактичность, внимание к людям), самостоятельность мышления, инициативность, целеустремленность. К природным способностям обучаемых в процессе образования добавляются не только обширные и глубокие теоретические и практические знания, но и импульсы к творческой деятельности, умение проникнуть в сущность процессов, изобретательность в вариантах творческой активности, в выделении самого главного, решающего обстоятельства.

Высшее образование считают залогом жизненного успеха, а потому и своей важнейшей целью до 80 % граждан России в возрасте до 35 лет. В ряде исследований отмечается, что высшее образование превращается в социальную норму². Стремление получить его и готовность платить за обучение характерны практически для всех российских семей. Это обусловлено и тем, что работодатели требуют высшего образования безотносительно его направленности и качества и, главное, безотносительно требований со стороны рабочих мест. В основе этого лежит признание того, что диплом свидетельствует (или

² Сулакшин С. С., Пинтаева М. Ю., Малчинов А. С. Проблемы формирования кадрового ресурса в России. М.: Научный эксперт, 2009. С. 13.

считается, что свидетельствует) о некоем уровне и интеллектуальных, и моральных, и поведенческих качеств. В соответствии с конкретными потребностями тех или иных рабочих мест организации оперативно и гибко реагируют на новые, ситуационные запросы, производят профессиональную переподготовку и переобучение, но это осуществляется на базе полученного в вузах фундаментального образования. Возрастающие информационные потоки и высокотехнологичные производства требуют не исполнителей узкой специализации, а специалистов с базовым уровнем образованности, способных переключиться с одного вида деятельности на другой. Корпоративное образование, преследуя конкретные цели бизнеса, не подменяет фундаментальное образование, а наоборот, является взаимодополняющим. Основой корпоративного образования выступает корпоративный стандарт, под которым понимаются требования к профессиям по квалификационным уровням и компетенциям с учетом обеспечения интересов бизнеса³. Поэтому вызывает возражение оценка получаемого в вузах образования как ненужного с точки зрения объективных потребностей экономики⁴.

В российском обществе сформировалась система ценностных ориентаций и предпочтений, и в числе приоритетов населения находится ценность высшего образования. Несоответствие предложения со стороны высшей школы спросу на выпускников тех или иных конкретных специальностей на рынке труда высказывается в качестве аргумента изменения предпочтений и воздействия на мотивацию к получению образования молодежи и их родителей. «Нельзя жалеть средства на финансирование формирования предпочтений. Если за достаточно короткий промежуток времени за плату рекламными усилиями сформирована мотивация к потреблению многих социально опасных товаров и услуг, то следует затратить средства фирмам и государству на формирование параметров потребностей на образовательные услуги»⁵. То есть смысл этой цитаты сводится к тому, что надо финансировать рекламу, направленную на снижение приоритетности высшего образования. Предлагается система факторов, оказывающих влияние на формирование предпочтений: уровень доходов, уровень образования ро-

³ Там же. С. 56.

⁴ Сиднина В. Л. Инерционность дефицитов на рынке труда // Человеческие ресурсы: формирование, развитие, использование: Матер. российской научно-практич. конф. / СГТУ. 2008. С. 95.

⁵ Там же. С. 96.

дителей и уровень школьного образования, территориальная разница затратности жизни, территориальные параметры размещения образовательных учреждений, различия размещения производств и уровня жизни, развитие информационной инфраструктуры и разности доступа к информационным ресурсам, система общественных и личных ценностей, действенность мотивационных стимулов и другое. На наш взгляд, подобные предложения идут в разрез с общемировой тенденцией роста образованности экономических акторов.

По мнению сотрудников Института Всемирного банка, имеются и частные, и общественные выгоды высшего образования. К числу частных потенциальных выгод отнесены следующие: более высокая зарплата, трудоустройство, улучшение условий труда, личная и профессиональная мобильность, повышение качества своей жизни и жизни детей, повышение личного статуса, здоровый образ жизни и увеличение продолжительности жизни. В общественные выгоды высшего образования включены: повышение производительности труда, повышение уровня жизни, здоровый образ жизни – укрепление здоровья и др.⁶

Образование обеспечивает человека знаниями для жизни, карьеры и выживания, в том числе и в период кризиса и безработицы. Конкурентные преимущества работников, имеющих более высокий уровень профессионального образования, подтверждают данные федеральной службы государственной статистики о составе безработных с высшим, средним и начальным профессиональным образованием. Так, в мае 2009 г. уровень безработицы в России составил 8,5 %, том числе среди имеющих высшее профессиональное образование – 4,8 %, среднее профессиональное образование – 6,3 %, начальное профессиональное образование – 8,9 %, то есть налицо прямая зависимость трудоустройства от уровня образования – самый низкий уровень безработицы у имеющих высшее профессиональное образование.

Расширение сети высшего образования стало возможным в связи с коммерциализацией, платностью профессионального образования (как ни парадоксально это звучит). Длительное время государство не финансировало свой заказ на образовательные услуги в зависимости от объективных потребностей экономики должным образом, фирмы тоже

⁶ Инновационное развитие экономики России: национальные задачи и мировые тенденции: Сб. ст.: В 2 т. / Под ред. В. П. Колесова, Л. А. Тутова. М., 2008. Т. 2. С. 332.

участвуют в финансировании минимально. В 90-х гг. XX в. в России государство во многом ушло из профессионального образования, не выполнялось законодательство в области образования, произошел разрыв традиционных связей системы профессионального образования с наукой и системой труда. В условиях сокращения бюджетного финансирования на жизнеобеспечение и совершенствование материально-технической базы учебных заведений профессиональное образование занималось, по сути, проблемой самовыживания. И в результате уже в 2008 г. на платной основе в государственных и негосударственных высших учебных заведениях обучалось 59,3 % общего числа студентов⁷. Коммерциализация образования привела к тому, что образовательные учреждения «зарабатывают» свои деньги не в зависимости от спроса экономики (тогда должны платить государство и фирмы), а в зависимости от спроса на образовательные услуги.

И со стороны населения, и со стороны работодателей сформировался повышенный спрос на подготовку по экономическим и юридическим специальностям, что вызвало увеличение числа вузов этого профиля. Так, по данным российского статистического ежегодника за 2008 г., если увеличение приема студентов в государственные и муниципальные высшие учебные заведения в России по всем специальностям за период с 1990 по 2004 г. составило 2,4 раза (прием в 1990 г. составлял 583,9 тыс. чел., а в 2004 г. – 1384,5 тыс. чел.), то число принятых студентов по специализации экономики и права возросло в 5,8 раза (в 1990 г. было принято 39,6 тыс. чел., а в 2004 г. – 231,1 тыс. чел.)⁸. И именно открытие и существование подготовки этого профиля на условиях платности позволило выживать вузам и сохранять «непрестижные» технические специальности.

Причинами доминирования юридически-экономического профиля специалистов и появления огромного количества коммерческих вузов гуманитарного профиля стала относительная простота получения этого образования в сравнении с инженерным и естественно-научным об-

⁷ Государственная аккредитация учреждений высшего, среднего и дополнительного профессионального образования в 2008 году: Мониторинговый (аналитический) отчет. М., 2009. С. 27–28.

⁸ Рассчитано по данным российского статистического ежегодника за 2008 г. // Прием в государственные и муниципальные высшие учебные заведения по специализации учебных заведений гг. – Режим доступа: http://www.gks.ru/bgd/regl/b08_13/isswww.exe/stg/d2/07-52.htm

разованием. Кроме того, перевод экономики на рыночные рельсы функционирования привел к появлению множества частных и акционерных предприятий и организаций в сфере малого бизнеса, формированию рыночной инфраструктуры, финансово-кредитной системы и т. п. Все это обусловило потребность в специалистах по управлению (не случайно такой популярностью стала пользоваться профессия менеджера), по ведению финансового, бухгалтерского учета, осуществлению кадровой политики. И несмотря на заявления о перепроизводстве выпускников этого профиля, продолжает сохраняться более высокий конкурс на эти специальности среди абитуриентов. Наиболее востребованными направлениями обучения среди молодежи остаются экономические, управленческие, социально-гуманитарные специальности и специальности, связанные с информационными технологиями. Выпуск специалистов государственными и муниципальными высшими учебными заведениями по группам специальностей экономики и управления в 2004 г. составлял 29,0 % от их общего выпуска по всем специальностям, а в 2007 г. – уже 31,0 %⁹.

На наш взгляд, нельзя согласиться с тем, что эффективность деятельности вузов полностью определяется востребованностью подготавливаемых специалистов (в качестве основных целей развития образования провозглашается повышение его эффективности, а в качестве критерия эффективности выдвигается востребованность специалистов на рынке труда). Цикличность экономического развития и существование периодических кризисов обуславливают периодическую *невостребованность* тех или иных специалистов на рынке труда, что отнюдь не равнозначно неэффективности формирования их трудового потенциала в рамках вуза. Формирование научных и педагогических кадров, способных обеспечить подготовку тех или иных специалистов (например, инженеров), процесс достаточно длительный. И разрушение научных и педагогических школ в условиях кризиса в связи с невостребованностью рынком труда результата их деятельности создает угрозу экономической безопасности страны, так как разрушает условия преодоления кризиса. Рынок труда свидетельствует о текущей ситуации спроса и предложения рабочей силы и не способен предвидеть

⁹ Рассчитано по данным российского статистического ежегодника за 2008 г. Выпуск специалистов государственными и муниципальными высшими учебными заведениями по группам специальностей в 2004–2007 гг. – Режим доступа: http://www.gks.ru/bgd/regl/b08_13/isswww.exe/stg/d2/07-56.htm

долгосрочные тенденции развития, обусловленные научно-техническим прогрессом.

К тому же процессы модернизации в образовании происходят, прежде всего, в рамках национальных экономик и их интенсивность зависит не только от объективных факторов, но и от субъективных, связанных с деятельностью политических структур, с выработкой и реализацией приоритетов и стратегии развития национальной экономики. И если в качестве модели развития выбирается превращение страны в топливно-сырьевой придаток развитых стран, то развитие инженерного образования уже не является приоритетом, что создает угрозу для промышленного развития.

Модернизация образования на рыночных принципах, процессы коммерциализации образования и появление рынка образовательных услуг обусловили трактовку образовательных услуг как особых частных благ. И применительно к системе профессионального образования появляются определения, состоящие в том, что истинная цель деятельности вуза – *только коммерческая – извлечение прибыли*. Отсюда выдвигается принцип обеспечения самокупаемости функционирования образовательных учреждений, с чем нельзя согласиться. Что касается обеспечения уровня доходов, позволяющих осуществлять воспроизводство персонала вузов, то эти доходы ни по уровню, ни по сущности ничего общего с прибылью не имеют. Образование относится к числу таких благ, в производстве и потреблении которых заинтересовано все общество, однако которые по своей природе рынок не может обеспечить должным образом. И государство призвано гарантировать возможность пользования этим благом каждому члену общества путем установления обязательности и бесплатности. Бесплатность и доступность образования как принципы организации системы образования были реализованы в советской экономической системе. Эти же принципы реализуются в настоящее время в наиболее экономически развитых странах. Например, в Японии ставится задача обеспечения всеобщего высшего образования, что вызывается переходом на информационную стадию развития экономики и является свидетельством того, что рыночные принципы в сфере образования теряют свою значимость. На данном этапе развития общества в условиях формирования экономики знаний признание образования общественным благом ориентирует экономическую политику на государственное финансирование обеспечения доступности и бесплатности получения образования.

И вероятно, не случайно подписавшие Болонскую декларацию министры образования европейских стран определили понятие образования как «общественное благо»¹⁰.

При осуществлении политики модернизации системы образования следует помнить, к каким последствиям привело реформирование российской экономической системы на рыночных принципах. Не всякое новшество может быть признано такой инновацией, которая способствует прогрессивному развитию системы, переходу ее в новое качественное состояние. Для того чтобы система профессионального образования отвечала современным требованиям, требуется, прежде всего, кардинальное повышение финансового обеспечения этой системы, а также уровня оплаты труда работников этой сферы и стипендий студентов, оснащение современным научным оборудованием. Это позволит противостоять тенденции «утечки умов» из сферы образования, привлечь в сферу образования наиболее квалифицированные кадры, обладающие инновационной восприимчивостью и способные реально способствовать переходу системы образования в новое качественное состояние, адекватное информационному обществу.

РЕГИОНАЛЬНЫЙ РЕСУРСНЫЙ ЦЕНТР КАК ОДИН ИЗ МЕХАНИЗМОВ СОВЕРШЕНСТВОВАНИЯ ПОДГОТОВКИ СПЕЦИАЛИСТОВ В УСЛОВИЯХ ВНЕДРЕНИЯ ГОС СПО НОВОГО ПОКОЛЕНИЯ

Н. В. Касьянова

*ФГОУ СПО «Тульский колледж профессиональных технологий и сервиса»
г. Тула*

marketing-tkptis@yandex.ru

В соответствии с «Концепцией долгосрочного социально-экономического развития Российской Федерации на период до 2020 г.», Государственной программой «Образование и развитие инновационной экономики: внедрение современной модели образования в 2009–2012 гг.»,

¹⁰ Мотова Г. Н., Наводнов В. Г. Экспертиза качества образования: европейский подход. Йошкар-Ола, 2008. С. 70.

а также планом мероприятий Правительства РФ об обеспечении опережающего развития системы начального и среднего профессионального образования целями развития профессионального образования определены: формирование качества, доступность и эффективность.

Определение возможностей регионального ресурсного центра профессионального образования в структуре образовательной сферы ФГОУ СПО «Тульский колледж профессиональных технологий и сервиса» в новых социально-экономических условиях на основе интеграции интересов разных уровней образования (непрерывное образование для учреждений НПО и СПО) стало главной целью коллектива колледжа.

Отделом маркетинга и содействия трудоустройству выпускников колледжа, на основе проведенного мониторинга выявлены инновационные механизмы, обеспечивающие профессиональную переподготовку специалистов образовательных учреждений системы НПО и СПО для реализации региональной политики в сфере образования.

Коренным отличием в качестве профессионального образования для колледжа стало определение своей миссии и стратегического направления в подготовке кадров для экономики Тульской области.

В заданном контексте очевидна необходимость партнерских отношений между всеми субъектами системы образования. В целостной системе образования можно выделить ряд напрямую взаимосвязанных уровней (школа, НПО, ссуз, вуз), между которыми осуществляется:

- сквозное вертикальное взаимодействие, реализующее повышение уровня обучающегося;
- горизонтальное взаимодействие (трансформация квалификации), направленное на расширение профиля, переквалификацию на базе имеющейся профессии (специальности) или получение новой профессии (специальности) без учета предшествующего профессионального опыта.

Тульским колледжем профессиональных технологий и сервиса, при стремлении занять позицию субъекта инновационного развития в регионе, сделаны весомые шаги в организации взаимодействия с образовательными учреждениями различных уровней.

Следует выделить три основных направления их взаимодействия:

- взаимодействие, связанное с организацией непрерывного образовательного процесса: реализация образовательных траекторий школа

– колледж, НПО – СПО, колледж – вуз; реализация различных видов дополнительного профессионального образования;

– взаимодействие, обусловленное необходимостью модернизации содержания образования: разработка и реализация новых образовательных программ и учебных планов (в т. ч. для подготовки по новым профессиям в соответствии с разработанными стандартами по новым специальностям), модульных учебных программ, программ краткосрочной подготовки, программ производственной практики; разработка интегрированных учебных планов НПО и СПО, новых направлений подготовки по рабочим профессиям. По данному направлению наше образовательное учреждение работает в тесном сотрудничестве с вузами, рядом колледжей и профессиональных лицеев Тулы и Тульской области;

– взаимодействие, направленное на развитие инфраструктуры непрерывного образования. В рамках данного направления в образовательной системе колледжа создан региональный ресурсный центр профессионального образования Тульской области в сфере общественного питания, бытового обслуживания и коммерции, об открытии которого сообщалось в СМИ весной текущего года.

Безусловно, взаимодействие разных уровней образования выступает началом системных инфраструктурных изменений, тенденцией изменения характера и содержания деятельности ФГОУ СПО «Тульский колледж профессиональных технологий и сервиса» на принципах открытости, кооперации и партнерства.

Задача ресурсного центра – обучение в сфере современных ресурсосберегающих технологий. Данное направление становится особенно актуальным в условиях экономического кризиса. Центр дает возможность практически каждому человеку по индивидуальной образовательной траектории приобрести тот набор профессиональных компетенций, который позволит сделать успешную карьеру, стать востребованным на рынке труда. За последние полгода центр подготовил более 500 специалистов, оказывая образовательные услуги на обновленной материальной базе с использованием модульного обучения, основанного на компетенциях.

Открытие регионального ресурсного центра в структуре колледжа обусловлено комплексом причин и доминирующих тенденций:

– проведенная модернизация системы начального и среднего профессионального образования в период с 2005 по 2010 г. позволила существенно обновить и сконцентрировать по профилям подготовки образовательное и производственное оснащение колледжа;

– переход к новым технологиям и борьба за конкурентоспособность образовательной услуги мотивируют работодателей вкладывать средства в обновление базы колледжа, что усиливает возможности учебного заведения отвечать потребностям современного производства в высококвалифицированных кадрах;

– происходящие в настоящее время процессы интеграции образования и производства, интеграции программ профессионального образования различных уровней требуют от системы профессионального образования оптимизации сети направлений и уровней профессиональной подготовки, а также формирования комплексной системы взаимодействия колледжа с рынком труда, в том числе и для реализации опережающего обучения; актуальным направлением взаимодействия рынка компетенций и образовательных услуг и экономики региона становится создание и развитие системы карьерного менеджмента будущих рабочих и специалистов;

– переход системы профессионального образования на использование модульно-компетентностных программ, разработка и введение новых профессиональных стандартов обуславливают потребность в создании независимой оценки и сертификации квалификаций специалистов по основным отраслям экономики города, что может быть осуществлено через региональный ресурсный центр профессионального образования;

– переход старшей общеобразовательной школы на профильное обучение, где ресурсный центр предоставляет возможность для выбора учащимися вида будущей профессиональной деятельности;

– развитие взаимосвязи образовательного учреждения и партнерской среды ФГОУ СПО «Тулский колледж профессиональных технологий и сервиса» в условиях частно-государственного партнерства предопределяет организацию учебно-производственной деятельности на основе создания учебных производств.

Бизнес стал понимать, что квалифицированные кадры не удастся взять «с улицы», их необходимо готовить, т. е. нужно формировать за-

каз для образования. Образование, в свою очередь, также научилось говорить языком бизнеса, оно превращается из роли «иждивенца экономики» в полноправного ее партнера. Речь идет о развитии в РФ системы государственно-частного партнерства, причем в самом широком его понимании. Необходимо говорить о непосредственном участии бизнеса в создании профессиональных стандартов, в формировании корпоративного заказа на подготовку кадров, в определении содержания и технологий профессионального образования. Опыт реализации в ФГОУ СПО «Тульский колледж профессиональных технологий и сервиса» сформированной системы стратегического партнерства говорит именно об этих примерах социального партнерства.

Это позволило нашему учреждению сформировать основу для государственно-частного партнерства в сфере профессионального образования и базу для создания регионального ресурсного центра как одного из механизмов совершенствования подготовки специалистов в условиях внедрения ГОС СПО нового поколения.

Рассмотрение компетентностей как готовности и способности к адекватному действию, проявляющемуся через определенные умения, и описание этих умений позволили изменить подход к системе профессиональной подготовки специалистов. Перенос акцента с собственно подготовки на формирование компетентностей позволяет наполнять процесс образования другим содержанием.

Настоящая программа запускает процесс непрерывного образования специалиста, сменяя дискретные процессы – подготовка, повышение квалификации, переподготовка, решая как равноправные четыре задачи образования:

- научить учиться;
- научить работать;
- научить работать вместе;
- научить жить вместе (научить быть).

НЕКОТОРЫЕ РЕЗУЛЬТАТЫ МАРКЕТИНГА ПРОФЕССИИ МЕНЕДЖЕР НА РЫНКЕ ТРУДА г. ЧЕЛЯБИНСКА (2010 г.)

Л. Г. Колесникова¹, С. С. Фомина², Э. И. Аюпова³

¹МОУ ВПО «Южно-Уральский профессиональный институт», г. Челябинск,

²НОУ СПО «Челябинский юридический колледж», г. Челябинск

³Филиал Московского педагогического университета в г. Челябинске

KolesnikovaLG@chuc.ru; f-dora@list.ru

Современный рынок труда объективно требует повышения качества профессионального образования, профессиональной подготовки, более высокого уровня квалификации, получаемого специалистом в начале своего жизненного пути. Особую остроту в задачу обеспечения высокого качества профессионального образования привносят, с одной стороны, ускоренное развитие международных экономических связей, более широкая вовлеченность российского потенциала в мировое экономическое пространство, а с другой – конкуренция в сфере образования, на рынке образовательных услуг. В настоящее время остается актуальной одна из основных целей профессионального образования – подготовка квалифицированного, конкурентного на рынке труда работника, ориентированного в смежных областях деятельности, готового к постоянному профессиональному росту, социальной и профессиональной мобильности. Качественно новое в данной цели – это понятие «конкурентный», то есть способный выдержать сравнение с аналогичными специалистами при сохранении среднерыночной цены на рабочую силу. В отношении конкуренции вовлекается каждый индивид, выходящий на рынок труда, а его положение в трудовой сфере во многом зависит от умения правильно оценить конкурентную ситуацию в том или ином рыночном сегменте, выбрать адекватные данной ситуации методы конкурентной борьбы. Это обуславливает целесообразность изучения конкурентных отношений в сфере занятости в рамках подготовки специалистов: вуз должен не только заботиться о трудоустройстве своих выпускников и об их востребованности (что зачастую определяется конъюнктурой рынка труда), а включать в процесс профессиональной подготовки методологию маркетинга рабочей силы, тренинговые формы обучения, направленные на формирование навыков позиционирования специалиста, навыков самоменеджмента и самомотивации.

На современном этапе перед высшими профессиональными учебными заведениями встает необходимость поиска и реализации таких подходов в организации образовательного процесса, которые обеспечивали бы студенту условия личностного развития, профессионального становления, возможность эффективно конкурировать и реализовывать свой потенциал с учетом конъюнктуры рынка труда. Маркетинг рынка труда можно рассматривать как систему деятельности, позволяющую его субъектам (прежде всего, выпускникам вуза) оценивать состояние рынка труда, тенденции его изменения и принимать обоснованные решения в сфере трудоустройства [2]. Тем самым в задачи маркетинга включается не только проведение соответствующих исследований в рамках НИРС, но и доведение их результатов до студентов, абитуриентов, родителей, работодателей, которые могут на их основе осуществить экономический выбор, скорректировать свое поведение. Исходная посылка маркетинга рынка труда заключается в том, чтобы каждый субъект рыночных отношений (прежде всего, выпускник высшего учебного заведения), с одной стороны, мог максимально приспособиться к рынку, а с другой – активно воздействовать на него в выгодном для себя направлении. Формирование навыка маркетинга рынка труда у выпускников образовательного комплекса, безусловно, включает навык последующего приспособления каждого субъекта к рыночной ситуации, осуществление на основе маркетинговых исследований необходимых ему изменений (смена профиля деятельности, повышение квалификации, поиск и обоснование более высокого заработка и т. п.).

Исходя из вышеобозначенного, нам представляются актуальными следующие общие стратегические положения маркетинга профессии:

1. Конкурентоспособные качества личности будущих менеджеров – это совокупность профессиональных компетенций (специальных знаний, умений и навыков, личностных и профессиональных качеств), определяемых требованиями, в том числе и рынка труда.

2. Проведение мониторинга в области требований рынка труда к менеджеру как современному специалисту, их сопоставление с требованиями, обозначенными в квалификационной характеристике менеджера по «Квалификационному справочнику должностей руководителей, специалистов и других служащих», и последующее ознакомление с результатами исследований студентов – будущих менеджеров – будет способствовать скорейшей адаптации специалистов к условиям

рынка труда и повышению их конкурентоспособности и востребованности.

В практике работы МОУ ВПО «ЮУПИ» и филиала МПГУ в г. Челябинске маркетинг профессии успешно реализуется через следующие направления:

1. Маркетинг рынка труда и рынка образовательных услуг (система маркетинговых исследований).

2. Система взаимодействия с работодателями как заказчиками и потребителями продукта рынка образовательных услуг.

3. Система взаимодействия со студентами как заказчиками и потребителями образовательных услуг.

Каждое направление предполагает два блока:

– исследовательский, основополагающий для принятий организационно-управленческих решений внутриорганизационной среды МОУ ВПО «ЮУПИ» и филиала МПГУ в г. Челябинске;

– практико-ориентированный, предполагающий ряд мероприятий, формирующих профессиональные компетентности, востребованные на рынке труда.

Основным является исследовательский блок, в рамках которого проводится маркетинг профессии, осуществляемый кафедрой менеджмента и маркетинга с 2005 г. и по настоящее время.

При изучении требований работодателей к соискателям на вакантную должность менеджера были установлены следующие важнейшие целевые индикаторы и показатели:

- сферы деятельности и перечень организаций, где востребованы менеджеры;

- специализация менеджеров;

- средняя заработная плата, предлагаемая претендентам на вакантное место менеджера;

- средняя заработная плата в зависимости от специализации;

- предлагаемый дополнительный пакет;

- требования к образованию;

- требования к опыту;

- требования по специальным профессиональным навыкам;

- требования к личным и деловым качествам менеджеров.

Ежегодно исследование требований работодателей проводилось в депрессионный период для рынка труда: январь – начало марта;

2010 г. не стал исключением: ниже представлены основные результаты этого года.

Первоочередным вопросом, ответ на который необходимо получить студентам – будущим соискателям вакантного места менеджера, в какой сфере деятельности находится большинство потенциальных работодателей? Ответ на этот вопрос можно получить, обратив внимание на рис. 1.

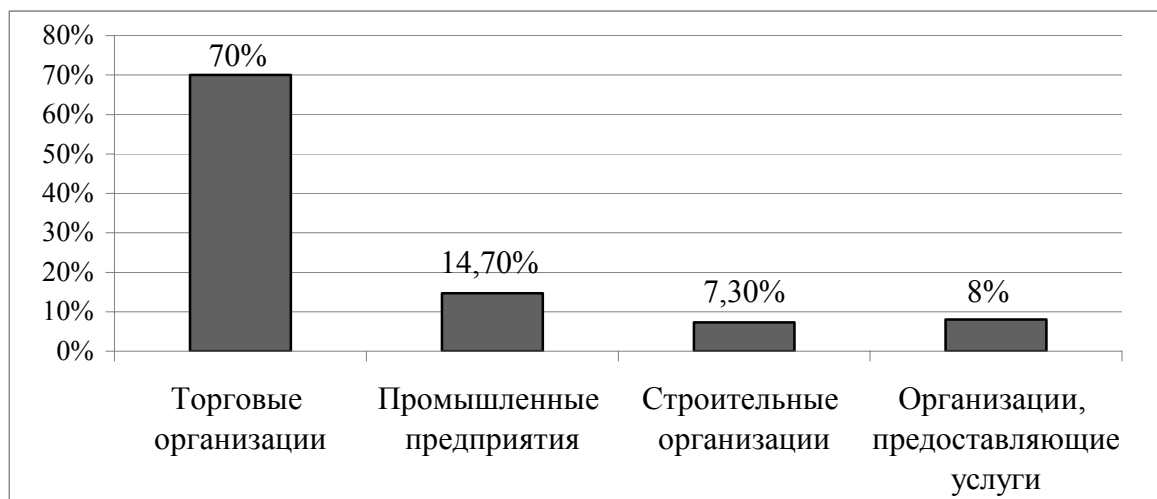


Рис. 1. Процентное соотношение сфер деятельности организаций, в которых требуются менеджеры

Из гистограммы, представленной на рис. 1, видно, что на рынке труда г. Челябинска профессиональные управляющие – менеджеры, прежде всего, требуются в организациях, занимающихся торговлей, – 70 %. Но общий спектр широк и разнообразен: это организации разной формы собственности (но в большинстве частные и акционерные), промышленные организации и организации, предоставляющие услуги.

Следующим индикативным показателем, изучаемым в процессе мониторинга рынка труда, является специализация профессии менеджера, востребованная работодателями. Результаты исследования представлены на рис. 2.

По данным, представленным на рис. 2, можно сделать вывод о том, что наибольшим спросом на рынке труда пользуются менеджеры по продажам (70 %), специализация, требующая углубленных знаний в области управления продажами. Это объясняется также и тем, что 70 % организаций (см. рис. 1), где необходимы менеджеры, это торговые компании.

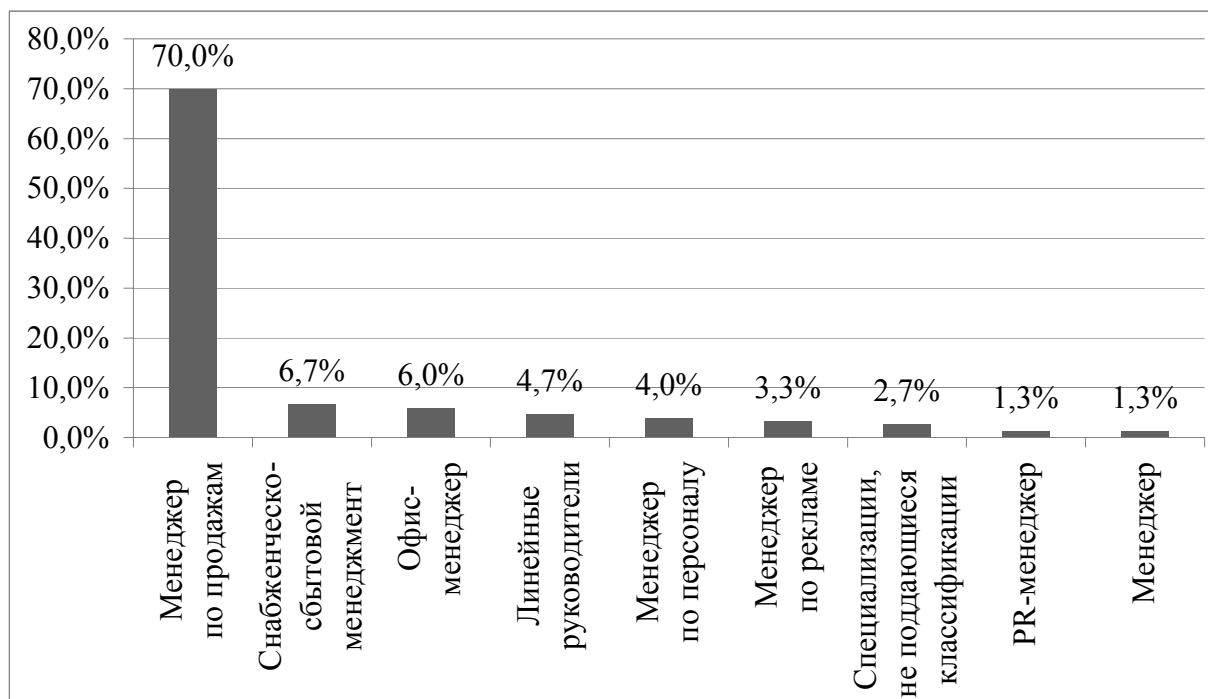


Рис. 2. Гистограмма специализаций профессии менеджер, востребованных на рынке труда г. Челябинска

Необходимо отметить некоторую некомпетентность большинства работодателей в вопросе сущности профессии менеджер и недостатки в управленческой деятельности организаций:

- большинство объявлений о вакантных местах составлены неверно;

- 1,3 % работодателей не могут сформулировать конкретные требования к должности;

- около 2,7 % работодателей не понимают сущности данной специальности (инженер-менеджер, менеджер по поиску строительных объектов и др.);

- при собеседовании чаще всего выясняется, что менеджер по рекламе подменяет собой понятие рекламного агента, менеджер по продажам – продавца-консультанта, менеджер по персоналу – делопроизводителя, секретаря и др.;

- при собеседовании обнаруживаются такие существенные недостатки в управленческой деятельности организаций, как отсутствие профессиограмм (требований к должности), должностных инструкций, элементарных технологий найма, отбора и приема персонала;

- большинство организаций демонстрируют отсутствие организационной (корпоративной) культуры, что отслеживается при телефон-

ном разговоре, приеме претендентов на должность, общей культуре персонала и т. д.

В связи с этим представляется совершенно необходимым и целесообразным проведение PR-компаний (в том числе и учебными заведениями, выпускающими специалистов-менеджеров), основной задачей которых будет просвещение работодателей, популяризация профессии, профессиональное информирование о сущности, перспективах развития специальности менеджер, ситуации в области предложения на рынке труда и т. д.

Пожалуй, одним из самых интересных показателей для студентов является уровень заработной платы, предлагаемой работодателями соискателям на вакантную должность менеджера (рис. 3).

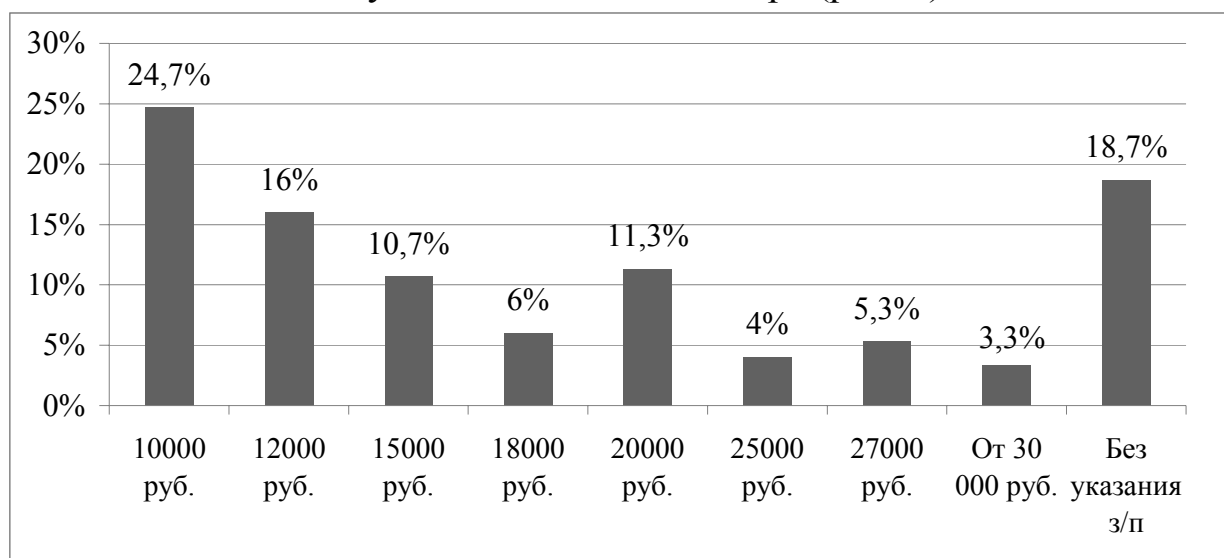


Рис. 3. Гистограмма уровня заработной платы, предлагаемого работодателями претендентам на вакантные должности менеджера

Таким образом, можно констатировать, что нижний порог размера заработной платы менеджера – 10 тыс. руб., верхний – 30 тыс. руб.; средняя предлагаемая заработная плата – 15 705 руб.

Конечно же, «в комплекте» с заработной платой работодатели в большинстве случаев (64,7 %) предлагают соискателям дополнительный пакет: 16,7 % – процент от продаж, 16 % – обучение, 11,3 % – профессиональный рост, а также встречаются предложения компенсации затрат на ГСМ, сотовую связь и выплата амортизации за использование в служебных целях личного имущества.

Интересным также представляется и соотношение предлагаемой заработной платы и специализации на рынке труда в области менеджмента. Исходя из данных исследования, специалисты могут рассчитывать на следующие предложения заработной платы (рис. 4):

- менеджер по продажам – от 10 тыс. до 27 тыс. руб., в среднем 13 967 руб.;
- офис-менеджер – в среднем – 10 тыс. руб.;
- менеджер по персоналу – от 10 тыс. до 18 тыс. руб., в среднем 15 200 руб.;
- снабженческо-сбытовой менеджмент – от 10 тыс. до 27 тыс. руб., в среднем 19 857 руб.;
- менеджер по рекламе – от 15 тыс. до 27 тыс. руб., в среднем 20 тыс. руб.;
- линейные руководители – от 20 тыс. до 30 тыс. руб., в среднем 25 тыс. руб.;
- специализации, не поддающиеся классификации, – 25 тыс. руб., в среднем 25 тыс. руб.;
- PR-менеджер – в среднем 30 тыс. руб.

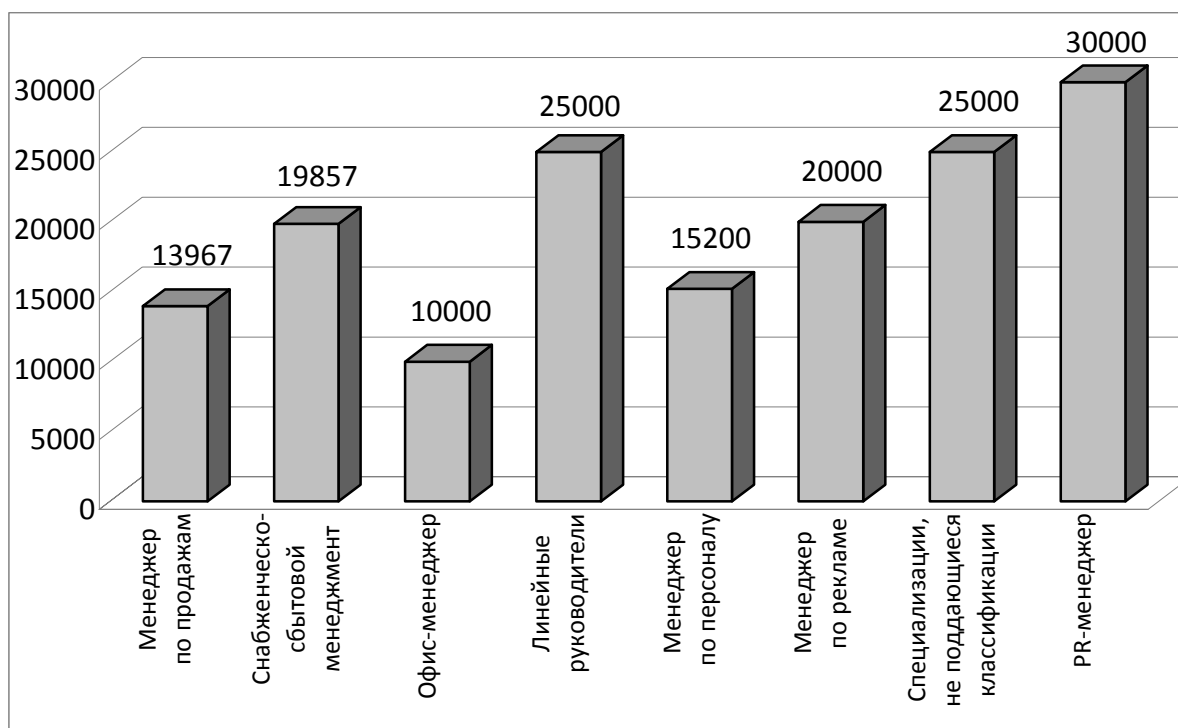


Рис. 4. Соотношение средней предлагаемой заработной платы и специализации на рынке труда в области менеджмента

В большинстве объявлений среди требований были даны указания на следующие качества: возраст, пол, образование, опыт работы, специальные профессиональные навыки, дополнительные навыки, личные и деловые качества.

Следует отметить, что, выдвигая требования к полу и возрасту соискателей, работодатели действуют незаконно: дискриминация на этих основаниях запрещена. Нет пометки о возрастных ограничениях в 53 случаях – 35 % от общего количества организаций. Среди вакансий с указанием требований к возрасту лидирует «возрастной коридор» от 23 до 30 лет (44 %), затем следует – от 18 до 23 (30 %), и 22 % работодателей отдадут предпочтение соискателям в возрасте от 30 до 35 лет. Самым же маловостребованным остается возраст от 40 лет – 4 %.

Приоритетность того или иного пола не указывают в объявлении 57 % организаций; 43 % предпочитают:

- мужчины – 65 %;
- женщины – 35 %.

Таким образом, можно говорить о том, что работодатели проявляют гендерную дискриминацию, предпочитая нанимать мужчин на вакантные места менеджеров на рынке труда г. Челябинска.

Немаловажным аспектом требований работодателей является уровень образования соискателей. Требования к образованию не указали 57 % работодателей от общего количества, в 43 % случаев пометка об образовании есть. Большинство работодателей, указавших данное требование, отдадут предпочтение претендентам с высшим образованием (75 %). Только в 14 % случаев было указание на высшее образование со специализацией менеджер организации, что является негативным фактором; 25 % работодателей готовы нанять специалиста со средним специальным образованием; 23 % работодателей указали как желательное требование наличие специальных знаний по профилю организации – знание оборудования, строительных материалов, промышленной химии, наличие фармацевтических навыков и т. д.

Что может беспокоить молодых специалистов при поиске работы? Конечно же, множество факторов. Но, безусловно, на одном из первых мест будет стоять вопрос: востребованы ли молодые специалисты без опыта работы?

43 % работодателей не выдвинули в качестве требования к кандидатам наличие опыта работы по специальности. Большинство (57 %) такое требование выдвинули:

- опыт работы от года – 53 %;
- опыт работы от 3 лет – 17 %;
- опыт работы в коммерческих структурах – 30 %.

Таким образом, 53 % работодателей отдадут предпочтение претендентам, имеющим опыт работы по профилю от года.

Среди прочих требований выделилась группа, которую можно отнести к специальным профессиональным знаниям и навыкам. Их достаточно большое количество, они разнообразны. Наиболее часто встречающиеся требования к специальным профессиональным знаниям и навыкам:

- навыки продаж – 48 %;
- знание делопроизводства – 16 %;
- знание рынка, маркетинга – 4 %;
- знание кадрового менеджмента – 4 %;
- умение вести мониторинг – 3 %;
- знание стратегического менеджмента – 1 %.

Таким образом, требования к специальным профессиональным знаниям и навыкам достаточно высоки, но одними из самых востребованных являются знания и навыки в области управления продажами.

Но только профессиональными навыками требования работодателей не ограничились: встречаются также и те, которые нельзя отнести к профессиональным, но и игнорировать тоже нельзя. Их можно объединить в группе дополнительные навыки:

- 16 % работодателей указывают на необходимость наличия навыка свободного пользования ПК и знания основных офисных пакетов;
- 3 % требуют от менеджера знания программы 1С;
- 2 % требуют знания языков (английский, немецкий, французский);
- 1 % указали на обязательное наличие клиентской базы.

Можно констатировать, что самым востребованным из дополнительных навыков является свободное владение ПК.

Большинство работодателей указывали и на наличие определенных деловых и личных качеств претендентов. Среди них:

- коммуникабельность – 29 %;
- инициативность, деловая активность – 14 %;
- презентабельный внешний вид – 6 %;
- стрессоустойчивость – 6 %;
- умение работать в команде – 5 %;

- работоспособность – 3 %;
- самостоятельность в постановке цели – 2 %;
- ответственность – 2 %;
- порядочность – 2 %.

Необходимо отметить, что данные требования чаще всего встречались у тех работодателей, которые предлагали заработную плату от 15 тыс. руб.

Таким образом, наиболее востребованными деловыми качествами менеджера на данный момент могут быть названы коммуникабельность, инициативность и деловая активность.

Наиболее часто упоминаемым дополнительным требованием, предъявляемым к менеджеру, является наличие личного автомобиля – 23 % (34 организации). Следует отметить также частотное упоминание о положительном отношении к командировкам, ненормированному рабочему графику и наличие челябинской прописки.

Но при изучении требований работодателей к соискателям вакантной должности менеджера были выявлены и негативные тенденции (табл.):

- предъявляются требования, соответствующие среднему и высшему уровням управления в организации, к претендентам на должность менеджеров низового уровня;
- несоответствие требований уровню предлагаемой заработной платы;
- подмена функциональных обязанностей менеджера обязанностями других специальностей.

Таблица

Негативные тенденции, выявленные при изучении требований работодателей к соискателям вакантной должности менеджера на рынке труда г. Челябинска

Должность	Требования	Заработная плата	Организация
Менеджер по проектам	25–40 лет, в/о, коммуникабельность, опрятный внешний вид, грамотное ведение переговоров, заключение договоров, умение работать с компьютером и оргтехникой, знание иностранных языков и умение писать гранты, без вредных привычек	10 тыс. руб. без доп. пакета	РБФ «Теплый дом»

Окончание табл.

Менеджер по продажам	Опыт работы, уверенный пользователь офисного пакета программ 1С: Торговля и склад (обязательно). Коммуникабельность, стрессоустойчивость, способность самостоятельно ставить цели и добиваться их. Знание иностранных языков	10 тыс. руб. без доп. пакета	ООО «Оптик – Партнер»
Менеджер	В/о, опыт работы, знание 1С: Торговля и склад, знание технологий производства бетона	11 тыс. руб. без доп. пакета	ООО «НПК "Волвек Плюс"»

На основании изученных вакансий можно составить модель менеджера, наиболее востребованного на рынке труда г. Челябинска в 2010 г.

Это, скорее, мужчина 23–30 лет, с высшим образованием, имеющий опыт работы по специальности от года и опыт работы в области продаж, обладающий специальными знаниями в сфере управления продажами, маркетинга, кадрового менеджмента, свободно владеющий ПК и программами 1С, инициативный, коммуникабельный, стрессоустойчивый, работоспособный, имеющий водительские права и личный автомобиль, челябинскую прописку, положительно относящийся к ненормированному рабочему графику и командировкам.

Список литературы

1. Государственный образовательный стандарт высшего профессионального образования (специальность «Менеджмент организации»): [Электронный ресурс]. – Режим доступа: http://www.edu.ru/db/cgi-bin/portal/spe/list_search.plx. Дата обращения: 12.04.2006.

2. Дегтярев А. Г. Приложение современных концептуальных подходов к управлению качеством в подготовке менеджеров // Сборник материалов Междунар. науч. конф., посвященной 75-летию Тюменского государственного университета (14–15 сентября 2005 г.). Тюмень: Изд-во ТюмГУ, 2005. Ч. 2. С. 134–142.

3. Колесникова Л. Г. Компетентностный подход на основе маркетинга рынка труда // Высшее образование в России: научно-пед. журнал Мин. обр. и науки РФ. М.: ЗАО «Академический печатный дом», 2008. № 12. С. 92–96.

4. Колесникова Л. Г. Некоторые результаты исследования востребованности специальностей и привлекательности учебных заведений на рынке образовательных услуг г. Челябинска // Повышение эффективности содействия трудоустройству выпускников высших учебных заведений в условиях рыночной экономики: опыт и проблемы: Сб. статей Междунар. научно-практич. конф. (ноябрь, 2008 г.). Пенза, 2008. С. 30–33.

5. Колесникова Л. Г. Потребитель как основа системы менеджмента качества в вузе // Проблемы управления качеством образования в вузе: Сб. статей III Всерос. научно-практич. конф. (ноябрь, 2008 г.). Пенза, 2008. С. 35–45.

6. Колесникова Л. Г. Подготовка студентов вуза к осуществлению менеджмента как виду профессиональной деятельности: теория, методология, практика. Новосибирск: ЦРНС – Изд-во «СИБПРИНТ», 2009. 149 с.

7. Фомина С. С. Исследование требований к менеджеру как стратегической основы развития его профессиональной компетентности и конкурентоспособности // Студент и научно-технический прогресс: Управление: Материалы XLVII Междунар. науч. студ. конф. (11–15 апреля 2009 г.) / СибАГС. Новосибирск, 2009. С. 214.

8. Фомина С. С. Исследование требований работодателей к специалистам-менеджерам на рынке труда г. Челябинска (мониторинг печатных СМИ за период 2005–2007 гг.) // Спрос и предложение на рынке труда и рынке образовательных услуг в регионах России: Сб. докладов по материалам Пятой Всерос. научно-практич. Интернет-конф. (22–23 октября 2008 г.). Кн. II. Петрозаводск: Изд-во ПетрГУ, 2008. С. 329–343.

9. Фомина С. С. Что должен уметь менеджер: требования ГОС ВПО и взгляд работодателя // Исследование социально-экономических и политических институтов и процессов: Материалы Всерос. заоч. науч. конф. студ. и молодых исследователей. Киров, 2008. С. 545–549.

ОЦЕНКА СТРУКТУРЫ ВАКАНТНЫХ РАБОЧИХ МЕСТ ПО УРОВНЯМ ОБРАЗОВАНИЯ¹

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 проведении прогнозно-аналитических исследований состояния российского рынка труда актуальной проблемой является доступность информации о структуре вакантных рабочих мест, особенно по таким важнейшим на современном этапе разрезам, как профессионально-квалификационный и образовательный.

1. Формально число вакантных рабочих мест составляет лишь небольшую часть совокупного спроса на рабочую силу (табл. 1). Отношение числа вакантных рабочих мест (заявленной работодателями в государственные учреждения службы занятости населения потребности в работниках) к сумме вакантных рабочих мест и численности занятого в экономике РФ населения показывает удельный вес неудовлетворенного спроса в общей величине совокупного спроса на рабочую силу. На протяжении последних десяти лет доля текущей составляющей в совокупном спросе на рабочую силу не превышала 2 %. Вместе с тем число вакантных рабочих мест является достаточно чутким индикатором рынка труда, что, например, нашло свое подтверждение в заметном сокращении их числа в 2008–2009 гг. (рис. 1). Кроме того, по существующей технологии сокращения персонала начинаются, прежде всего, с закрытия вакантных рабочих мест. В 2000–2009 гг. доля неудовлетворенного спроса в совокупном его объеме колебалась в пределах 1,2–1,9 %, с максимальным и минимальным значениями в 2008 и 2000 гг. соответственно. В 2009 г. эта доля снизилась до 1,43 %, что согласуется с представлениями о том, что в период экономического спада текущий спрос на рабочую силу должен сокращаться опережающими по отношению к совокупному спросу на нее темпами.

¹ Публикация подготовлена при финансовой поддержке Российского фонда фундаментальных исследований (грант № 09–06–00217а).

Таблица 1

Динамика текущего спроса на рабочую силу в 2000–2009 гг.

Показатель	2000 г.	Изменение						2009 г.
		за 2001–2005 гг.		за 2006–2007 гг.		за 2008–2009 гг.		
		тыс. ед.	%	тыс. ед.	%	тыс. ед.	%	
Число вакантных рабочих мест*, тыс. ед.	805	111	13,8	298	32,5	-205	-16,9	1009
Доля текущего спроса в общей величине совокупного спроса на рабочую силу, %	1,2	-	8,2	-	27,9	-	-15,3	1,4

* Потребность работодателей в работниках, заявленная в государственных учреждениях службы занятости населения, в среднем за год.

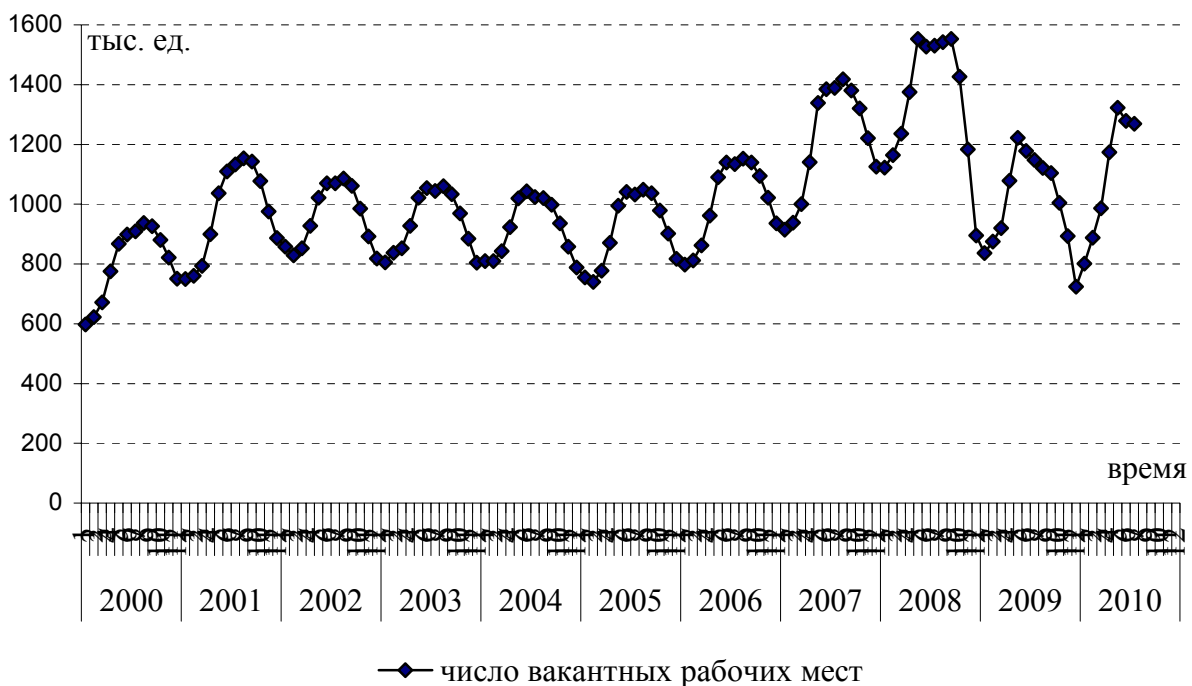


Рис. 1. Месячная динамика числа вакантных рабочих мест (заявленная в органы службы занятости потребность работодателей в работниках)

Данное предположение может не выполняться в случае, если структура текущего спроса изменится в пользу, например, вакантных рабочих мест с режимом неполного рабочего дня или неполной рабочей недели. В этом случае будет необходим более детальный анализ структуры спроса с использованием, например, такого показателя затрат труда, как объем отработанного рабочего времени. Вместе с тем в настоящее время оценка заявленной работодателями потребности в определенном объеме человеко-часов на основе существующей статистической информации вряд ли возможна. Отметим, что заявленная работодателями в государственные учреждения службы занятости населения потребность в работниках характеризует только регистрируемую часть существующих на рынке труда вакантных рабочих мест. Недооценивает величину текущего спроса на рабочую силу и показатель числа вакантных рабочих мест по крупным и средним предприятиям, публикуемый Росстатом. Попытки интеграции информации из этих двух источников в один индекс представлены, например, в [1].

2. При использовании многосекторных моделей согласования спроса на рабочую силу и ее предложения с учетом динамики рынка образовательных услуг [2] для практических прогнозно-аналитических расчетов возникают статистические ограничения, связанные с отсутствием информации о числе и динамике вакантных рабочих мест по уровням образования. Хотя в реальности уровень образования претендента на рабочее место является его практически неотъемлемой характеристикой, в статистическом учете структура вакантных рабочих мест по требуемому уровню образования не представлена. Несоответствие уровня образования потенциального кандидата требуемому для занятия рабочего места уровню образования является одной из причин отказа от приема на работу. При этом, как правило, речь идет о более низком, чем требуется работодателю, уровне образования кандидата. В то же время может возникать и такая ситуация, когда препятствием (пусть и косвенным) для согласования спроса на рабочую силу и ее предложения может стать и более высокий уровень образования, по сравнению с тем, который требуется на данном рабочем месте. В этом случае, например, люди с высоким уровнем образования ожидают более привлекательных по уровню оплаты и условий труда предложений, чем те, которыми характеризуются существующие вакантные рабочие места.

В связи с этим возникает необходимость поиска путей по преодолению существующих статистических ограничений [3]. В качестве одного из них, на наш взгляд, может рассматриваться подход по оценке той или иной (например, образовательной или профессионально-квалификационной) структуры вакантных рабочих мест на основе соответствующего вспомогательного инструментального построения. В его основе лежит следующий принцип: рассматриваются односекторная и двухсекторная модели согласования спроса на рабочую силу и ее предложения, в последней выделяются один (любой из анализируемых) сектор (сектор X) и «все остальные» (для численности занятого населения определяется как разница общей численности занятых в экономике и численности занятых в секторе X). Накладываются ограничения на соотношение параметров используемой модели. Например, предполагается, что $\varepsilon_1 = \alpha_x \varepsilon_{1x} + \alpha_{ост} \varepsilon_{1ост}$, где ε_1 – инвестиционно-производственный параметр для односекторной модели; $\varepsilon_{1x}, \varepsilon_{1ост}$ – инвестиционно-производственные параметры для сектора X и остальных секторов в двухсекторной модели; $\alpha_x, \alpha_{ост}$ – весовые коэффициенты, удовлетворяющие условию $\alpha_x + \alpha_{ост} = 1$, которые могут быть оценены на основе данных о соответствующей структуре занятости или структуре другого показателя, разрабатываемого в рассматриваемом разрезе. Далее полученная система разностных уравнений двухсекторной модели решается относительно неизвестного параметра – числа вакантных рабочих мест в секторе X . Затем процедура повторяется для всех остальных секторов, а полученные оценки числа вакантных рабочих мест нормируются с учетом известной величины общей численности регистрируемых вакантных рабочих мест.

3. На рис. 2 представлена полученная по предложенной методике динамика числа вакантных рабочих мест по уровням образования. За исключением отдельных периодов изменения в численности вакантных рабочих мест для работников с различным уровнем профессионального образования происходят достаточно согласованно.

Например, в 1994–1998 гг. число вакантных рабочих мест по всем рассматриваемым уровням образования сокращалось. В период экономического роста (с 1999 г.) динамика изменения числа вакантных мест по уровням образования становится менее согласованной.

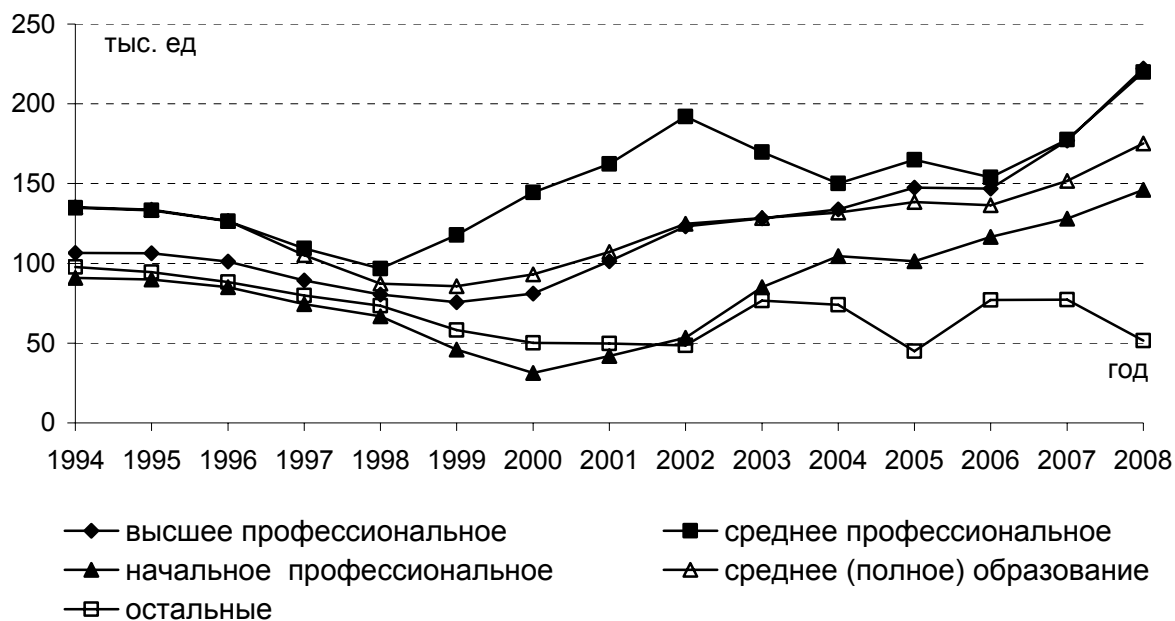


Рис. 2. Динамика числа вакантных рабочих мест по уровням образования

Наиболее заметно увеличилось число вакантных рабочих мест со средним профессиональным образованием, в то время как для остальных категорий рост числа вакансий начался позднее и был более плавным. Возможно, это объясняется тем, что в период экономического роста особенно сильно возросла потребность в специалистах среднего звена. В дальнейшем динамика числа вакантных рабочих мест со средним специальным профессиональным образованием была очень неровной, но удельный вес соответствующих вакансий в их общем числе продолжал оставаться максимальным до 2008 г. (табл. 2).

Таблица 2

Оценка структуры вакантных рабочих мест по уровню образования, %

Уровень образования	1995 г.	2000 г.	2005 г.	2006 г.	2007 г.	2008 г.
Высшее профессиональное	19,1	20,3	24,7	23,3	24,9	27,3
Среднее профессиональное	23,9	36,1	27,6	24,4	25,0	27,0
Начальное профессиональное	16,1	7,8	17,0	18,5	18,0	17,9
Среднее (полное) образование	24,0	23,3	23,2	21,6	21,3	21,5
Остальные	17,0	12,5	7,5	12,2	10,8	6,3

Число вакантных рабочих мест с высшим профессиональным образованием начало увеличиваться с 2000 г., причем к концу прогнозного периода плавный рост числа соответствующих вакантных рабочих мест сменился более резким их увеличением. По нашим оценкам, в 2008 г. доля вакантных рабочих мест с высшим профессиональным образованием в общем их числе составила около 27 %. На всем исследованном периоде остается невысоким число остальных вакантных рабочих мест. При росте общего числа вакантных рабочих мест относительная величина таких вакантных рабочих мест сокращается, что, по всей видимости, отражает тенденцию повышения требований работодателей к образовательному уровню потенциальных кандидатов на рабочие места. Рост этих требований может быть косвенно связан с увеличением выпуска специалистов с высшим и средним специальным образованием, наблюдавшийся в последние годы.

4. Таким образом, предлагаемый подход позволил получить оценки структуры вакантных рабочих мест по уровню образования. При этом подход, по сути, инвариантен к рассматриваемой структуре. Поэтому он может быть использован и для оценки другой структуры вакантных рабочих мест, и прежде всего профессионально-квалификационной. Применение оценочных методов не снимает с повестки дня вопрос об улучшении статистического обеспечения в этом отношении. Практическая работа по изучению состояния и прогнозирование профессионально-квалификационного состава рабочей силы России в настоящий момент времени на практике чрезвычайно затруднены. Существующая статистическая информация не позволяет в полной мере охарактеризовать динамику и структуру профессионально-квалификационного состава занятого населения. На уровне народного хозяйства в целом публикуются данные о динамике численности занятого населения в очень укрупненном разрезе. Поскольку «Общероссийский классификатор профессий рабочих, должностей служащих и тарифных разрядов» выделяет более 20 тыс. только рабочих профессий, такая укрупненная структура не позволяет получить адекватное представление о динамике профессионально-квалификационного состава, что важно также и для решения проблемы согласования рынка труда и рынка образовательных услуг. По сути, исследование населения по проблемам занятости является единственным источником информации для организации текущей статистики профессиональной структуры занятого населения. Вместе с тем, например, вопросы о профессиональ-

ной принадлежности исключены из опросных листов Всероссийской переписи населения 2010 г.

В связи с этим необходимо ставить вопрос о проведении профессиональной переписи занятого населения, по крайней мере, с охватом крупных и средних предприятий. Целесообразно также проведение выборочных исследований организаций по вопросам профессионально-квалификационного состава занятого населения, выявлению изменений, относящихся к определенной профессии. Существует проблема несопоставимости данных о потребности в работниках (банк вакансий), безработице и высвобождении с точки зрения профессионально-должностного состава, базирующихся на ОКПДТР, и данных о составе занятых, основанных на ОКЗ. В этой связи назрела необходимость перевода статистических данных по профессионально-должностному составу потребности в работниках, безработных граждан и высвобождаемых работников на виды занятий, предусмотренных в ОКЗ. На макроэкономическом уровне необходима информация о профессионально-квалификационной структуре вакансий в разумном классификаторе.

Список литературы

1. *Кузнецов С. Г.* Рынок рабочей силы: проблемы регулирования. М.: Современная экономика и право, 2004. 232 с.

2. *Коровкин А. Г., Долгова И. Н., Королев И. Б.* Анализ и моделирование взаимосвязанной динамики рынка труда и системы образования в экономике РФ // Научные труды / Ин-т народнохозяйственного прогнозирования РАН; Гл. ред. А. Г. Коровкин. М.: МАКС Пресс, 2010.

3. *Гринберг, Коровкин А. Г.* Проблемы информационного обеспечения прогнозно-аналитических исследований профессионально-квалификационного состава рабочей силы и пути их решения // Научные труды / Ин-т народнохозяйственного прогнозирования РАН; Гл. ред. А. Г. Коровкин. М.: МАКС Пресс, 2010.

ОСОБЕННОСТИ МАРКЕТИНГОВОГО ИССЛЕДОВАНИЯ КАК ДЕЯТЕЛЬНОСТИ НА РЫНКЕ ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫХ УСЛУГ

А. А. Кузьмина

*Московский государственный университет экономики, статистики
и информатики, г. Москва*

AKuzmina@mesi.ru

В настоящее время существует широкое разнообразие форм и методов профессионального обучения, рассчитанное на различные уровни требований слушателей, базового образования, дохода. Учитывая возрастающую конкуренцию на рынке образовательных услуг, для оценки потенциального спроса следует обратиться к маркетинговым способам исследования рынка. Цель маркетинговых исследований состоит в выявлении перспективных потребностей, оценке степени их удовлетворения, проверке конкретных гипотез и прогнозировании потребительского поведения (рис. 1).

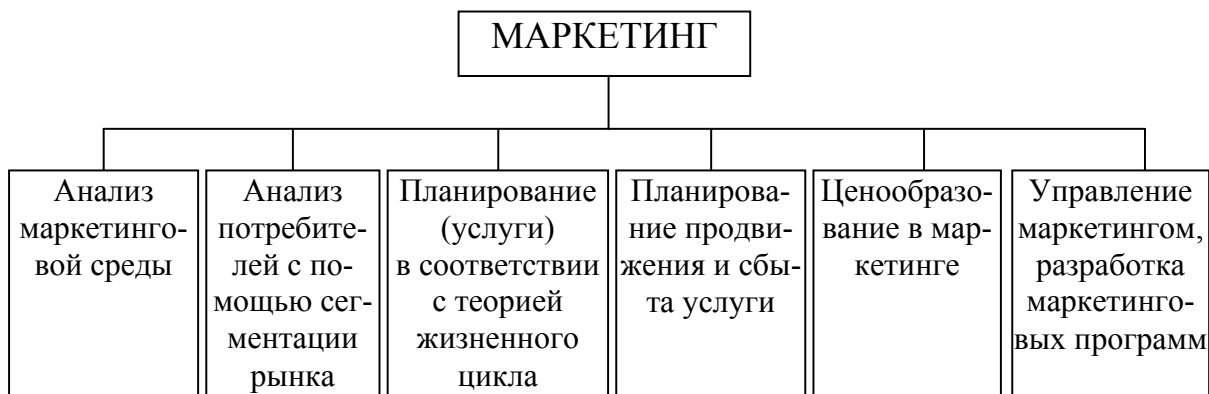


Рис. 1. Функции маркетинга в образовательной сфере

В круге важнейших проблем, решение которых прямо определяет свойства и параметры образовательных услуг, может быть отмечено получение исчерпывающих сведений (или учет имеющейся информации) по следующим направлениям:

- желаемые социально-экономические характеристики будущего контингента обучающихся;

- цели обучения и адекватное им соотношение между общекультурными, фундаментальными и специальными, прикладными знаниями;
- длительность, формы и ступени обучения;
- тип образовательного учреждения с учетом места его расположения;
- технологии обучения и контроля его результатов;
- характеристики персонала, оказывающего образовательные услуги;
- типы учебно-методических средств и направления их использования, в том числе средств визуализации знаний, индивидуализированного контроля, программированного обучения, тренинга и др.

С решением этих проблем прямо связано решение классических вопросов маркетинга в отношении ассортиментной, ценовой, коммуникационной, сбытовой, кадровой стратегии (табл.).

Для образовательного учреждения маркетинговая ориентация означает следующее:

- оказываются (производятся) только (в основном) те образовательные услуги, которые пользуются и будут пользоваться спросом на рынке (основополагающий принцип ориентации на перспективный спрос);
- ассортимент образовательных услуг достаточно широк и интенсивно обновляется с учетом требований общества. Соответственно, процессы и технологии оказания образовательных услуг гибки, легко перенастраиваемы (принцип широты и обновления ассортимента);
- цены на образовательные услуги формируются под воздействием активности конкурентов, величины и динамики платежеспособного спроса. При этом стержневым компонентом ценовой политики учреждения выступает не сама по себе цена продажи образовательных услуг, а соотношение между величинами прогнозируемого эффекта и дополнительных затрат потребителей на использование, потребление образовательных услуг, включая и процессы их освоения (принцип ориентации цены на спрос, конкурентов и цену потребления);
- коммуникационная деятельность ведется активно, направлена на конкретные целевые группы потребителей образовательных услуг, на возможных посредников. Продвижение и продажа образовательных услуг децентрализованы (принцип децентрализованного целевого продвижения);

- в руководстве образовательного учреждения стратегические решения готовятся и принимаются людьми, компетентными в конъюнктуре образовательных услуг, в вопросах рыночной экономики (принцип подбора руководящих кадров, ориентированных на маркетинг);
- научно-педагогические исследования и прогнозы ведутся как по профилю учреждения, так и в сфере конъюнктуры рынка образовательных услуг, в том числе соответствующего профиля (принцип рыночной ориентации исследований);
- в организационной структуре учреждения формируется подразделение (отдел, служба, группа) маркетинга, несущее ответственность за рыночные успехи и имидж учреждения и обладающее полномочиями контролировать и эффективно обеспечивать выполнение своих рекомендаций функциональными и другими подразделениями учреждения (принцип формирования ответственного подразделения).

Таблица

Перечень бизнес-процессов вуза

<p>Основные: образовательный процесс (включает подпроцессы: основное образование, дополнительное образование, подготовительные курсы) научно-исследовательский процесс</p>	<p>Вспомогательные: процесс методического обеспечения деятельности процесс материально-технического обеспечения процесс капитального строительства и ремонта</p>
<p>Управления: планирование деятельности организация образовательного процесса мотивация, обучение и рост сотрудников</p>	<p>Развития: создание филиальной сети расширение спектра предоставляемых услуг повышение качества услуг</p>

Сущность маркетинга раскрывается через его основополагающий принцип, который ставит во главу угла запросы конкретных групп потребителей. Главный принцип маркетинга конкретизируется и дополняется положениями, определяющими технологию маркетинговой деятельности, в частности:

- сосредоточение ресурсов учреждения на оказание таких образовательных услуг, которые реально необходимы потребителям в избранных учреждением сегментах рынка;

- понимание качества образовательных услуг как меры удовлетворения потребности в них. Более того, любое качественное отличие данных образовательных услуг от других значимо не само по себе, а в зависимости от субъективного веса той потребности, на удовлетворение которой нацелены измеряемое свойство, характеристика образовательных услуг;

- рассмотрение потребностей не в узком, а в широком смысле, в том числе за рамками традиционных, известных способов их удовлетворения;

- ориентация на сокращение совокупных затрат потребителя (прежде всего затрат по потреблению образовательных услуг), гибкая политика ценообразования;

- предпочтение методов не реактивного типа, а предугадывающего и активно формирующего спрос;

- ориентация на долгосрочную перспективу рынка;

- непрерывность сбора и обработки информации о конъюнктуре рынка и его реакциях;

- использование различных методов прогнозирования, оценки ситуации на рынке труда, принятие решений на многофакторной основе;

- комплексность конкретных проблем, а также способов и инструментария их решения;

- оптимальное сочетание централизованных и децентрализованных методов управления – центр управленческих решений переносится возможно ближе к потребителю;

- принятие решений не только в установленные сроки, но и по мере возникновения, обнаружения новых проблем, изменений ситуации.

Учреждения, действующие на образовательном рынке, осознают, что их услуги не могут полностью удовлетворить запросы и желания всех потребителей. В идеале вуз будет стараться занять все рыночные ниши (специальности, виды обучения, территории) для максимизации прибыли. Маркетинговые исследования направляют деятельность на отдельные сегменты рынка (рис. 2), где образовательные услуги принесут максимальный доход.

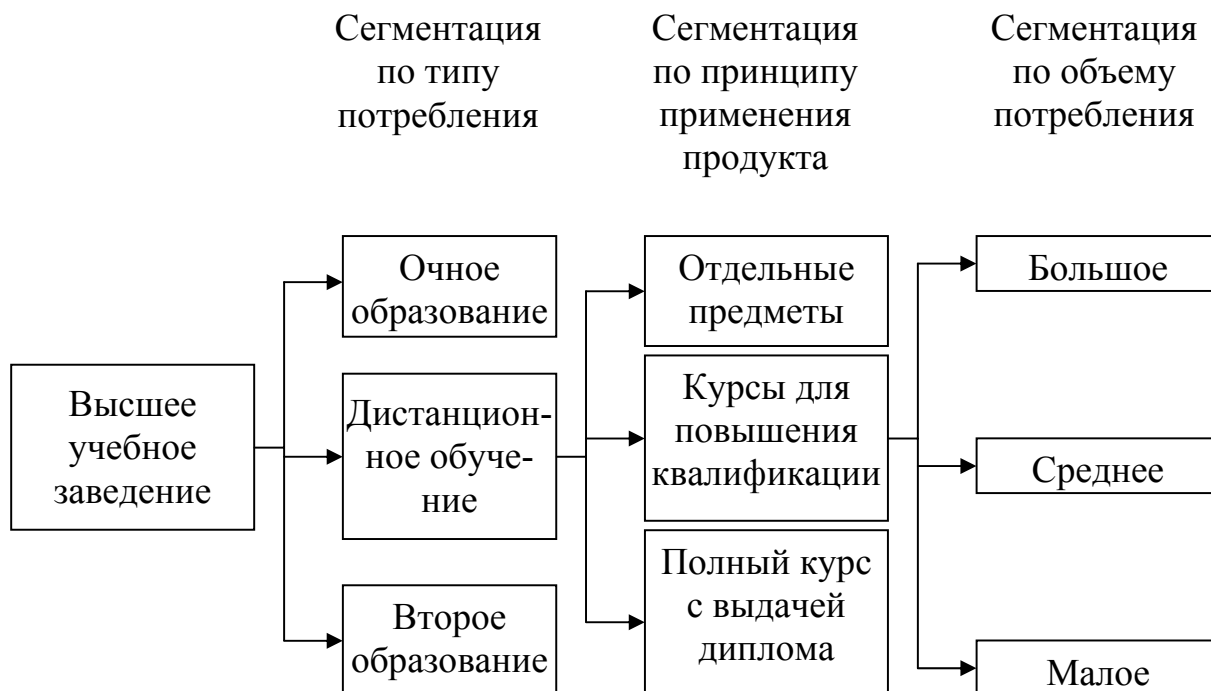


Рис. 2. Варианты сегментации потребителей образовательных услуг

Маркетинговая система обеспечивает при проведении исследований недостающее знание об анализируемой проблемной ситуации, поэтому предоставляет возможность выявить связь между отдельными элементами и использовать выявленные зависимости как в стратегической, так и в оперативной деятельности. Данная деятельность особенно актуальна в процессе решения маркетинговых задач на рынке образовательных услуг, который при взаимосвязи с рынком труда характеризуется противоречивостью, связанной с нечеткостью необходимых данных и альтернативностью возможных путей решения. Быстрое изменение окружающей среды повышает роль непрерывной и дискретной информации с высокой периодичностью и использование ее в форме мониторинга, то есть системы постоянного отслеживания четко определенного круга данных.

Использование возможностей маркетинговых исследований позволяет оперативно ориентироваться на изучаемых рынках, быстро реагируя на изменение конъюнктуры. Маркетинговая деятельность как процесс не должна быть случайной и стихийной, иначе ее результаты окажутся недостоверными. Поэтому особенностью данного исследования всегда является то, что оно проводится в комплексе и основная его задача состоит в уменьшении неопределенности, а его результаты

служат исходной точкой при определении целей и разработке стратегии образовательного учреждения. Поэтому перед тем как использовать какую-либо методику в процессе маркетинговой деятельности, следует проанализировать, удовлетворяет ли она специфике рассматриваемого рынка.

Ценность методик маркетингового исследования и состоит в том, чтобы они давали результаты, имеющие полезность для принятия решений именно на данном рынке. Как правило, в результате проведения маркетингового исследования производятся поиск и интерпретация необходимой специфической информации для решения актуальных проблем, стоящих перед учреждением. Исходя из этого, особенность при проведении маркетинговых исследований проявляется в разноплановых направлениях деятельности: разведочном (сбор предварительной информации), дескриптивном (описание ситуации), казуальном (обоснование причинно-следственных связей, гипотез).

Проблемы при проведении маркетинговых исследований часто связаны с необходимостью формулировки четких и измеримых требований, как представителями руководства, так и специалистами отдела маркетинга, к соответствующей временным рамкам точной информации для решения задач по управлению деятельностью образовательного учреждения. В связи с этим проблемы, возникающие при проведении маркетинговых исследований, могут быть критическими в деятельности учреждения, так как без их корректного разрешения формируется информационный пробел, который необходимо ликвидировать для успешного функционирования учреждения.

Таким образом, грамотно проведенное маркетинговое исследование позволит руководству учреждения объективно оценить свои рыночные возможности и выбрать те направления деятельности, где достижение поставленных целей становится возможным с минимальной степенью риска.

ОРГАНИЗАЦИЯ ПРОГНОЗИРОВАНИЯ ПОТРЕБНОСТИ ЭКОНОМИКИ В КАДРАХ В ПРОФЕССИОНАЛЬНО- КВАЛИФИКАЦИОННОМ РАЗРЕЗЕ ПУТЕМ ПОСТРОЕНИЯ БАЛАНСА ТРУДОВЫХ РЕСУРСОВ

Н. В. Локтюхина, С. А. Фатеев

Департамент труда и занятости населения города Москвы, г. Москва

okp@labor.ru

Проблемы прогнозирования потребности экономики в профессиональных кадрах уже много лет обсуждаются в российской науке. За последние годы предложено немало оригинальных подходов к прогнозированию по этому направлению [1–3], разработаны рекомендации относительно возможностей апробации в России зарубежного опыта [4, 5], а также определены механизмы воздействия государственной власти в данной области.

В настоящее время данный вопрос является одним из наиболее актуальных для определения вектора государственной политики на рынке труда и в сфере занятости. Более того, разработка соответствующих прогнозов фактически закреплена в качестве одной из задач государственной политики в области регулирования рынка труда. Однако работа по решению данной государственной задачи не ограничивается избранием того или иного метода прогнозирования, разработкой (самостоятельной или при поддержке научных организаций) общероссийского и регионального прогнозов на несколько временных периодов. В стране необходимо создать постоянно функционирующую систему прогнозирования потребности в кадрах, а следовательно, решить комплекс задач не только содержательного, но и организационного характера.

Решением многих проблем в области прогнозирования потребности экономики в профессиональных кадрах, по оценке авторов статьи, является построение системы прогнозирования на основе формирования баланса трудовых ресурсов. В данной связи представляется значимым дополнение полномочий федеральных органов государственной власти в области содействия занятости населения полномочиями в области разработки прогноза баланса трудовых ресурсов. Соответствующие поправки в Закон Российской Федерации «О занятости насе-

ления в Российской Федерации» были подписаны главой государства в июле 2010 г. [6].

Для эффективной реализации данных полномочий, обеспечения формирования единой общероссийской системы прогнозирования в сфере труда целесообразно в порядке разработки прогноза баланса трудовых ресурсов, который будет определен Правительством Российской Федерации, предусмотреть участие органов исполнительной власти субъектов Российской Федерации, создав тем самым единый взаимосвязанный массив данных, позволяющий отслеживать движение трудовых ресурсов внутри страны.

Помимо этого, необходимо решить ряд проблем, препятствующих построению эффективной системы прогнозирования баланса трудовых ресурсов в отраслевом и профессионально-квалификационном разрезах.

Во-первых, наиболее острая проблема сегодня связана с отсутствием полного представления о фактическом профессионально-квалификационном составе занятых в экономике, о динамике его изменения за последние годы. Имеющаяся информация, предоставляемая Федеральной службой государственной статистики Российской Федерации, не позволяет в полной мере и с достаточной точностью осуществлять построение долгосрочных и полномасштабных прогнозов баланса трудовых ресурсов и расчетов потребностей в рабочей силе. До последнего времени проводимые исследования по занятости в профессионально-квалификационном разрезе носили выборочный характер и не проводились на регулярной основе. Сейчас существуют две федеральные формы статистического наблюдения, в состав которых входит распределение занятого населения по профессиональным группам [7, 8]. Однако наблюдения, согласно существующим формам, проводятся поочередно раз в два года и по различным учетным классификаторам.

В этой связи необходимо дополнить выборочные исследования по проблемам занятости учетом профессионального состава занятых в организациях с дальнейшей постановкой данных исследований на постоянную основу. При этом также нужно внести изменения в классификацию занятий, используемую при обработке первичных данных выборочных исследований, осуществив постепенный перевод данных в единый классификатор профессий и занятий, что необходимо при прогнозировании потребностей экономики в кадрах для получения реальной картины состояния занятости на рынке труда.

Во-вторых, существует проблема получения информации от работодателей об уровне образования и профессиональном функционировании работающего у них персонала. Зачастую работодатели не сообщают в подразделения Федеральной службы по труду и занятости о движении рабочей силы на предприятиях, что препятствует получению реальной картины состояния рынка труда и принятию стабилизирующих мер в случае ухудшения ситуации. Особенно это проявилось в период недавнего финансового-экономического кризиса. Ужесточение ответственности работодателей по вопросу предоставления информации о возможных высвобождениях в организациях также способствовало бы оптимизации результатов при построении баланса трудовых ресурсов.

В-третьих, в качестве одного из инструментов при построении единой системы взаимосвязанных прогнозов в профессионально-квалификационном разрезе необходимо активнее использовать в качестве информационных ресурсов для прогнозирования в сфере труда официальные документы, принимаемые органами государственной власти: различного рода концепции, стратегии, целевые программы. Подобные документы, особенно если в них закреплены увязанные по ресурсам, исполнителям и срокам осуществления мероприятия, призваны не только определять стратегические направления развития страны, отдельных регионов, отраслей и предприятий, но и обеспечивать их реализацию.

Концепции, стратегии, целевые программы и даже выступления руководителей страны и регионов содержат управленческие решения, которые в перспективе могут повлиять на состояние рынка труда и занятости, а следовательно, такие документы могут быть основаниями для прогнозирования в сфере труда, в том числе для определения перспективной потребности экономики в трудовых ресурсах.

Использование нормативных правовых актов в качестве информационных ресурсов для прогнозирования спроса на рынке труда – достаточно масштабная задача. Ее решение предусматривает определение степени влияния на прогнозируемые показатели документов разного уровня: федерального, регионального и отраслевого, с учетом их взаимосвязи и последствий принятия подзаконных актов, оценки реалистичности исполнения соответствующих управленческих решений.

В-четвертых, новые требования к качеству подготовки рабочей силы обуславливают необходимость перемен в статистическом ото-

бражении процессов, происходящих как в базовом профессиональном образовании, так и в системе переподготовки высвобождаемых работников, для координации и ежегодного согласования со службой занятости объемов и профилей подготовки и переподготовки кадров с учетом прогноза развития рынка труда.

Необходима организация детального мониторинга трудоустройства выпускников учреждений профессионального образования (прежде всего, высших и средних профессиональных учебных заведений) с целью выявить соответствие профессионального образования и дальнейшего рода трудовой деятельности, что позволит принять меры для уменьшения профессиональной диспропорции, существующей на рынке труда, а также повысить эффективность работы учебных заведений, рассчитав отношение выпускаемых специалистов и потребность в них рынка труда в профессионально-квалификационном разрезе. Также необходимо произвести соотношение классификаторов, применяемых в образовании, с классификаторами, используемыми при подсчетах занятого населения.

Таким образом, построение баланса трудовых ресурсов и формирование прогноза потребности экономики в профессиональных кадрах выходят за рамки организации данного направления прогнозирования, поскольку оно связано не только с изменением сложившихся в России подходов к сфере труда, но и с отдельными изменениями в оценке деятельности сферы образования.

В целом организация на государственном уровне прогнозирования потребности экономики в кадрах в профессионально-квалификационном разрезе путем решения вышеобозначенных проблем потребует значительного времени, поскольку решение данной задачи связано не только с распределением ответственности между органами власти и проведением масштабных статистических исследований, но и отработкой избранных методик прогнозирования (в том числе и рассчитанных на долгосрочный период).

Список литературы

1. 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, 2007. 680 с.

2. *Коровкин А. Г.* Динамика занятости и рынка труда в Российской Федерации: вопросы макроэкономического анализа и прогнозирования. М.: МАКС Пресс, 2001. 329 с.

3. *Чиждова Л. С.* Трудовой фактор в макроэкономических прогнозах // Проблемы прогнозирования. 2008. № 4. С. 71–82.

4. *Ишкова А. Л., Гуртов В. А., Сигова С. В.* Зарубежный опыт и оценка возможности его применения в прогнозировании потребностей рынка труда в России // Спрос и предложение на рынке труда и рынке образовательных услуг в регионах России: Сб. докладов по материалам Пятой Всероссийской научно-практич. Интернет-конференции (22–23 октября 2008 г.). Кн. I. Петрозаводск: Изд-во ПетрГУ, 2008. С. 115–132.

5. *Федюкин И. И.* Управление спросом и предложением на российском рынке образования // Отечественные записки. 2007. № 3. – Режим доступа: URL: <http://www.strana-oz.ru/?numid=37&article=1471>. Дата обращения 20.02.2010.

6. Федеральный закон от 22.07.2010 г. № 162-ФЗ «О внесении изменения в статью 7 Закона Российской Федерации "О занятости населения в Российской Федерации"». – Режим доступа из справ.-правовой системы «КонсультантПлюс».

7. Приказ Федеральной службы государственной статистики от 07.07.2008 № 156 «Об утверждении статистического инструментария для организации статистического наблюдения за численностью и потребностью организаций в работниках по профессиональным группам». – Режим доступа из справ.-правовой системы «КонсультантПлюс».

8. Приказ Федеральной службы государственной статистики от 10.08.2009 г. № 165 «Об утверждении статистического инструментария для организации федерального статистического наблюдения за заработной платой работников по профессиям и должностям». – Режим доступа из справ.-правовой системы «КонсультантПлюс».

**ИЗ ОПЫТА РАБОТЫ ОРГАНОВ ТРУДА И ЗАНЯТОСТИ
НАСЕЛЕНИЯ ОРЕНБУРГСКОЙ ОБЛАСТИ
ПО РЕАЛИЗАЦИИ ДОПОЛНИТЕЛЬНЫХ МЕРОПРИЯТИЙ
ПО СНИЖЕНИЮ НАПРЯЖЕННОСТИ НА РЫНКЕ ТРУДА**

И. В. Макеева

*Министерство труда и занятости населения Оренбургской области,
г. Оренбург
saotdel@mail.ru*

Комплекс мер по сохранению и созданию рабочих мест, осуществляемый органами труда и занятости, позволил сократить негативные тенденции, наметившиеся и имевшие место на рынке труда Оренбургской области в 2009 – начале 2010 г.

В текущем году продолжалась реализация областной целевой программы по стабилизации ситуации на рынке труда, во многом благодаря которой обозначились положительные сдвиги.

Объем финансирования программы составил 797,7 млн. руб., численность ее участников – 21,7 тыс. чел. В 2009 г. в программе приняли участие 60,2 тыс. человек, на ее мероприятия израсходовано 766,8 млн. руб.

Чтобы поддержать людей, оказавшихся под угрозой увольнения, программой предусмотрено опережающее обучение работников, что позволяет сохранить коллектив и подготовить специалистов по необходимым для работодателя на данный момент специальностям, а также создать резерв под перспективные проекты будущего развития. Именно такие перспективные предприятия в приоритетном порядке участвуют в этом году в программе. Для них помощь из федерального бюджета послужит поддержкой для дальнейшего становления.

Всего за 8 месяцев 253 предприятия области подали заявки на организацию опережающего обучения для своих специалистов. На 1 сентября около 3 тыс. чел. направлены на переподготовку, и за каждым из них сохранены рабочие места.

Гайский завод по обработке цветных металлов, участвуя в антикризисной программе, переобучил более 100 своих сотрудников по востребованным на предприятии специальностям: стропальщик, рабочий люльки, слесарь по эксплуатации и использованию газового оборудования. Это позволило сохранить кадровый состав предприятия.

В г. Оренбурге под риском увольнения оказалась основная часть работников ООО «Нефтесервис», в апреле они были отправлены в отпуска без сохранения заработной платы. Но благодаря взаимодействию со службой занятости населения ситуацию на предприятии удалось стабилизировать.

Значительную роль в обеспечении жизнедеятельности предприятий, сохранении занятости работников играют общественные работы. На 01.09.2010 г. на организацию общественных работ заключено более 400 договоров, в них приняли участие 14,3 тыс. чел.

В г. Орске 568 работников ОАО «Машиностроительный концерн "ОРМЕТО-ЮУМЗ"» выполняли подсобные работы на производственных участках.

В Кувандыкском районе в ОАО «Долина» в общественных работах участвуют 382 чел. Они в основном заняты уборкой и благоустройством территории завода и прилегающей территории.

В г. Медногорске из-за отсутствия объема работ, достаточного количества оборотных (денежных) средств для закупки материалов на предприятиях группы ОАО «Уралэлектро» была установлена трехдневная рабочая неделя. С марта текущего года 535 работников участвуют в общественных работах. Они благоустраивают цеха, прилегающую территорию, выполняют архивные работы. К концу года планируется вывод предприятия на полную мощность.

В Саракташском районе в ООО «Коммунар», благодаря участию в мероприятиях антикризисной программы более 320 работников, приведена в порядок территория завода, запущена новая линия в литейном цехе, что обеспечило поступление заказов на предприятие.

Эти мероприятия в прошлом году позволили амортизировать ситуацию в промышленности области. Данная тенденция продолжает сохраняться и в этом году.

Со смещением акцентов подход к определению численности участников мероприятий программы был несколько пересмотрен, и, учитывая определенную успешность Оренбургской области в организации самозанятости, особое внимание уделяется данному направлению работы.

В условиях финансового кризиса без работы могут оказаться не только пассивные люди, но и энергичные, предприимчивые граждане.

Первоначально численность граждан, которым предполагалось оказать содействие в открытии собственного дела, составляла 3 тыс.

человек. Затем эта цифра было скорректирована в сторону увеличения, так как с учетом числа желающих заняться предпринимательством, а также последствий засухи это направление работы стало как никогда актуальным.

Всего в 2010 г. программой предусмотрено оказать содействие самозанятости 4,5 тыс. человек и создать дополнительно 2,2 тыс. рабочих мест.

В 2009 г. собственное дело при поддержке службы занятости открыли 2,2 тыс. человек, ими было создано 4 тыс. дополнительных рабочих мест.

За 8 месяцев текущего года – соответственно 2,8 тыс. человек и 1,4 тыс. рабочих мест, на которых уже трудятся 1,2 тыс. человек.

Особенностью программы в этом году является то, что на создание дополнительных рабочих мест предусмотрены средства из федерального бюджета в размере 129,5 млн. руб.

В целом за 2 года в рамках самозанятости будет создано около 13 тыс. рабочих мест.

В центрах занятости городов и районов области работе по привлечению безработных граждан к предпринимательской деятельности уделяют особое внимание. Специалисты службы занятости проводят консультации граждан, решивших заняться предпринимательской деятельностью, по вопросам организации самозанятости, подготовки бизнес-планов, проведению экспертизы, регистрации в налоговых органах. Для повышения уровня знаний в этой области, приобретения необходимых навыков в организации малого бизнеса организовано обучение безработных граждан основам предпринимательской деятельности.

Все это дает свои результаты. И сегодня программа самозанятости самая востребованная среди всех программ, особенно это ощутимо в селах, которые получили «второе дыхание».

Житель с. Каменная Сарма Бузулукского района Черников Николай Иванович, открыв при поддержке службы занятости собственное дело, создал 4 постоянных рабочих места. На выделенную финансовую помощь был приобретен трактор.

В Гайском районе житель п. Саверока Нурмаханов Кужагали Сапарович, став безработным, при финансовой поддержке службы занятости организовал собственное дело по разведению крупного рогатого

скота. Он производит и реализует не только молочную продукцию, но и телят сementальной породы.

Подобных примеров можно привести немало. В каждом районе области есть такие предприниматели, которые будучи безработными, организовав свое дело, не только обеспечили свою занятость, но и дали возможность сельчанам трудоустроиться на созданные рабочие места.

Все, кто открыл собственное дело, убеждены, что пособие по безработице – помощь временная, а свое дело – на годы.

Еще одно направление программы – стажировка выпускников учреждений профессионального образования, которая позволяет молодым специалистам приобрести опыт работы и закрепиться на рабочем месте.

Не секрет, что значительная часть выпускников после окончания учебного заведения не могут трудоустроиться.

В текущем году запланировано организовать стажировку для 1,9 тыс. чел. На это выделено 83,6 млн. руб.

За 8 месяцев на стажировку направлено 1,4 тыс. чел. Кроме того, за каждым из них закреплен наставник, которому выплачивается сумма в размере половины минимального размера оплаты труда.

К 1 сентября завершили прохождение стажировки 195 чел., более 40 % из них приняты на постоянную работу.

В г. Орске выпускница профессионального училища № 21 по профессии парикмахер Савина Виктория была направлена на стажировку к индивидуальному предпринимателю Чувизовой Е. К., которая в 2009 г. сама воспользовалась предложением службы занятости организовать собственное дело, защитила бизнес-план и получила денежные средства на открытие парикмахерской. А в этом году Евгения Константиновна решила взять на стажировку двух выпускниц. К своей работе Виктория относится ответственно, у нее уже появились постоянные клиенты; после окончания стажировки она останется работать в парикмахерской.

Обладателю «красного» диплома Уральской академии ветеринарной медицины по специальности технолог Тимиргалееву Руслану инспектор центра занятости населения Абдулинского района предложил пройти стажировку в ОАО «Молкомбинат Абдулинский». Выпускник воспользовался советом и в настоящий момент работает по специаль-

ности под руководством опытного наставника предприятия Сковородникова Н. В.

В 2010 г. в программе появилось два новых направления.

Одно из них – это обучение пилотов. Чтобы управлять современными воздушными судами, нужно иметь соответствующую квалификацию. Благодаря реализации антикризисной программы в Оренбургской области будет обеспечена безопасность полетов: в настоящее время 23 штурмана и бортинженера ФГУП «Оренбургские авиалинии» проходят обучение в Ульяновском высшем авиационном училище гражданской авиации.

Не остались без внимания и люди, которым по состоянию здоровья нелегко найти подходящую работу.

В текущем году в службу занятости обратилось 3,4 тыс. инвалидов. Один из способов решения проблемы их трудоустройства – создание в рамках программы 130 специальных рабочих мест, на каждое государство выделяет 30 тыс. руб.

Деньги небольшие, но, как известно, большое начинается с малого. На сегодняшний день всего в области по договорам с работодателями в рамках программы трудятся 77 инвалидов.

В г. Бугуруслане индивидуальный предприниматель Полянский Александр Викторович, бывший безработный, открыл собственное дело по ремонту обуви, создал и оснастил рабочее место, на которое принял инвалида детства по профессии обувщик.

В Соль-Илецком районе на базе ООО «Успех» создано и оборудовано 3 дополнительных рабочих места по выращиванию грибов, на которые трудоустроены инвалиды.

Реализация данного направления не обходится без определенных трудностей по причине отсутствия нормативно-правового сопровождения, а также ограниченности круга предприятий, на которых возможно применение труда инвалидов.

Но все же отмечается положительный эффект. И в следующем году количество участников данного направления будет увеличено в 3–4 раза, так как данная категория граждан наиболее уязвима на рынке труда и помочь таким людям – одна из важнейших задач службы занятости.

Таким образом, можно говорить, что благодаря антикризисной программе удалось стабилизировать ситуацию на рынке труда Оренбуржья.

Уровень регистрируемой безработицы снизился с 1,95 % (на 06.04.2010 г., когда наблюдался пик числа безработных) до 1,30 % на 01.09.2010 г.

Общая численность работников, уволенных с предприятий в январе – августе 2010 г. по причине их ликвидации, сокращения численности или штата, по оценке, составила 2,8 тыс. человек, что в 2,5 раза меньше, чем за аналогичный период 2009 г. По сравнению с аналогичным периодом 2009 г. объемы неполной занятости сократились в 1,6 раза.

Самое трудное осталось позади, но главное – постоянно держать руку «на пульсе», и в этом – основная задача службы занятости.

АНАЛИЗ МОТИВАЦИИ КАК ПРОГНОЗ ПОТРЕБИТЕЛЬСКОГО ПОВЕДЕНИЯ НА РЫНКЕ ТРУДА ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫХ УСЛУГ

**А. В. Маматов, Д. В. Коновалов, Н. А. Коренькова¹,
И. Н. Полевой²**

¹*Белгородский государственный университет,*

²*Управление по труду и занятости населения Белгородской области,
г. Белгород*

matatovav@bsu.edu.ru, belgais@bel.ru

Обеспечение сбалансированности спроса и предложения представляется возможным через взаимодействие системы профессионального образования с рынком труда.

Сегодня мы наблюдаем диспропорцию между структурой и объемами подготовки специалистов и профессионально-квалификационной структурой спроса на рабочую силу, что является одним из существенных факторов, создающих количественные и качественные параметры дисбаланса. Показательными являются недостаточная адаптированность системы образования к рынку труда, трудности, связанные с получением необходимой информации от всех его субъектов.

В настоящее время много внимания уделяется развитию человеческих ресурсов, кадрового потенциала. Решить проблему взаимодействия рынка труда и рынка образовательных услуг невозможно без учета

интересов непосредственного потребителя, который имеет свои цели, задачи, мотивацию в выборе профессии и сферы трудовой деятельности.

Безусловно, внутренним движущим фактором развития профессионализма и личности является профессиональная мотивация, определяющая во многом эффективный рост профессиональной и культурной образованности. Мотивация предполагает направленность не только на выбор учебного заведения и получение профессиональной квалификации, а также на общую и профессиональную культуру, формирование которой зависит от влияния социальных институтов. Ценностные ориентации, обоснованность выбора профессии, отношение к специальности; перспективы профессиональной и должностной карьеры; самооценка и уровень притязаний; побуждение к достижению успеха; четкость целей и мотивов – определяющие критерии потребительского поведения.

Однако систематический мониторинг мотивационных устремлений молодежи представляет другую картину: профессионально-образовательный выбор зачастую определяется стихийными и ложными представлениями о престижности и востребованности определенных профессий, а также специальностей на рынке труда. Такой выбор не всегда соответствует интересам личности, общества и работодателей, но существенно определяет структуру образовательных услуг и впоследствии создает серьезные проблемы с трудоустройством и эффективной занятостью молодежи.

В этой связи показательны результаты опроса учащихся школ Белгородской области. Согласно результатам исследования, примерно из 94 % респондентов, ориентированных на продолжение образования, 86 % выбирают вуз. Такая тенденция объясняется не столько престижностью высшего образования, сколько сформировавшимися потребительскими предпочтениями в пользу «модных» специальностей – юристы, экономисты, но в ущерб подготовки кадров для возрождающейся промышленности, социальной сферы и новых рыночных структур.

Диаграмма (рис. 1) отражает траекторию ориентации молодежи в мире профессий и низкий уровень просветительской работы, так как значительный процент (16,6 %) абитуриентов имеют трудности с самоопределением.

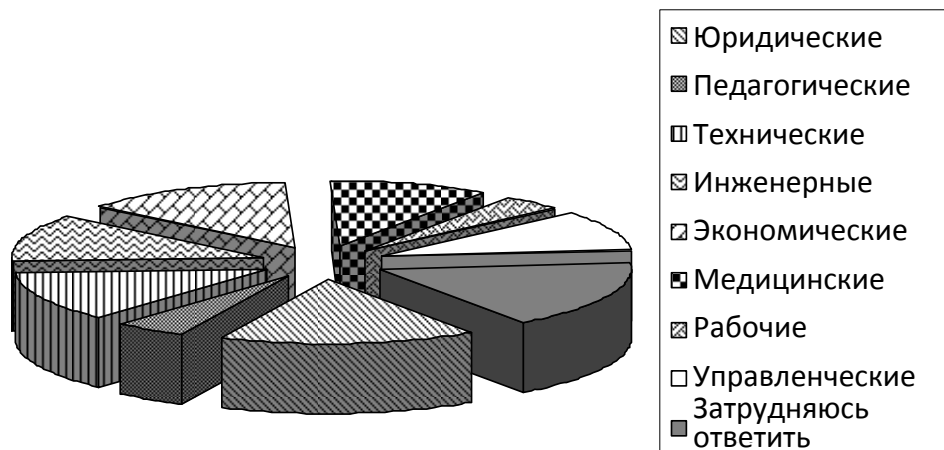


Рис. 1. Профессиональные предпочтения белгородских школьников

Ценность профессионального образования зависит не от реальной потребности в специалистах и содержания их труда, а от престижности профессии, которую ассоциируют лишь с хорошей заработной платой.

Рост числа абитуриентов, ориентирующихся на вузы, окончание которых, как им видится, может способствовать получению высоких доходов, используют многие негосударственные вузы в рекламных кампаниях. До половины студентов (48 %) хотели бы работать по специальности после окончания вуза, однако для подавляющего большинства выпускников (79 %) работа по специальности не является решающим фактором при выборе места занятости.

Исследование показало, что такой важный (во многом определяющий компетентность, последующее трудоустройство и влияющий на престиж) фактор, как возможность самореализации и саморазвития, составляет всего 28,7 %. Это свидетельствует о низком уровне культуры будущих абитуриентов. Определяющими источниками информации при выборе профессии и учебного заведения для выпускников являются родители и близкие родственники (45,4 %). Это показатель узких мировоззренческих позиций молодого поколения и неразвитости социальных процессов в образовании. Подобная ситуация может быть связана как с затруднительным социально-экономическим положением выпускников, так и с несоответствием потребностям студентов уровня и качества курса обучения (рис. 2).

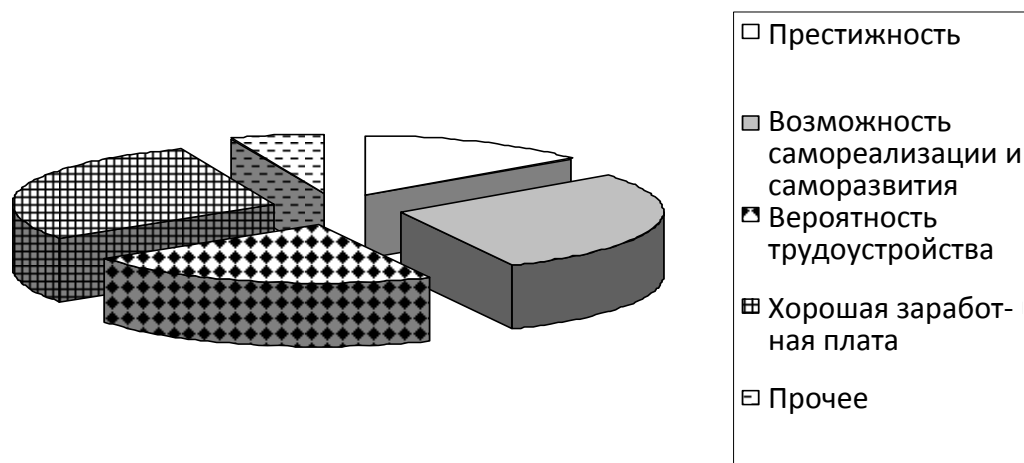


Рис. 2. Мотивы профессионального выбора белгородских школьников

Сегодня студенты выдвигают новые требования к преподаваемым дисциплинам. Наблюдается резкий рост рейтинга таких предметов, как компьютерная грамотность и иностранный, особенно английский, язык. На вопрос, какими навыками должен обладать современный специалист, ответы распределились следующим образом: умение работать с компьютером – 91 %, владение иностранным языком – 84 %, умение выражать мысли в устной и письменной форме – 56 %, умение работать в команде – 24 %, коммуникабельность – 22 %. Можно сказать, что под давлением рынка набор навыков и качеств специалиста будет изменяться и дальше.

Результаты данного исследования являются в определенной степени показателями предложения на рынке труда.

Что касается спроса, то, согласно данным кадровых служб и службы занятости населения по Белгородской области, основную долю рабочих мест составляют вакансии для представителей рабочих профессий, количество которых превышает предложение почти в 2 раза (табл. 1).

Таблица 1

Спрос и предложение на рабочие профессии на рынке труда
г. Белгорода в 2009–2010 гг.

Профессия	Заявлено вакансий (ед.)	Обратилось (чел.)
Арматурщик	75	11
Бармен	76	27
Бетонщик	267	11
Водитель автомобиля	921	146
Каменщик	570	31

Окончание табл. 1

Кондитер	52	11
Кровельщик	128	5
Маляр	210	20
Маляр-штукатур	307	11
Монтажник	470	47
Наладчик оборудования	63	7
Отделочник	411	6
Официант	367	7
Охранник	230	37
Пекарь	62	14
Парикмахер	76	41
Плотник	373	14
Повар	262	37
Продавец	438	207
Слесарь-ремонтник	118	57
Слесарь-сантехник	237	17
Слесарь-сборщик	266	6
Слесарь-станочник	113	22
Токарь	58	27
Фрезеровщик	28	8
Штукатур	454	1
Швея	281	25

Самые востребованные профессии на рынке труда: водители, каменщики, плотники, токари, фрезеровщики и т. д., а также неквалифицированный персонал. Как можно заметить, свободными остаются те ниши занятости, где тяжелые условия или низкая система оплаты труда. Особенно остро кадровый «голод» ощущается в сфере производства, строительстве, торговле, образовании (табл. 2).

Таблица 2

Спрос и предложение ИТР и служащих на рынке труда
г. Белгорода в 2009–2010 гг.

Профессия	Заявлено вакансий (ед.)	Обратилось (чел.)
Агент страховой	122	3
Бухгалтер	262	257
Инженер	617	238
в т. ч. Инженер ПТО	64	2
в т. ч. Инженер-строитель	17	4
в т. ч. Инженер-программист	50	12
в т. ч. Инженер-проектировщик	37	4
в т. ч. Инженер-сметчик	31	7
Менеджер	531	140
Мастер (прораб) строит. и монт.	112	37
Учитель	201	140
Экономист	117	166

Окончание табл. 2

Юрист	139	120
Архитектор	5	4
Секретарь	78	73
Фельдшер	44	1
Энергетик	33	10
Дизайнер	24	6
Механик	81	43
Милиционер	191	4
Психолог	6	11

Недоработки государственной системы профориентации молодежи, несовершенство мотивационных структур, открытие специальностей без учета потребностей народного хозяйства приводят к нарушению спроса и предложения, рассогласованию баланса между рынком труда и рынком образовательных услуг, осложнению трудоустройства выпускников, искажению развития человеческих ресурсов.

Устранение дисбаланса между спросом и предложением рабочей силы требует новых подходов в деятельности социальных институтов, пристального внимания к мотивационной и профориентационной деятельности.

На сегодняшний день с целью активизации изучения социальных процессов в образовании целесообразно создание в каждом регионе статистической инфраструктуры и информационной системы, адекватно реагирующей на постоянные изменения на рынке труда.

Список литературы

1. *Иванченко Г. В.* На пороге профессиональной карьеры: социальные проблемы и личностные стратегии выбора // Мир России. 2005. № 2.
2. Концепция модернизации Российского образования на период до 2010 г. – Режим доступа: <http://www.president.kremlin.ru/text/docs/2002/04/57884.shtml>
3. *Кязимов К.* Рынок труда и профессиональное образование // Человеческие ресурсы. 2009. № 6.
4. *Маматов А. В., Коновалов Д. В., Рябко С. В.* Прогнозирование как один из главных инструментов управления кадровым потенциалом региона // Спрос и предложение на рынке труда и рынке образовательных услуг в регионах России: Сб. докладов по матер. Шестой Всерос.

научно-практич. Интернет-конференции (28–29 октября 2009 г.). Петрозаводск: Изд-во ПетрГУ, 2009. С. 138–140.

5. Федюкин И. Управление спросом и предложением на российском рынке образования // Отечественные записки. 2008. № 3.

ИНФОРМАЦИОННАЯ ПОДДЕРЖКА ФОРМИРОВАНИЯ СИСТЕМЫ РЕГИОНАЛЬНОЙ КАДРОВОЙ ПОЛИТИКИ

**А. В. Маматов, Д. В. Коновалов, Н. А. Коренькова¹,
И. Н. Полевой²**

¹*Белгородский государственный университет,*

²*Управление по труду и занятости населения Белгородской области,
г. Белгород*

mamatovav@bsu.edu.ru, belgais@bel.ru

Актуальность формирования системы региональной кадровой политики в современных условиях вызвана реально сложившейся социально-экономической ситуацией, в первую очередь, осложнением положения на рынке труда.

На региональном рынке труда сохраняется негативная тенденция структурного дисбаланса спроса и предложения рабочей силы. Молодежь ориентируется на стереотипы о престижных профессиях и всеми силами приобретает профессии юристов, финансистов, менеджеров. А развивающаяся экономика испытывает острую необходимость в квалифицированных инженерах и людях рабочих специальностей.

6 апреля 2010 г. губернатор Белгородской области Е. Савченко издал распоряжение «О первоочередных мероприятиях по формированию системы региональной кадровой политики», направленное на решение нескольких приоритетных задач, одна из которых стала основой для создания рабочей группы по формированию системы региональной кадровой политики региона.

Рабочая группа создана на основании распоряжения заместителя губернатора Белгородской области, начальника кадровой политики области С. Боженова «О создании рабочей группы». На основании этого распоряжения был утвержден состав группы, определены цель и задачи.

Функции управления группой возложили на назначенного в распоряжении руководителя рабочей группы и его заместителя. Координационные и информационные функции были возложены на секретаря группы. В состав группы вошли представители администрации области и научного сообщества региона. Руководителем рабочей группы было принято решение о разработке web-портала, призванного обеспечивать информационную поддержку коммуникационных процессов внутри рабочей группы. Это решение было обусловлено высокой степенью занятости участников рабочей группы, их удаленным территориальным расположением и необходимостью высокой степени мобилизации членов рабочей группы, связанной со сжатыми сроками реализации программы.

Деятельность рабочей группы была разделена на три основных направления проекта:

1. Развитие государственной гражданской и муниципальной службы.
2. Развитие кадрового потенциала экономики региона (АПК, ГМК, СК, ТЛК, ТРК, ИС).
3. Развитие кадрового потенциала социальной сферы региона.

Каждый из проектов был разделен на три основных проектных блока (анализ кадровых процессов; прогнозирование потребностей в кадрах на основе стратегии области; формирование и развитие кадрового потенциала в соответствии с потребностями) и четыре инфраструктурных проектных блока (нормативно-правовой; финансовый; информационно-технологический; информационно-аналитический). Были назначены руководители проектов и кураторы проектных блоков. Таким образом, внутри рабочей группы выделилось несколько подгрупп, события для которых не были едиными.

Основываясь на проектной структуре организации управления внутри рабочей группы и опираясь на специфику деятельности, была разработана структура портала, в которой учитывались особенности деятельности группы.

Структурно было решено разделить портал на 8 блоков: общий форум рабочей группы, документы рабочей группы, графики работы группы, методические указания по разработке проектных блоков, отчетные материалы по проекту «Развитие государственной гражданской и муниципальной службы», отчетные материалы по проекту «Развитие кадрового потенциала экономики региона», отчетные материалы по

проекту «Развитие кадрового потенциала социальной сферы региона», дополнительные материалы.

Блок общий форум рабочей группы создан для публикации секретарем информации о предстоящих заседаниях рабочей группы и для обмена информацией, общей для всех проектных групп.

В блоке документы рабочей группы размещены нормативно-правовые и информационно-технические документы, регламентирующие деятельность рабочей группы.

Блок графики работы группы содержит информацию о сроках проведения программы и сроках сдачи отчетных материалов.

Блок методические указания по разработке проектных блоков разделен на 7 подблоков, соответствующих 3 основным проектным блокам и 4 инфраструктурным проектным блокам. Наполнение этих блоков возложено на кураторов, они размещают свои проекты методических рекомендаций, которые обсуждаются членами рабочей группы, исправляются, утверждаются руководителем рабочей группы.

В блоках отчетные материалы по проекту «Развитие государственной гражданской и муниципальной службы», отчетные материалы по проекту «Развитие кадрового потенциала экономики региона», отчетные материалы по проекту «Развитие кадрового потенциала социальной сферы региона» публикуется отчетная информация по трем основным проектам и их подпроектам.

Блок дополнительные материалы содержит информационно-аналитические материалы, не обязательные, но желательные к ознакомлению.

Для обеспечения бесперебойной и бесконфликтной деятельности портала было принято решение о распределении прав и ролей доступа к данным. Были выделены блоки общего доступа и блоки, доступ к которым необходимо ограничить. Члены рабочей группы были разделены по роли доступа.

Технически портал было решено организовать на платформе системы дистанционного обучения «Пегас», основанного на системе LMS MOODLE – программном обеспечении для создания курсов дистанционного обучения и web-сайтов. Использование этой системы позволило в кратчайшие сроки создать портал, полностью соответствующий требованиям положения о создании рабочей группы: обеспечение авторизованного доступа, распределение ролей и прав доступа, организация форумов, упрощенная система публикации массивов данных

на портале. Готовый портал был размещен в Интернете по адресу: <http://pegas.bsu.edu.ru>

Разработанный портал обеспечил должный уровень информационной поддержки в процессе формирования системы региональной кадровой политики, позволил решить все поставленные задачи, а также добиться поставленной цели в заявленные сроки.

РЕАЛИЗАЦИЯ ПРОГРАММЫ ДОПОЛНИТЕЛЬНЫХ МЕР ПО СНИЖЕНИЮ НАПРЯЖЕННОСТИ НА РЫНКЕ ТРУДА г. МОСКВЫ В I ПОЛУГОДИИ 2010 г.

О. В. Нетеребский

Департамент труда и занятости населения города Москвы, г. Москва

secretar@labor.ru

Обеспечение занятости москвичей является приоритетной задачей Правительства Москвы. Несмотря на продолжающиеся проблемы в экономике, ситуация на рынке труда столицы остается стабильной. По данным департамента экономической политики и развития г. Москвы, в августе безработица уменьшилась на 0,12 % по сравнению с июлем. Сейчас в столице безработные составляют всего 0,84 % от экономически активного населения, причем речь идет, скорее, о «функциональной» безработице, когда работы нет не потому, что нет работы, а потому, что человек желает трудиться поближе к дому, с большей заработной платой, с лучшими условиями труда и т. д. Но о полной и безоговорочной победе над безработицей говорить рано. Речь идет о том, что Москва сумела в значительной степени смягчить кризисный удар по населению, в том числе и за счет продуманной антикризисной политики, направленной на сохранение того, что мы имели, и на создание новых рабочих мест. Эта работа продолжается, и город не собирается сворачивать программу занятости населения, тем более, что ее реализация рассчитана и на 2011 г. Безработица в Москве снижается постепенно. Давайте обратимся к цифрам.

Уже в конце июля безработица в Москве составляла 0,95–0,96 % от экономически активного населения, или 53,7 тыс. человек. По официальным данным, удельный вес зарегистрированных безработных на

13 августа от общей численности экономически активного населения составил 0,84 %, а численность зарегистрированных безработных равнялась к тому моменту 52,7 тыс. человек. Только с апреля по июль нынешнего года число безработных в Москве снизилось на 7522 человека. Процент трудоустройства граждан, обратившихся в центры занятости населения, возрос за этот период по сравнению с прошлым годом с 30 до 77 %. Напомню, что в среднем за различными консультациями в государственную службу занятости населения г. Москвы обращаются от 8 до 10 тыс. человек в неделю. Люди не просто находят работу – они находят работу с достаточно высокой заработной платой. Кстати, за январь – июнь в столице выросла и средняя заработная плата – в этот период она составила свыше 38,7 тыс. руб., а среднедушевые доходы населения сейчас составляют более 44,1 тыс. руб.

Теперь давайте сравним эту ситуацию с прошлым годом. По нашим данным, если на старте кризиса, в конце 2008 г., безработными в столице числились 22,9 тыс. человек, или 0,35 % от экономически активного населения, то на 1 декабря 2009 г. их число увеличилось до 59,2 тыс. человек, или 0,91 %. Тогда московские власти поставили задачу – в 2010 г. удержать безработицу на уровне не выше 1,4 % от численности экономически активного населения. Как видите, город смог добиться еще меньших цифр по показателям безработицы.

Снижение безработицы – результат мер, предпринимаемых Правительством Москвы, которое незамедлительно отреагировало на кризисные явления на рынке труда. Второй год подряд реализуются комплексные антикризисные программы дополнительных мер по снижению напряженности на рынке труда города. Этими документами предусмотрены проведение мероприятий по опережающему профессиональному обучению работников, находящихся под угрозой увольнения, организация на проблемных предприятиях временных рабочих мест и общественных работ, стажировка выпускников образовательных учреждений для приобретения опыта работы, а также содействие развитию малого предпринимательства и самозанятости безработных граждан.

Только по «Программе дополнительных мер по снижению напряженности на рынке труда Москвы» в 2010 г. (далее – программа) направлено 332,25 млн. руб., а численность участников составит более 12,2 тыс. человек.

В соответствии с Постановлением Правительства Российской Федерации от 14 декабря 2009 г. № 1011 «О предоставлении в 2010 и 2011 гг. субсидий из федерального бюджета бюджетам субъектов Российской Федерации на реализацию дополнительных мероприятий, направленных на снижение напряженности на рынке труда субъектов Российской Федерации» принято постановление Правительства Москвы от 26 января 2010 г. № 60-ПП «Об утверждении "Программы дополнительных мер по снижению напряженности на рынке труда города Москвы в 2010 г."». Целью программы является минимизация последствий финансового кризиса на рынке труда г. Москвы.

В соответствии с соглашением от 10 февраля 2010 г. № 81/2010 между Правительством Москвы и Федеральной службой по труду и занятости бюджету г. Москвы перечислены 2 транша из средств федерального бюджета на реализацию мероприятий программы.

Кроме того, реализация мероприятий программы регламентируется постановлением Правительства Москвы от 13 апреля 2010 г. № 312-ПП «Об утверждении механизма реализации "Программы дополнительных мер по снижению напряженности на рынке труда г. Москвы в 2010 г."» и приказом департамента труда и занятости населения г. Москвы от 30 апреля 2010 г. № 142 «О реализации "Программы дополнительных мер по снижению напряженности на рынке труда г. Москвы в 2010 г."».

Организована работа по информированию работодателей о реализации мероприятий программы, разъяснению отдельных положений, заключению договоров.

Рассмотрим реализацию программы в первом полугодии 2010 г. в разрезе отдельных мероприятий.

Реализация мероприятия – «опережающее профессиональное обучение работников в случае угрозы увольнения (установление неполного рабочего времени, временная приостановка работ, предоставление отпусков без сохранения заработной платы, мероприятия по высвобождению работников)».

Всего на выполнение данного мероприятия программы выделены средства в размере 16561,0 тыс. руб. из бюджета г. Москвы. Предусмотрено участие в опережающем профессиональном обучении 1080 работников 69 организаций г. Москвы.

По состоянию на 1 июля 2010 г. фактическая численность участников мероприятий, подтвержденная государственными контрактами, составила 512 человек.

В мероприятиях по опережающему профессиональному обучению участвуют 27 организаций-работодателей и 10 образовательных учреждений. Заключено 19 госконтрактов на оказание образовательных услуг по данному направлению.

Наиболее дорогостоящим в отчетном периоде было обучение по следующим профессиям и специальностям:

- механик-наладчик полиграфического оборудования – 24,85 тыс. руб., 128 час., ФГОУ СПО «Московский издательско-полиграфический колледж им. И. Федорова»;

- монтажник по монтажу стальных ж/б конструкций – 14,72 тыс. руб., 320 час., НОУ СПО «Учебный центр СУ-155»;

- электрогазосварщик – 12 тыс. руб., 216 час., ГОУ УЦ «Профессионал»;

- оператор ЭВМ со знанием программы 1С – 9 тыс. руб., 140 час., ГОУ УЦ «Профессионал».

Наименьшую стоимость в отчетном периоде имело обучение по следующим профессиям и специальностям:

- оператор сканирующего оборудования – 7,89 тыс. руб., 216 час., АНО ДПО «Образовательный центр "ЭЛАР"»;

- продавец непродовольственных товаров – 5 тыс. руб., 160 час., АНО ЦПК «Поиск»;

- кассир торгового зала – 5 тыс. руб., 160 час., АНО ЦПУ «Поиск»;

- кровельщик по рулонным кровлям – 3,6 тыс. руб., 219 час., ГОУ УЦ «Профессионал»;

- кровельщик по стальным кровлям – 3,6 тыс. руб., 219 час., ГОУ УЦ «Профессионал».

Все направленные на опережающее профессиональное обучение работники проходят обучение по программе переподготовки (100 %).

Наиболее массовыми специальностями, по которым проводится опережающее обучение, являются:

- кассир торгового зала;

- продавец непродовольственных товаров;

- монтажник по монтажу стальных железобетонных конструкций;

- электрогазосварщик;
- оператор ЭВМ со знанием программы 1С.

Департаментом организована работа по информированию и привлечению новых работодателей для участия в программе. Ожидается, что к концу года плановые показатели будут выполнены на 100 %.

Реализация мероприятия – «опережающее обучение штурманов и бортиженеров, увольняемых в связи с реорганизацией».

Москва в реализации данного мероприятия программы принимает участие впервые и на этапе подготовки мы столкнулись с рядом трудностей в части взаимодействия с авиакомпаниями и образовательными учреждениями, осуществляющими подготовку кандидатов из числа штурманов и бортиженеров, но после получения разъяснений Минздравсоцразвития России, а также официальной информации Росавиации об окончательном уточнении перечня участников и распределении их между двумя летными училищами (Ульяновским и Санкт-Петербургским), осуществляющими переобучение на пилотов, департамент труда и занятости незамедлительно приступил к подготовке нормативных документов для реализации данного мероприятия программы.

На основании смет расходов на обучение, представленных летными училищами, и определения общей стоимости опережающего обучения всех кандидатов департаментом внесены дополнения в соглашение с Рострудом, кроме того, утверждено постановление Правительства Москвы от 22 июня 2010 г. № 518-ПП «Об организации опережающего профессионального обучения штурманов и бортиженеров, увольняемых в связи с реорганизацией и (или) переходом организаций воздушного транспорта (гражданской авиации), осуществляющих перевозки, на современные воздушные суда в 2010 г.».

Также внесены изменения в постановление Правительства Москвы от 26 января 2010 г. № 60-ПП в части уточнения механизма реализации данного программного мероприятия.

Одновременно с подготовкой вышеуказанных нормативных актов Правительства Москвы департаментом проводилась разработка порядка организации опережающего профессионального обучения штурманов и бортиженеров, увольняемых в связи с реорганизацией и (или) переходом организаций воздушного транспорта (гражданской авиации), осуществляющих перевозки, на современные воздушные суда (утвержден приказом департамента от 30 июня 2010 г. № 243), а также

подготовка и согласование проектов договоров с авиакомпаниями о предоставлении субсидии на реализацию мероприятия.

В настоящий момент подписаны договоры с авиакомпаниями ОАО «Атлант-Союз» и ОАО «Аэрофлот – Российские авиалинии».

После заключения договоров авиакомпаниям на их счета перечислен авансовый платеж в размере 26 714,4 тыс. руб. (30 %). Договорами предусмотрено, что оставшиеся средства субсидии авиакомпаниям будут предоставляться частями, после завершения каждого этапа обучения.

Реализация мероприятия – «организация общественных работ, временного трудоустройства работников, находящихся под угрозой увольнения, а также признанных в установленном порядке безработными и граждан, ищущих работу».

Всего в рамках данного мероприятия предусмотрено создание 9435 рабочих мест на предприятиях города, выделены средства в размере 154 671,5 тыс. руб. из средств субсидии федерального бюджета.

По состоянию на 1 июля 2010 г. заключено 63 договора с организациями города по организации общественных работ для работников, находящихся под угрозой увольнения, с предоставлением 9943 рабочих мест.

Стоит отметить, что из числа организаций-участников данного мероприятия более 65 % являются крупными промышленными предприятиями, относящимися к предприятиям производственной сферы и строительства, в том числе:

- ОАО «Механизация –2» – 320 рабочих мест;
- ОАО «Московский завод специализированных автомобилей» – 170 рабочих мест;
- ОАО «Моспромжелезобетон» – 330 рабочих мест;
- ООО «Мосинжстрой Монолит» – 150 рабочих мест;
- ОАО ДОК-3 – 180 рабочих мест;
- ОАО «НПО Гелиймаш» – 450 рабочих мест;
- ОАО «ЗВИ» – 356 рабочих мест;
- ОАО «Стройтехника-9» – 195 рабочих мест;
- ЗАО «Мосстроймеханизация-5» – 500 рабочих мест.

При этом во всех организациях-участниках мероприятий работники находятся под угрозой увольнения по причине установления непол-

ного рабочего времени, в связи с чем общественные работы организованы в этих же, а не в других организациях.

Фактическая численность участников мероприятий на 1 июля 2010 г. составила 9943 человека (105,4 % от плановой численности). Кассовые расходы составили 75185,4 тыс. руб. (48,6 %).

Заключенные договоры обеспечивают участие сотрудников организаций в озеленении и благоустройстве территорий организаций, ремонте и покраске бытовых помещений, погрузочно-разгрузочных, монтажных, пусконаладочных, архивных и других работах.

Правительство Москвы уделяет особое внимание работе с инвалидами. Так, в рамках реализации данного мероприятия программы в I полугодии 2010 г. создано более 250 рабочих мест для инвалидов. Граждане данной категории трудоустроены на такие предприятия, как ЗАО «Московская тонкосуконная фабрика им. Петра Алексеева», ООО «МПО Электротехника», ОАО «НПО Гелиймаш» и др. по следующим рабочим специальностям: укладчик, упаковщик, сборщик, подсобный рабочий, контролер и др.

Реализация мероприятия – «стажировка выпускников образовательных учреждений в целях приобретения ими опыта работы, включая наставничество».

Численность участников данного мероприятия программы составляет 1000 человек, в том числе 500 выпускников образовательных учреждений и 500 наставников. Выделенные финансовые средства на реализацию мероприятий составляют 24 590,1 тыс. руб. из средств субсидии федерального бюджета.

По состоянию на 1 июля 2010 г. заключено 11 соглашений с предоставлением 499 рабочих мест для выпускников с привлечением 450 наставников. Фактическая численность участников составила 139 человек, в том числе 75 выпускников и 64 наставника.

Малая численность участников данных мероприятий в I полугодии связана с тем, что выпуск в учреждениях начального, среднего и высшего профессионального образования проводится в основном в мае – июне и реализация мероприятий запланирована в большей степени на II полугодие 2010 г.

Учитывая, что соглашения на реализацию данных мероприятий заключены практически на всю сумму выделенных средств, ожидается, что к концу 2010 г. денежные средства, выделенные на реализацию данного мероприятия программы, будут освоены в полном объеме.

Предварительные итоги реализации мероприятия программы по организации стажировки выпускников образовательных учреждений с целью приобретения ими опыта работы показали, что в условиях финансовой нестабильности и изменения ситуации на рынке труда возрос спрос на рабочие специальности. В связи с этим, а также для наиболее полного освоения финансовых средств, выделенных на реализацию данного мероприятия программы, численность участников данного мероприятия программы будет увеличена.

Ожидается, что, как и в 2009 г., все выпускники, прошедшие стажировку в организациях в рамках данного мероприятия программы, сохранят свои рабочие места.

Особо стоит отметить работу департамента по восстановлению института наставничества. Планируется и дальше развивать данное направление, так как оно способствует более эффективной передаче знаний опытных специалистов молодым, только начинающим свой профессиональный путь выпускникам образовательных учреждений.

В соответствии с поручением Правительства Москвы для обеспечения занятости выпускников в апреле текущего года департаментом труда и занятости населения г. Москвы разработан план мероприятий по трудоустройству выпускников образовательных учреждений начального, среднего и высшего профессионального образования, в соответствии с которым осуществляется постоянный мониторинг их трудоустройства.

Проводится работа по выверке и пополнению банка вакансий, в том числе подходящих для трудоустройства выпускников и молодых специалистов. Органами исполнительной власти проводится разъяснительная работа с организациями, с которыми осуществляется взаимодействие, о необходимости ежемесячного представления информации о наличии вакантных рабочих мест (должностей) в государственную службу занятости населения г. Москвы в соответствии с их территориальной принадлежностью. По состоянию на 01.08.2010 г. в банке данных имелось 1308 вакансий для выпускников вузов и 2279 вакансий для выпускников колледжей (на конец 2009 г. их было соответственно 1197 и 1646).

Поддерживаются базы данных вакансий для трудоустройства молодежи до 30 лет, в том числе выпускников, сформированные отраслевыми органами исполнительной власти и размещенные на их сайтах. Кроме того, осуществляется работа по резервированию в органах ис-

полнительной власти в подведомственных им организациях вакансий для трудоустройства выпускников. Уже поступила информация о трудоустройстве более чем 2700 выпускников и молодых специалистов.

Департаментом проводятся окружные и городские специализированные ярмарки вакансий, направленные на трудоустройство молодежи, в том числе выпускников учебных заведений г. Москвы. В I полугодии проведено 5 специализированных и 18 окружных ярмарок вакансий.

Реализация мероприятия – «содействие трудоустройству инвалидов».

Численность участников данного мероприятия программы составляет 939 человек. Выделенные финансовые средства на реализацию мероприятий составляют 28 170,0 тыс. руб. из средств субсидии федерального бюджета.

Здесь еще предстоит сделать немало. В столице проживает около 1,2 млн. инвалидов, из которых более 240 тыс. человек трудоспособного возраста, и большинство из этих людей не только может, но и хочет трудиться. Задача города – обеспечить инвалидов рабочими местами. Это задача и экономическая, и социальная, и, можно сказать, психологическая, ведь человек должен чувствовать свою общественную востребованность, он должен иметь возможность обеспечивать семью. Напомню, что право на труд людей с ограниченными возможностями в Москве защищает закон г. Москвы «О квотировании рабочих мест», а на федеральном уровне – федеральный закон «О социальной защите инвалидов».

В настоящий момент в Москве на учете состоит более 7 тыс. организаций со среднестатистической численностью более ста работников, подлежащих квотированию в размере 2 % для трудоустройства инвалидов, и столько же – для молодежи. В прошлом году в Москве создано и сохранено 1479 рабочих мест, из них 882 рабочих места создано для инвалидов, 123 места – для молодежи, 81 – для граждан, проводящих трудовую адаптацию инвалидов. Модернизировано 393 существующих рабочих места для инвалидов. В этом году департамент планирует создать не менее 2 тыс. рабочих мест для инвалидов и молодежи. Общее количество установленных квот в середине лета составляло около 60 тыс. рабочих мест. В I квартале нынешнего года на предприятиях Москвы работало около 30 тыс. инвалидов и более 9 тыс. молодых людей на квотируемых рабочих местах.

Для Москвы это, конечно, мало. Не случайно и мэр Москвы Ю. М. Лужков подчеркнул, что «Правительство Москвы и Мосгордума будут продолжать эту работу до вывода всей ситуации на цивилизованный европейский уровень».

Безусловно, реализация мероприятий программы дополнительных мер по содействию трудоустройству инвалидов способствует трудоустройству граждан данной категории и реализации планов Правительства Москвы по этому направлению.

В настоящий момент организована работа по информированию работодателей о реализации данного мероприятия программы, разъяснению отдельных положений, заключению договоров. Предприятиям, на которых в соответствии с программой осуществлены мероприятия по организации содействия трудоустройству инвалидов в 2010 г., оказывается необходимая организационно-методическая и консультационная помощь.

Программой предусмотрено содействие трудоустройству инвалидов путем дополнительного оснащения специализированным оборудованием рабочих мест для инвалидов в организациях ЗАО «ФинКомПром», ЗАО «Континент», Товарищество на вере «КоммуналСервис».

В соответствии с решением, принятым на заседании городской комиссии по квотированию рабочих мест в г. Москве, рабочие места для инвалидов будут созданы до конца года по адресу: 5-й Донской проезд, д. 15, стр. 5.

Реализация мероприятия – «содействие самозанятости безработных граждан и стимулирование создания безработными гражданами, открывшими собственное дело, дополнительных рабочих мест для трудоустройства безработных граждан».

Одним из направлений государственной политики в области содействия занятости населения является содействие в организации самозанятости безработным гражданам, желающим создать собственный бизнес. Безусловно, реализация мероприятий программы по направлению содействия в организации собственного дела предоставляет дополнительную возможность для трудоустройства безработных граждан путем организации собственного бизнеса и создания дополнительных рабочих мест для трудоустройства безработных граждан.

Численность участников данного мероприятия программы составляет 300 человек, из них 200 человек организуют свое дело и дополнительно создают 100 рабочих мест для трудоустройства безработных

граждан. Всего на реализацию данного мероприятия программы выделено 17 640,0 тыс. руб. из средств федерального бюджета.

Для содействия предпринимательской инициативе безработных граждан в государственных учреждениях центрах занятости населения административных округов г. Москвы проводятся консультации, где безработные граждане могут получить информацию об условиях и порядке предоставления финансовой помощи (субсидии) на организацию собственного дела, проводится тестирование претендентов на получение субсидии с целью определения предпринимательских качеств безработных граждан, желающих организовать собственное дело.

ГУ центры занятости населения административных округов г. Москвы активно подключились к выполнению данного мероприятия программы. По состоянию на 1 июля 2010 г. проведено более 5 тыс. консультаций по вопросам организации своего дела и бизнес-планированию; кроме того, психологическое тестирование с целью определения предпринимательских качеств прошел 971 безработный гражданин.

Профессиональное обучение для последующей работы в сфере предпринимательской деятельности осуществляется по направлениям «Предпринимательская деятельность» и «Менеджмент в предпринимательской деятельности» («Начни и совершенствуй свое дело»).

Для проведения независимой экспертной оценки технико-экономического обоснования (бизнес-плана) предпринимательской деятельности, его анализа и оценки финансово-экономических показателей для реализации представленных предпринимательских проектов на конкурсной основе привлечены независимые эксперты.

Проведено 16 заседаний территориальных конкурсных комиссий, рассмотрено 112 проектов бизнес-планов, заключено 63 договора с созданием 31 дополнительного рабочего места.

В процессе реализации мероприятий программы по направлению содействия самозанятости наметилась тенденция, что безработные граждане, желающие открыть собственное дело, проявляют интерес к видам предпринимательской деятельности, которые не требуют больших денежных затрат, а именно:

- розничная торговля, включая создание Интернет-магазинов;
- предоставление социальных, персональных и прочих коммунальных услуг;

- организация транспортных перевозок;
- швейное производство.

Реализация мероприятия – «информационное сопровождение "Программы дополнительных мер по снижению напряженности на рынке труда города Москвы в 2010 г."».

С целью информирования широкого круга населения о программах, проводимых Правительством Москвы, в том числе и о мероприятиях программы, запланировано проведение ряда масштабных информационно-разъяснительных кампаний и акций. Это и день занятости, и молодежный день занятости, и другие акции. В числе предусмотренных социально-значимых мероприятий – городской конкурс «Растим смену», это конкурс на лучшую организацию, предоставляющую рабочие места для временного трудоустройства учащейся молодежи. Нельзя не упомянуть и конкурс «Лучший работодатель Москвы», у нас пройдет региональный этап Всероссийского конкурса «Российская организация высокой социальной активности».

Для информирования работодателей о проводимых мероприятиях программы изданы брошюры о порядке организации общественных работ и стажировки выпускников образовательных учреждений, размещены информационные плакаты на объектах наружной рекламы г. Москвы. Постоянно размещается информация о ходе реализации программы в сети Интернет на сайтах органов исполнительной власти г. Москвы.

В целом можно сказать, что реализация программы оказывает положительное влияние на основные показатели сферы занятости населения. В начале 2010 г. наблюдался рост численности зарегистрированных безработных, основными причинами которого являлись увеличение числа высвобожденных граждан, обратившихся в службу занятости и признанных безработными, а также традиционные для этого периода года обращения в службу занятости граждан, желающих получить статус безработного для оформления субсидий на жилищно-коммунальные услуги. Процесс стабилизации численности зарегистрированных безработных начался в конце I квартала 2010 г., а начиная со II квартала 2010 г. численность зарегистрированных безработных в г. Москве начала снижаться, в том числе это связано с реализацией программы дополнительных мер по снижению напряженности на рынке труда г. Москвы в 2010 г.

На рис. 1 показана динамика численности участников «Программы дополнительных мер по снижению напряженности на рынке труда г. Москвы в 2010 г.» нарастающим итогом с начала года.

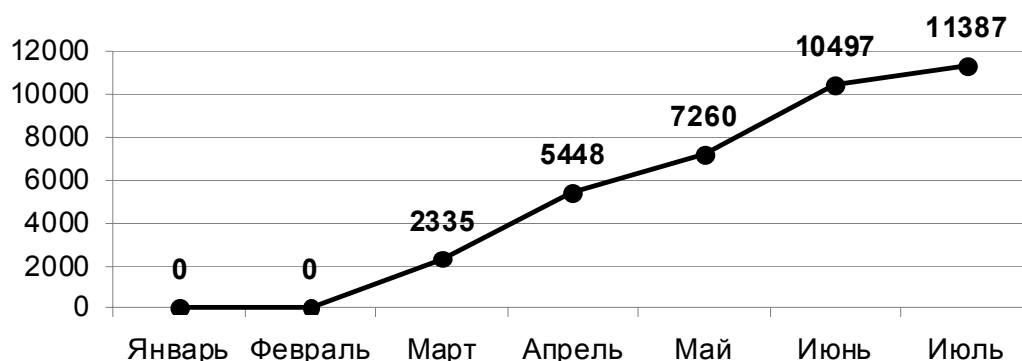


Рис. 1. Динамика численности участников «Программы дополнительных мер по снижению напряженности на рынке труда г. Москвы в 2010 г.» на конец месяца нарастающим итогом с начала года (чел.)

Влияние на рынок труда активной политики занятости, проводимой департаментом труда и занятости населения г. Москвы, наглядно показано на рис. 2, где представлено изменение численности зарегистрированных безработных г. Москвы в 2010 г. по месяцам. Из него видно, что с началом интенсивного роста числа участников программы в соответствии с рис. 1 численность зарегистрированных безработных начинает постепенно уменьшаться.

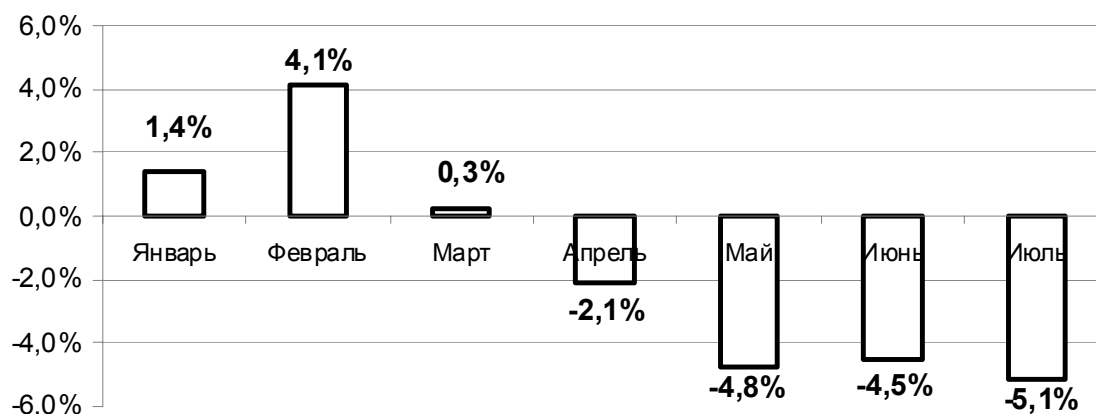


Рис. 2. Изменение численности зарегистрированных безработных г. Москвы в 2010 г. по месяцам (%)

В целом складываются хорошие предпосылки, чтобы по итогам 2010 г. решить задачи, поставленные при разработке программы. Текущее положение дел на рынке труда города Москвы позволяет говорить об успешной реализации программ содействия занятости населения, проводимых департаментом труда и занятости населения г. Москвы, и, в частности, реализации «Программы дополнительных мер по снижению напряженности на рынке труда г. Москвы в 2010 г.».

Но не стоит забывать, что программа дополнительных мер носит лишь временный характер. Тем не менее эти меры необходимо использовать как можно дольше, чтобы помочь работодателям сохранить кадровый потенциал, работникам минимизировать материальные и моральные издержки и, главное, параллельно предпринимать шаги по преодолению финансово-экономического кризиса.

ПОТРЕБНОСТЬ ОРГАНИЗАЦИЙ ХАБАРОВСКОГО КРАЯ В РАБОЧИХ И СЛУЖАЩИХ: ИССЛЕДОВАНИЕ, АНАЛИЗ, ПРОГНОЗ

Е. А. Нигай, Т. С. Бойко

*ГОУ ВПО «Хабаровская государственная академия экономики и права»,
г. Хабаровск*

jenia_nigay@mail.ru; tanbo60@mail.ru

В современных условиях система кадрового обеспечения территории должна рассматриваться как единство системы профессионального образования, рынка труда и органов административного управления территорией, а также связей между ними, которые направлены на достижение стратегических целей региона путем выработки согласованных условий деятельности. Оптимальным является такое состояние кадрового обеспечения, которое эффективно удовлетворяет потребности региона в рабочей силе и направлено на достижение запланированного роста валового регионального продукта с учетом ограничений, связанных с демографической ситуацией, а также временных и финансовых затрат на воспроизводство специалистов необходимого уровня квалификации.

В статье приводятся результаты апробирования разработанной авторами методики оценки текущей и прогнозирования перспективной потребности организаций в рабочих и служащих на примере Хабаровского края. Оценка и прогнозирование потребности организаций в кадрах проводились в разрезе групп видов экономической деятельности, а также категорий работников. Результаты основываются на данных опроса руководителей 261 организации Хабаровского края, проведенного исследовательским коллективом Хабаровской государственной академии экономики и права в январе 2008 г. Методика проведения опроса, а также методика прогнозирования приведены в статье, ранее опубликованной в журнале «Кадровик» [1].

Эмпирическую базу исследования составила 261 организация Хабаровского края. Распределение организаций по 8 группам видов экономической деятельности показано на рис. 1. Как видно, 92 % организаций-респондентов функционируют в крупнейших городах Хабаровского края – Хабаровске и Комсомольске-на-Амуре и 8,0 % – в других городах края.

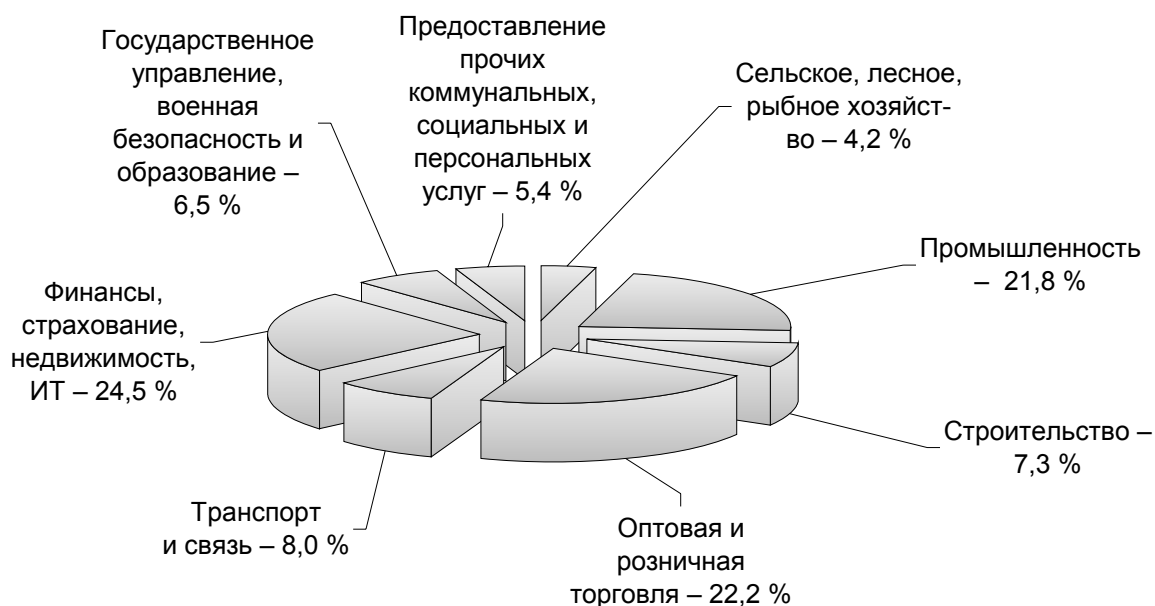


Рис. 1. Распределение организаций Хабаровского края, принявших участие в опросе, по 8 группам видов экономической деятельности

В ходе исследования руководителям организаций из числа респондентов было предложено назвать те виды задач, которые прихо-

дится им решать в текущем управлении хозяйственной деятельностью. Результаты опроса приведены на рис. 2.

Так, более 57 % организаций Хабаровского края, принявших участие в опросе, можно отнести к числу стабильно функционирующих в выбранной сфере деятельности. Несколько меньше (34 %) организаций-респондентов сосредоточили свои усилия над решением основных и второстепенных задач своего текущего развития. Полагаем, организации, которые заняты решением первоочередных задач своего становления в определенной сфере экономики – их 3,1 % и сокращением или реорганизацией – таковых 2,6 %, не следует учитывать среди тех, кто в настоящее время функционирует устойчиво.

Представленные выше результаты дополним еще одним аналитическим срезом, а именно примем во внимание распределение организаций-респондентов по выбранным ими сферам экономической деятельности.

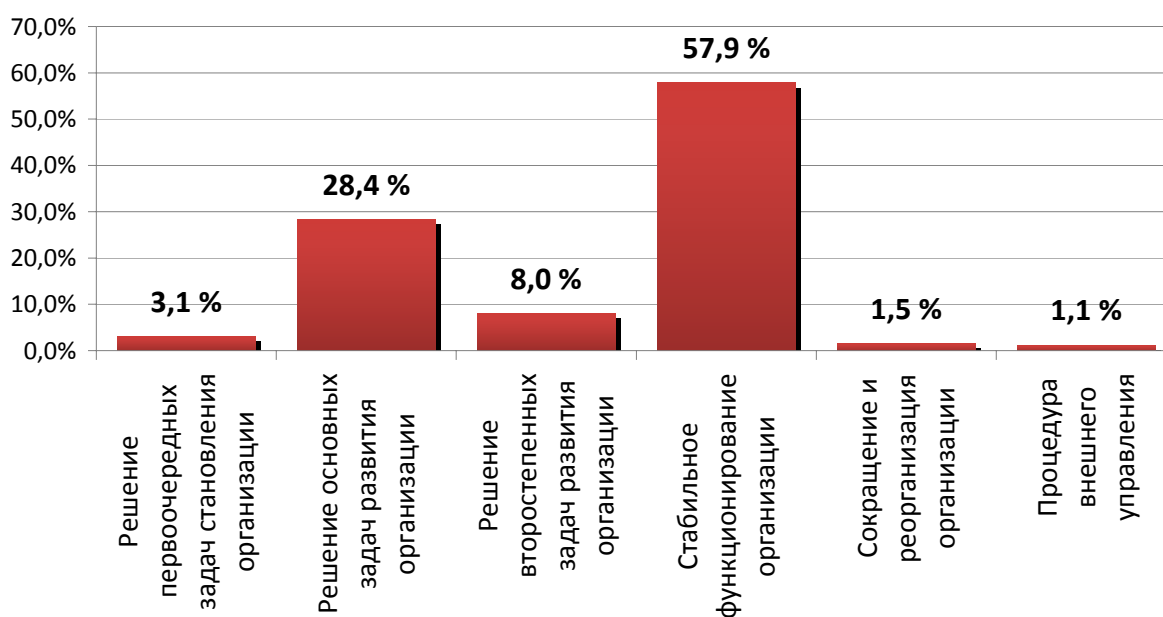


Рис. 2. Распределение организаций Хабаровского края, принявших участие в опросе, по видам решаемых ими текущих задач

В разрезе всех видов экономической деятельности стабильно функционирующих организаций Хабаровского края из числа тех, кто принял участие в опросе, оказалось более половины (табл. 1).

Более всего таких респондентов наблюдается в сфере государственного управления, военной безопасности и образования (76,5 %).

Далее по мере убывания показателя следуют те, кто занят:

- предоставлением коммунальных, персональных и социальных услуг – 71,4 %;
- строительством – 57,9 %;
- финансами, страхованием, недвижимостью – 57,8 %;
- в промышленности – 56,1 %;
- в сельском, лесном, рыбном хозяйстве – 54,5 %;
- в торговле – 53,4 %;
- на транспорте, в связи – 52,4 %.

В числе организаций-респондентов, которые закрепили свои позиции на таких двух этапах, как решение основных задач развития и решение второстепенных задач развития, наблюдается:

- в промышленности – 42,1 %;
- в торговле – 41,4 %;
- на транспорте и в связи – 38,1 %;
- в строительстве – 36,9 %;
- в финансовой сфере – 35,9 %;
- в сфере предоставления коммунальных, социальных и персональных услуг – 28,5 %;
- в сельском хозяйстве – 27,3 %;
- в государственном правлении – 11,8 %.

В выборке организаций Хабаровского края доля тех, кто испытывает больше всего проблем в обеспечении текущей хозяйственной деятельности, составила 5,7 %. Из них на этапе реализации решения о сокращении и/или реорганизации находились 1,5 %, а 3,1 % стремились обеспечить решение первоочередных задач своего развития. Подчеркнем, в такой группе видов экономической деятельности, как предоставление персональных услуг населению, нет ни одной организации, которая находилась бы на этапе сокращения и/или реорганизации. С точки зрения нарастания текущих проблем остальные сферы деятельности могут быть распределены в таком порядке: промышленность – строительство – торговля – государственное управление – транспорт и связь – сельское хозяйство – финансы, страхование, недвижимость.

Таблица 1

Распределение организаций Хабаровского края, принявших участие в опросе, в соответствии с видами задач, которые приходится им решать в текущем управлении хозяйственной деятельностью

Группы видов экономической деятельности	Этап, характеризующий положение дел в организации												Итого	
	Решение первоочередных задач становления организации		Решение основных задач развития организации		Решение второстепенных задач развития организации		Стабильное функционирование организации		Сокращение и реорганизация организации		Процедура внешнего управления			
	Количество организаций													
	ед.	%	ед.	%	ед.	%	ед.	%	ед.	%	ед.	%	ед.	%
Сельское, лесное, рыбное хозяйство	2	18,2	1	9,1	2	18,2	6	54,5	0	0,0	0	0,0	11	100,0
Промышленность	0	0,0	17	29,8	7	12,3	32	56,1	0	0,0	1	1,8	57	100,0
Строительство	0	0,0	6	31,6	1	5,3	11	57,9	1	5,3	0	0,0	19	100,0
Оптовая и розничная торговля	2	3,4	20	34,5	4	6,9	31	53,4	1	1,7	0	0,0	58	100,0
Транспорт и связь	1	4,8	7	33,3	1	4,8	11	52,4	0	0,0	1	4,8	21	100,0
Финансы, страхование, недвижимость, информационные технологии	2	3,1	18	28,1	5	7,8	37	57,8	2	3,1	0	0,0	64	100,0
Государственное управление, военная безопасность, образование	1	5,9	2	11,8	0	0,0	13	76,5	0	0,0	1	5,9	17	100,0
Предоставление прочих коммунальных, социальных и персональных услуг	0	0,0	3	21,4	1	7,1	10	71,4	0	0,0	0	0,0	14	100,0
Итого	8	3,1	74	28,4	21	8,0	151	57,9	4	1,5	3	1,1	261	100,0

Таблица 2

Распределение организаций Хабаровского края, принявших участие в опросе, по численности персонала в разрезе групп видов экономической деятельности

Группы видов экономической деятельности	Численность персонала, чел.														Итого	
	Менее 20		От 21 до 50		От 51 до 100		От 101 до 500		От 501 до 1000		От 1001 до 3000		Более 3000			
	Количество организаций															
	ед.	%	ед.	%	ед.	%	ед.	%	ед.	%	ед.	%	ед.	%	ед.	%
Сельское, лесное, рыбное хозяйство	2	18,2	4	36,4	1	9,1	4	36,4	0	0,0	0	0,0	0	0,0	11	100,0
Промышленность	6	10,5	7	12,3	9	15,8	17	29,8	9	15,8	4	7,0	5	8,8	57	100,0
Строительство	2	10,5	2	10,5	4	21,1	8	42,1	2	10,5	0	0,0	1	5,3	19	100,0
Оптовая и розничная торговля	31	53,4	8	13,8	10	17,2	7	12,1	2	3,4	0	0,0	0	0,0	58	100,0
Транспорт и связь	3	14,3	4	19,0	0	0,0	9	42,9	2	9,5	3	14,3	0	0,0	21	100,0
Финансы, страхование, недвижимость, информационные технологии	27	42,2	12	18,8	9	14,1	10	15,6	2	3,1	2	3,1	2	3,1	64	100,0
Государственное управление, военная безопасность, образование	3	17,6	5	29,4	1	5,9	7	41,2	1	5,9	0	0,0	0	0,0	17	100,0
Предоставление прочих коммунальных, социальных и персональных услуг	1	7,1	4	28,6	2	14,3	5	35,7	2	14,3	0	0,0	0	0,0	14	100,0
Итого	75	28,7	46	17,6	36	13,8	67	25,7	20	7,7	9	3,4	8	3,1	261	100,0

В табл. 2 представлены сведения о численности персонала организаций-респондентов, представляющих все 8 групп видов экономической деятельности. Разброс числа работников в организациях Хабаровского края оказался достаточно высоким. В числе респондентов присутствовали:

– мелкие организации с численностью персонала менее 20 человек. Их доля в общем объеме выборки составила 28,7 %. В этой категории преобладают торговые, финансовые организации;

– малые предприятия с численностью работников от 20 до 100 человек. На их долю приходится 31,4 % от общего количества респондентов. Здесь представлены в основном торговые и финансовые организации;

– средние предприятия с численностью работников до 500 человек. Их доля составила 25,7 %. Здесь большинство организаций относятся к сфере промышленности и финансов;

– крупные предприятия с численностью персонала от 500 человек. Их доля 14,2 %. Это организации промышленности, строительства, а также транспорта и связи.

В ходе исследования было выявлено, что более половины организаций-респондентов испытывают дефицит кадров (53,6 %). Причины этого указаны в табл. 3.

Таблица 3

Причины дефицита рабочих и служащих в организациях
Хабаровского края, принявших участие в опросе

Причины дефицита	% организаций
Высокие издержки, связанные с наймом работников	15,3
Отсутствие на местном рынке труда работников нужных специальностей	27,6
Высокая конкуренция за работников на местном рынке	11,9
Ожидание сокращения спроса на выпускаемую продукцию	2,3
Высокая текучесть и (или) старение кадров	21,1
Тяжелые (вредные) условия	10,7
Низкий уровень заработной платы относительно других предприятий	17,6
Другие причины	11,5

Основными причинами дефицита работников являются:

- отсутствие на местном рынке труда работников нужных специальностей (27,6 % организаций-респондентов);
- высокая текучесть и старение кадров (21,1 % организаций-респондентов);
- ограниченные возможности организаций по оплате труда работников (32,9 % организаций-респондентов).

Около 20 % опрошенных отмечают избыток трудовых ресурсов. Причины, обусловившие их, отражены в табл. 4.

Избыток рабочей силы преимущественно связан с:

- высоким уровнем социальной ответственности их руководства (10,7 % организаций-респондентов);
- ожиданием роста спроса на выпускаемую продукцию (8,4 % организаций-респондентов).

Таблица 4

Причины избытка рабочих и служащих в организациях
Хабаровского края, принявших участие в опросе

Причины избытка кадров в организациях	% организаций
Высокие издержки увольнения работников	3,4
Соппротивление профсоюзов	1,1
Ограничения со стороны местных (региональных) властей	0,0
Опасения конфликтов с трудовым коллективом	3,1
Ожидание роста спроса на выпускаемую продукцию	8,4
Социальная ответственность руководства предприятия	10,7
Другие причины	4,2

Таким образом, большинство организаций Хабаровского края, принявших участие в опросе, характеризуются стабильным функционированием и заявляют о наличии текущей и перспективной потребности в рабочих и служащих.

На основе разработанной авторами методики была рассчитана потребность в рабочих и служащих в Хабаровском крае до 2024 г. Результаты расчетов представлены в табл. 5.

Таблица 5

Оценка текущей и перспективной потребности организаций Хабаровского края в рабочих и служащих в разрезе групп видов экономической деятельности и категорий работников до 2024 г.

Период прогнозирования	Общая потребность, чел.	Потребность по категориям работников, чел.				
		Руководители	Специалисты	Служащие	Квалифицированные рабочие	Неквалифицированные рабочие
1	2	3	4	5	6	7
Сельское, лесное, рыбное хозяйство						
2008 г. (базовый)	7815	1274	2066	1913	1531	1048
2009–2011 гг.	10315	1396	2833	2694	2214	1141
2012–2014 гг.	11778	1468	3282	3151	2614	1242
2015–2017 гг.	12816	1519	3601	3475	2897	1351
2017–2020 гг.	13620	1558	3848	3727	3117	1471
2021–2024 гг.	14278	1591	4050	3932	3297	1601
Промышленность						
2008 г. (базовый)	10936	453	2149	1987	3964	2257
2009–2011 гг.	21702	2313	4304	5002	7203	2894
2012–2014 гг.	32468	3401	6459	8017	10443	3712
2015–2017 гг.	43234	4173	8614	11031	13683	4760
2017–2020 гг.	54000	4771	10769	14046	16922	6104
2021–2024 гг.	64766	5261	12924	17061	20162	7827
Строительство						
2008 г. (базовый)	1654	282	373	42	730	109
2009–2011 гг.	7703	671	2211	1899	1621	820
2012–2014 гг.	18948	1594	6259	3756	3601	2677
2015–2017 гг.	35885	3785	13094	5614	7998	6194
2017–2020 гг.	58888	8991	23214	7471	17764	11875
2021–2024 гг.	88267	21356	37061	9329	39455	20211
Оптовая и розничная торговля						
2008 г. (базовый)	3324	1110	978	392	979	347
2009–2011 гг.	13583	1503	4345	1555	4140	1213
2012–2014 гг.	19584	2035	6314	2717	5989	2079
2015–2017 гг.	23842	2756	7712	3879	7301	2945
2017–2020 гг.	27145	3732	8796	5041	8318	3811
2021–2024 гг.	29844	5054	9681	6203	9150	4677

Окончание табл. 5

Транспорт и связь						
2008 г. (базовый)	8527	3519	1730	582	2311	105
2009–2011 гг.	20002	3638	6488	3601	5699	241
2012–2014 гг.	26714	3758	9271	5368	7680	320
2015–2017 гг.	31477	3877	11246	6621	9086	377
2017–2020 гг.	35171	3997	12778	7593	10177	421
2021–2024 гг.	38189	4116	14029	8388	11068	457
Финансы, страхование, недвижимость, информационные технологии						
2008 г. (базовый)	719	68	388	113	49	156
2009–2011 гг.	2234	177	1224	180	338	185
2012–2014 гг.	3748	309	1713	236	1049	201
2015–2017 гг.	5262	459	2060	287	2343	213
2017–2020 гг.	6776	624	2329	333	4371	222
2021–2024 гг.	8290	802	2549	377	7274	230
Государственное управление, военная безопасность, образование						
2008 г. (базовый)	471	3	847	61	6	39
2009–2011 гг.	4246	294	4658	574	291	156
2012–2014 гг.	15377	464	8318	2139	2782	225
2015–2017 гг.	38317	585	11827	5440	13809	274
2017–2020 гг.	77798	679	15186	11222	47851	312
2021–2024 гг.	138763	755	18394	20276	132088	343
Предоставление коммунальных, социальных и персональных услуг						
2008 г. (базовый)	4898	194	402	140	3275	926
2009–2011 гг.	5512	213	698	216	3383	934
2012–2014 гг.	5871	292	871	278	3449	939
2015–2017 гг.	6126	431	994	332	3495	942
2017–2020 гг.	6323	630	1089	382	3532	945
2021–2024 гг.	6485	888	1167	428	3563	947

Таким образом, общая потребность организаций Хабаровского края в рабочих и служащих, выявленная в ходе исследования, имеет тенденцию к росту. Как видно из табл. 6, к 2024 г. ее увеличение ожидается более чем в десять раз по сравнению с 2008 г.

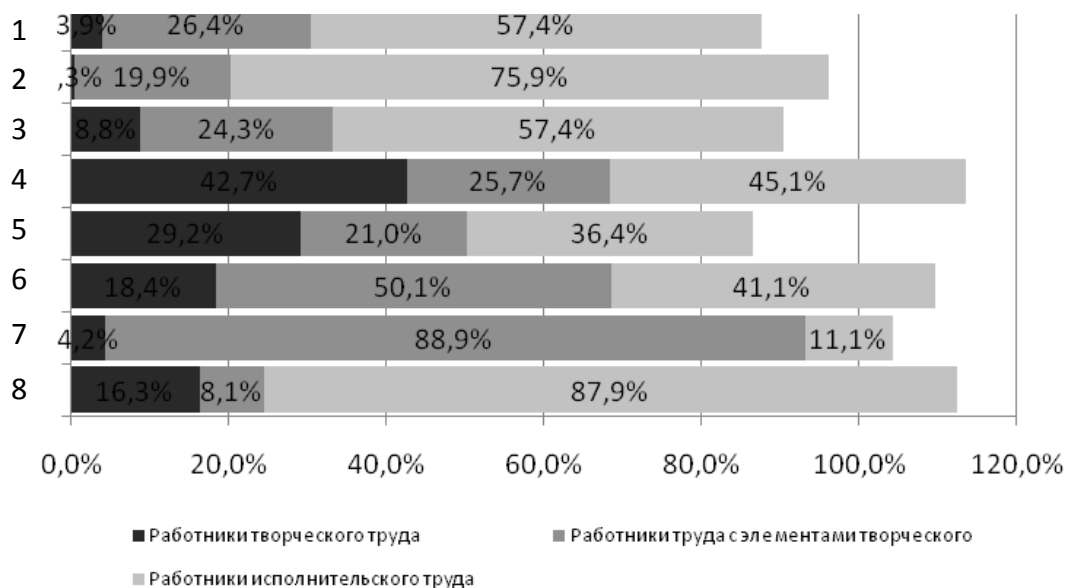
В целом осуществление всех видов экономической деятельности, развиваемых в Хабаровском крае, не может обойтись без рабочих и служащих, но по-разному. Для организаций региона наиболее актуален прирост числа квалифицированных рабочих, а также специалистов и других служащих и наименее – руководителей.

Таблица 6

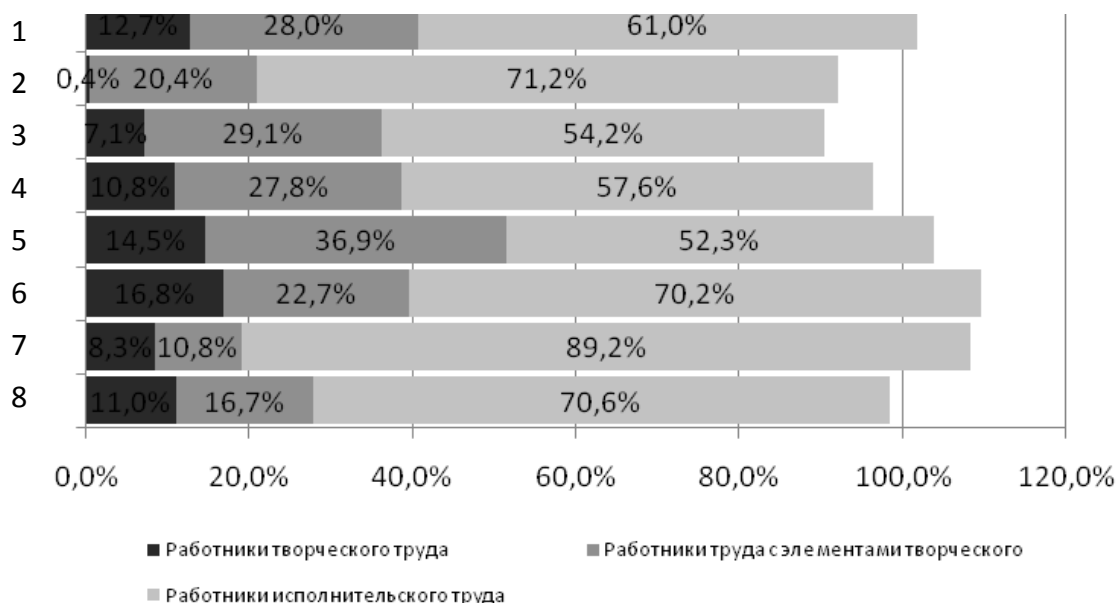
Общая оценка текущей и перспективной потребности организаций
Хабаровского края в рабочих и служащих до 2024 г.

Период оценки	Потребность, чел.
2008 г. (базовый)	36192 (текущая)
2009–2011 гг.	85297
2012–2014 гг.	134488
2015–2017 гг.	196959
2017–2020 гг.	279721
2021–2024 гг.	388882

Если говорить о характере используемого труда, потребность в котором будет преобладать в перспективе до 2024 г., то в ее структуре ожидаются некоторые изменения (рис. 3). Так, доля работников творческого труда может увеличиться лишь в сельском, лесном, рыбном хозяйстве с 3,9 до 12,7 %, а также в государственном управлении, военной безопасности, образовании с 4,2 до 8,3 % и уменьшиться во всех оставшихся шести видах экономической деятельности. Ожидается уменьшение удельного веса работников профессий с элементами творческого труда в двух группах видов экономической деятельности: государственном управлении, военной безопасности, образовании с 88,9 до 10,8 %; в предоставлении коммунальных, социальных и персональных услуг с 8,1 до 16,7 %.



Факт (2008 г.)



Прогноз (2021–2024 гг.)

- 1 – сельское, лесное, рыбное хозяйство
- 2 – промышленность
- 3 – строительство
- 4 – оптовая и розничная торговля
- 5 – транспорт и связь
- 6 – финансы, страхование, недвижимость, ИТ
- 7 – государственное управление, военная безопасность, образование
- 8 – предоставление коммунальных, социальных и персональных услуг

Рис. 3. Структура общей потребности организаций Хабаровского края в наемном труде

Вполне вероятно, что во всех других группах видов экономической деятельности доля этой категории работников вырастет, но значительнее всего — на транспорте и в связи (с 21,0 до 36,9 %). Доля исполнительского труда может снизиться с 75,9 до 71,2 % в промышленности и с 57,4 до 54,2 % в строительстве, с 87,9 до 70,6 % в предоставлении коммунальных, социальных и персональных услуг. Ожидается, что во всех других видах экономической деятельности эта доля вырастет, а более всего — в государственном управлении, военной безопасности, образовании (с 11,1 до 89,2 %).

Далее попытаемся оценить характер тенденций, которые в будущем могут повлиять на рынок труда Хабаровского края. Для этого составим прогноз по числу безработных, опираясь на показатели безработицы, которые были опубликованы территориальным органом Фе-

деральной службы государственной статистики по Хабаровскому краю. Путем трендовой экстраполяции временного ряда данных за 2003–2008 гг. был сделан прогноз числа безработных до 2024 г. Его результаты отражены в табл. 7.

Сопоставим два прогноза за исследуемый период, а именно общую оценку перспективной потребности и числа безработных. Как видно, скорость увеличения потребности в рабочих и служащих значительно опережает рост численности безработных. Как ожидается, уже в период 2009–2011 гг. потребность организаций Хабаровского края в наемном труде будет больше числа безработных в 1,3 раза и в 3,8 раза его превысит к 2024 г. Следовательно, можно предположить, что перспективная потребность в наемном труде не может быть компенсирована за счет безработных, проживающих в Хабаровском крае.

Таблица 7

Число безработных в Хабаровском крае в 2003–2024 гг.

Годы	Численность безработных, чел.	Годы	Численность безработных, чел.
2003	46774	2014 (прогноз)	74080
2004	50293	2015(прогноз)	76896
2005	43420	2016 (прогноз)	79713
2006	46526	2017 (прогноз)	82530
2007	44424	2018 (прогноз)	85346
2008	69391	2019 (прогноз)	88163
2009 (прогноз)	59996	2020 (прогноз)	90980
2010 (прогноз)	62813	2021 (прогноз)	93796
2011 (прогноз)	65630	2022 (прогноз)	96613
2012 (прогноз)	68446	2023 (прогноз)	99430
2013 (прогноз)	71263	2024 (прогноз)	102246

Имеется еще одна негативная тенденция в обеспечении территориального развития в будущем. Она состоит в том, что организации Хабаровского края будут испытывать рост потребности в работниках творческих профессий, как того требуют условия перехода к информационному типу экономического роста, а среди безработных, скорее всего, будут преобладать работники исполнительского труда.

Список литературы

1. Нигай Е. А., Бойко Т. С. Прогнозирование потребности организаций региона в рабочих и служащих // Кадровик. Кадровый менеджмент. 2009. № 11.

РЕАЛИЗАЦИЯ МЕРОПРИЯТИЙ ПО ОПЕРЕЖАЮЩЕМУ ОБУЧЕНИЮ РАБОТНИКОВ В СЛУЧАЕ УГРОЗЫ МАССОВОГО УВОЛЬНЕНИЯ В АСТРАХАНСКОЙ ОБЛАСТИ

А. С. Овчинникова

ОГУ ДПО «Центр профессионального образования», г. Астрахань

www.prof.tsenter@yandex.ru

В соответствии с постановлением Правительства Российской Федерации от 14 декабря 2009 г. № 1011 «О предоставлении в 2010 и 2011 гг. субсидий из федерального бюджета бюджетам субъектов Российской Федерации на реализацию дополнительных мероприятий, направленных на снижение напряженности на рынке труда субъектов Российской Федерации» для обеспечения занятости высвобождаемых работников и работников, находящихся под риском увольнения, в Астраханской области разработана и утверждена отраслевая целевая программа «Реализация дополнительных мер по снижению напряженности на рынке труда Астраханской области на 2010 г.».

Одно из основных мероприятий программы – опережающее профессиональное обучение.

Под опережающим профессиональным обучением понимаются повышение квалификации, переподготовка или получение новой профессии работниками предприятий и организаций, состоящими в трудовых отношениях (занятыми) и находящимися под риском увольнения, для смягчения социальной напряженности на рынке труда.

Бюджетные средства предоставляются в рамках реализации отраслевой целевой программы «Реализация дополнительных мер по снижению напряженности на рынке труда Астраханской области на 2010 г.», утвержденной постановлением Правительства Астраханской области от 18 января 2010 г. № 3-П.

Уполномоченным органом по реализации мероприятий программы является агентство по занятости населения Астраханской области (далее – агентство).

Отбор учебных заведений для опережающего профессионального обучения работников осуществляется центрами занятости в соответствии с Федеральным законом от 21.07.2005 г. № 94-ФЗ «О размещении заказов на поставки товаров, выполнение работ, оказание услуг для государственных и муниципальных нужд».

Опережающее профессиональное обучение проводится под конкретные рабочие места, предоставляемые работодателями.

Основная черта опережающего обучения – системная интеграция экономики, науки и образования, изменения содержания и качества образовательного процесса, непрерывность образования, информатизация, сотрудничество и социальное партнерство.

Организация опережающего профессионального обучения работников позволяет расширить участие работодателей в формировании заказа по подготовке кадров, корректировке планов обучения, в проведении производственной практики на предприятиях (в организациях, учреждениях), на будущих рабочих местах.

Реализация программы направлена на решение следующих основных задач:

1. Повышение конкурентоспособности на рынке труда работников, находящихся под риском увольнения.
2. Стимулирование сохранения и создания рабочих мест.
3. Профилактика негативных социальных последствий, возникающих при высвобождении работников.

В условиях экономического кризиса существенно возрастает роль социального диалога между работодателями, агентствами занятости и системой профессионального образования.

Цель взаимодействия социальных партнеров – согласование комплекса антикризисных мер, способствующих сохранению эффективных рабочих мест, снижению социальной напряженности в коллективах, обеспечению содействия занятости и сдерживанию массового высвобождения работников.

Ранее социальное партнерство осуществлялось лишь в двух направлениях: агентство занятости – работодатель, агентство занятости – образовательное учреждение. Партнерство трех сторон в данной ситуации – явление, наиболее экономически выгодное для всех.

Взаимодействие социальных партнеров в условиях сегодняшней экономики должно строиться на основе ряда принципов, прежде всего, на открытости и доступности информации, сбалансированности и обоснованности принятия решений, взаимной ответственности сторон.

В связи с этим перед образовательными учреждениями встали серьезные задачи опережающего обучения и подготовки кадров по заказу и требованиям конкретного работодателя, предприятия, заказчика, обеспечение выпускников требуемыми на рынке труда новыми

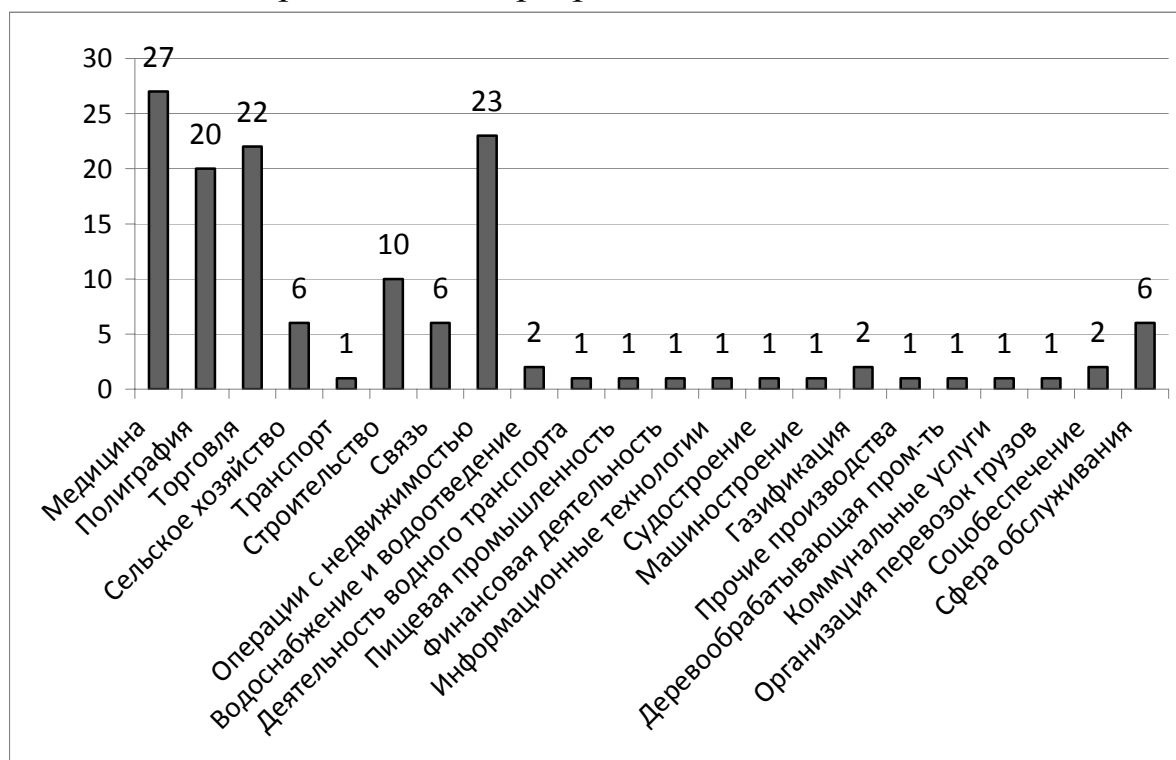
функциональными умениями и необходимой квалификацией, гибкостью и мобильностью.

То, что государство софинансирует расходы предприятий на опережающее обучение работников, стимулирует работодателей и образовательные учреждения находить общий язык и вырабатывать те направления подготовки, которые реально востребованы на рынке труда.

Семь регионов Российской Федерации приняли участие в опытной эксплуатации автоматизированной системы мониторинга программ опережающего обучения, в том числе и Астраханская область.

В 2009 г. для предотвращения критической ситуации на рынке труда Астраханской области, сохранения кадрового потенциала в организациях, на предприятиях реализовалась программа антикризисных мер: 1224 работника, находившиеся под риском увольнения, прошли опережающее обучение, получили документ соответствующего образца и сохранили свое рабочее место. Организация опережающего профессионального обучения производилась с использованием учебно-производственной базы 7 образовательных учреждений различного уровня профессионального образования.

На диаграмме наглядно отражено, какие отрасли экономики были задействованы в рамках этой программы.



Диаграмма

Как видно из диаграммы, наибольшую активность в организации опережающего обучения проявляют работодатели из отраслей медицины, полиграфии, торговли и недвижимости.

Наиболее массовыми направлениями опережающего профессионального обучения в 2009 г. являлись:

– повышение квалификации:

- компьютерная информатизация; применение программно-технических комплексов на платформе «1С»; программирование;
- медицинских работников;
- менеджмент эффективных продаж; менеджмент управления персоналом и взаимоотношением с клиентом;

– профессиональная переподготовка рабочих по профессиям: водитель автомобиля, водитель автопогрузчика, машинист крана, автогидроподъемника, слесарь-ремонтник, электрогазосварщик, электромонтер и др.

Программа опережающего развития продолжает действовать в Астраханской области и сегодня. Пока можно сказать о 53 работниках, которые прошли обучение по программе и получили документ соответствующего образца. В то же время ряд организаций явно медлит с участием в программе, хотя под риском увольнения у них находится достаточно много работников. Вывод такой: предприятия не имеют четкой стратегии развития и чаще всего не могут оценить те навыки и квалификации, которые необходимы работникам в ближайшей или отдаленной перспективе.

Кроме того, в большинстве случаев опережающей подготовкой занимаются негосударственные образовательные учреждения. Учреждения профессионального образования не всегда готовы обеспечить такую подготовку. Заявки предприятий или агентства занятости на организацию опережающего обучения малого количества работников не вызывают интереса со стороны учреждений образования. Также некоторых работодателей не устраивает подготовка работников в учреждениях профессионального образования в связи с тем, что их база устарела и требует не только современного оборудования, но и также знаний.

Опережающее профессиональное образование в рамках социального партнерства работодатель – государственная служба занятости – система профессионального образования не только решает вопрос сохранения рабочих мест и снятия негативных социальных последствий,

возникающих при высвобождении рабочих мест, но и стимулирует профессиональное образование к соответствию уровня образования требованиям современной экономики.

Программа опережающего обучения ориентирована в основном на людей с техническим образованием. Эта программа направлена на реальный сектор экономики, сектор производства товаров и услуг, в том числе связанных с высокотехнологичными секторами экономики.

В аспекте опережающего профессионального образования сближение образовательных потребностей и интересов личности, системы профессионального образования, системы труда и занятости, работодателей может быть осуществлено по двум направлениям. С одной стороны, через обновляемые в настоящее время государственные образовательные стандарты, с другой – через формируемые профессиональные стандарты. К совместной работе над указанными стандартами должны быть привлечены все заинтересованные социальные партнеры.

Одним словом, опережающая переподготовка ориентирована на будущее. Основные шаги в ее формировании связаны с грамотным прогнозированием потребностей экономики в кадрах. Также нужна модернизация всей системы профессионального образования, чтобы она соответствовала требованиям и сегодняшнего, и завтрашнего рынка труда.

Список литературы

1. Постановление Правительства РФ от 26 июня 1995 г. № 610 «Об утверждении Типового положения об образовательном учреждении дополнительного профессионального образования (повышения квалификации) специалистов».

2. Постановление Минтруда РФ и Минобразования РФ от 13.01.2000 г. № 3/1 «Об утверждении Положения об организации профессиональной подготовки, повышения квалификации и переподготовки безработных граждан и незанятого населения» (с изменениями и дополнениями от 08.02.2001 г.).

3. Годунин А. В., Андреева Н. В. Проблемы развития рынка труда // Проблемы и перспективы социально-экономической политики и рынка труда России: Сб. статей II Всероссийской научно-практической конференции. Пенза, 2007.

4. Скосырева Н. П. Исследование аспектов занятости в малых городах // Современные проблемы науки и образования. 2009. № 5. С. 187–190.

5. Кязимов К. Г. Безработица и пути повышения качества рабочей силы на рынке труда / Академия профессионального образования. М., 2001.

6. Рынок труда и политика занятости в Курской области / Департамент ФГСЗН по Курской области. Курск, 2004.

7. Постановление Правительства Астраханской области от 24.02.2010 г. № 54-п «Стратегия социально-экономического развития Астраханской области до 2010 г.».

ВЫПУСКНИКИ: СТРАТЕГИЯ ТРУДОУСТРОЙСТВА (ИЗ ОПЫТА РАБОТЫ ПО ОРГАНИЗАЦИИ СТАЖИРОВКИ ВЫПУСКНИКОВ УЧРЕЖДЕНИЙ ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ В ОРЕНБУРГСКОЙ ОБЛАСТИ)

В. Г. Омон

*Министерство труда и занятости населения Оренбургской области,
г. Оренбург*

prof@esoo.ru

В 2010 г. учебными заведениями профессионального образования Оренбургской области выпущено 20,4 тыс. специалистов, из них выпускники вузов составили 7,3 тыс. человек; ссузов – 7,1 тыс. человек; ПУ – 6 тыс. человек. По сравнению с 2009 г. число выпускников профессиональных учебных заведений уменьшилось на 2,4 тыс. человек, в то время как доля выпускников, не определившихся с трудоустройством, возросла с 9,3 до 14,6 % и составила 3 тыс. человек.

За 8 месяцев текущего года в органы труда и занятости населения Оренбургской области за содействием в поиске подходящей работы обратилось около 4 тыс. выпускников, в том числе 2,8 тыс. выпускников, получивших дипломы в 2010 г. (5,2 % от общего числа обратившихся граждан), из них:

- 42 % – выпускники с высшим образованием,
- 40 % имеют дипломы о среднем профессиональном образовании,
- 18 % закончили профессиональные училища.

Доля выпускников среди признанных безработными составляет 5,5 % (1,6 тыс. человек).

По каналам занятости выпускники, обратившиеся в органы труда и занятости населения, распределились следующим образом:

- 37,4 % направлены на стажировку в рамках программы по стабилизации ситуации на рынке труда,
- 9,6 % трудоустроены на постоянные рабочие места,
- 4,8 % трудоустроены в рамках программы временного трудоустройства безработных выпускников в возрасте 18–20 лет,
- 0,3 % организовали собственное дело.

Направлено на профессиональное обучение 7,7 % молодых специалистов от числа выпускников, признанных безработными.

Трудоустройство молодых специалистов напрямую зависит от спроса на представителей определенных профессий со стороны работодателей.

Однако спрос постоянно меняется. В итоге, окончив учебное заведение и получив диплом, выпускник остается без работы.

Почему проблема молодежной безработицы в области по-прежнему остается острой? Причины разные и в их числе:

- несогласованность действий учебных заведений и работодателей. Сегодня среди безработных выпускников более 40 % имеют специальности финансово-экономического и юридического профилей, а работодателям требуются высококвалифицированные рабочие кадры;

- отсутствие долгосрочных экономических прогнозов, нарушение традиционных связей учебных заведений с работодателями, не позволяющих обеспечить вчерашнего студента работой в соответствии с приобретенной им профессией. Около 80 % вакансий, заявленных работодателями в 2010 г., предназначены для рабочих, в то время как более половины безработных – лица с высшим и средним профессиональным образованием. В условиях нестабильной экономической ситуации подготовка объективного прогноза значительно затруднена в связи с невозможностью большей части работодателей определить перспективы развития предприятий;

- отсутствие или недостаток практических навыков по полученной профессии. Во многих учебных заведениях нет базовых предприятий. А значит, практическое освоение профессии (специальности) осложняется.

Для выявления основных проблем занятости молодежи в 2010 г. специалистами органов труда и занятости области было проведено социологическое исследование на тему «Трудоустройство выпускников учреждений профессионального образования глазами выпускников и работодателей».

В опросе приняло участие более 800 выпускников учреждений профессионального образования, из них 50,4 % выпускники СПО, 31,2 % – учреждений НПО, 18,4 % – ВПО.

Говоря о мотивах выбора профессии, 38,2 % выпускников утверждают, что пришли в профессию по призванию, 9,3 % выбирали профессию согласно семейной традиции, 17,6 % назвали другие причины, 20% попали в профессию случайно, 14,9 % – затруднились ответить.

Несмотря на то что почти у каждого пятого респондента выбор профессии не был осознанным, большинство из них (71 %) планируют работать по полученной специальности. Сфера деятельности 15 % выпускников не имеет отношения к выбранной профессии, 14 % пока не задумывались над вопросом трудоустройства.

Чего ожидают молодые специалисты от первого рабочего места?

Большинство выпускников (60,2 %) планируют получать высокую заработную плату, 34,9 % хотят работать в престижной организации. Интересно, что 14,3 % опрошенных предполагают начать с руководящих должностей.

Практически все молодые специалисты высоко оценили уровень своей профессиональной компетентности.

Вторая часть исследования касалась работодателей. Из 200 человек, принявших участие в опросе, 70 % отметили, что на их предприятиях работают молодые специалисты, причем большинство трудятся по полученной профессии и руководство довольно их подготовкой.

Из 63 работодателей, не имеющих у себя молодых кадров, только 25 готовы взять к себе в организацию выпускника учреждения профессионального образования.

Практически для всех руководителей предприятий важно, чтобы молодой специалист имел высокий уровень профессиональной подготовки (87 %), способность к анализу (78,4 %), умел работать в коллективе (68,3 %).

Выпускнику профессионального учебного заведения, часто не имеющему никакого практического опыта работы, кроме производственной практики, очень сложно конкурировать с квалифицированными

ми специалистами. Тем более что сегодня работодатель предъявляет серьезные требования не только к уровню и качеству знаний, умений и навыков, но и личностным качествам работника.

Многие выпускники не владеют навыками грамотного поиска работы, ведения переговоров с работодателями. Для сокращения сроков вынужденной безработицы, оказания помощи в приобретении навыков поиска работы органами труда и занятости населения реализуются программы социальной адаптации «Мастерская поиска работы», «Новый старт», «Старт в профессию», приоритетным правом участия в которых пользуется молодежь из числа выпускников учреждений профессионального образования.

Для решения вопросов трудоустройства молодых специалистов в области прошел телемарафон «Актуальные вопросы трудоустройства на селе в условиях экономического кризиса», организованный Оренбургским государственным аграрным университетом совместно с Министерством труда и занятости населения Оренбургской области. На встречах освещались проблемы занятости молодежи, целевого обучения кадров для села. В рамках мероприятия прошли дискуссии по вопросам совершенствования деятельности по трудоустройству и закреплению молодых специалистов, в которых приняли участие работодатели и выпускники. Задаваемые вопросы преимущественно касались перспектив трудоустройства по полученной профессии, возможности участия в дополнительных программах по направлению службы занятости. Всего в 2009–2010 гг. проведено 8 телемостов в г. Бузулуке, Сорочинске, Адамовском, Илекском, Оренбургском и Ташлинском районах. Участниками телемарафона стали работодатели 15 городов и районов, около 1,5 тыс. студентов-выпускников Оренбургского государственного аграрного университета и его филиалов, других профессиональных учебных заведений и общеобразовательных школ.

Чтобы помочь молодому специалисту решить проблемы трудоустройства, службой занятости реализуется программа дополнительных мер, направленных на снижение напряженности на рынке труда, одним из направлений которой является стажировка выпускников профессиональных учебных заведений. В процессе стажировки выпускник получает не только практические навыки, которые необходимы для трудоустройства, но и заработную плату. Данная программа выгодна и работодателям. Она помогает в подборе работников необходи-

мой квалификации с учетом специфики работы предприятий и организаций.

В целях определения порядка взаимодействия между центром занятости населения и работодателями Министерством труда и занятости населения Оренбургской области разработаны и утверждены методические рекомендации по организации стажировки выпускников учреждений профессионального образования.

Для организации стажировки между центром занятости населения и предприятием заключаются договоры, кроме того, между работодателем и выпускником заключается срочный трудовой договор. На граждан, принимающих участие в стажировке, распространяется законодательство Российской Федерации о труде и социальном страховании.

Стажировка проводится на предприятиях и в организациях различных организационно-правовых форм.

По окончании срока стажировки работодатель представляет в центр занятости населения отзыв, характеризующий профессиональные навыки участника стажировки.

В 2009 г. по направлению органов труда и занятости области стажировку прошли 1783 выпускника, в числе которых 43,8 % имеют высшее профессиональное образование, 38,2 % – среднее, 18 % – начальное.

Молодые специалисты приобретали опыт практической работы по таким профессиям, как экономист, юрист, бухгалтер, менеджер, агроном, учитель, психолог, технолог, программист и др.

Были заключены договоры с 530 предприятиями и организациями области. В свои ряды выпускников приняли коллективы предприятий агропромышленного комплекса, транспорта и связи, жилищно-коммунального хозяйства, организации образования и здравоохранения.

В 2010 г. областной целевой программой предусмотрена организация стажировки для 1,9 тыс. выпускников профессиональных учебных заведений. За 8 месяцев текущего года центрами занятости населения заключено 662 договора на организацию временной занятости выпускников. На стажировку направлено около 1,5 тыс. человек (146 % к аналогичному периоду прошлого года). Из числа направленных на стажировку 41,4 % – выпускники вузов, 43,3 % – ссузов, 15,3 % – ПУ.

В начале 2010 г. желание участвовать в организации стажировки изъявили 400 предприятий и организаций области, к 1 сентября их количество увеличилось до 550.

Молодых специалистов приняли на временные рабочие места: ООО «Уральская нефтехимическая компания», ООО «Оренбург-Иволга», ОАО «Оренбургское хлебоприемное предприятие», МАУ «Архитектура и градостроительство», ЗАО «Аудит-Профи», ООО «Научно-производственная фирма "Экобиос"», ОАО «МК "ОРМЕТО-ЮУМЗ"», ООО «Орская макаронная фабрика», ООО «Орский завод строительных машин», ОГМОО «Центр молодежных проектов», МУП «Орское предприятие тепловых сетей», ООО «Орская мануфактура», ООО «Соль-Илецкий машиностроительный завод», администрации муниципальных образований и др. В этом году программа предусматривает закрепление за стажером опытного специалиста из числа работников организации, что, в свою очередь, поможет возродить институт наставничества.

Всего за время действия программы (2009–2010 гг.) в стажировке приняли участие более 3,2 тыс. молодых специалистов. Шансы трудоустройства на постоянную работу после приобретения первоначального опыта значительно возрастают. Как правило, около 40 % выпускников после прохождения стажировки остаются работать на предприятии, давшем путевку в трудовую жизнь.

Как отмечают специалисты службы занятости населения, программа стажировки помогает получить молодежи необходимый опыт, определенные навыки работы, чтобы стать более конкурентоспособным на рынке труда.

Положительно отзываются о стажировке работодатели, наставники и сами стажирующиеся. Помимо приобретения практического опыта, который необходим для дальнейшего трудоустройства, молодой специалист получает возможность увидеть себя в «деле», а работодатель присмотреться к будущему работнику.

В ходе реализации данной программы возникает и ряд трудностей. Такие, например, как, нежелание выпускников принимать участие в стажировке по причине низкой заработной платы и временного характера работы. Работодатели отказываются создавать новые рабочие места для проведения стажировки и оформлять необходимые документы.

Стажировка, организуемая службой занятости, небольшая по времени, но и за этот период молодые специалисты могут получить необходимый опыт работы, определенные навыки и стать более конкурентоспособными на рынке труда. Конечно, нет гарантии, что после стажировки все выпускники останутся на предприятии, но кто-то, зарекомендовав себя, возможно, получит приглашение продолжить работу. Для остальных же это хорошая возможность набраться опыта, проверить собственные силы и сделать дальнейшие шаги в своей карьере.

ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫЕ УСЛУГИ, НАПРАВЛЕННЫЕ НА УДОВЛЕТВОРЕНИЕ ПОТРЕБНОСТЕЙ РЫНКА ТРУДА В СОВРЕМЕННЫХ СОЦИАЛЬНО-ЭКОНОМИЧЕСКИХ УСЛОВИЯХ

В. З. Пасичниченко

*Областное государственное образовательное учреждение среднего профессионального образования «Иркутский технологический колледж»,
г. Иркутск*

venpas@yandex.ru

Обеспечение механизма взаимодействия рынков труда и образовательных услуг посредством формирования системы дополнительных профессиональных квалификаций и компетенций для студентов учебного заведения и взрослого населения является одной из основных целей деятельности профессиональных образовательных учреждений НПО и СПО в современных социально-экономических условиях.

Стремительно формирующийся новый рынок труда устанавливает особые требования к качеству, содержанию и формам организации образования. Образование должно быть направлено на подготовку контингента молодых людей, умеющих быстро и успешно включаться в сложную профессиональную обстановку. В условиях рынка от работника также требуется наличие базовых компетенций, позволяющих ему осуществлять переход с одного рабочего места на другое. Поэтому требуется формирование эффективной системы адаптации, трудоустройства молодых специалистов на современном рынке труда.

Отвечая запросам рынка труда, в 2005 г. в ОГОУ СПО «Иркутский технологический колледж» было создано кадровое агентство. Основными задачами данного структурного подразделения являются осуществление мониторинга спроса и предложения на рынке труда, организация дополнительных образовательных услуг для студентов, сотрудников предприятий и иных заказчиков с целью приобретения дополнительных компетенций, содействие трудоустройству выпускников.

Планомерный мониторинг регионального рынка труда для определения не только перспективного спроса и предложений по конкретным профессиям и специальностям, но и выявления профессиональных и личностно-значимых качеств специалистов позволяет педагогическому коллективу колледжа формировать структуру специальностей, в наибольшей степени отвечающей потребностям экономики области, дает возможность делать долгосрочный прогноз потребностей в специалистах определенной квалификации, формировать план набора студентов по выпускаемым специальностям. Также появляется возможность адаптировать специальности, выпускаемые учебным заведением, к потребностям работодателей.

Исходя из требований рынка труда и в соответствии с уровнем профессиональных образовательных программ двух ступеней, колледж осуществляет образовательную подготовку:

I ступень – начальное профессиональное образование по профессиям: продавец, контролер-кассир;

II ступень – среднее профессиональное образование по специальностям: коммерция, менеджмент, моделирование и конструирование швейных изделий, правоведение, экономика и бухгалтерский учет.

Учитывая результаты исследований по вопросам профессиональной подготовки студентов, в колледже разрабатываются и внедряются инновационные образовательные технологии и интегрированные программы обучения. Например, в рамках проекта «Модернизация довузовского профессионального образования на основе модульно-компетентностного подхода» внедряются инновационные профессиональные модульные программы и технологии в образовательный процесс. Для граждан, проживающих в отдаленных территориях области, колледж предоставляет возможность получить профессиональное образование независимо от расстояния с использованием интенсивных дистанционных технологий обучения.

В ходе исследований рынка труда выявляется не только перспективная потребность в кадрах, которые готовит ОГОУ СПО «ИрТК», но также изучаются основные требования к качеству подготовки специалистов в колледже со стороны потенциальных работодателей.

Анализ требований, предъявляемых работодателями к выпускникам колледжа, показал необходимость не только профессиональных умений и навыков, но и необходимость знаний продвинутого уровня в области информационных технологий. Для студентов колледжа в течение учебного года реализуются программы, обеспечивающие возможность получения дополнительных компетенций: «Компьютерный учет в торговле» («1С Торговля и склад»), «Компьютерное делопроизводство», «Учет с применением бухгалтерских программ и ПЭВМ» и т. д.

Работодатели также указывают на необходимость личностного роста сотрудников, развитие таких качеств, как стрессоустойчивость, ответственность, исполнительская дисциплина, гибкость в общении, самостоятельность в принятии решений, умение планировать деятельность. Именно поэтому необходима реализация программ дополнительного обучения, способствующих личностному росту выпускников: «Психология общения», «Конфликты и их причины» и т. д.

Анализ трудоустройства выпускников колледжа показал необходимость включения в учебные планы программы производственного обучения, практики, которые позволяют осуществлять подготовку контингента выпускников, умеющих быстро и успешно включаться в профессиональную жизнь предприятий и организаций. Для студентов также реализуются программы дисциплин с целью изучения особенностей региональных аспектов профессиональной деятельности: «Организация и технология коммерческой деятельности региональных торговых предприятий», «Особенности региональной экономики» и т. д. Также предусмотрено изучение дисциплин по выбору, способствующих приобщению к культурным ценностям, изучению моральных и нравственных норм профессионального поведения, например, основы этики, культурология.

Для студентов, желающих дополнительно изучить актуальные вопросы профессиональной деятельности, в качестве факультативных курсов и дисциплин по выбору были предложены: экологическая экспертиза товаров, история коммерции в России, русский язык и деловая документация, метрология, стандартизация и сертификация, новые ме-

тодики в конструировании одежды, конструирование изделий по индивидуальным заказам и т. д.

Дополнительное профессиональное образование, полученное в колледже, позволяет выпускникам быстрее адаптироваться к изменяющимся условиям рынка труда, повышает профессиональную мобильность молодого специалиста. Об этом свидетельствует и положительная динамика показателей трудоустройства выпускников за последние пять лет.

Сложившаяся в условиях кризиса ситуация на рынке труда привела к увеличению количества безработных граждан. Взаимодействие колледжа со службами занятости по снижению напряженности на региональном рынке труда в настоящее время направлено не только на трудоустройство выпускников, но и на профессиональное обучение безработных граждан. Для этого педагогическим коллективом были разработаны программы дополнительного профессионального образования для подготовки безработных граждан по востребованным на рынке труда профессиям. При активной государственной поддержке для обеспечения кадровых потребностей экономики региона в настоящее время решаются также задачи организации опережающего профессионального обучения граждан в случае угрозы их массового увольнения. Иркутский технологический колледж стал одним из организаторов опережающего профессионального обучения по ряду профессий и специальностей: менеджмент, экономика и бухгалтерский учет, продавец, контроллер-кассир.

Профессиональное обучение по программам дополнительного образования безработных граждан и в рамках опережающего обучения работников предприятий обеспечивает возможность трудоустройства и повышает профессиональную компетентность лиц, осуществляющих поиск работы или находящихся под угрозой увольнения.

В конкурентной рыночной среде высокий профессионализм персонала является неременным условием успешной деятельности предприятий. Для работников торговых компаний на протяжении ряда лет в колледже реализуются программы повышения квалификации. В дальнейшем это способствует более эффективной работе сотрудников и позволяет достичь планируемых экономических показателей организации.

Таким образом, мероприятия по мониторингу рынка труда, по организации дополнительного профессионального образования позволя-

ют реализовать образовательные услуги разным категориям населения в соответствии с их потребностями, повысить профессиональную мобильность выпускников на рынке труда, расширить образовательное пространство учебного заведения, а также решить вопросы внедрения принципиально новых технологий обучения, видов подготовки кадров, что соответствует современной деловой стратегии предприятий и организаций.

ЭКОНОМЕТРИЧЕСКИЙ АНАЛИЗ ДИНАМИКИ ЧИСЛЕННОСТИ ОФИЦИАЛЬНО ЗАРЕГИСТРИРОВАННЫХ БЕЗРАБОТНЫХ ГРАЖДАН РФ

Е. А. Питухин, В. А. Голубенко

*Центр бюджетного мониторинга
ГОУ ВПО «Петрозаводский государственный университет»,
г. Петрозаводск*

Eugene@psu.karelia.ru; golubenko@psu.karelia.ru

Анализ динамики численности официально зарегистрированных безработных граждан (ОЗБ) Российской Федерации, а также математическое моделирование динамики численности безработных являются важными задачами, поскольку безработица имеет очень серьезные экономические последствия, в связи с чем это явление требует глубокого изучения. Исследования последствий безработицы на национальном уровне показывают, что она уменьшает объем производства валового внутреннего продукта (ВВП). Эти два, тесно взаимосвязанных, явления нашли свое выражение в «законе Оукена», который гласит, что если «фактический уровень безработицы превышает естественный уровень на один процент, то отставание объема ВВП составляет 2,5 %». В экономической теории уровень безработицы считается «нормальным», когда достигнута определенная сбалансированность спроса и предложения труда, т. е. вакантных рабочих мест примерно столько же, сколько людей, ищущих работу (этот постулат допускает качественное несоответствие рабочих мест и работников). Несмотря на наличие хорошей статистической базы, качественный анализ этой

проблемы не был проведен до конца, в чем и состоит актуальность данной статьи.

Целью статьи является создание математической модели, описывающей динамику численности официально зарегистрированных безработных граждан РФ в зависимости от значимых факторов, что позволит понять сущность безработицы и природу процессов, формирующих ее.

В данной статье, говоря о безработице, будет подразумеваться официально зарегистрированная безработица. Апробированным методом для этого является анализ временных рядов [3].

В ходе эконометрического анализа обычно выделяют следующие четыре типа факторов [4], под воздействием которых формируются значения временного ряда, описывающие динамику исследуемого процесса. Среди них:

1) долговременной фактор, формирующий общую (в длительной перспективе) тенденцию в изменениях анализируемых характеристик объекта, который описывается функцией тренда. Как правило, это монотонная функция;

2) сезонный фактор, формирующий периодически повторяющиеся в определенное время года колебания анализируемого признака, который описывается при помощи тригонометрических функций;

3) циклический (конъюнктурный) фактор, формирующий изменения анализируемого признака, обусловленные действием долговременных циклов экономической, демографической или астрофизической природы (волны Кондратьева, демографические «ямы» и т. п.);

4) случайный фактор, формирующий характеристики объекта, не поддающиеся учету и регистрации.

В дальнейшем эти факторы будут проанализированы применительно к динамике численности официально зарегистрированных безработных граждан Российской Федерации в период с августа 2001 по декабрь 2008 г. включительно (рис. 1).

Для выявления долговременных и циклических факторов, оказывающих влияние на динамику численности ОЗБ РФ, воспользуемся методом аппроксимации синусоидой (рис. 2).



Рис. 1. Динамика численности официально зарегистрированных безработных РФ на период с августа 2001 по декабрь 2008 г.

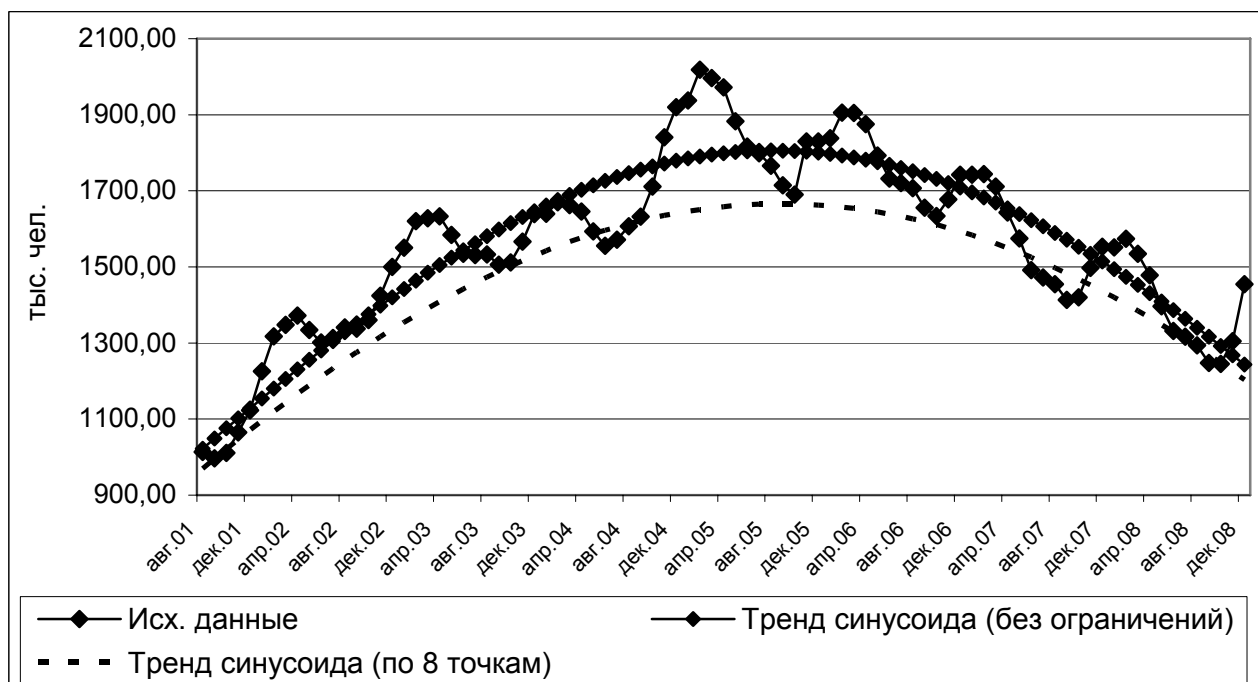


Рис. 2. Динамика численности безработных РФ и графики циклических факторов

а) Проводя синусоиду по восьми ежегодным локальным минимумам значений численности ОЗБ РФ и находя оптимальные значения

параметров по методу наименьших квадратов, получим следующее уравнение:

$$y_s(t) = A \sin(\omega t + d) + s, \text{ где } A = 1392,3 \text{ [тыс. чел.]};$$

$$\omega = 0,0214 \Rightarrow T = 294 \text{ [мес.]}; d = 101; s = 273,6.$$

б) Воспользовавшись тем же МНК-методом, но без ограничений по локальным минимумам, получим уравнение синусоиды с другими значениями параметров:

$$y_s(t) = A \sin(\omega t + d) + s, \text{ где } A = 912,6 \text{ [тыс. чел.]};$$

$$\omega = 0,03 \Rightarrow T = 212 \text{ [мес.]}; d = 100,64; s = 893,5.$$

Средняя ошибка аппроксимации синусоидой, проведенной по тем же 8 ежегодным локальным минимумам, составляет 6,9 %.

Средняя ошибка аппроксимации синусоидой, построенной по второму методу – без ограничений по локальным минимумам, составляет 4,8 %.

Параметром, представляющим для нас наибольший интерес, является круговая частота, которая в случае а) равна 0,0214, что соответствует периоду 24,5 года, а в случае б) равна 0,03, что соответствует периоду 18 лет.

Согласно классификации экономических циклов, оба значения периода подпадают во временной промежуток цикла Кузнец [5]. Нобелевский лауреат С. Кузнец выявил в экономической динамике так называемые строительные циклы с периодом 15–25 лет. Эти циклы связаны с периодическим массовым обновлением жилых и производственных помещений. С. Кузнец не сомневался в наличии циклической составляющей в динамике выпуска и ценах отдельных товаров со средним периодом около 20 лет. Синхронные циклы были выявлены в платежном балансе, росте денежной массы, внутристрановых инвестициях и межстрановых потоках капитала. Основной причиной колебаний Кузнец считал демографические процессы, связанные со сменой поколений, ростом населения, внешней и внутренней миграциями.

После удаления из исходных данных долговременных факторов, оказывающих влияние на значения рассматриваемого временного ряда, остается «очищенный» ряд, который аппроксимируем синусоидальной функцией.

В результате чего удастся выделить сезонную составляющую с периодом, равным 12 мес. (рис. 3).

Оптимальные значения параметров синусоиды также находятся по методу наименьших квадратов.

Уравнение синусоиды

$$y_s(t) = A \sin(\omega t + d) + s, \text{ где } A = 98 \text{ [тыс. чел.]};$$

$$\omega = 0,53 \Rightarrow T = 12 \text{ [мес.]}; d = -22; s = 92.$$

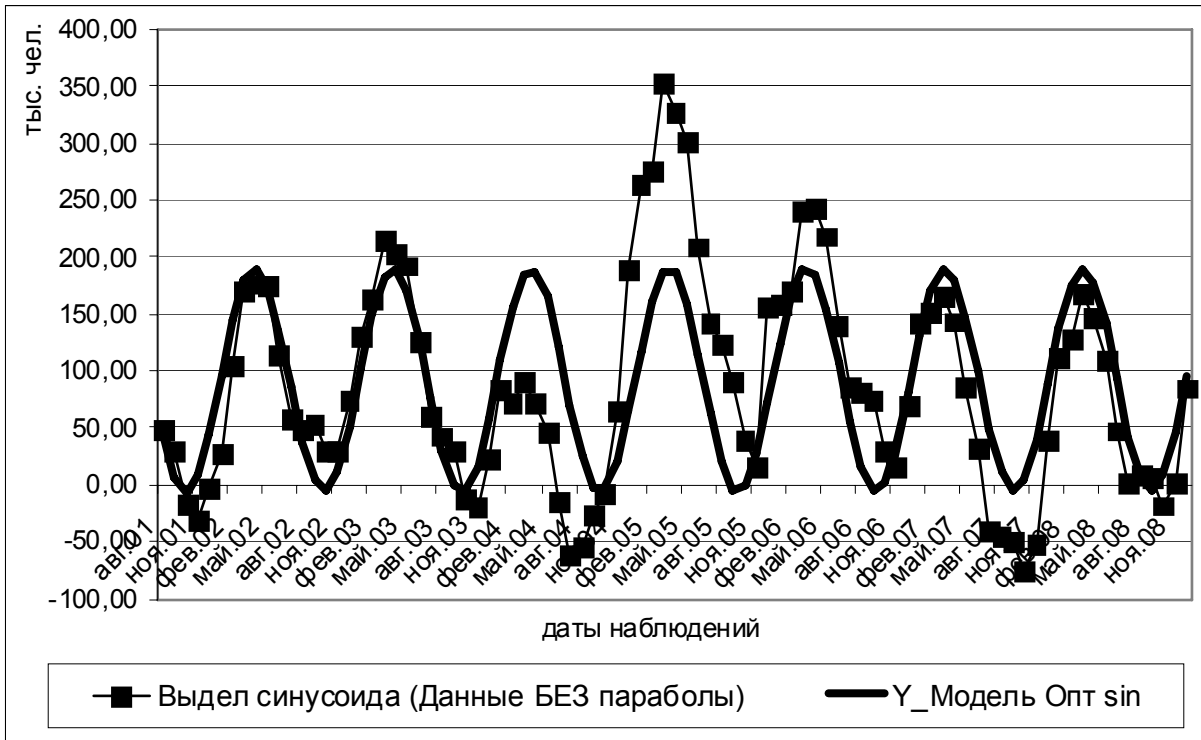


Рис. 3. Динамика безработных с удаленным трендом и сезонный фактор в численности официально зарегистрированных безработных граждан, равный 12 мес.

Отметим, что начало ежегодных циклов роста численности официально зарегистрированных безработных граждан приходится на сентябрь – октябрь, достигает максимума на половине цикла в феврале – марте.

Одним из критериев пригодности модели, коэффициенты которой определялись с помощью МНК или его разновидностей, является удовлетворение ее требованиям, называемым условиями Гаусса – Маркова [6]:

- 1) математическое ожидание ошибки равно 0;
- 2) дисперсия отклонений ошибки постоянна (не возрастает – проблема гетероскедастичности);

- 3) любые две ошибки статистически независимы друг от друга;
- 4) любая ошибка статистически независима от соответствующего ей аргумента.

Если эти критерии выполняются, то доказано, что полученные с помощью МНК оценки являются (теорема Гаусса – Маркова):

- 1) несмещенными, то есть математическое ожидание оценки каждого параметра равно его истинному значению;
- 2) состоятельными, то есть если число наблюдений будет достаточно велико, то почти наверняка оценка параметра будет близка к его истинному значению;
- 3) эффективными, то есть они имеют наименьшую дисперсию среди всех несмещенных оценок.

При идентификации следует добиваться такой модели, которая бы удовлетворяла вышеприведенным требованиям.

Поэтому перейдем к анализу остатков временного ряда (ошибки), которые определялись путем вычитания из фактических данных долговременного, в виде параболы, и сезонного, в виде синусоиды с периодом в 12 мес., факторов.

На рис. 4 приведен график остатков временного ряда.

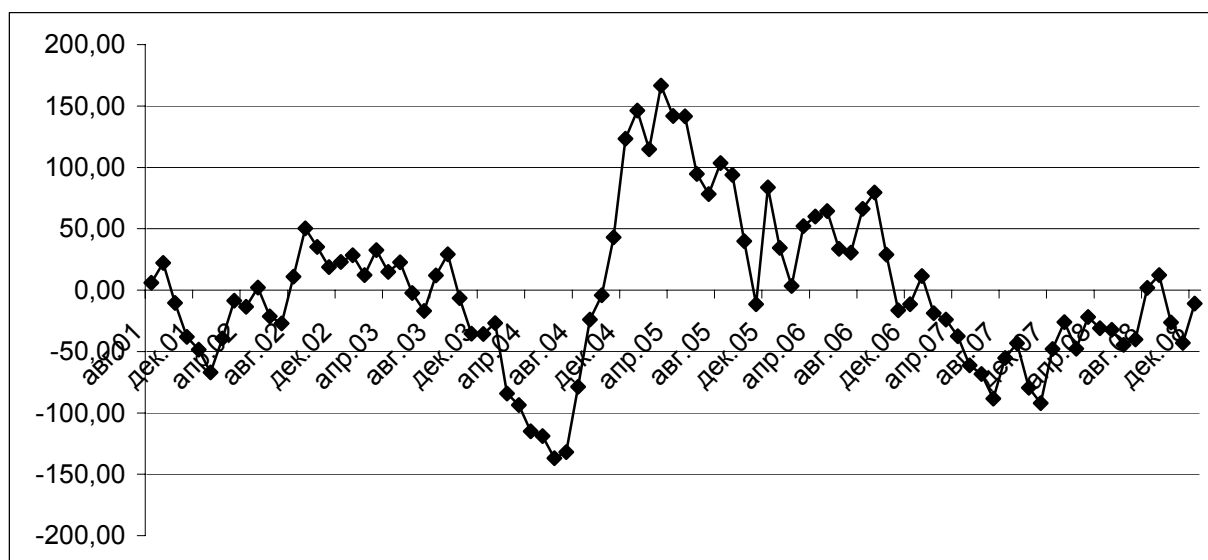


Рис. 4. График остатков временного ряда (ошибки)

Воспользуемся программой STATISTICA 6.0 для построения гистограммы остатков и проверим их на нормальность распределения.

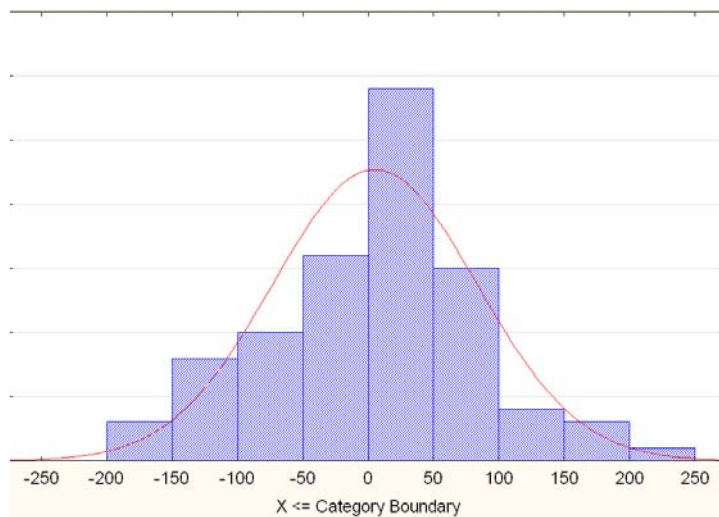


Рис. 5. Гистограмма остатков

На рис. 5 показана кривая плотности нормального распределения. Статистика Колмогорова – Смирнова оказалась равной 0,068. Чем меньше величина этой статистики, тем ближе распределение случайной величины к нормальному. Вероятность нулевой гипотезы (p) более 0,20. По критерию Шапиро – Уилка ($p=0,98$) гипотеза о нормальности распределения также не отвергается.

О нормальности распределения можно судить по графику на нормальной вероятностной бумаге. Чем ближе распределение к нормальному виду, тем лучше значения ложатся на прямую линию.

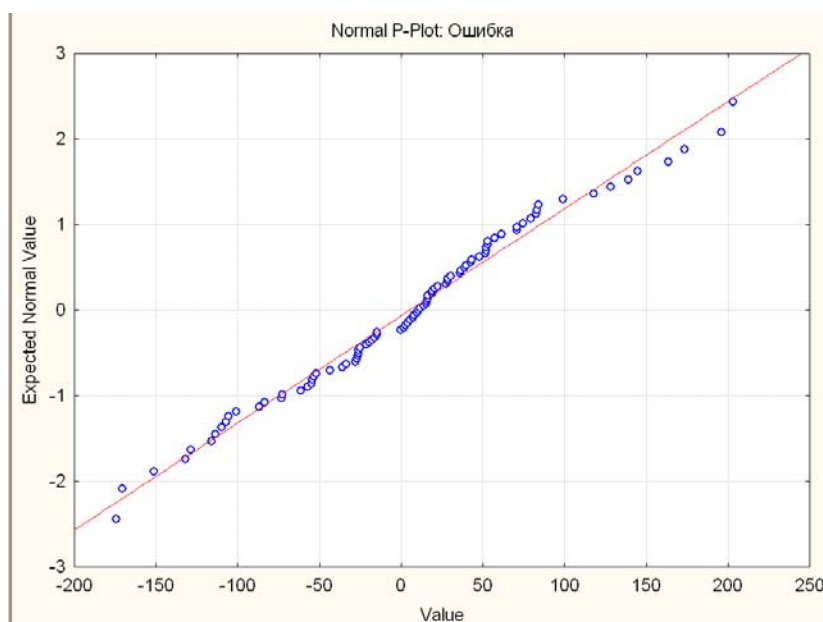


Рис. 6. График ошибки на нормальной вероятностной бумаге

Таким образом, можно сказать, что закон распределения ошибки в нашем случае близок к нормальному.

Математическое ожидание ошибки оказывается равным 0,06, дисперсия ошибки равна 4000, среднее квадратическое отклонение равно 63.

Значения d – статистики Дарбина – Уотсона для уровня значимости в 5 % составляют 0,234, что соответствует выполнению гипотезы о положительной автокорреляции остатков.

Построим графики автокорреляционной функции и частной автокорреляционной функций (рис. 7, 8).

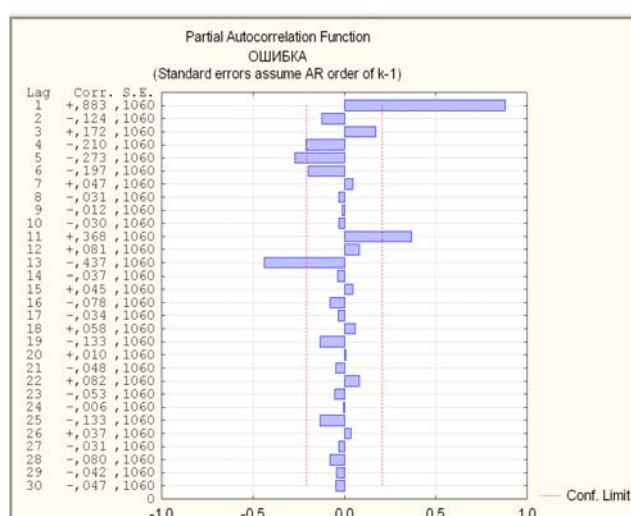


Рис. 7. АКФ

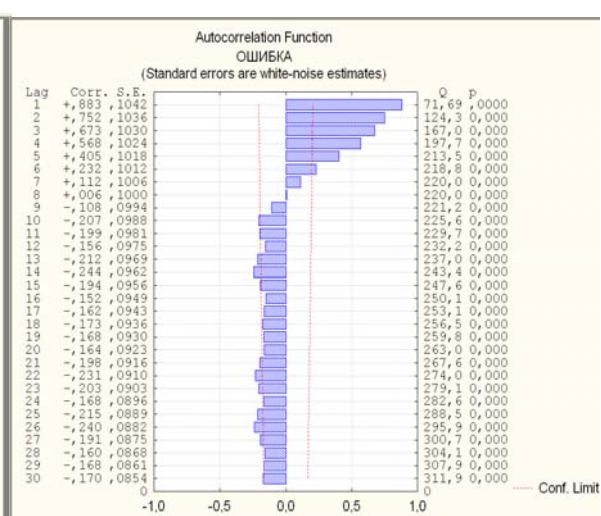


Рис. 8. Частная АКФ

Автокорреляционная функция убывает, а частная автокорреляционная функция имеет резко выделяющееся значение на первом лаге, что подтверждает гипотезу о положительной автокорреляции остатков временного ряда [7, 8].

Подводя итог всему вышесказанному, можно резюмировать, что существует некий дополнительный фактор, который оказывает влияние на динамику ОЗБ, но он не был идентифицирован.

Перейдем к нахождению данного фактора и доработке модели.

Так как основным источником информации о стохастической составляющей исходного временного ряда является остаточный ряд, то реально модель стохастической составляющей отождествляется с моделью остаточного ряда, реализация которого получена в процессе элиминирования (удаления) из исходного ряда его неслучайной со-

ставляющей. Соответствующая модель ищется в классе процессов ARMA(p,q) или его частных вариантов AR(p) и MA(q). При этом основополагающими при выборе и аргументации модели являются теоретические вероятностные характеристики процесса того или иного конкретного типа, отображаемые их эмпирическими аналогами [9].

Общей для любой случайной последовательности перечисленных видов является предпосылка, говорящая о центрированности, т. е. равенства 0 математического ожидания, проверяемого по эмпирическому среднему: в нашем случае $m_E = 0,06$, $\sigma_E = 63,18$. Поэтому после элиминирования детерминированной составляющей остаточный ряд следует подвергнуть испытанию на центрированность.

Выполним это при помощи t-критерия: при выполнении гипотезы H_0 (математическое ожидание остаточного ряда равно нулю) статистика

ка $\gamma = \frac{m_E \sqrt{N+1}}{\sigma_E}$ распределена по закону Стьюдента с N степенями

свободы. В нашем случае $|\gamma| < w_{100\alpha/2}$, т. е. $0,009 < 1,986$

\Rightarrow ряд центрирован, т. е. пункт 1 условий Гаусса – Маркова выполнен.

Для того чтобы определить подходящие параметры p и q в ARMA-модели, необходимо обратить внимание на автокорреляционную и частную автокорреляционную функции. По их виду делаем вывод о подходящем значении параметров.

Воспользуемся частным и одним из самых простых случаев ARMA(p,q)-моделей – AR(1) – авторегрессионная модель 1-го порядка.

$$\varepsilon_i = a_1 \varepsilon_{i-1} + a_0 + \delta_i, \text{ где } \delta_i \text{ – процесс белого шума, } i = 1 \dots n \text{ [10].}$$

Тогда находим соответствующие нашему случаю коэффициенты a_0 и a_1 (рис. 9).

input: ОШИБКА4 : период с авг.2001-2008 тренд парабола+ опт.
 Transformations: none
 Model: (1,0,0) MS Residual=891,39

Parameter	Param.	Asympt. Std. Err.	Asympt. t (87)	p	Lower 95% Conf	Upper 95% Conf
Constant	1,968333	20,27359	0,09709	0,922879	-38,3276	42,26429
p(1)	0,883063	0,05075	17,40066	0,000000	0,7822	0,98393

Рис. 9. Расчет коэффициентов авторегрессионной модели 1-го порядка

График остатков δ_i такой регрессионной модели представлен на рис. 10.

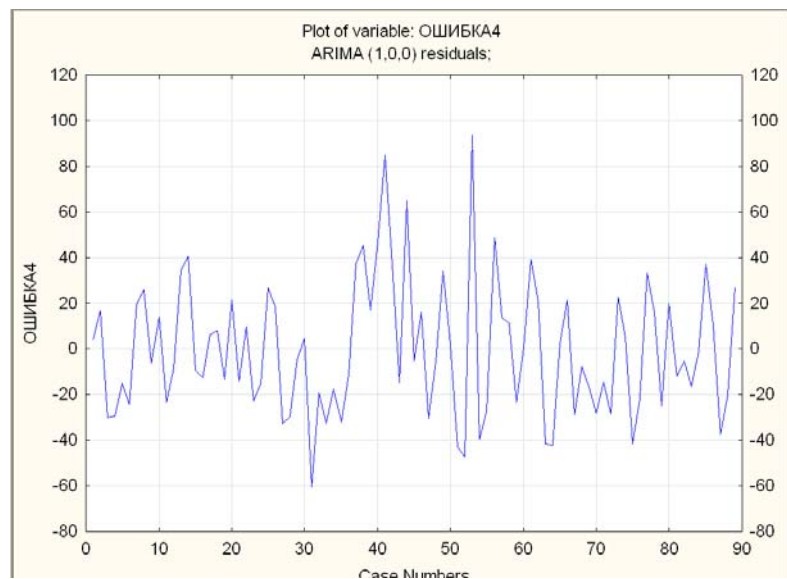


Рис. 10. График остатков авторегрессионной модели 1-го порядка

Проведем аналогичный анализ для «остатков» от «остатков». На рис. 11, 12, 13, 14 представлены автокорреляционная и частная автокорреляционная функции остатков δ_i , а также гистограмма и график на нормальной вероятностной бумаге соответственно.

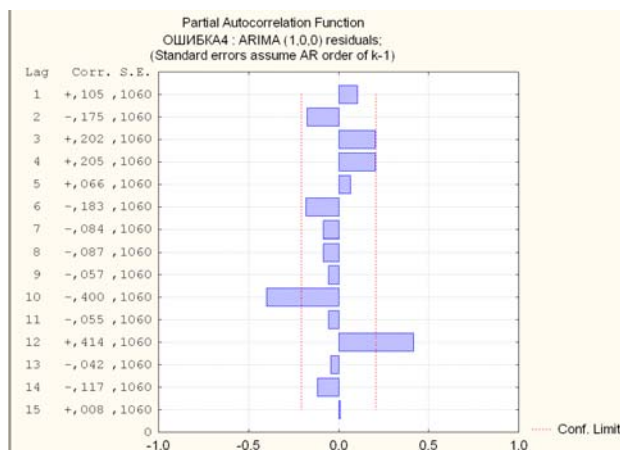


Рис. 11. АКФ

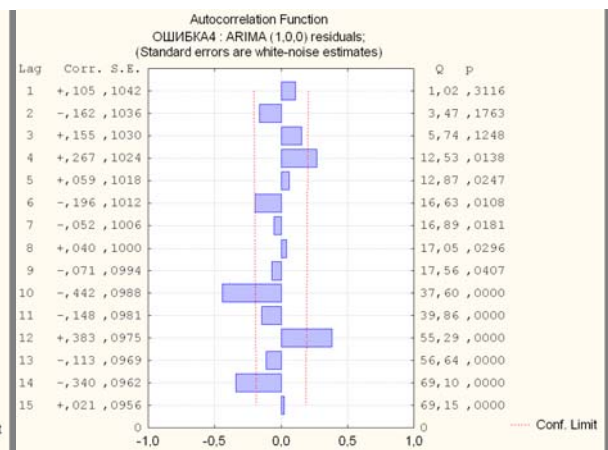


Рис. 12. Частная АКФ

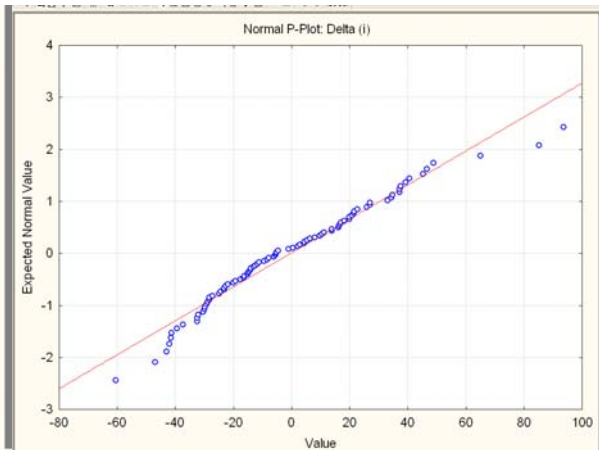
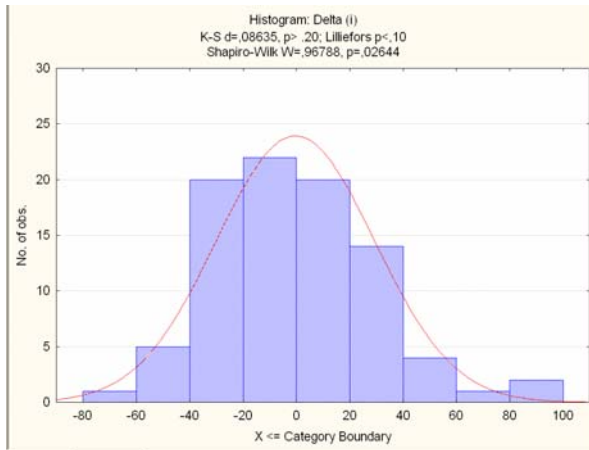


Рис. 13. Гистограмма остатков δ_i Рис. 14. График остатков δ_i на нормальной вероятностной бумаге

Закон распределения остатков δ_i близок к нормальному. Проверим на значимость коэффициенты нашей регрессионной модели.

Воспользуемся Критерием Глейсера [4]: в данном подходе рассматривается регрессия абсолютных величин остатков $|\delta_i| = |\varepsilon_i - \theta_{0,МНК} - \theta_{1,МНК}x_i^{(1)} - \theta_{p,МНК}x_i^{(p)}|$ по некоторой функции от $x^{(j)}$, где $x^{(j)}$ – это та объясняющая переменная, от которой гипотетически зависит условная дисперсия остатков $D(\varepsilon | x^{(j)})$. На практике рассматриваются простые функции от $x^{(j)}$, например $D(\varepsilon | x^{(j)}) = a^{(1)} + a^{(2)}x^{(j)}$.

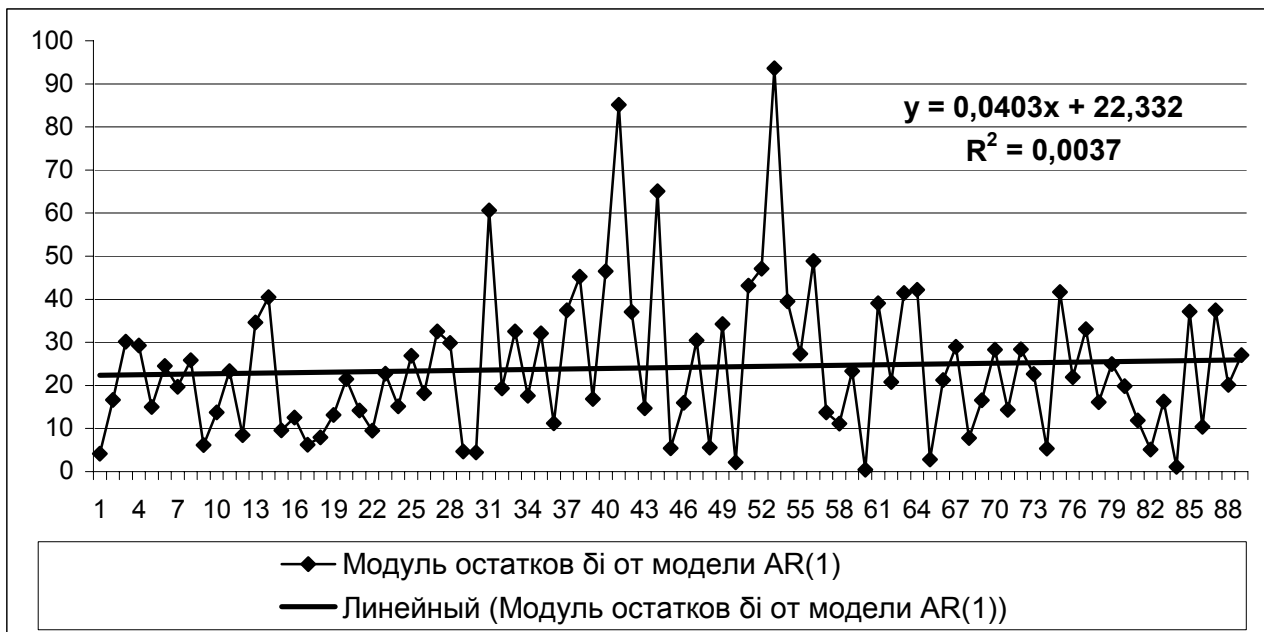


Рис. 15. График модуля остатков δ_i и линейного тренда

Построив регрессионную модель остатков, мы можем проверить гипотезу $H_0 : \theta_1 = 0$, что интерпретируется как полное отсутствие влияния объясняющей переменной x_1 на результирующий показатель y в рамках анализируемой линейной модели и является поводом к обсуждению вопроса об исключении x_1 из этой модели. Решение о принятии или отклонении проверяемой гипотезы принимается на основании сравнения величин $|\theta_{1.МНК}|/s_1$, где s_1 – среднеквадратическая ошибка $\theta_{1.МНК}$ со значением $t_{\alpha/2}(n-p-1)$: при $(|\theta_{1.МНК}|/s_1) > t_{\alpha/2}(n-p-1)$ гипотеза « $H_0 : \theta_1 = 0$ » отвергается.

В нашем случае получаем, что $|\theta_{1.МНК}|/s_1 = 0.569 < t_{\alpha/2}(n-p-1) = 1.9876$, при $\alpha = 0.05$, т. е. гипотеза H_0 не отвергается.

Следовательно, делаем вывод о том, что дисперсия ошибки не изменяется от наблюдения к наблюдению, т. е. проверка на гетероскедастичность пройдена успешно, она отсутствует, т. е. 2-й пункт условий Гаусса – Маркова выполнен.

3-й пункт условий Гаусса – Маркова для ошибки δ_i проверяется также по критерию Дарбина – Уотсона. Получаем, что $d = 1,78$, это значения d-статистики Дарбина – Уотсона для уровня значимости в 5 %, что соответствует выполнению гипотезы H_0 – автокорреляция остатков отсутствует.

4-й пункт условий Гаусса – Маркова для ошибки δ_i : любая ошибка статистически независима от соответствующего ей аргумента. В данном случае в качестве аргумента можно рассматривать время. Воспользуемся тем же приемом проверки гипотезы $H_0 : \theta_1 = 0$, что интерпретируется как полное отсутствие влияния объясняющей переменной (времени) на результирующий показатель y .

В нашем случае получаем, что $|\theta_{1.МНК}|/s_1 = -0.21 < t_{\alpha/2}(n-p-1) = 1,9876$ при $\alpha = 0,05$, т. е. гипотеза H_0 не отвергается. Иными словами, коэффициент при x (время) статистически равен нулю, что говорит о том, что $y = const$, т. е. от времени не зависит. Следовательно, и 4-й пункт условий Гаусса – Маркова для ошибки δ_i выполнен.

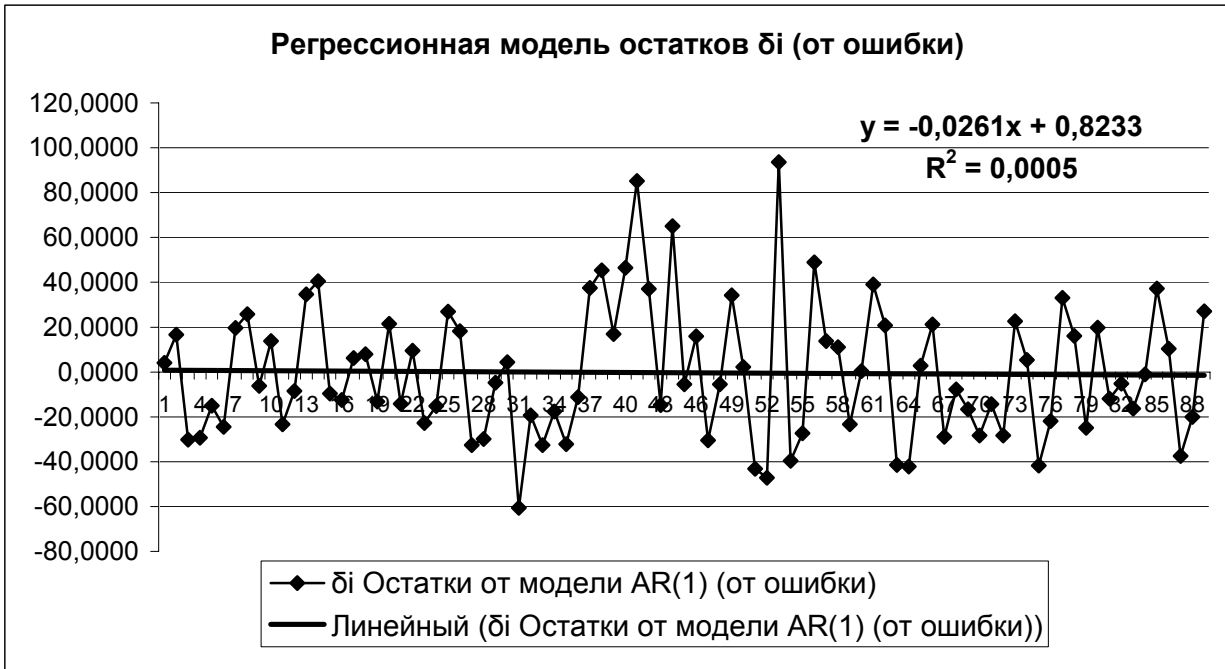


Рис. 16. График модуля остатков δ_i и линейного тренда

Таким образом, получается, что данная авторегрессионная модель достаточно хорошо описывает тот вышеупомянутый неучтенный фактор.

Рассмотрим динамическую модель мобилизации [6] в виде разностного уравнения первого порядка

$$M(i+1) = a_0 + a_1 M(i),$$

решение для которого примет вид:

$$M(i) = \frac{a_0(1-a_1^i)}{1-a_1} + a_1^i M_0,$$

а асимптотическое решение данного уравнения при больших значениях i вычисляется так:

$$M^* = \frac{a_0}{1-a_1}.$$

В нашем случае решение уравнения будет выглядеть следующим образом (рис. 17).

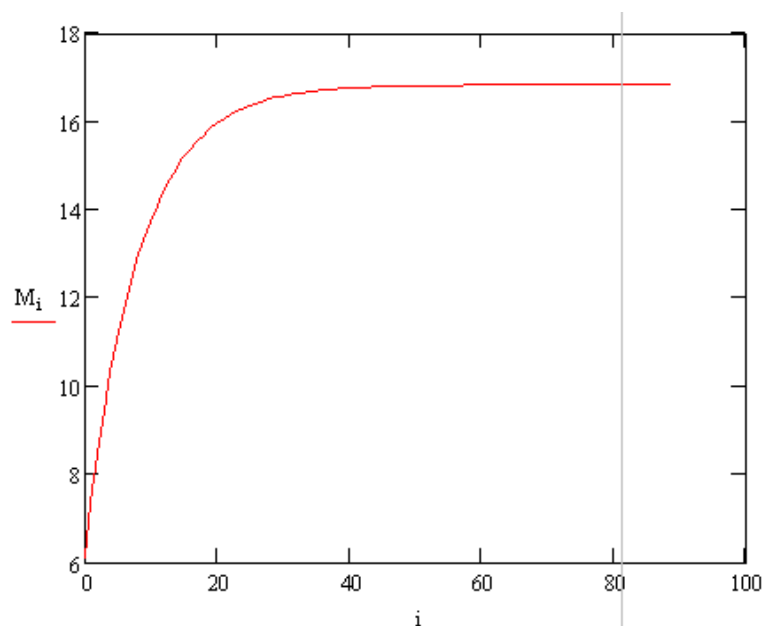


Рис. 17. График решения динамической модели мобилизации для рассматриваемых данных, $M^* = 16,832$

Следовательно, дополнительный фактор будет иметь следующий вид:

$$\varepsilon_i = \frac{a_0(1 - a_1^i)}{1 - a_1} + a_1^i \varepsilon_0.$$

Очевидно, что влияние данного фактора не значительно, но теперь мы получили модель с идентификацией всех факторов, оказывающих влияние, что подтверждается удовлетворением всех 4 условий Гаусса – Маркова, но для качественной интерпретации процессов на рынке труда достаточно использовать и два основных фактора – долговременную и сезонную составляющие.

Проанализировав вклад каждой из групп факторов в рассматриваемую динамику ОЗБ РФ и руководствуясь принципом простоты, запишем приведенную форму математической модели безработицы. Она зависит только от экзогенного параметра (времени) и включает две группы основных факторов: тренд и сезонность.

Итоговое уравнение $y_e(t) = y_{tr}(t) + y_s(t) + \varepsilon(t)$:

$$y_e(t) = 98 \sin(0.53t - 22) - 0.3t^2 + 30t + 1018 + \varepsilon(t).$$

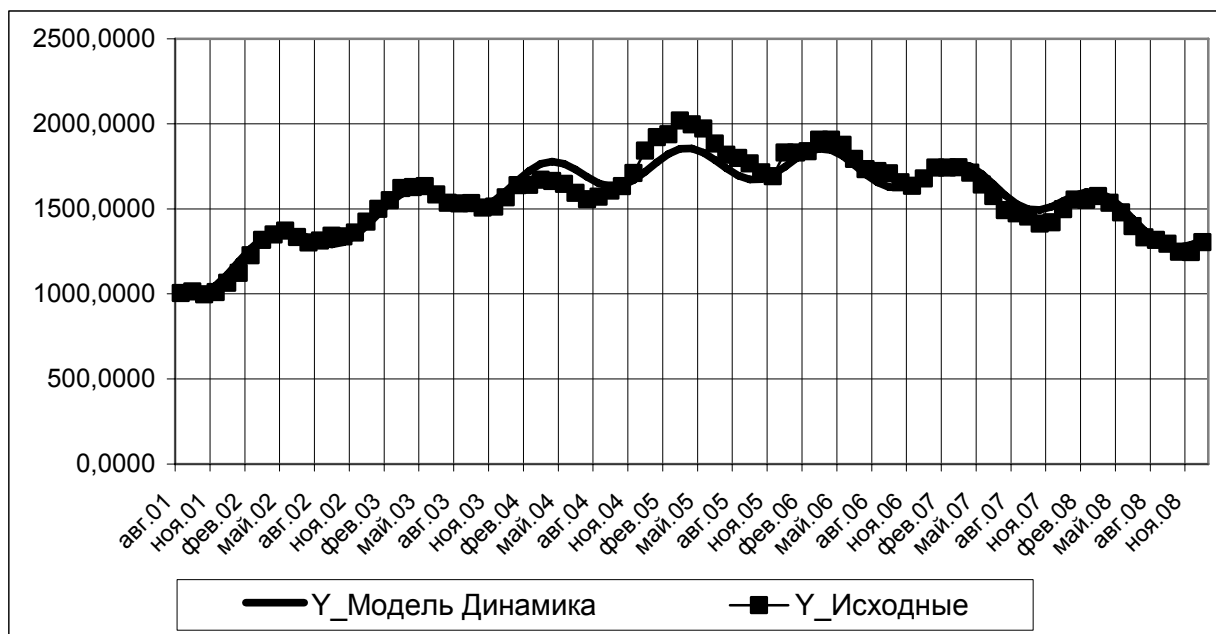


Рис. 18. График численности безработных РФ и модели, включающей тренд и сезонную составляющую

Средняя ошибка аппроксимации исходных данных моделью составляет 3,05 %.

В период, выделенный черным цветом на рис. 18, видно, что происходил спад, а затем рост ОЗБ, приблизительно в равной пропорции (коэффициент корреляции модулей разности исходных данных и модельных равен 0,74), что наталкивает на мысль о проведении некоторых социальных реформ или изменений.

Спаду официально зарегистрированной безработицы в конце 2003 г. и до середины 2004 г. могло способствовать принятое изменение, ограничивающее размер пособия для лиц, увольняющихся по собственному желанию, большинство из которых мужчины. За 2004 г. численность экономически активного населения сократилась на 710 тыс. чел. и свыше 58 % от их числа также приходится на мужчин.

Последовавший затем рост ОЗБ приблизительно до лета 2005 г. мог быть вызван тем, что в 2004 г. на выплату пособия и прочих выплат безработным гражданам выделялось в 2,6 раза больше средств, чем в 2000 г. При этом суммы на мероприятия по содействию в трудоустройстве и на профобучение безработных граждан выделяются в 7 раз меньше суммы, направляемой на материальную поддержку безработных граждан.

Несмотря на увеличение суммы средств, направляемой на выплату пособия и материальную помощь безработным, в этот период принимаются поправки в федеральный закон о занятости, направленные на снижение размеров пособий по безработице. Вводится ограничение на размер пособий по безработице гражданам, которые до увольнения имели высокие размеры зарплат. Их пособие, выплачиваемое в размере 75 % среднемесячного заработка за первые три месяца, 60 % – за последующие четыре месяца, 45 % за последние 5 месяцев, во всех случаях не может быть выше величины прожиточного минимума, исчисленного в субъектах Российской Федерации, но не ниже 30 % величины указанного прожиточного минимума. Поскольку заработную плату, значительно превышающую величину прожиточного минимума, получают в основном мужчины, то в данном случае введение ограничения максимального размера пособия коснулось именно их [11].

Эти меры привели снова к снижению числа ОЗБ на рынке труда и возврату на «свою траекторию».

Таким образом, в результате проведенного эконометрического анализа авторами были определены структура и основные факторы (конъюнктура и сезонность), оказывавшие влияние на динамику численности официально зарегистрированных безработных граждан РФ, на основании чего была получена приведенная форма математической модели безработицы, зависящая от экзогенной переменной (времени). Средняя ошибка аппроксимации анализируемой динамики приведенной формой математической модели безработицы составляет около 3,5 %, что говорит о приемлемом качестве аппроксимации.

Кроме того, на основании выделенной циклической составляющей был сделан вывод о существовании цикла Кузнеця с периодом от 18 до 25 лет, сезонный фактор имел ярко выраженную периодичность в 12 мес. Полученные результаты могут помочь в осуществлении прогноза такого важного показателя функционирования рынка труда, как безработица.

Список литературы

1. Рынок труда: Учебник / Под ред. В. С. Буланова, Н. А. Волгина. 3-е изд., перераб. и доп. М.: Изд-во «Экзамен», 2007. 479 с. (Сер. «Учебник для вузов»).
2. Коровкин А. Г. Динамика занятости и рынка труда: вопросы макроэкономического анализа и прогнозирования. М.: МАКС Пресс, 2001. 320 с.

3. Кремер Н. Ш., Путько Б. А. Эконометрика: Учебник для вузов / Под. ред. Н. Ш. Кремера. М.: ЮНИТИ-ДАНА, 2003. 311 с.
4. Прикладная статистика. Основы эконометрики: Учебник для вузов: В 2 т. 2-е изд., испр. Т. 2: Айвазян С. А. Основы эконометрики. М.: ЮНИТИ-ДАНА, 2001.
5. Полетаев А. В., Савельева И. М. «Циклы Кондратьева» в исторической ретроспективе. М.: ЗАО «Юридический Дом "Юстицинформ"», 2009. 272 с.
6. Замков О. О. Эконометрические методы в макроэкономическом анализе: Курс лекций / ГУ ВШЭ. М., 2001. 122 с.
7. Использование пакета Statistica 5.0 для статистической обработки опытных данных / Сост. С. В. Кабанов; Саратов. гос. агр. ун-т. Саратов, 2000.
8. Статистика: Учебник / И. И. Елисеева, И. И. Егорова и др.; Под. ред. И. И. Елисейевой. М.: ТК Велби, Изд-во «Проспект», 2004. 448 с.
9. Пак Т. В., Еремеева Я. И. Эконометрика: Учеб. пособие. Владивосток: Изд-во Дальневост. ун-та, 2009.
10. Чураков Е. П. Прогнозирование экономических временных рядов. М.: Финансы и статистика, 2008.
11. Электронный ресурс. – Режим доступа: <http://www.owl.ru/rights/discussion2004/9.htm>

К ВОПРОСУ О РОЛИ СОЦИАЛЬНОГО ПАРТНЕРСТВА В ОРГАНИЗАЦИИ ОПЕРЕЖАЮЩЕГО ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО ОБУЧЕНИЯ: ОПЫТ КАЛУЖСКОЙ ОБЛАСТИ

И. А. Подковинская

*Министерство труда, занятости и кадровой политики
Калужской области, г. Калуга*

mintrud@adm.kaluga.ru

В условиях обновления технологий производства, появления новых методов организации труда и производства все более актуальным становится развитие партнерского сотрудничества между системой профессионального образования и работодателями. Взаимодействие учре-

ждений профессионального образования и работодателей можно рассматривать в качестве составной части социального партнерства как вида общественных отношений в социально-трудовой сфере, строящихся на согласовании интересов всех участников этого процесса.

Оптимальным посредником в этих отношениях может стать служба занятости населения, эффективная деятельность которой должна помочь гражданам адаптироваться к социальным и экономическим изменениям, а также способствовать созданию благоприятных условий для их непрерывного образования, развития профессиональных умений и навыков и при необходимости подготовке работников к выполнению новых трудовых функций в условиях экономической нестабильности.

Участие органов службы занятости населения в этом процессе позволит в полной мере учесть требования, предъявляемые рынком труда к квалификации и уровню профессионализма рабочей силы.

Координирующим органом в регулировании социально-трудовых отношений и согласовании социально-экономических интересов сторон в Калужской области является областная трехсторонняя комиссия, в состав которой входят представители объединений работодателей, профсоюзов и правительства. Как показывает практика, в область социального партнерства неизбежно вовлекаются профессиональное образование и переподготовка кадров. А в условиях ликвидации последствий кризисных явлений особое значение придается опережающему профессиональному обучению работников.

В Калужской области совместная деятельность социальных партнеров приносит свои результаты. Взаимные обязательства сторон, закрепленные в региональном трехстороннем соглашении по регулированию социально-трудовых отношений, направлены в том числе и на проведение опережающего профессионального обучения под вакантные рабочие места. Опережающее профессиональное обучение базируется на реальных потребностях предприятий и работника в дополнительных знаниях, умениях, навыках.

С того момента, как в ноябре – декабре 2008 г. на экономике Калужской области начало сказываться влияние мирового финансового кризиса, социальные партнеры активно включились в ликвидацию его негативных последствий. Был принят ряд изменений и дополнений в калужское областное трехстороннее соглашение по регулированию социально-трудовых отношений, направленных на усиление социаль-

ной защищенности работников организаций региона. Это позволило не допустить социальной напряженности в регионе, несмотря на увеличение числа высвобождаемых работников, широкое применение работодателями режимов неполного рабочего времени, простоев, направление работников в вынужденные отпуска.

В период с ноября 2008 г. по декабрь 2009 г. в государственную службу занятости населения была представлена информация о планируемом высвобождении 13 514 работников 633 организаций. В 70 организациях высвобождение работников носило массовый характер. Наибольшее количество сокращений происходило в организациях, занимающихся обрабатывающим производством (116 организаций, численность сокращенных составила 57,2 % от общего количества уволенных), осуществляющих строительство и производство стройматериалов (47 организаций, сокращено 5,5 % от числа уволенных). Значительный удельный вес среди организаций, планирующих сокращение, имели образовательные учреждения всех уровней, организации энергетики и жилищно-коммунального хозяйства, сельского и лесного хозяйства, транспорта и связи.

На протяжении анализируемого периода режимы неполного рабочего времени вводились в 235 организациях для 36,7 тыс. человек. Наибольший удельный вес среди организаций, применявших неполное рабочее время, имели организации обрабатывающих производств (28 %), строительные организации и предприятия строительной индустрии (14,5 %), организации сельскохозяйственного производства и перерабатывающей промышленности (11,5 %). В 46 организациях происходили приостановки производства для части или всех работников; в 39 – часть работников направлялась в отпуска без сохранения заработной платы.

Таким образом, нестабильная ситуация, сложившаяся в период кризиса на региональном рынке труда, привела к заметному увеличению количества граждан, нуждающихся в услугах государственной службы занятости населения. Только в 2009 г. за такими услугами обратились почти 126 тыс. человек.

Стабилизировать ситуацию в определенной степени помогла региональная программа по проведению дополнительных мероприятий для снижения напряженности на рынке труда. В мероприятиях программы в 2009 г. приняло участие около 6,5 % экономически активного населения Калужской области.

Необходимо отметить, что опережающее профессиональное обучение работников, находящихся под угрозой увольнения, позволило не только сохранить кадровый потенциал организаций, но и повысить профессиональный уровень работников. Из 3142 человек, завершивших обучение, 3120 сохранили рабочие места в своих организациях.

В процессе конструктивного диалога между социальными партнерами большинство организаций региона, испытывающих на себе влияние кризиса, всегда находят поддержку областной власти в целом и органов службы занятости населения в частности. Об этом свидетельствует статистика, отражающая результаты мероприятий по организации опережающего профессионального обучения работников, находящихся под угрозой увольнения, которые способствовали не только сохранению и развитию трудовых ресурсов организаций, но и их рациональному перераспределению (табл.).

Таблица

Реализация мероприятий по организации опережающего профессионального обучения работников, находящихся под угрозой увольнения, включенных в региональную программу по проведению дополнительных мероприятий для снижения напряженности на рынке труда Калужской области в 2009 г.

Программный показатель, чел.	Фактическая численность организаций	Фактическая численность участников, чел.	Кол-во трудоустроенных, чел., в том числе		Общий объем средств, тыс. руб.	Кассовые расходы, тыс. руб.
			в той же организации	в другой организации		
2009 г.						
3000	223	3168	3120	22	14005,4	13783,25
Январь – август 2010 г.						
1500	44	756	597	5	17805.0	2980,12

Приведенные данные свидетельствуют о том, что партнерское сотрудничество службы занятости населения, работодателей и учреждений профессионального образования позволили значительному числу работников организаций региона, находящихся под риском увольне-

ния, не только использовать свободное время для совершенствования своих профессиональных знаний и имеющихся трудовых навыков, но и для получения новой, востребованной на региональном рынке труда профессии для последующего трудоустройства.

Следует отметить, что в организации профессиональной подготовки, переподготовки или повышения квалификации граждан в период опережающего профессионального обучения основой взаимодействия всех заинтересованных сторон всегда являлось согласование интересов всех участников процесса. Так, например, центры занятости населения предоставляют работодателю возможность выбора обучающей организации, образовательной программы и продолжительности обучения. Со своей стороны учреждения профессионального образования по согласованию с работодателями и центрами занятости населения организуют обучение в удобной для гражданина и предприятия форме: очной, очно-заочной (вечерней), с отрывом или без отрыва от производства.

Существенным позитивным фактором, на наш взгляд, выступает наличие в регионе достаточно большого числа учреждений профессионального образования, предоставляющих гражданам возможность опережающего профессионального обучения. Это способствует получению востребованных профессий и специальностей. В Калужской области опережающее профессиональное обучение граждан осуществляется на базе 196 учреждений начального, среднего, высшего и дополнительного профессионального образования, которые предоставляют образовательные услуги по профессиональной подготовке, переподготовке, повышению квалификации по 115 профессиям и специальностям.

В 2009 г. наибольшее число рабочих обучались таким профессиям, как слесарь КИПиА, оператор станков с ПУ, электрогазосварщик, стропальщик, крановщик (различной специализации), штукатур-маляр. У специалистов пользовались популярностью следующие программы: бухгалтерский аудит, логистика, иностранные языки, налогообложение, а также различные программы работы с ПК.

Большинство работников, находящихся под угрозой увольнения, в 2009 г. избрали для себя такую форму опережающего профессионального обучения, как повышение квалификации (55 %). На втором месте по количеству участников – профессиональная переподготовка (42 %). Остальные прошли профессиональную подготовку (8 %). В текущем

году ситуация несколько изменилась. Акцент сместился в сторону профессиональной переподготовки (56 %). Повышение квалификации уже несколько меньше пользуется спросом (35 %). Процент прошедших профессиональную подготовку остался практически неизменным.

В Калужской области наиболее активно оказывают услуги по опережающему профессиональному обучению учреждения дополнительного профессионального образования. Менее мобильными оказались представители начального и среднего профессионального образования.

Спектр организаций региона, воспользовавшихся возможностью осуществления опережающего профессионального обучения работников, достаточно широк. Это промышленные предприятия различных форм собственности: ОАО «Калужский завод "Ремпутьмаш"» (включая филиалы в г. Людиново и пос. Товарково), ОАО «Восход» – Калужский радиоламповый завод, ОАО «КАДВИ» (г. Калуга), ОАО «Калужский турбинный завод», ФГУП «Калужский завод телеграфной аппаратуры», ФГУП «Калугаприбор», закрытое акционерное общество «Кронтиф-Центр» (г. Людиново), ООО «Агрисовгаз» Малоярославецкого района, ОАО «Сигнал» г. Обнинска и другие, а также предприятия среднего и малого бизнеса.

Одним из приоритетных направлений деятельности социальных партнеров в Калужской области является работа в области охраны труда. В рамках реализации региональной программы в 2009 г. в Калужской области впервые было организовано опережающее профессиональное обучение работников организаций по охране труда. Обучение и повышение квалификации по этому направлению прошли 559 работников организаций региона.

Взаимодействие учреждений профессионального образования с организациями различных видов экономической деятельности и условий производства выдвигает специфические требования к уровню подготовки специалистов и содержанию образовательных программ, которые приходится учитывать образовательным учреждениям в процессе организации теоретических занятий и производственной практики. Однако это способствует сближению образовательного процесса с реальным производством и повышению квалификации преподавателей и мастеров производственного обучения. Благодаря социальному партнерству, работники организаций и педагоги имеют возможность осваивать новые производственные технологии во время прохождения опережающего профессионального обучения.

В качестве примера предприятия, активно осуществляющего социальное партнерство в процессе организации опережающего профессионального обучения работников, можно привести филиал ОАО «Калужский завод "Ремпутьмаш"» в пос. Товарково. Общая численность работников предприятия – 329 человек, вид деятельности – производство транспортных средств для ремонта и обслуживания железнодорожных путей. Предприятие работало в режиме неполного рабочего дня. Цель организации опережающего профессионального обучения – повышение конкурентоспособности рабочих и специалистов организации на региональном рынке труда в случае высвобождения, а также обучение их смежным профессиям или специальностям.

Для организации опережающего обучения работников дирекцией предприятия совместно со специалистами центра занятости населения и образовательных учреждений был выработан следующий алгоритм.

С целью координации процесса приказом директора завода был назначен ответственный за организацию и проведение опережающего профессионального обучения работников – начальник технического отдела.

1. На первом этапе был организован информационный семинар-совещание с участием работников кадровых и финансовых служб, начальников цехов, других ответственных лиц, в рамках которого сотрудники центра занятости населения Дзержинского района ознакомили участников с положением об опережающем профессиональном обучении, условиями финансирования обучения, учебной и нормативной правовой базой.

Далее была проведена разъяснительная работа среди сотрудников предприятия о целесообразности их участия в опережающем профессиональном обучении для освоения современных технологий и оборудования, получения новых профессиональных навыков.

2. Вторым этапом заключался в формировании перечня профессий для организации профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации работников, с которыми они были ознакомлены. По итогам были составлены списки работников, желающих пройти опережающее профессиональное обучение, с указанием профессии, вида и сроков обучения.

После этого руководством завода были поданы заявки в центр занятости населения Дзержинского района на организацию опережаю-

щего профессионального обучения работников, находящихся под угрозой увольнения.

3. На третьем этапе осуществлялся отбор образовательных учреждений, осуществляющих теоретическое обучение, а также учебных планов и программ подготовки, переподготовки и повышения квалификации рабочих и специалистов.

4. По итогам отбора между центром занятости населения, учебным заведением и предприятием были заключены договоры на проведение опережающего профессионального обучения работников. Заключено соглашение с учебным заведением об организации доставки работников к месту обучения.

Теоретическая подготовка осуществляется на базе ГОУ СПО «Калужский колледж информационных технологий и управления», ГОУ СПО «Политехнический колледж», ГОУ НПО «Профессиональное училище № 3» и АННОО «Многопрофильный учебно-курсовой комбинат» г. Калуги. Производственную практику работники проходили непосредственно на предприятии. За ними были закреплены наставники из числа квалифицированных специалистов инженерно-технического профиля и рабочих предприятия.

В результате конструктивной и слаженной работы социальных партнеров опережающее профессиональное обучение рабочим профессиям прошли 100 человек (среди профессий – автослесарь, газосварщик, зуборезчик, маляр по металлу, машинист крана, слесарь по техническому обслуживанию и ремонту грузоподъемных кранов и механизмов, слесарь по ремонту гидросистем, слесарь по сборке металлоконструкций, сверловщик, стропальщик, токарь, фрезеровщик), а 44 специалиста повысили квалификацию по таким программам, как управление проектами, иностранный язык, ответственный за исправное состояние грузоподъемных механизмов, современные компьютерные технологии.

Этот алгоритм можно назвать стандартным в организации опережающего профессионального обучения в нашем регионе. Безусловно, существует ряд вариаций, которые обусловлены спецификой деятельности предприятий либо численностью работников, направляемых предприятием для обучения. Тем не менее в результате диалога всегда удается найти решение, оптимальное для всех участников процесса и позволяющее не допустить социальной напряженности в регионе.

Однако несмотря на результативное взаимодействие социальных партнеров, сегодня в реализации мероприятий по опережающему профессиональному обучению работников, находящихся под угрозой увольнения, есть некоторые проблемы, которые снижают эффективность их исполнения.

Например, существует сложность в формировании потребности организаций в опережающем профессиональном обучении работников. Это связано с тем, что сегодня многие организации, попавшие под влияние кризиса, не могут разработать реалистичный план развития и спрогнозировать заказы, которые поступят на предприятие. Несмотря на то что работодатели заинтересованы в сохранении и развитии кадрового потенциала, в случае поступления крупных заказов они не имеют возможности направить на обучение то количество сотрудников, которое было заявлено в период введения в организации режима неполного рабочего времени.

Другим проблемным вопросом является отсутствие заинтересованности в профессиональном обучении самих работников организаций. Это обусловлено тем, что в период обучения на них ложится дополнительная учебная нагрузка, которая не компенсируется предприятиями ни в виде стипендии, ни в виде увеличения заработной платы по окончании обучения, а мотивация на самообразование у большинства работников отсутствует. Кроме того, у граждан сложились определенные стереотипы: отсутствие уверенности в успешном освоении учебной программы; у работников старше 45 лет либо отмечается нежелание менять профессию и повышать квалификацию, либо завышена оценка своего трудового опыта, который, по их мнению, обеспечит и занятость, и заработок.

Также возникают сложности в проведении организационных процедур. Как показала практика работы в условиях кризиса, отсутствие стабильности в сфере экономики пока еще не позволяет выстроить достоверные прогнозы развития ситуации с занятостью граждан на конкретном предприятии и по конкретным профессиям. Это влечет за собой необходимость проведения корректировки региональной программы и, как следствие, организацию конкурсных процедур, предусмотренных Федеральным законом № 94-ФЗ «О размещении заказов на поставки товаров, выполнение работ, оказание услуг для государственных и муниципальных нужд». Изменение перечня профессий и специальностей, видов деятельности, объемов и сроков проведения

опережающего обучения вызывает трудности в составлении заявки на размещение заказов путем проведения открытого аукциона. Длительность конкурсных процедур приводит к тому, что к моменту их завершения ряд организаций уже выходит из кризиса и не нуждается в опережающем профессиональном обучении работников. Кроме того, если торги на оказание образовательных услуг проводятся в III–IV кварталах, обучение по ряду профессий, заявленных работодателями, уже невозможно осуществить из-за длительности нормативных сроков обучения, предусмотренных учебными программами.

В силу инерционности процессов, происходящих на рынке труда области, негативные последствия кризиса могут еще на протяжении длительного периода оказывать на его состояние довольно серьезное влияние. Это обуславливает необходимость принятия превентивных мер, направленных на снижение существующего дисбаланса спроса и предложения рабочей силы. В связи с чем, на наш взгляд, опережающее профессиональное обучение в ближайшие годы не только не утратит своей актуальности, но и станет одной из наиболее эффективных мер в обеспечении оптимального перераспределения и развития потенциала трудовых ресурсов в соответствии с требованиями экономики и с учетом активизации процессов ее модернизации.

Учитывая значимость этого направления, Калужская областная трехсторонняя комиссия по регулированию социально-трудовых отношений приняла решение закрепить вопрос организации опережающего обучения и в новом региональном трехстороннем соглашении, проект которого сейчас разрабатывается. В рамках социального партнерства работодатели берут на себя обязательства при участии органов службы занятости населения осуществлять профессиональную подготовку, переподготовку, повышение квалификации высвобождаемых работников, а также содействовать проведению опережающего профессионального обучения под вакантные рабочие места.

ПРОГРАММА ДОПОЛНИТЕЛЬНЫХ МЕР ПО СНИЖЕНИЮ НАПРЯЖЕННОСТИ НА РЫНКЕ ТРУДА И ЕЕ ВОЗДЕЙСТВИЕ НА ЭКОНОМИЧЕСКУЮ АКТИВНОСТЬ НАСЕЛЕНИЯ, ЗАНЯТОСТЬ И БЕЗРАБОТИЦУ В БЕЛГОРОДСКОЙ ОБЛАСТИ

И. Н. Полевой, С. В. Рябко

*Управление по труду и занятости населения Белгородской области,
г. Белгород*

belgais@bel.ru

На рынке труда Белгородской области начиная с октября 2008 г., произошли изменения, характеризующиеся ростом безработицы, высвобождением работников, увеличением неполной занятости. Достаточно сказать, что численность официально зарегистрированных безработных увеличилась более чем в 2 раза. Своевременное принятие Правительством Российской Федерации постановления о предоставлении субсидий субъектам Российской Федерации на реализацию дополнительных мероприятий, направленных на снижение напряженности на рынке труда, позволило оперативно воздействовать на рынок труда путем реализации мероприятий по организации общественных работ, опережающего обучения, стажировки, самозанятости безработных граждан.

В области разработан план антикризисных мероприятий, создан совет под руководством губернатора, на котором еженедельно анализируется ситуация на рынке труда области.

12 января 2009 г. постановлением Правительства области № 1-пп была утверждена «Программа по стабилизации ситуации на рынке труда Белгородской области в 2009 г.» (табл. 1).

На финансирование программы в 2009 г. было направлено 846,6 млн. руб., в том числе из федерального бюджета – 804,26 млн. руб., областного бюджета – 42,34 млн. руб.

В соответствии с программой в области проводились общественные работы, стажировка выпускников, было организовано опережающее обучение и оказывалось содействие безработным в организации собственного дела. Всего в ней приняло участие более 1000 предприятий, на которых были задействованы свыше 49 тыс. человек, из них более половины – это работники кризисных предприятий строитель-

ной сферы, дорожного хозяйства, обрабатывающих производств. В текущем году работа по регулированию рынка труда продолжена.

Таблица 1

Итоги реализации «Программы стабилизации ситуации на рынке труда Белгородской области в 2009 г.»

Наименование мероприятий	Объем финансовых средств, израсходованных в 2009 г. (млн. руб.)			Фактическое количество участников программы (чел.)
	Всего	Федеральный бюджет	Областной бюджет	
Организация общественных и временных работ	630,134	598,628	31,506	49872
Стажировка выпускников профессионального образования	19,866	18,872	0,994	1448
Содействие развитию малого предпринимательства	176,4	167,56	8,84	3000
Организация опережающего обучения	14,243	13,541	0,702	4920
Итого	840,643	798,601	42,042	59240

На финансирование мероприятий «Программы стабилизации ситуации на рынке труда Белгородской области в 2010 г.» предусмотрено 692,47 млн. руб., в том числе из федерального бюджета – 657,83 млн. руб., областного бюджета – 34,64 млн. руб. (табл. 2).

Таблица 2

Бюджет «Программы стабилизации ситуации на рынке труда Белгородской области в 2010 г.»

Наименование мероприятий	Суммарный объем финансовых средств (млн. руб.)			Планируемая численность участников мероприятий
	Всего	Федеральный бюджет	Областной бюджет	
Организация общественных и временных работ	396	376,18	19,82	Участие во временных работах – 24 121 чел.

Окончание табл. 2

Стажировка выпускников профессионального образования	49,4	46,93	2,47	Стажировка – 1000 чел.
Содействие развитию малого предпринимательства	231,2	219,55	11,65	Выдача субсидий на организацию собственного дела – 3932 чел., в том числе 500 доп. рабочих мест
Организация опережающего обучения	11,09	10,54	0,55	Переобучение по профессиям, востребованным на рынке труда, – 950 чел.
Содействие трудоустройству инвалидов	3	2,85	0,15	Оснащение специальным оборудованием – 100 рабочих мест для трудоустройства инвалидов
Информационное сопровождение	1,78	1,78	0	
ИТОГО	692,47	657,83	34,64	

По состоянию на 15 сентября в программе участвует около 700 предприятий и 18 тыс. человек.

Прямым результатом выполнения антикризисной программы является снижение числа безработных, зарегистрированных в службе занятости Белгородской области. Пик роста численности зарегистрированных безработных был зафиксирован в марте текущего года, когда их число составляло 15 165 человек, а уровень регистрируемой безработицы – 1,94 %. По состоянию на 1 сентября 2010 г. в центрах занятости состояло на учете 11 708 безработных – это на 2245 человек меньше, чем в начале года. Соответственно, уровень регистрируемой безработицы снизился на 0,44 процентных пункта и составил 1,48 %.

Также наблюдается последовательное улучшение показателей неполной занятости, уменьшается число предприятий, находящихся в кризисе, сегодня их 143. Следует отметить, что за весь период проведения мониторинга в регионе 430 предприятий и организаций различных форм собственности оказались в кризисной ситуации. Работники таких организаций участвовали в общественных работах и, как результат, 163 предприятия успешно преодолели трудности с неполной занятостью и в настоящий момент работают в обычном режиме.

По данным мониторинга, наибольшее количество уволенных работников зарегистрировано в трех отраслях экономики: строительство (3777 человек), обрабатывающее производство (2085 человек), транспорт и связь (1034 человека). По состоянию на 1 сентября 2010 г. неполное рабочее время трудятся 6537 человек, предполагаются к увольнению – 715 человек, в простое находятся 1229 человек, в отпусках без сохранения заработной платы – 1264 человека. Всего 9745 работников.

В области большое внимание уделяется развитию и поддержке малого предпринимательства. Для этого реализуется программа «Развитие и государственная поддержка малого и среднего предпринимательства Белгородской области на 2007–2010 гг.». Она направлена на развитие конкурентоспособных малых предприятий в производственном секторе и инновационной сфере, активизацию предпринимательства на селе, создание новых рабочих мест и повышение занятости населения. Программа стимулирует предпринимательскую деятельность через механизмы финансово-кредитной и имущественной поддержки. В 2010 г. для оказания малому предпринимательству финансовой поддержки в различных формах в областном бюджете предусмотрено 236 млн. руб. и предоставлена государственная гарантия области в размере 152 млн. руб. для обеспечения кредитных обязательств Белгородского областного фонда поддержки малого предпринимательства в рамках реализации «Программы микрокредитования малого предпринимательства».

В текущем году продолжается сотрудничество с ОАО «Российский банк развития» по оформлению соответствующих договоров на выдачу целевых займов размером до 1 млн. руб. Безработные, получившие субсидии на организацию собственного дела, также участвуют в конкурсах на получение займов, грантов.

Между управлением по труду и занятости населения и фондом поддержки малого предпринимательства установлено хорошее взаимодействие. Все бизнес-планы, разработанные безработными, в обязательном порядке проходят экспертизу в фонде, там же проводится обучение граждан основам предпринимательской деятельности, консультирование о возможности получения кредитов, грантов и т. д.

В области, наряду с развитием индустриального сельскохозяйственного производства, создаются условия для поддержки и развития малых форм хозяйствования. Создана инфраструктура, обеспечивающая производство, переработку и реализацию продукции (кооперати-

вы по сбору и охлаждению молока, перерабатывающие предприятия мясного и молочного направлений). Этому способствует реализация областной целевой программы «Семейные фермы Белогорья», участниками которой являются безработные, получившие субсидии на организацию собственного дела по откорму КРС, овцеводству, кролиководству, птицеводству, мелкотоварному молочному животноводству, овощеводству и т. д.

Вышеназванные условия создали благоприятную обстановку для осуществления масштабной работы по оказанию содействия безработным гражданам в организации собственного дела. В 2009 г. субсидии на организацию собственного дела получили 3000 безработных граждан. В текущем году запланировано 3932 участника, в том числе предусмотрено выделение субсидий на организацию 500 дополнительных рабочих мест.

В области реализуются программы по выращиванию грибов, развитию тепличного хозяйства, пчеловодства, садоводства, цветоводства, выращиванию дикорастущих деревьев. Поэтому особое внимание уделяется созданию условий для развития предпринимательства на селе как важного фактора, обеспечивающего занятость населения, укрепление крестьянских подворий, фермерских хозяйств.

В 2009 г. для поддержки молочного животноводства области был реализован проект по выращиванию нетелей в личных подсобных хозяйствах граждан. В этот проект включились бывшие безработные, занявшиеся в личных подсобных хозяйствах выращиванием 3170 голов телок и нетелей (соответственно 629 и 551 человек). Из них получили гранты на открытие собственного дела в Белгородском областном фонде поддержки малого предпринимательства 3 человека на сумму 900 тыс. руб.

У предпринимателей, занявшихся животноводством, нет проблем со сбытом продукции. К примеру, все выращенные телочки и нетели будут выкуплены. Всего собственное дело по сельскохозяйственным направлениям открыл 2381 человек (79 % от общей численности), в том числе 1903 человека занялись животноводством.

В текущем году субсидии получили 2173 безработных гражданина. Они обеспечили не только себя работой, но и членов своих семей. К настоящему времени бывшие безработные создали дополнительные рабочие места, на которые трудоустроили 390 человек, направленных центрами занятости (табл. 3).

Таблица 3

Организация самозанятости безработных граждан
по состоянию на 01.09.2010 г.

	1-я группа	2-я группа	3-я группа	4-я группа	
	АПК – ЭКОФЕР- МЫ	УСЛУГИ НАСЕЛЕ- НИЮ	СЕМЕЙНЫЕ ФЕРМЫ	НАРОДНЫЕ ПРОМЫСЛЫ	
	Выращи- вание те- лочек и не- телей	Бытовые ус- луги, грузо- вые и пас- сажирские перевозки, торговля и другие виды услуг	Кроликовод- ство, овцевод- ство, мясное и молочное жи- вотноводство, пчеловодство, овощеводство	Изготовление изделий из де- рева, глины, лозы, изготов- ление витра- жей, художе- ственная ков- ка	Всего
Кол-во, чел.	400	732	1 361	70	2 563
Сумма, тыс. руб.	23 520,00	43 041,60	79 965,00	4 116,00	150 642,60

Из них сельскохозяйственными направлениями деятельности занялись 1577 человек, они создали 184 рабочих места для безработных. Собственное дело по оказанию услуг населению организовали 550 человек и создали 182 рабочих места. Народными промыслами занялись 46 человек, создавшие 24 рабочих места.

За полтора года при содействии службы занятости число предпринимателей в области увеличилось на 5200 человек. Следует отметить, что абсолютное большинство безработных, занявшихся предпринимательством в прошлом году, продолжают работать и приносить пользу обществу. Так называемый отсев составил 5 %. Мы считаем это направление особенно эффективным, потому что видим, как бывшие безработные успешно трудятся, развивают свое дело.

Организация стажировки выпускников учреждений профессионального образования с целью приобретения опыта работы и опережающего обучения работников, оказавшихся под угрозой увольнения в 2009–2010 гг., является одним из важнейших факторов стабилизации ситуации на рынке труда области. Общий объем финансирования опе-

режающего обучения и стажировки за два года составляет 105 млн. руб. (рис.).

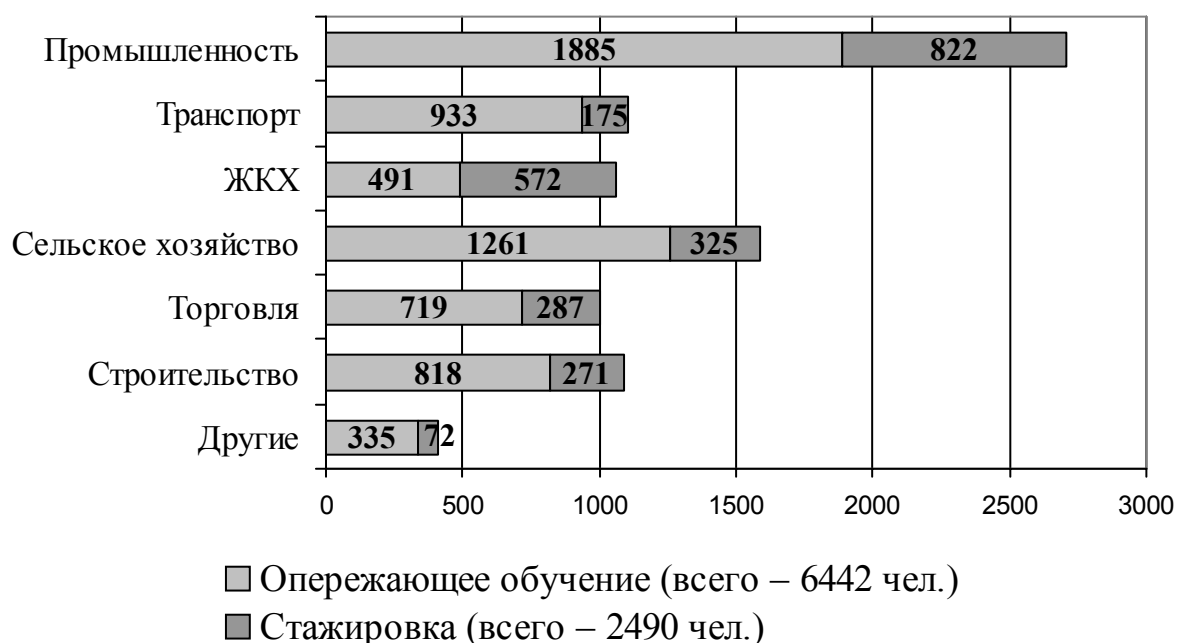


Рис. Организация опережающего обучения и стажировки выпускников за 2009 г. и 8 месяцев 2010 г.

Отрасли строительства, сельского хозяйства, промышленности, торговли, жилищно-коммунального хозяйства активно включились в опережающее профессиональное обучение граждан. За 2009 г. и 8 месяцев 2010 г. такой формой обучения охвачено свыше 6 тыс. человек, работающих на 425 предприятиях.

Опережающее профессиональное обучение осуществляется учреждениями высшего, среднего и начального профессионального образования как в Белгородской области, так и за ее пределами. Ряд предприятий (ОАО «Стройматериалы», ОАО «Оскольский электрометаллургический комбинат», ОАО «Лебединский электрометаллургический комбинат», филиал ЗАО «Управляющая компания "Эфко"», ОАО «Белгородский завод ЖБК-1») проводят внутрифирменное опережающее обучение работников на базе своих учебных центров, имеющих лицензии на образовательную деятельность.

Опережающее обучение дает шанс работодателю сохранить производство или перепрофилировать его. Так, например, предприятие ООО «Шебекинская индустриальная химия» частично перепрофили-

ровало выпуск своей продукции. Для этого понадобились слесари-ремонтники химического производства. С этой целью на опережающее обучение были направлены в Шебекинский промышленно-экономический техникум слесари-сантехники, находящиеся под угрозой сокращения. После завершения обучения они не только не потеряли рабочие места на предприятии, но, работая по новой профессии, стали получать заработную плату на 20 % больше.

В связи с реализацией инвестиционного проекта, связанного с реконструкцией Арматурного завода в Ракитянском районе и перепрофилированием его на производство трубопроводов высокого и низкого давления для атомной и тепловой энергетики, возникла необходимость в подготовке специалистов по определению качества выпускаемой продукции в соответствии с требованиями Ростехнадзора, а также обучении инженерно-технических работников, обеспечивающих безопасность эксплуатации опасных химических объектов и котельного хозяйства. По просьбе предприятия в 2009 г. было обучено пять работников в Научно-исследовательском институте монтажной технологии в г. Москве по неразрушающим методам контроля. Сумма договора составила 163,2 тыс. руб. После обучения специалисты применяют свои знания на заводе по профессии дефектоскопист рентгеногаммаграфирования.

В текущем году без отрыва от производства обучено 15 специалистов учеными Белгородского государственного технологического университета им. В. Г. Шухова. Университет провел обучение с выездом преподавателей на предприятие. Сумма заключенного договора составила 88,0 тыс. руб.

Только на базе учреждений начального профессионального образования области имеется возможность обучить граждан по 56 профессиям. Для повышения квалификации инженерно-технических работников по востребованным на рынке труда специальностям задействовано (вместе с филиалами) 15 учреждений высшего профессионального образования.

Содействие в опережающем обучении граждан сопровождается проведением групповых и индивидуальных консультаций с высвобождаемыми работниками, для определения численности и их профессионально-квалификационного состава, видов и форм обучения также совместно с работодателями проводится анкетирование работников.

Результатом работы за 2009 г. и текущий период 2010 г. явилось то, что на предприятиях, находящихся в кризисе, сохранены рабочие места, практически в полном объеме; 99,2 % граждан, закончивших обучение в 2009 г., остались работать на своих предприятиях, а остальные трудоустроены в других организациях.

Решение приоритетных задач интенсивного развития экономики области требует стимулирования со стороны государства тех работодателей, которые создают новые рабочие места, перестраивают производственные процессы на действующих предприятиях под современные высокоэффективные технологии.

Организация стажировки выпускников учреждений профессионального обучения с целью приобретения опыта работы стала своеобразным «спасательным кругом» практически для каждого десятого молодого специалиста.

Приоритетными направлениями стажировок у наших выпускников являются отрасли промышленности, сельского хозяйства, строительства, жилищно-коммунального хозяйства, торговли. Областной флагман металлургии – ОЭМК (11 тыс. человек работающих) в 2009 г. принял на стажировку 65 человек, на 2010 г. запланировано отправить 120 человек; 63 человека из 65 (стажеры 2009 г.) остались работать там на постоянной основе.

По итогам 2009 г. из 16 тыс. выпускников учреждений профессионального образования зарегистрировано в качестве безработных граждан на конец года лишь 594 человека, т. е. благодаря стажировке больших проблем с трудоустройством выпускников мы не испытали.

В среднем по области каждый пятый молодой специалист по итогам стажировки закрепился на рабочем месте.

Специалисты ГУ «ЦЗН Ивнянского района» заключили 5 договоров об организации стажировки с 3 предприятиями и организациями. С начала года на стажировку направлено 5 выпускников учреждений профессионального образования по 4 специальностям: юрист, тракторист, экономист, техник по обслуживанию и ремонту автомобильного транспорта, из них 2 человека приняты на постоянное место работы.

В Шебекинском районе с 16 предприятиями заключены 34 договора об организации стажировки выпускников учреждений профессионального образования на сумму 1528,6 тыс. руб.; 34 выпускника приступили к стажировке по 15 специальностям. Стажировка выпускников проводится в организациях различных организационно-

правовых форм. Так, например, выпускница Белгородского государственного университета по специальности зубной врач проходит стажировку в ООО «Стоматолог», выпускник Белгородского индустриального колледжа по специальности техник проходит стажировку на ЗАО «Белогорье» по той же специальности.

По нашему мнению, было бы полезно распространить программу стажировки на предприятия всех форм собственности, в том числе и на индивидуальных предпринимателей. Сегодня центры занятости работают только с организациями, образовавшими юридическое лицо. А частные предприниматели оказались «за бортом» и лишены возможности привлекать к стажировке на правовой основе даже собственных детей.

Одним из массовых и востребованных направлений программы являются общественные, временные работы, участниками которых за два года выполнен огромный объем работ. В 2009 г. они были задействованы на благоустройстве 724 сел, 854 кладбищ, 240 памятников, 217 парков, расчистили 571 свалку, 495 колодцев, 113 родников. Вырубили и посадили несколько десятков тысяч деревьев, расчистили лесопосадки, привели в порядок придорожные территории, остановки, обновили дорожные знаки, очистили подвальные и чердачные помещения, демонтировали ветхие строения, укладывали тротуарную плитку, участвовали в строительных и сельскохозяйственных работах и т. д.

Основными участниками общественных, временных работ являются предприятия строительного и дорожного комплексов. Вопрос обеспечения занятости работников этих отраслей стоял довольно остро. Поэтому чтобы не допустить увольнения работников и учитывая профиль их деятельности, в области была разработана программа строительства тротуаров и велосипедных дорожек. Если в прошлом году работники дорожных, строительных предприятий были заняты в основном на работах по благоустройству территорий, то в этом году их труд использовался на строительстве тротуаров.

В текущем году выполняются работы по таким социально значимым направлениям, как ландшафтное обустройство, благоустройство территорий, демонтаж ветхих строений. На 1 сентября 2010 г. договоры заключены с 267 предприятиями на трудоустройство 15 700 человек, фактически работали 10 364 человека, завершили участие 2952 человека.

Организация общественных работ позволила в 2009 г. снизить социальную напряженность, в первую очередь в сельской местности. Доля граждан, проживающих в селах, в общем числе участников программы составила 37,3 % (18 600 человек). Общественные работы были организованы на территории 235 сельских поселений, участвовали в них 156 предприятий. Нам удалось сохранить трудовые коллективы дорожных, строительных предприятий. Только благодаря проведению общественных работ, мы не допустили массовых увольнений в этих отраслях.

В области одновременно с организацией временных рабочих мест создаются новые постоянные рабочие места. В 2009 г. их было создано 14 487. За период с января по июль 2010 г. создано 8203 новых рабочих места. Это способствовало увеличению в 2,5 раза числа вакансий, поступающих в центры занятости, а значит, при этом повышается процент трудоустройства.

Надеемся, что реализация программы позволит к концу текущего года улучшить основные показатели, характеризующие состояние рынка труда области.

ВОСТРЕБОВАННОСТЬ И ТРУДОУСТРОЙСТВО ВЫПУСКНИКОВ ТУЛЬСКОГО ГОСУДАРСТВЕННОГО КОММУНАЛЬНО-СТРОИТЕЛЬНОГО ТЕХНИКУМА

С. Ю. Прохоров, С. В. Прохорова

*ГОУ СПО «Тульский государственный коммунально-
строительный техникум», г. Тула*

prorab@tula.net

В сложившейся экономической ситуации в тульском регионе наиболее значимыми стали проблемы взаимодействия рынка труда и рынка образовательных услуг, и одним из основополагающих факторов взаимовлияния системы профессионального образования и рынка труда является востребованность выпускников.

В данных социально-экономических условиях Тульский государственный коммунально-строительный техникум осуществляет подготовку востребованных на рынке труда специалистов среднего звена,

обладающих новым мышлением, высокой технологической культурой, интенсивной работоспособностью, творческим подходом к профессиональной деятельности.

С 2001 г. в центре содействия занятости молодежи и трудоустройству выпускников при Тульском государственном коммунально-строительном техникуме работа по обеспечению востребованности выпускников осуществляется по следующим направлениям:

- 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 странички центра на Интернет-сайте 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 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.

Для социальной и профессиональной ориентации выпускников на рынке труда и успешного карьерного старта молодежи в техникуме введена факультативная дисциплина «Выпускник в условиях рынка». На занятиях 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.

В помощь выпускникам в техникуме создано электронное учебное пособие «Технология эффективного трудоустройства», которое размещено на сайте координационно-аналитического центра содействия трудоустройству выпускников учреждений профессионального образования МГТУ им. Н. Э. Баумана. Посетив этот сайт (<http://cszum.bmstu.ru>), любой желающий может ознакомиться с разработанным нами электронным учебником.

Ежегодно центром выпускается сборник методических материалов техникума с обновлениями для студентов и выпускников. В нояб-

ре 2009 г. очередной сборник, посвященный 80-летию техникума, был презентован в Москве на XXX международной выставке «Образование и карьера».

По информации отдела экономического анализа и прогнозирования Управы города Тулы рынок труда в отрасли строительства расширяется. За последние 5 лет количество работающих в строительстве увеличилось с 11 до 18 тыс. человек.

В Тульской области 44 средних специальных учебных заведения, из них 19 готовят специалистов для промышленности по 33 специальностям и дополнительно – рабочим профессиям. По оценкам экспертов, в ближайшей перспективе в высокотехнологичных отраслях доля рабочих со средним профессиональным образованием составит более 30 %. Прогнозируется рост специалистов среднего звена на 40 % среди инженерно-технических работников.

Анализ динамики трудоустройства выпускников за последние 3 года показал увеличение количества трудоустроенных выпускников на 3,4 %.

Фактором, способствующим востребованности выпускника в сфере труда, является наличие социального заказа на подготовку специалиста, целевая контрактная подготовка студентов.

Заключение договоров о целевой контрактной подготовке между студентом и работодателем гарантирует прохождение практик студентами и последующее трудоустройство выпускников на предприятии, с которым заключался договор. Для предприятий-работодателей это дает хорошую возможность ознакомить будущего работника со спецификой данного производства и повысить его профессиональную компетентность.

Производственную практику студенты проходят на предприятиях г. Тулы и Тульской области на основании договоров независимо от организационно-правовых форм и форм собственности предприятий: 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 контро», ООО «Дорожно-строительная компания», ОАО «Институт "Туль-

ский 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 «ЭнергоСтройПроект», 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».

Расширение профессиональных навыков студентов увеличивает шансы выпускников быть трудоустроенными и осуществляется во время прохождения технологической и преддипломной практик. По итогам технологической практики студентам ТГКСТ присваивается разряд от второго до четвертого по рабочим профессиям. В основном это:

- каменщик, плотник, маляр-штукатур;
- монтер пути, дорожный рабочий, арматурщик, бетонщик;
- слесарь, монтажник, аппаратчик химводоочистки;
- лаборант, гидролог, геодезист, оператор радиоволнового зондирования;
- замерщик, работник по кадастровому учету.

Новые возможности открывает перед выпускниками единственный в России региональный конкурс «Лучший выпускник года профессиональной школы Тульской области», организованный по инициативе ООО «Работа для Вас» (Тула, e-mail: rabota_rdw@tulacity.ru) и Тульского медиа-клуба «Территория персонала».

На первом этапе конкурса, который проходит в профессиональных образовательных учреждениях Тульской области в октябре – но-

ябре, компетентное жюри отбирает лучших среди всех студентов выпускных групп.

На втором этапе, который проводится на областном уровне в марте – апреле, жюри отбирает лучших среди лучших, лидеров, которые и становятся победителями конкурса.

Победителями конкурса «Лучший выпускник года профессиональной школы Тульской области» в номинации «Среднее профессиональное образование» из года в год становятся выпускники Тульского коммунально-строительного техникума:

1) 2007 г. – Маргарита Кузьмина (специальность «Экономика и бухгалтер в строительстве»),

2) 2008 г. – Максим Игнатов (специальность «Строительство и эксплуатация зданий и сооружений»),

3) 2009 г. – Татьяна Леонова (специальность «Строительство и эксплуатация зданий и сооружений»),

4) 2010 г. – Алексей Головин (специальность «Монтаж и эксплуатация внутренних сантехнических устройств и вентиляции»).

Что дает студентам и выпускникам техникума участие в конкурсе?

Конечно же, проявление лучших деловых и профессиональных качеств, которые востребованы сегодня на рынке труда:

- умение творчески мыслить;
- анализировать информацию;
- проявлять лидерские качества;
- умение работать в команде;
- быть целеустремленным;
- обладать стрессоустойчивостью;
- ориентироваться на результат.

Именно такие качества проявляют все участники и победители конкурса.

В техникум регулярно поступают отзывы из организаций, где работают выпускники разных лет. В отзывах указаны занимаемые должности и общая оценка подготовки специалистов. Наши выпускники занимают должности от мастера и прораба до президента компании. Чем больше стаж работы в организации, тем успешнее карьерный рост. Такие данные можно рассматривать как свидетельство эффективной подготовки специалистов в техникуме, обеспечение востребованности на рынке труда и успешного карьерного продвижения. Мо-

мониторинг трудоустройства выпускников подтвердил правильность выработанной стратегии техникума. В результате целенаправленной и систематической работы 68 % выпускников имеют направления на работу по специальности.

ВОЗМОЖНОСТИ СОСТАВЛЕНИЯ ПРОГНОЗА БАЛАНСА ТРУДОВЫХ РЕСУРСОВ РОССИИ

С. В. Сигова, В. А. Гуртов

*Центр бюджетного мониторинга
ГОУ ВПО «Петрозаводский государственный университет»,
г. Петрозаводск*

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

1. Введение

Точность и надежность долгосрочного прогнозирования в масштабах страны приобретает все более важное значение. В бюджетном послании Президента Российской Федерации о бюджетной политике в 2011–2013 гг. указывается, что «...с нормализацией экономической жизни следует вернуться к разработке долгосрочных планов экономического развития... Для разработки долгосрочной бюджетной стратегии потребуется расширение горизонта и повышение надежности экономических прогнозов, которые должны быть основаны на разумных оценках конъюнктурных параметров и макроэкономических показателей, зависящих от бюджетных расходов» [1].

Модернизация и технологическое развитие экономики России невозможно без прогнозирования рационального использования и развития трудовых ресурсов. Рынок труда, не отвечающий современным требованиям, становится тормозом на пути развития инновационной экономики в результате отсутствия необходимого кадрового состава, способного обеспечить инновационную составляющую. Решить эти проблемы можно путем прогнозирования баланса трудовых ресурсов.

Именно на это и направлен проект Федерального закона «О внесении изменений в статью 7 Закона Российской Федерации "О занятости населения в Российской Федерации"», разработанный в соответствии с поручением Правительства РФ от 26 ноября 2009 г. № АЖ-П12-

6888. В данном законопроекте предлагается закрепить положение, согласно которому к полномочиям федеральных органов государственной власти в области содействия занятости населения будет относиться в том числе разработка прогноза баланса трудовых ресурсов.

Развитыми странами (США, Германия, Великобритания, Нидерланды, Австралия, Канада) прогнозирование состояния рынка труда и использование его результатов осуществляется достаточно активно на основе применения различных подходов [2].

В Российской Федерации опыт и методология составления прогнозного баланса трудовых ресурсов на государственном уровне забыты. Именно поэтому в рамках поставленных задач представляется интересным анализ опыта планирования баланса трудовых ресурсов в СССР, а также других подходов, появившихся в условиях рыночной экономики.

2. Плановый баланс трудовых ресурсов СССР

Большой опыт составления прогнозного баланса трудовых ресурсов (БТР) был в СССР. БТР разрабатывался в составе пятилетних планов экономического и социального развития на каждый год пятилетки в рамках баланса народного хозяйства (БНХ). БНХ представлял собой советскую политэкономическую теорию, лежащую в основе макроэкономических расчетов плановой экономики, согласно которой национальный доход страны создавался только в отраслях материального производства, а отрасли непромышленной сферы участвовали в его перераспределении.

В условиях плановой экономики баланс трудовых ресурсов являлся одним из важнейших методов статистического анализа, он играл активную роль в формировании народнохозяйственного плана, а также в решении проблем рационального размещения производительных сил по территории страны и отраслям. При разработке баланса трудовых ресурсов и плана подготовки кадров предусматривалось обеспечение полной занятости населения.

Годовые плановые балансы служили основой для разработки мероприятий, обеспечивавших поступление рабочей силы в народное хозяйство территорий в достаточном размере при вводе в строй в том или ином году новых предприятий или, наоборот, при высвобождении рабочей силы в результате технического прогресса на действующих предприятиях, истощения разработок добывающей промышленности и

своевременное перераспределение работников внутри территории или за ее пределами [3].

Главный принцип, лежавший в основе составления планового баланса трудовых ресурсов, был такой: «Население следует за производством» [4]. В то же время отмечалось, что «на всех этапах планирования народного хозяйства нашей страны... наибольшие отклонения фактических показателей от плановых наблюдались в области труда» [5].

Согласно «Методическим указаниям к разработке государственных планов развития народного хозяйства СССР» [6], задачами составления планового баланса трудовых ресурсов были следующие:

1. Определение степени соответствия между потребностью народного хозяйства в кадрах и ожидаемым их наличием на данной территории.

2. Изыскание внутренних резервов рабочей силы, возможностей ее перераспределения как внутри территории между районами, видами деятельности, отраслями народного хозяйства, так и за их пределами.

Планирование трудовых ресурсов в Советском Союзе осуществлялось путем составления:

- 1) сводного планового баланса трудовых ресурсов;
- 2) балансовых расчетов:
 - дополнительной потребности в рабочих и служащих и источников ее обеспечения,
 - дополнительной потребности в квалифицированных рабочих и источников ее обеспечения,
 - вовлечения молодежи в работу и учебу.

Сводный плановый баланс трудовых ресурсов характеризовал наличие и состав трудовых ресурсов, распределение трудовых ресурсов по видам занятости по отраслям народного хозяйства и общественным группам. В балансе показывалось:

- население, занятое в общественном хозяйстве (рабочие и служащие государственных, кооперативных, общественных предприятий, учреждений и организаций, колхозники, принимающие участие в общественном производстве колхозов);
- прочее занятое население трудоспособного возраста (некооперированные кустари, единоличники и т. п.);
- учащиеся 16 лет и старше, обучающиеся с отрывом от производства;

- трудоспособное население в трудоспособном возрасте, занятое в домашнем и личном подсобном хозяйстве (т. е. не участвующее в общественном производстве и не учащееся).

Необходимым этапом разработки сводного баланса является анализ использования трудовых ресурсов. Важнейшими показателями использования трудовых ресурсов были уровень занятости населения и производительность труда.

Анализ уровня занятости и эффективности использования трудовых ресурсов дополнялся рассмотрением источников обеспечения народного хозяйства рабочей силой: прироста численности населения трудоспособного возраста (в том числе за счет естественного и механического движения); вовлечения в общественное хозяйство неработающих трудоспособных женщин; вовлечения неработающих пенсионеров; высвобождения колхозников из колхозного производства для работы в несельскохозяйственных отраслях.

После составления сводного планового баланса трудовых ресурсов осуществлялись балансовые расчеты дополнительной потребности в рабочей силе по предприятиям и организациям. Министерства и ведомства СССР и советы министров союзных республик определяли размеры поступления рабочей силы по организованным источникам с учетом возможности набора рабочей силы на месте.

Из трех видов балансовых расчетов первым составлялся балансовый расчет дополнительной потребности в рабочих и служащих и источников ее обеспечения.

При расчете дополнительной потребности в рабочих и служащих учитывалась потребность на прирост численности и для замены выбывающих на учебу с отрывом от производства, призываемых в Вооруженные силы СССР, уходящих по окончании работ и сроков договора на пенсию и по другим причинам, предусмотренным законом. Учитывалась также потребность для восполнения кадров, выбывающих с предприятий и организаций по собственному желанию и другим причинам.

Министерства и ведомства СССР сообщали Госпланам и госкомитетам по использованию трудовых ресурсов соответствующих союзных республик балансовые расчеты дополнительной потребности в рабочей силе и источников ее обеспечения по предприятиям и организациям, расположенным на территории данной республики. Одновременно министерства и ведомства СССР представляли в Госплан СССР

указанные расчеты по обеспечению рабочей силой предприятий и организаций в целом по министерству (ведомству) СССР с распределением по республикам [6] (рис. 1).

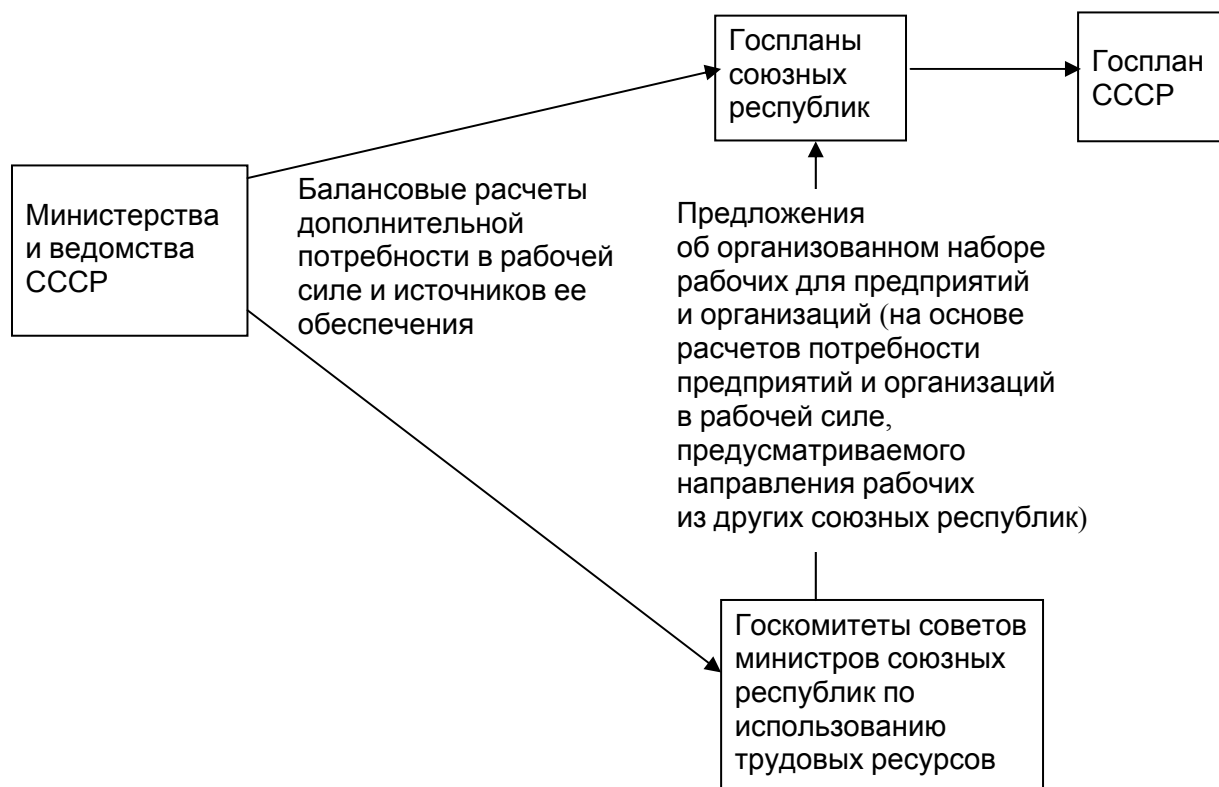


Рис. 1. Балансовый расчет дополнительной потребности в рабочих и служащих и источников ее обеспечения

Государственные комитеты советов министров союзных республик по использованию трудовых ресурсов представляли в Госпланы союзных республик предложения об организованном наборе рабочих для предприятий и организаций независимо от их ведомственной подчиненности, по стройкам, подведомственным министерствам, предложения об организованном наборе рабочих представляли также Госплану СССР. Эти предложения разрабатывались на основе расчетов потребности предприятий и организаций в рабочей силе, предусматривающих направления рабочих из других союзных республик, а также мероприятий по улучшению жилищно-бытовых условий рабочих.

Госпланы союзных республик определяли дополнительную потребность в рабочих и служащих в целом по республике на основе расчетов, представленных общесоюзными, союзно-республиканскими

и республиканскими министерствами, а также госкомитетами по использованию трудовых ресурсов по всем предприятиям и строительным организациям, расположенным на территории данной республики, независимо от их ведомственной подчиненности.

Обеспечение дополнительной потребности в рабочих и служащих предусматривалось за счет лиц, оканчивающих профессионально-технические учебные заведения, общеобразовательные школы, высшие и средние специальные учебные заведения, вовлекаемых из домашнего и личного подсобного хозяйства; колхозников, высвобождающихся из общественного хозяйства сельхозартелей, а также лиц, поступающих из других источников (военнослужащих, увольняемых в запас, лиц пенсионного возраста и др.). Важным источником обеспечения дополнительной потребности также было внутриотраслевое/межотраслевое/межреспубликанское перераспределение рабочих и служащих, высвобождающихся с предприятий истроек в результате роста производительности труда на основе механизации, автоматизации производства и внедрения научной организации труда, изменения профиля работы предприятия, отработки природных ресурсов, завершения строительства объектов и других причин.

Целью составления *второго вида балансового расчета – потребности в подготовке квалифицированных рабочих* – была разработка планов подготовки квалифицированных рабочих и других работников массовых профессий в профессионально-технических учебных заведениях Госпрофобра СССР, школах ФЗУ и других профессиональных школах и непосредственно на производстве, а также планов строительства профессионально-технических учебных заведений и учебно-курсовых комбинатов.

В целом он составлялся аналогично предыдущему балансовому расчету. В балансовый расчет дополнительной потребности в квалифицированных рабочих не включались данные о численности рабочих по профессиям и специальностям, для работы по которым не требовалось предварительной профессиональной подготовки, но учитывалась потребность в кадрах квалифицированных рабочих новых профессий, возникающих в связи с внедрением новой техники и новых технологических процессов и не вошедших в перечень профессий Госпрофобра СССР.

Следует отметить, что на предприятиях и в организациях расчет осуществлялся по профессиям и специальностям; в министерствах и

ведомствах СССР и Госпланах союзных республик – по основным группам профессий.

Третий вид балансового расчета – балансовый расчет вовлечения молодежи на учебу и работу – составлялся с целью определения численности молодежи, не получившей среднего образования и окончившей средние общеобразовательные школы, подлежащей вовлечению на учебу в различные типы учебных заведений и на работу в общественное хозяйство в плановом периоде. Расчет производился в территориальном разрезе (республика, область, город, район) с подразделением на город и село.

3. Планирование подготовки и распределения молодых специалистов с высшим и средним специальным образованием в СССР

В рамках *баланса народного хозяйства* планирование трудовых ресурсов увязывалось с планированием подготовки и распределения молодых специалистов с высшим и средним специальным образованием.

Целью планирования подготовки и распределения молодых специалистов с высшим и средним специальным образованием являлось обеспечение отраслей народного хозяйства кадрами с высшим и средним специальным образованием в соответствии с потребностью в них каждой отрасли. В связи с этим планирование подготовки осуществлялось на основе потребности отраслей народного хозяйства в специалистах, рассчитываемой министерствами, ведомствами СССР и союзными республиками с учетом требований научно-технического прогресса, развития производства и сферы услуг, совершенствования размещения отраслей народного хозяйства.

При определении потребности в дипломированных специалистах различали общую и дополнительную потребность в кадрах. Общая потребность в специалистах представляла собой всю численность специалистов, необходимую народному хозяйству (отрасли, предприятию, организации) для выполнения запланированного объема работ. Дополнительная потребность в специалистах – это количество специалистов, которое необходимо в плановом периоде дополнительно к имеющейся численности их на начало этого периода [7].

Дополнительная потребность в специалистах на плановый период определялась в увязке с другими плановыми показателями (объемом производства, численностью работающих, объемом капитального

строительства, развитием науки, культуры, здравоохранения и др.). Для расчетов этой потребности использовались номенклатуры должностей, подлежащих замещению специалистами с высшим и средним специальным образованием, которые разрабатывались и в установленном порядке утверждались каждым министерством и ведомством.

Согласно «Методическим указаниям к разработке государственных планов развития народного хозяйства СССР», расчеты дополнительной потребности в специалистах с использованием номенклатур должностей, подлежащих замещению специалистами с высшим и средним специальным образованием, проводились отдельно:

а) на развитие отрасли, т. е. на прирост количества должностей, замещаемых специалистами, в связи с расширением производства или увеличением объема работ, с учетом всех факторов, вызывающих как увеличение числа должностей, так и их уменьшение;

б) на возмещение естественного выбытия дипломированных специалистов;

в) на частичную замену практиков дипломированными специалистами.

После определения потребности в дипломированных специалистах осуществлялось планирование их подготовки. Проект плана подготовки специалистов с высшим и средним специальным образованием разрабатывается союзными республиками, министерствами и ведомствами СССР, имеющими в своем подчинении соответствующие учебные заведения.

Масштабы и качественные характеристики роста высшего и среднего специального образования увязывались с развитием отраслей народного хозяйства. В свою очередь, воспроизводство всех категорий рабочей силы рассматривалось в едином комплексе.

Размеры приема учащихся в высшие и средние специальные учебные заведения устанавливались с учетом БТР республики или экономического района, демографических расчетов численности молодежи по возрастам и с учетом всех путей получения ею профессионального образования.

По завершении планирования подготовки специалистов с высшим и средним специальным образованием осуществлялось планирование их распределения. План распределения составляется по специальностям в соответствии с действующими перечнями.

Для разработки планов межведомственного и межреспубликанского распределения молодых специалистов министерства и ведомства СССР и союзные республики представляли ежегодно в Госплан СССР расчеты дополнительной потребности в специалистах по каждой специальности и данные о выпуске специалистов из подведомственных высших и средних специальных заведений.

Таким образом, планирование подготовки и распределения молодых специалистов с высшим и средним специальным образованием напрямую зависело от потребностей народного хозяйства в таких специалистах. Соответственно, их подготовка и распределение производились в строгом соответствии с рассчитываемой дополнительной потребностью, отражавшей количество и структуру востребованных кадров.

На основе рассмотрения общего подхода к планированию трудовых ресурсов в СССР следует отметить, что у данного процесса были свои достоинства и недостатки.

К достоинствам мы относим хорошо разработанную научно-методическую основу; достаточный перечень показателей с глубокой детализацией; планирование «снизу вверх», что позволяло учесть потребности каждого предприятия/организации; увязку потребностей народного хозяйства страны с развитием системы образования.

К недостаткам, по нашему мнению, относятся следующие моменты: сознательное завышение потребности предприятиями для обеспечения выполнения плановых показателей; «длинные» каналы прохождения информации, что приводило к ее искажению на последних этапах планирования; методы перспективных балансовых расчетов трудовых ресурсов в основном ориентировались на сложившийся уровень затрат труда с определенной их корректировкой в зависимости от намечаемого роста производительности труда; противоречия между потребностями общественного производства в трудовых ресурсах и потребностями трудовых ресурсов в рабочих местах.

Кроме того, условиями планирования трудовых ресурсов в СССР были плановая экономика, использование методологии баланса народного хозяйства, обеспечение полной занятости.

Таким образом, несмотря на достоинства планирования трудовых ресурсов в СССР, полное копирование созданной методологии в рыночной экономике невозможно в силу указанных недостатков и необходимых условий использования.

4. Возможности составления прогноза баланса трудовых ресурсов России

После распада Советского Союза официально плановый баланс трудовых ресурсов не составлялся. Текущие балансы трудовых ресурсов публиковались в отдельные годы.

Согласно поправкам в Федеральный закон «О занятости населения» прогноз баланса трудовых ресурсов России будет составляться для того, чтобы иметь возможность:

- определения степени соответствия между потребностью экономики в трудовых ресурсах и ожидаемым их наличием на данной территории;
- планирования эффективного использования трудовых ресурсов;
- повышения эффективности государственной политики содействия занятости населения.

Разрабатываемый прогноз должен формироваться как количественный (определяющий численность занятых в экономике) и как качественный (определяющий профессию/специальность занятых).

Исполнение вносимых поправок в ФЗ «О занятости населения» должно начинаться с разработки соответствующей методики формирования прогноза БТР.

На сегодняшний день существуют несколько методик, описывающих возможные варианты прогнозирования численности трудовых ресурсов на уровне агрегированных показателей [8, 9, 10]. В то же время не существует результатов прогнозных расчетов в детализации по субъектам РФ, видам экономической деятельности, укрупненным группам образовательных специальностей, профессиям рабочих/должностям служащих.

Анализ опыта прогнозирования за рубежом показал, что используемые при этом методы не позволяют учесть в должной мере качественные сдвиги в экономических процессах [11, 2]. Для преодоления этого недостатка в настоящее время наряду со сложными эконометрическими моделями стали использоваться методы экспертных оценок, нормативные методы и методы международных сопоставлений трудовых ресурсов.

В целом необходимо отметить, что в большинстве существующих моделей прогнозирования остаются проблемы составления достоверного прогноза, поскольку не везде учитываются закономерности развития процесса воспроизводства населения и трудовых ресурсов; не

обеспечивается качественное соответствие между наличием трудовых ресурсов и потребностями в них экономики страны; не учитывается явным образом влияние внешних и внутренних факторов (развитие производства, формирование инновационной экономики, межотраслевой оборот трудовых ресурсов).

Методология макроэкономического прогнозирования потребности экономики в трудовых ресурсах лишена указанных выше недостатков. Это методология центра бюджетного мониторинга Петрозаводского государственного университета. Ее разработка осуществлялась более 10 лет путем создания концепции, алгоритмов, математических моделей, программного комплекса с базами данных и компьютерными программами, осуществлением соответствующих расчетов и проведением верификации [12, 13, 14].

Концепция разработанной методологии базируется на необходимости учета в рамках функционирующей национальной экономики взаимодействия как ее непосредственных элементов, отражающих как экономическую деятельность, так и функционирование рынка труда, системы образования, бюджетной системы и миграции (рис. 2). Концепция исходит из того, что развитие экономики и обеспечение ее трудовыми ресурсами осуществляется с учетом основных положений институциональной теории при установлении соответствующих «правил игры», «норм», «побудительных мотивов», чтобы в итоге «выиграть игру» (то есть достичь цели) путем уменьшения информационной неопределенности и минимизации расходов всех участников.

Из рис. 2 следует, что показатели социально-экономического развития (количественные и качественные), установленные в стратегических документах России [15, 16, 17], выступают факторами формирования совокупного спроса на рабочую силу. Характеристиками совокупного спроса в данной ситуации будут выступать количество, качество, структурное соответствие рабочей силы потребностям экономики.

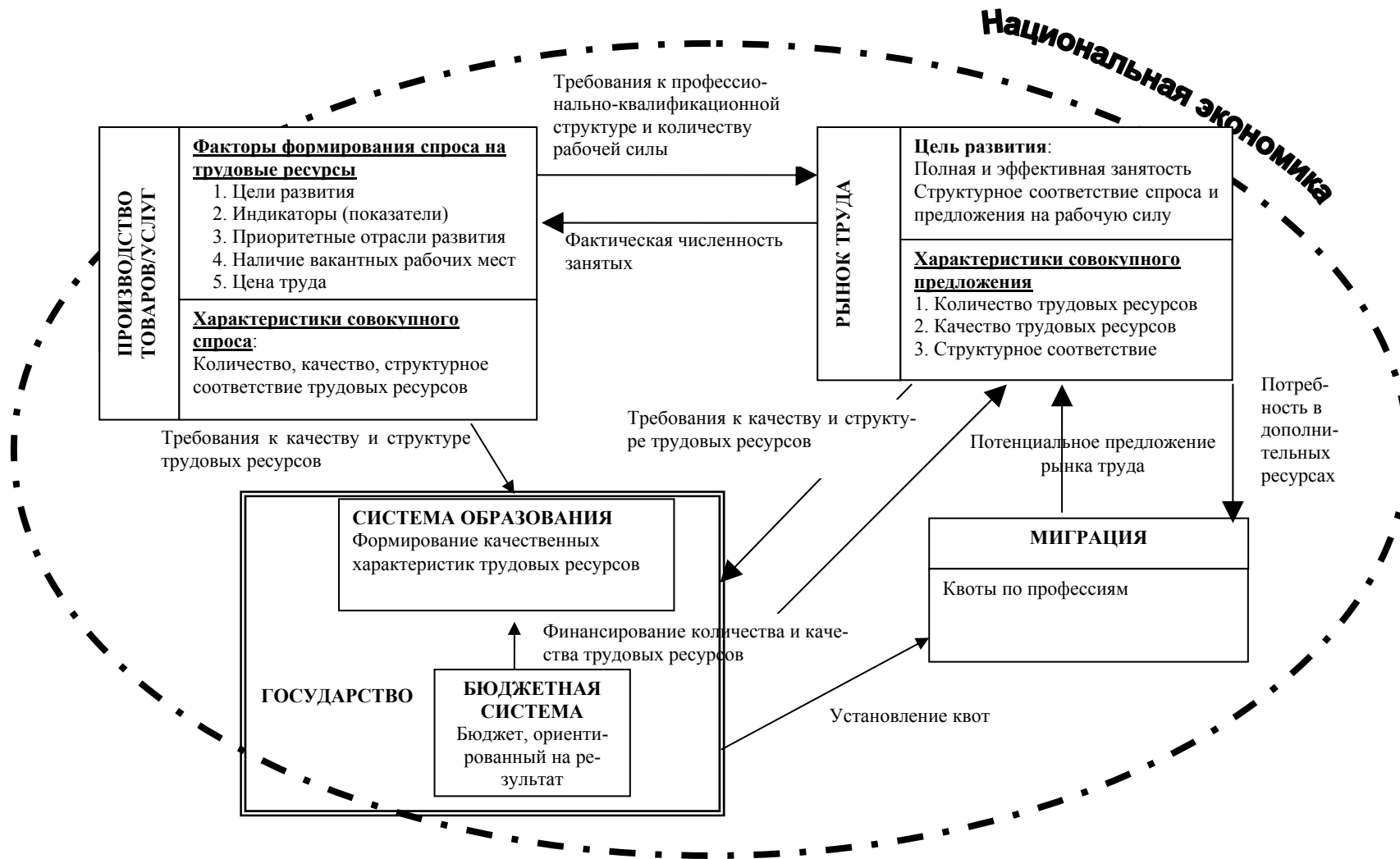


Рис. 2. Функциональная схема взаимодействия элементов внутренней и внешней среды системы рынок труда в рамках национальной экономики

В итоге можем констатировать, что со стороны государства формируются требования к качеству и профессионально-квалификационной структуре рабочей силы, которые должна реализовывать система образования. Рынок труда выступает как источник совокупного спроса и предложения рабочей силы. В связи с этим цель развития рынка труда мы можем сформулировать более узко: достижение количественного и структурного соответствия спроса и предложения на рабочую силу. Характеристиками совокупного предложения в данном случае будут выступать: количество трудовых ресурсов, их профессионально-квалификационный уровень, структурное соответствие.

Именно такой учет взаимодействия указанных элементов экономики необходим для того, чтобы была возможность осуществлять государственное воздействие на формирование предложения на рынке труда путем заблаговременной подготовки трудовых ресурсов необходимого профессионально-квалификационного состава. Таким образом, предполагая воздействие не только на количественные характеристики, но и на качественные, рынок труда должен оказывать «давление» на систему образования с целью определения требований к уровню и структуре профессиональной подготовки выпускников (а требования рынка труда оказываются сформированными под государственным воздействием с позиций необходимости формирования инновационной экономики).

Предполагаемая «гибкость» системы образования непосредственно отвечает требованиям «гибкого» рынка труда. Модернизация производства требует подготовки легко приспособляющихся работников, готовых изменить профессию и степень ответственности несколько раз за трудовую жизнь и способных обучиться новой профессии на имеющейся основе. Отсюда и необходимость в создании системы подготовки и обучения, которая обеспечивала бы широкое и высококачественное образование.

Таким образом, в концептуальной модели учитывается формирование новых профессионально-квалификационных требований к кадрам, соответствующих возрастающему технологическому уровню экономики в посткризисный период.

Проблема соответствия подготавливаемых системой образования специалистов современным требованиям экономики решается через федеральные образовательные стандарты (ФГОС) нового поколения [18]. В ходе реформы образования сгенерирован новый подход, когда

квалификация выпускника определяется не как признание пройденного курса обучения, а как признание результата – полученной совокупности знаний и умений соответствовать стандартным квалификационным требованиям, предъявляемым к рабочему месту (деловая или профессиональная компетенция работника).

Вновь вводимые образовательные стандарты соответствуют требованиям со стороны профессиональных сообществ, поскольку разрабатывались с их участием и, как минимум, не уступают современному международному уровню. На рис. 3 показаны взаимосвязи ФГОС и профессионально-квалификационных требований.

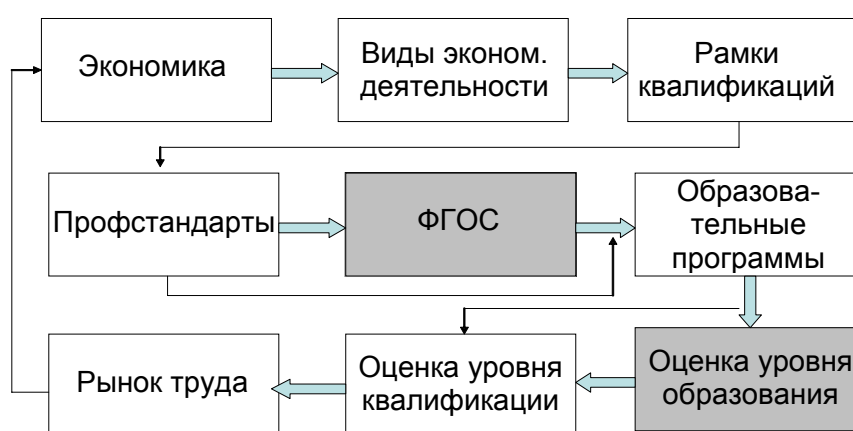


Рис. 3. Взаимосвязь профессиональных стандартов и федеральных государственных образовательных стандартов [19]

ФГОСы нового поколения определяют не перечень учебных предметов и число часов, а достижение уровня самостоятельного оперирования знаниями. Главный упор в подготовке специалистов перенесен с академической составляющей (знаний) на формирование компетенций и личных качеств, необходимых выпускникам на производстве (ответственность, умение принимать решения, коммуникативность).

Таким образом, для подготовки кадров требуемой квалификации система образования будет использовать ФГОСы. Они отражают возросшие требования к компетенциям работников, а значит, позволяют осуществлять подготовку кадров в соответствии с технологическим уровнем развития экономики в посткризисный период.

В рамках создания концептуальной модели были описаны все составляющие потоков рынка труда (входящих и выходящих), позволяющих в дальнейшем учесть все необходимое взаимодействие для составления прогнозного баланса трудовых ресурсов России (рис. 4).

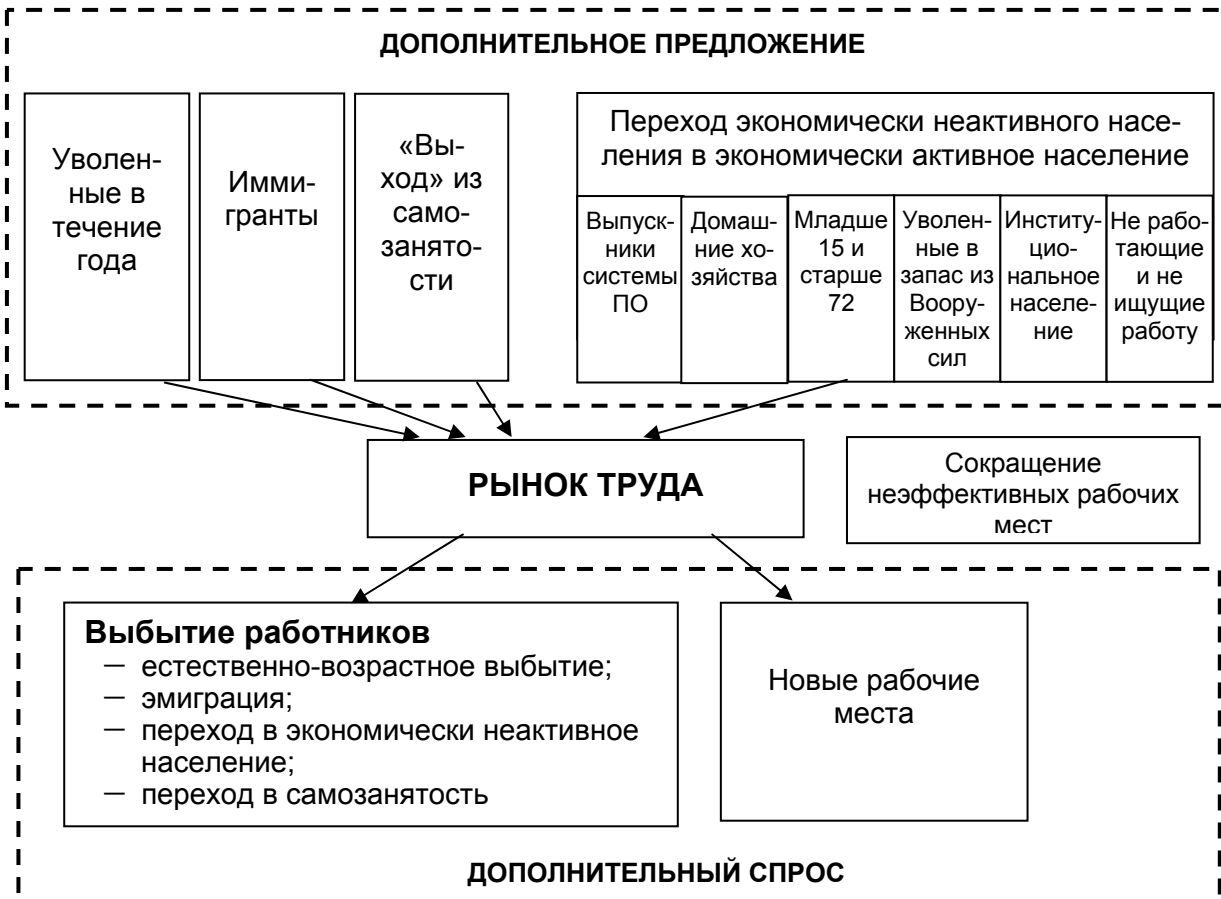


Рис. 4. Факторы формирования дополнительного спроса и дополнительного предложения на рынке труда

Математическое описание составляющих притока и оттока трудовых ресурсов на рынке труда представляет собой систему линейных уравнений, позволяющих рассчитывать прогнозную численность работников на рынке труда:

$$\left\{ \begin{array}{l} L(t_{i+1}) = L(t_i) + \Delta L(t_i) = L(t_i) + \Delta S(t_i) - L^-(t_i) \\ \Delta S(t_i) = L_{PE}^+(t_i) + L_U^+(t_i) + L_M^+(t_i) \\ L^-(t_i) = L_{SC}^-(t_i) + L_U^-(t_i) + L_M^-(t_i) \\ L(t_{i+1}) = I_L(t_i)L(t_i) \\ I_L(t_i) = I_W(t_{i+1}) = I_X(t_{i+1}) / I_F(t_{i+1}) \\ \Delta D(t_i) = L(t_{i+1}) - (L(t_i) - L^-(t_i)) = \Delta L(t_i) + L^-(t_i) \\ \Delta B(t_i) = \Delta D(t_i) - \Delta S(t_i) \end{array} \right.$$

где $\Delta D(t_i)$ – дополнительный спрос;

$L(t_{i+1})$ – численность работников в периоде;
 $L(t_i)$ – фактическая численность работников на рынке труда;
 $L^-(t_i)$ – поток выбытия трудовых ресурсов с рынка труда за период;
 $\Delta L(t_i)$ – изменение численности работников на рынке труда за период;
 $\Delta S(t_i)$ – дополнительное предложение на рынке труда;
 $L_{PE}^+(t_i)$ – выпускники системы профессионального образования;
 $L_U^+(t_i)$ – переподготовленные и переобученные безработные;
 $L_M^+(t_i)$ – приехавшие трудовые мигранты;
 $L_{SC}^-(t_i)$ – естественно-возрастное выбытие;
 $L_M^-(t_i)$ – эмигранты;
 $I_L(t_i)$ – индекс изменения численности работников;
 $I_W(t_{i+1})$ – индекс изменения совокупных затрат труда;
 $I_X(t_{i+1})$ – индекс изменения ВВП;
 $I_F(t_{i+1})$ – индекс изменения производительности труда;
 $\Delta B(t_i)$ – показатель баланса спроса и предложения на рынке труда.

На основе представленной системы уравнений возможно осуществление формирования прогнозного баланса трудовых ресурсов.

При этом ключевыми моментами разработки прогноза баланса трудовых ресурсов становятся следующие:

- наличие прогнозной динамики производства товаров и услуг и производительности труда по видам экономической деятельности в разрезе субъектов РФ (аналог формы 2п Минэкономразвития России) на среднесрочный период;

- демографический прогноз;

- фактические данные о состоянии трудовых ресурсов;

- расчет общей и дополнительной потребности в кадрах по видам экономической деятельности в профессионально-квалификационном разрезе;

- фактические данные о состоянии системы подготовки и переподготовки кадров с профессиональным образованием;

- определение прогнозной динамики подготовки/переподготовки кадров с профессиональным образованием в профессионально-квалификационном разрезе.

Преимуществом методологии ЦБМ ПетрГУ является то, что цикл формирования прогнозной потребности экономики в кадрах с профес-

сиональным образованием по видам экономической деятельности и укрупненным группам образовательных специальностей на федеральном и региональном уровнях уже неоднократно апробирован и реализуется на протяжении последних трех лет. Указанный цикл продолжительностью в один год состоит из следующих этапов:

1. Оформление поручения Минобрнауки России о необходимости формирования прогнозной потребности экономики по 28 видам экономической деятельности в кадрах с профессиональным образованием и 28 укрупненным группам специальностей на федеральном и региональном уровнях для последующего установления контрольных цифр приема на подготовку специалистов с профессиональным образованием – к 18 марта текущего года.

2. Формирование прогнозной потребности экономики по 28 видам экономической деятельности в кадрах с профессиональным образованием и 28 укрупненным группам специальностей для каждого субъекта Федерации и на федеральном уровне – к 15 августа текущего года.

3. Размещение сформированной прогнозной потребности экономики по 28 видам экономической деятельности в кадрах с профессиональным образованием и 28 укрупненным группам специальностей для каждого субъекта Российской Федерации на федеральном портале <http://www.labourmarket.ru>. – к 15 августа текущего года.

4. Осуществление процедуры согласования разработанных прогнозных потребностей экономики субъектов Федерации по 28 ВЭД и 28 УГС в кадрах с профессиональным образованием с органами исполнительной власти субъектов Федерации с использованием интерактивной системы согласования <http://www.labourmarket.ru> – к 1 октября текущего года.

Разработанные по этой схеме значения прогнозной потребности экономики в кадрах согласованы с Минэкономразвития России (письмо № 19300-АП/Д04 от 10 декабря 2007 г.), Минздравсоцразвития России (письмо № 9379-ВС от 19 декабря 2007 г.), Российским союзом промышленников и предпринимателей (письмо № 48/16-р от 25 декабря 2007 г.) и органами исполнительной власти субъектов Федерации.

Указанный цикл формирования общей и дополнительной прогнозной потребности экономики в кадрах с профессиональным образованием по видам экономической деятельности и укрупненным группам образовательных специальностей на федеральном и региональном

уровнях является первым этапом при разработке прогноза баланса трудовых ресурсов России.

Вторым этапом является формирование государственного задания системе профессионального образования по подготовке востребованных кадров на основе потребностей экономики. На сегодняшний день формирование контрольных цифр приема (КЦП) – государственного задания на подготовку специалистов по уровням профессионального образования (ВПО, СПО, НПО) осуществляется на основе согласованной прогнозной потребности с органами исполнительной власти субъектов РФ по схеме, приведенной на рис. 5.

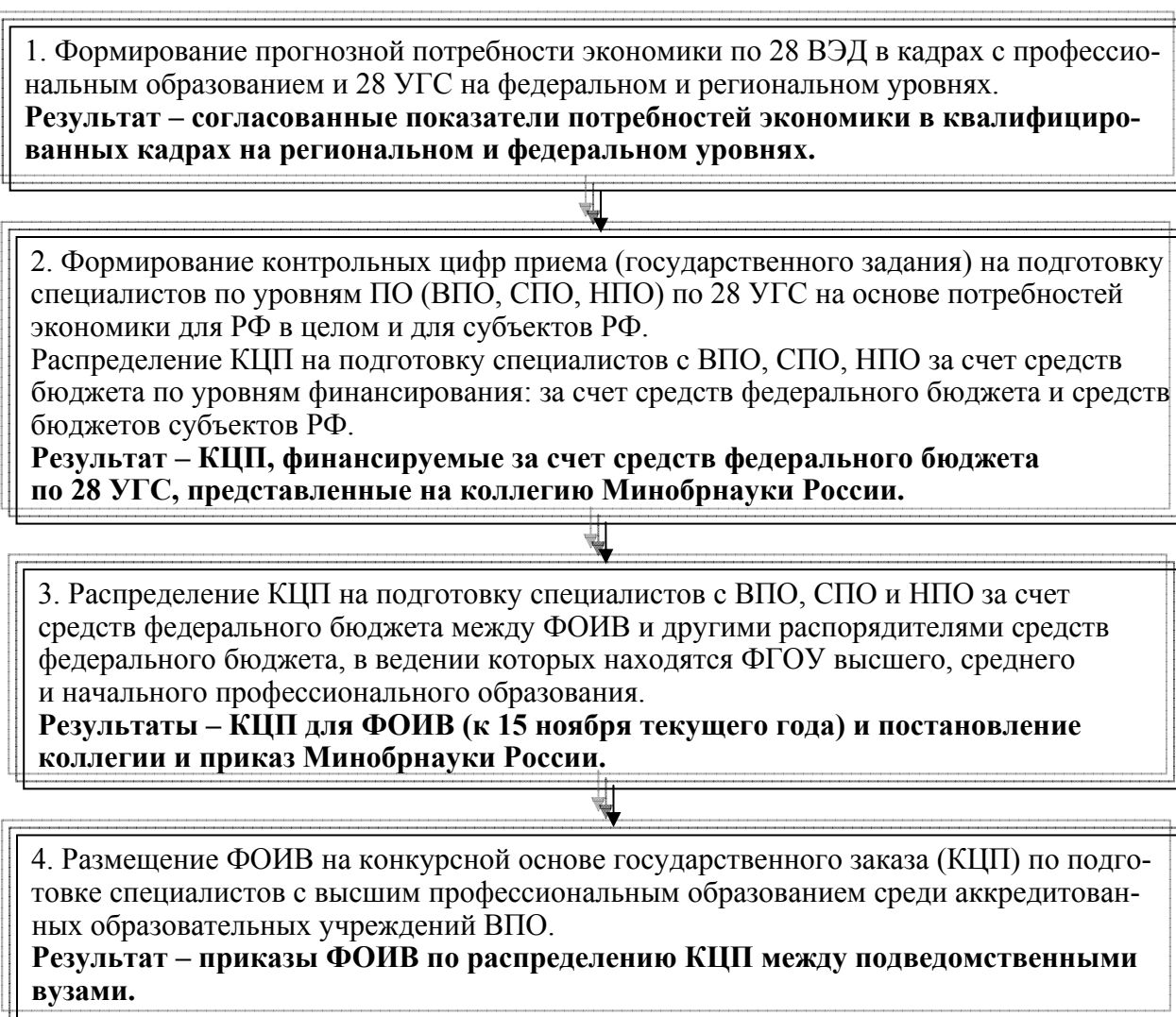


Рис. 5. Этапы формирования контрольных цифр приема (государственного задания) на подготовку специалистов по уровням профессионального образования

Минобрнауки России реализует указанные этапы при формировании контрольных цифр приема для всех уровней системы профессионального образования на 2008, 2009 и 2010 гг. (решения коллегии от 25 декабря 2007 г., 24 декабря 2008 г., 23 декабря 2009 г.) на основе потребностей экономики.

5. Заключение

Баланс трудовых ресурсов является средством оценки трудового потенциала и источником информации о его использовании, а также служит полезным инструментом для объединения всей имеющейся информации о рынке труда.

Формирование прогнозного баланса трудовых ресурсов на федеральном и региональном уровнях имеет важное значение для инновационной экономики России. Помимо использования сведений о будущем состоянии трудовых ресурсов для управления сферой занятости населения, БТР также необходим для планирования своевременной подготовки востребованных специалистов.

На сегодняшний день в качестве базовой методологии разработки прогнозного баланса трудовых ресурсов России возможно использовать методологию макроэкономического прогнозирования центра бюджетного мониторинга ПетрГУ. Методология ЦБМ сочетает в себе балансовый метод построения таблиц, расчет дополнительной потребности в кадрах аналогично балансу трудовых ресурсов СССР. Однако общий подход, ранее использовавшийся при построении баланса народного хозяйства, дополнен современной концепцией, позволяющей учитывать необходимые взаимосвязи в рыночной экономике и осуществлять прогнозирование на основе традиционных данных статистического учета в рамках системы национальных счетов.

Список литературы

1. Бюджетное послание Президента Российской Федерации о бюджетной политике в 2011–2013 гг. 29 июня 2010 г. – Режим доступа: <http://www.kremlin.ru/news/8192>
2. *Richardson Sue, Tan Yan*. Forecasting future demands: what we can and cannot know. Proceeding of National Institute of Labour Studies, Flinder Uneversity. 2005. Australian. P. 15.
3. *Мицц Л. Е.* Проблемы баланса труда и использования трудовых ресурсов в СССР. М., 1967.

4. *Коровкин А. Г.* Динамика занятости и рынка труда: вопросы макроэкономического анализа и прогнозирования. М.: МАКС Пресс, 2001. 319 с.
5. *Сонин М. Я.* Воспроизводство рабочей силы в СССР и баланс труда. М., 1959.
6. Методические указания к разработке государственных планов развития народного хозяйства СССР. М.: Изд-во «Экономика», 1974. 791 с.
7. Управление трудовыми ресурсами: Справочное пособие / Под общей ред. Л. А. Костина. М.: Экономика, 1987. 343 с.
8. *Коровкин А. Г., Королев И. Б.* Макроэкономический анализ взаимосвязи динамики отраслевых рынков труда и системы образования // Проблемы прогнозирования. 2005. № 4. С. 28–49.
9. *Липин А. Е.* Региональный рынок труда: мониторинг, модели «labor economics» и государственная политика / УЛГПУ. Ульяновск, 2002. 328 с.
10. *Кашенов А. В.* Рынок труда и миграция в 2008–2020 гг. // Научный эксперт. Научный электронный журнал. 2008. № 12. С. 26–35.
11. *Chase R., Bourque Ph., Conway R. Jr.* The 1987 Washington State Input-Output study. Seattle, WA: University of Washington, Graduate School of Business Administration. December, 1993.
12. *Путухин Е. А., Гуртов В. А.* Математическое моделирование динамических процессов в системе «экономика – рынок труда – профессиональное образование». СПб.: Изд-во СПбГУ, 2006. С. 115–131.
13. *Гуртов В. А., Путухин Е. А., Серова Л. М., Сигова С. В.* Прогнозирование динамики спроса на рынке труда на различных фазах развития кризисных процессов в российской экономике // Проблемы прогнозирования. 2010. № 2. С. 84–98.
14. *Сигова С. В.* Восполнение кадрового дефицита на рынке труда Российской Федерации. Петрозаводск: Изд-во ПетрГУ, 2009. 188 с.
15. Концепция долгосрочного социально-экономического развития Российской Федерации на период до 2020 г.: Распоряжение Правительства Российской Федерации от 17 ноября 2008 г. № 1662-р.
16. Сценарные условия и основные макроэкономические параметры прогноза социально-экономического развития Российской Федерации на 2010 г. и плановый период 2011 и 2012 гг. Официальный сайт Министерства экономического развития РФ. – Режим доступа: <http://www.economy.gov.ru>. Данные на 10.05.2010.

17. Долгосрочный прогноз научно-технологического развития Российской Федерации (до 2025 г.): Проект Минобрнауки России от 11 ноября 2008 г.

18. Проекты федеральных государственных образовательных стандартов высшего, среднего и начального профессионального образования. – Режим доступа: <http://mon.gov.ru/pro/fgos/>

19. Лейбович А. Н. Механизмы участия работодателей в разработке программ подготовки, переподготовки и повышения квалификации работников // Материалы совещания Минобрнауки России по вопросу «О механизмах участия работодателей в разработке образовательных программ подготовки, переподготовки и повышения квалификации работников различной направленности и продолжительности с учетом востребованности отдельных видов профессий». 20 января 2009 г., г. Москва / РСПП, Национальное агентство развития квалификаций.

ВЫПУСКНИК ДГТУ: ОЦЕНКУ ДАЕТ РАБОТОДАТЕЛЬ

Л. А. Сучкова

*ГОУ ВПО «Донской государственный технический университет»,
г. Ростов-на-Дону*

lsutchkova@donstu.ru

Главной задачей каждого высшего учебного заведения является подготовка конкурентоспособных, квалифицированных, востребованных специалистов, профессиональные качества и компетенции которых соответствовали бы запросам современного рынка труда. Вся учебная, научная и воспитательная работа со студентами в ДГТУ проводится с постоянной нацеленностью всех звеньев системы вуз – предприятие на конечную цель – трудоустройство выпускника по специальности с максимальным учетом и использованием его жизненных интересов.

ДГТУ традиционно поддерживает партнерские отношения с профильными производствами, развивает систему производственных практик и стажировок студентов, что позволяет еще до окончания вуза гарантировать трудоустройство наиболее перспективных из будущих дипломированных специалистов. В процессе переговоров с представителями предприятий-потребителей, а также в результате анкетирования выявляются приоритетные направления подготовки специалистов.

Для существования обратной связи с предприятиями и получения сведений об удовлетворенности потребителей качеством подготовки специалистов в ДГТУ сотрудниками центра содействия трудоустройству выпускников была разработана анкета для работодателей. На ежегодной ярмарке вакансий, проходившей в ДГТУ 20 апреля 2010 г., пробный вариант анкеты был предложен для заполнения представителям предприятий, принимавших участие в данном мероприятии.

В ярмарке вакансий принимали участие следующие предприятия: ООО «ХозяинЪ», ООО «Ростовский прессово-раскройный завод», ОАО «Завод "Рубин"», ФГУП ВНИИ «Градиент», ООО «Комбайновый завод "Ростсельмаш"», ООО «1С-ГЭНДАЛЬФ», ОАО «Таганрогский металлургический завод», Компания «Boston SoftDesing», ОАО «Ставропольский радиозавод "Сигнал"», ОАО «Таганрогский котлостроительный завод "Красный котельщик"», ОАО «Связной Юг», Корпорация "Глория Джинс", ООО «Фирма "Аква-Дон"», ООО «Элита-Дон», ООО «Энергопром-Новочеркасский электродный завод», ЗАО «Европлан», ОАО «Корммаш», ООО «ПК "НЭВЗ"», рекламное агентство «Мир ВТЛ», ООО «Кока-Кола», ОАО «Горизонт», ОАО «Роствертол», ОАО «Гранит», АНО ЭО «Биосфера», СК «Адмирал», ЗАО КБ «Сити-банк», ООО «Ореол», ООО «Градиент». В анкетировании приняли участие 26 предприятий.

Территориально предприятия оказались расположены следующим образом: в Ростове-на-Дону – 21 предприятие (80,8 %), в Ростовской области – 4 предприятия (15,4 %), в других областях – 1 предприятие (3,8 %).

В анкете использовались вопросы открытой и закрытой формы, т. е. в одном случае респондентам предлагались готовые варианты ответов, из которых они должны были сделать выбор, в другом – представители предприятий сами должны были сформулировать ответы. В основном это касалось специальностей выпускников, работающих на предприятии, студентов, проходивших практику на предприятии, и вопросов о потребности в специалистах. Анализ анкет показал, что зачастую представители работодателей не разделяют специальности и должности, в которых предприятие испытывает потребность. Поэтому в окончательном варианте анкеты мы добавили вопросы закрытой формы с выбором ответов, где предлагаем отметить вакантные должности в прилагаемом списке.

На вопрос о специальностях выпускников, в которых предприятие испытывает потребность, ответы разделились таким образом (рис. 1):

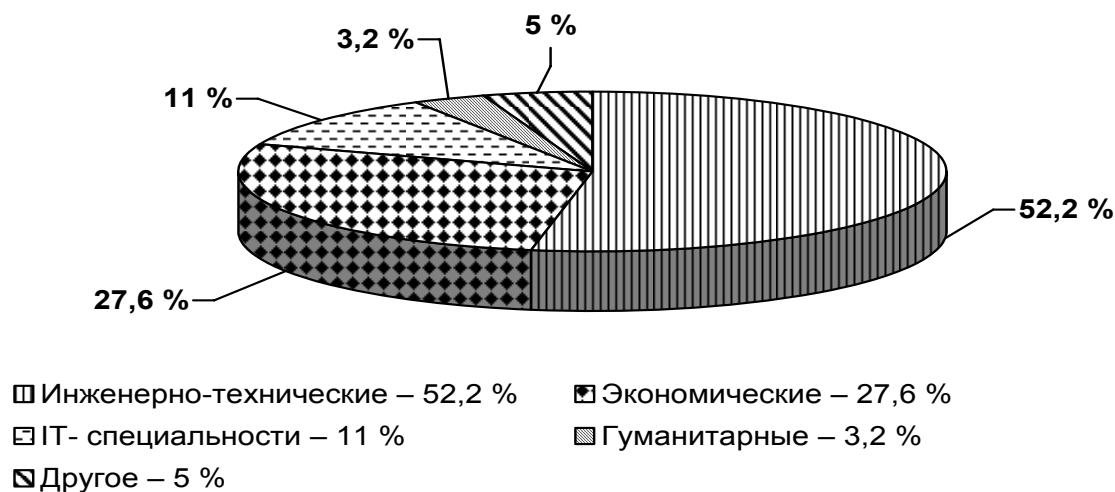


Рис. 1. Потребность в специалистах предприятий-работодателей

В укрупненную группу инженерно-технических специальностей были объединены следующие: технология машиностроения, автоматизация технологических процессов и производств, оборудование и технология сварочного производства, машины и технология обработки металлов давлением, мехатроника, машины и технология литейного производства, машины и технология высокоэффективных процессов обработки, металлообрабатывающие станки и комплексы, инструментальные системы машиностроительных производств, инженерная защита окружающей среды, машины и аппараты пищевых производств.

В группу экономических специальностей вошли: менеджмент организации, экономика и управление на предприятии, маркетинг, коммерция. IT-специальности: информационные системы и технологии, программное обеспечение вычислительной техники и автоматизированных систем. Гуманитарные специальности: реклама, связи с общественностью.

На вопрос о специальностях студентов ДГТУ, проходивших практику на предприятии, ответили 17 работодателей (рис. 2). На 9 предприятиях студенты практику не проходили.

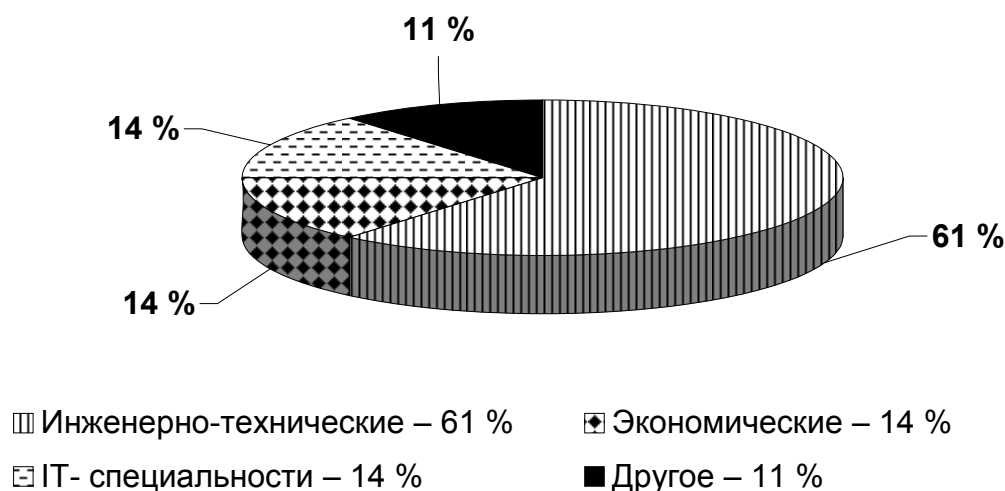


Рис. 2. Соотношение специальностей студентов, проходивших практику на предприятиях, принимавших участие в ярмарке вакансий

На вопрос об удовлетворенности работой практикантов (из 17 ответивших предприятий) все ответили положительно.

На вопрос о специальностях выпускников ДГТУ, работающих на предприятии, ответы разделились следующим образом (рис. 3).

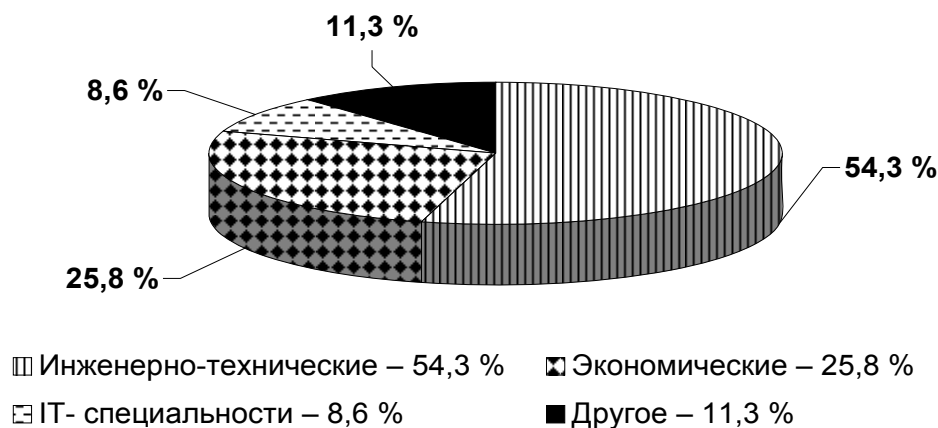


Рис. 3. Соотношение специальностей выпускников ДГТУ, работающих на предприятиях, принимавших участие в ярмарке вакансий

Из рис. 3 видно, что большая половина выпускников ДГТУ, работающих на данных предприятиях, имеют инженерно-технические специальности и почти четверть – экономические.

Удовлетворенность работой выпускников отметило 21 предприятие, что составило 81 % опрашиваемых предприятий, 5 предприятий не ответили на этот вопрос, что составило 19 %.

Предприятиям было предложено ответить, обладают ли студенты-практиканты и выпускники ДГТУ определенными качествами и компетенциями. Результаты оценок приведены в табл.

Таблица

Качества и компетенции	Да	Нет
Способность к организации работы	11	4
Применение базовых знаний в профессиональной деятельности	16	0
Умение составлять техническую документацию	14	3
Способность к самостоятельному приобретению знаний	16	2
Навыки работы с компьютером	19	0
Инициативность	17	2
Исполнительность	17	3
Коммуникабельность	17	1

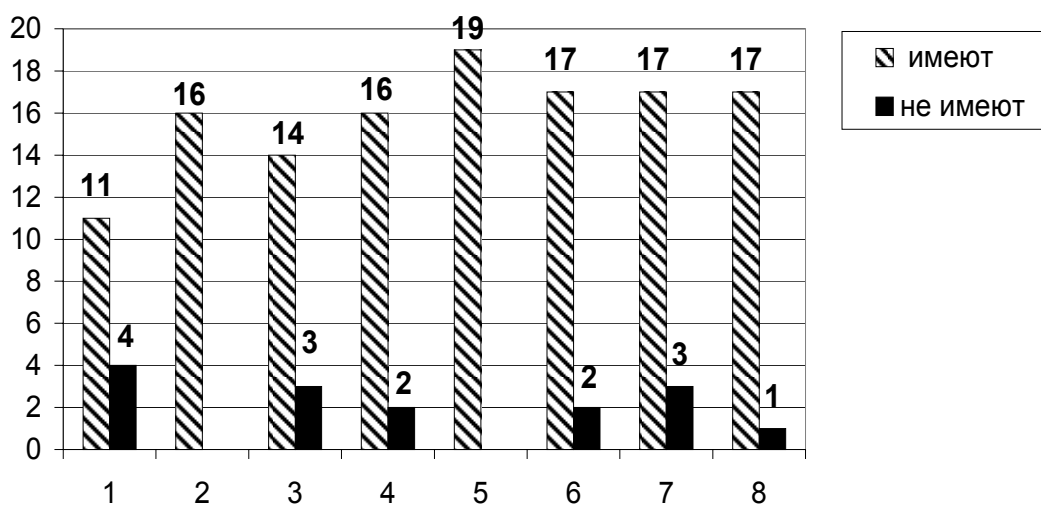
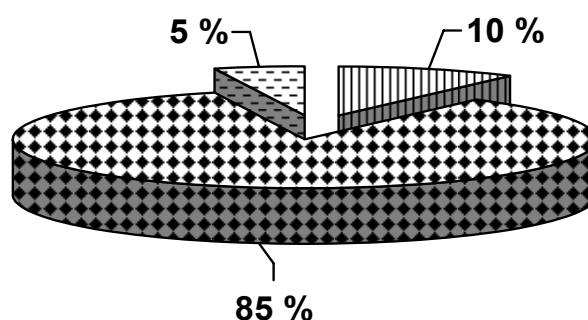


Рис. 4. Оценка работодателями профессиональных компетенций выпускников ДГТУ

Уровень профессиональной подготовки выпускников ДГТУ предприятия оценили так: отличный – 2 (10 %), хороший – 17 (85 %), удовлетворительный – 1 (5 %) (рис. 5).



▣ Отличный – 10 % ▣ Хороший – 85 % ▣ Удовлетворительный – 5 %

Рис. 5. Оценка работодателями уровня профессиональной подготовки выпускников ДГТУ

Анализ результатов анкетирования позволил сделать следующие выводы: большинство выпускников ДГТУ, работающих на предприятиях, принимавших участие в ярмарке вакансий, имеют инженерно-технические специальности и чуть больше 25 % – экономические. Практически в тех же пропорциях распределились специальности выпускников, в которых предприятия испытывают потребность. Из технических специальностей это конструкторы, технологи, литейщики, сварщики, давленцы, станочники, из гуманитарных специальностей – экономисты, менеджеры, маркетологи. Потребность в программистах составляет 11 %, т. е. 7 предприятий из 26 готовы были принять на работу специалистов этой категории.

Практически все предприятия высоко оценили уровень профессиональной подготовки выпускников ДГТУ, наиболее высоко были оценены такие качества и компетенции, как навыки работы с компьютером (100 % ответивших на вопрос), инициативность, исполнительность, коммуникабельность, способность к самостоятельному приобретению знаний, применению базовых знаний в профессиональной деятельности. Немного ниже была оценена способность к организации работы, что можно объяснить недостаточным практическим опытом молодых специалистов.

Подавляющее большинство респондентов готовы сотрудничать с ДГТУ в плане целенаправленной подготовки специалистов для своих предприятий.

ПРОФЕССИОНАЛЬНАЯ ПЕРЕПОДГОТОВКА ВЗРОСЛОГО НАСЕЛЕНИЯ – ВАЖНЕЙШИЙ ИНСТРУМЕНТ ПОВЫШЕНИЯ СБАЛАНСИРОВАННОСТИ РЫНКА ТРУДА

В. В. Сыроватский, Н. Г. Северова

Агентство по занятости населения Пермского края, г. Пермь

szn@permlink.ru

В «Концепции долгосрочного социально-экономического развития Российской Федерации» отмечено, что формирование эффективно функционирующего рынка труда является важнейшей составляющей инновационной экономики. Для появления, развития и внедрения инноваций в таком объеме и такого качества, чтобы экономика Пермского края действительно начала становиться инновационной, необходим гибкий рынок труда, позволяющий стимулировать создание большого числа рабочих мест, которое будет сопровождаться и более быстрым оборотом рабочих мест.

Развитие рынка труда нашего региона в долгосрочной перспективе будет формироваться под воздействием сокращения совокупного предложения на рынке труда из-за снижения численности населения в трудоспособном возрасте. Одновременно высокие темпы роста экономики будут устойчиво способствовать росту спроса на труд, и, следовательно, увеличению стоимости труда.

В этих условиях основными источниками компенсации сокращения предложения труда будут повышение трудовой и в первую очередь профессиональной мобильности населения, что предполагает организацию массового переобучения и повышения квалификации работающего населения и безработных граждан с учетом текущих и перспективных потребностей регионального рынка труда.

Важнейшим инструментом государственной политики в области создания условий для эффективного использования квалифицированного труда, развития эффективной, ориентированной на конечный результат инфраструктуры рынка труда является деятельность органов государственной службы занятости населения по опережающему обучению работников, находящихся под угрозой увольнения.

Данное направление реализуется в рамках «Программы дополнительных мер по снижению напряженности на рынке труда Пермского

края», принятой в составе антикризисных мероприятий Правительства края и действующей в регионе второй год.

В 2009 г. взаимодействие органов службы и работодателей по организации опережающего обучения выстраивалось непросто: в условиях жесточайшего кризиса, когда под угрозой оказалось само существование предприятий, немногие работодатели смогли вовремя сориентироваться и оценить перспективность данного направления работы с персоналом. Достаточно сказать, что плановые показатели по численности участников опережающего обучения оказались выполнены лишь на 50 %: обучение прошли 2903 работника, находящихся под угрозой увольнения, из них 96 % сохранили свои рабочие места на родном предприятии, остальные были трудоустроены в другой организации. Наибольшую активность проявили предприятия крупных промышленных центров края – Перми (828 чел.), Соликамска (310 чел.), Березников (206 чел.), Лысьвы (302 чел.), Чайковского (178 чел.), Чусового (173 чел.), Краснокамска (162 чел.).

В 2010 г. программой предусмотрено прохождение опережающего профессионального обучения не менее 5737 работников, находящихся под угрозой увольнения, из них 645 чел. – в монопрофильных поселениях с высоким уровнем регистрируемой безработицы.

В соответствии с действующим порядком к началу сентября на участие в опережающем обучении в межведомственную комиссию при агентстве по занятости населения Пермского края обратилось около 200 работодателей, на основании ее решений приступили к обучению 4715 человек. Основным контингентом – более 86 % направляемых на переобучение – являются работники, для которых решением работодателя установлен режим неполного рабочего времени, поэтому чаще всего обучение ведется без отрыва от производства непосредственно на предприятии.

В 80 % договоров предусмотрено обучение по рабочим профессиям, которое включает следующие виды обучения: профессиональная переподготовка (54 %); профессиональная подготовка (12 %); повышение квалификации (34 %).

Наиболее массовые профессии и специальности, по которым проводится опережающее обучение: мастер строительных отделочных работ; машинист (кранов, бульдозера, автогрейдера, экскаваторов и т. д.); электрогазосварщик; слесарь-ремонтник; специалист по управлению организацией в кризисных ситуациях.

В ходе реализации мероприятия выявлен целый ряд особенностей и проблем, оказывающих влияние на его эффективность.

Во-первых, это неравномерное распределение предприятий-участников по видам экономической деятельности. В массовом порядке в опережающем обучении участвуют предприятия строительной отрасли, в которых повышение квалификации большинства работников потребовало создания саморегулируемых организаций (СРО). Высокую активность в переподготовке персонала проявляют предприятия металлургии, оборонного комплекса, сельского хозяйства, пищевой промышленности.

Вот только несколько примеров. В начале года ОАО «КЭЛМИ» (г. Краснокамск) направило на опережающее обучение 34 чел. из числа вспомогательного персонала для освоения основных профессий. Результат понравился, и в сентябре предприятие заключило с Краснокамским ЦЗН новый договор, в соответствии с которым в настоящее время обучение проходят 50 рабочих и специалистов во главе с генеральным директором.

ФКП «Пермский пороховой завод» организовало опережающее обучение 108 специалистов управленческого звена по программам управление организацией, менеджер по персоналу, менеджер по оценке и аттестации персонала.

Один из филиалов ОАО АК «Лысьвенский металлургический завод» – ООО «Спецсплав-М» направило на опережающее обучение 54 чел., а ООО «Сервис трубопроводного транспорта» – 144 чел. из числа рабочих основного производства.

А вот наши флагманы машиностроительного комплекса до настоящего времени продолжают занимать выжидательную позицию – практически ни одно из них не входит в число работодателей-участников опережающего обучения.

Во-вторых, чаще всего опережающее обучение проходит в виде повышения квалификации и освоения смежных профессий по краткосрочным программам, обучение же новым профессиям, связанным с внедрением прогрессивных технологий, практически не ведется.

Однако и здесь можно найти положительные примеры. В 2008–2009 гг. ОАО «Целлюлозно-бумажный комбинат "Кама"» (г. Краснокамск) переживал очень тяжелые времена: по экономическим причинам была прекращена работа целлюлозного производства, производство бумаги было переориентировано на использование покупной цел-

люлозы, в связи с чем прекращена деятельность трех структурных подразделений, непосредственно связанных с производством целлюлозы, а также сокращена численность работников еще девятнадцати подразделений. Под угрозой высвобождения оказались около тысячи работников предприятия. Вместе с тем на предприятии началась установка нового оборудования по выпуску легкомелированной бумаги, пользующейся высоким спросом и на внешнем, и на внутреннем рынке. Поэтому предприятие организовало опережающее обучение 95 работников, в рамках которого к учебному процессу были привлечены преподаватели ГОУ ВПО «Санкт-Петербургский университет растительных полимеров» и ГОУ ВПО «Архангельский технический университет».

В-третьих, на опережающее обучение, как правило, направляются только работники, остающиеся на предприятиях, а вот переподготовка высвобождаемых работников работодателями практически не ведется, что можно рассматривать как проявление корпоративного эгоизма частного бизнеса.

Кроме того, есть случаи, когда существенное влияние на активность работодателей в реализации мероприятия оказывает ухудшение экономической ситуации на предприятиях (банкротство, задолженность по заработной плате, уплате налогов и др.). Именно такая ситуация складывается сейчас на некоторых градообразующих предприятиях края – ОАО «Телиэм» (п. Теплая Гора Горнозаводского района), ООО «ЮГОКАМА» (п. Юго-Камский Пермского района), ОАО «Платошинская птицефабрика» (с. Платошино Пермского района) и др.

С другой стороны, семь работодателей, с которыми были заключены договоры, прислали в МВК письма с отказом от участия в опережающем обучении по причине улучшения финансово-экономической ситуации и отмены режима неполного рабочего времени.

Как и в прошлом году, самыми активными в организации опережающего обучения являются предприятия Перми (2089 чел.), Краснокамска (547 чел.), Чусового (396 чел.), Лысьвы (236 чел.) и Чайковского (208 чел.).

Ход реализации опережающего обучения в 2010 г. показывает – работодатели все оосознаннее относятся к предоставленной государством возможности повысить квалификацию своих сотрудников в соответствии с требованиями современной рыночной экономики, что создает фундамент для совершенствования производственной структуры,

роста производительности труда персонала и, в конечном итоге, повышения конкурентоспособности предприятия.

По предварительной информации, опережающее обучение останется в пакете мер по снижению напряженности на рынке труда, планируемых Правительством Российской Федерации на 2011 г.

Более того, Правительством Российской Федерации уже одобрены предложения Минздравсоцразвития России по совершенствованию направлений реализации региональных программ, предусматривающих дополнительные мероприятия по снижению напряженности на рынке труда субъектов Российской Федерации, В частности, в 2011 г. предусматривается расширить перечень реализуемых дополнительных мероприятий в части организации профессионального обучения женщин, находящихся в отпуске по уходу за ребенком в возрасте до 3 лет, а также организации опережающего профессионального обучения женщин, работающих во вредных и тяжелых условиях труда, с перспективой их вывода с вредного производства.

По результатам реализации этих новых направлений опережающего обучения по итогам I полугодия 2011 г. будет рассмотрен вопрос о целесообразности их продолжения в 2012 г. и последующие годы за счет средств субвенций бюджетам Российской Федерации на осуществление переданных полномочий в области содействия занятости населения.

Методология реализации этих направлений опережающего обучения только разрабатывается, однако уже сейчас понятно, что она потребует от потенциальных участников выхода на совершенно новый уровень взаимодействия, и в первую очередь информационного.

К примеру, для организации профессионального обучения женщин, находящихся в отпуске по уходу за ребенком в возрасте до 3 лет, потребуется наличие информации по следующим вопросам:

- численность женщин, находящихся в отпуске по уходу за ребенком в возрасте до 3 лет;
- численность женщин, предполагающих вернуться к трудовой деятельности;
- общая потребность в профессиональном обучении таких женщин с учетом их пожелания повысить свою квалификацию по имеющейся профессии (специальности) или переквалифицироваться на другой вид экономической деятельности, востребованный на рынке труда субъекта Российской Федерации. В настоящее время Минздравсоцраз-

вития России считает целесообразным предусмотреть для женщин, планирующих сменить место работы после завершения профессионального обучения, необходимость представления в органы службы занятости гарантийных писем от работодателей по их трудоустройству;

- перечень профессий (специальностей), по которым предполагается обучение данной категории женщин;
- анализ возможности профессиональных учебных заведений по проведению профессионального обучения, перечень учебных заведений, на базе которых будет организовано обучение;
- объемы финансовых средств федерального бюджета и бюджетов субъектов Российской Федерации на реализацию данных мероприятий;
- анализ соответствия требований работодателей, предъявляемых к профессиональному уровню женщин, возвращающихся из отпуска по уходу за ребенком в возрасте до 3 лет, и предпочтений женщин по профессиональной направленности и уровню подготовки;
- анализ потребности данной категории женщин и имеющиеся возможности по устройству детей в дошкольные образовательные учреждения.

В части организации опережающего профессионального обучения женщин, работающих во вредных и тяжелых условиях труда, с перспективой их вывода с вредного производства также потребуется огромная предварительная работа для получения информации по следующим вопросам:

- выявление предприятий, имеющих рабочие места с вредными и тяжелыми условиями труда и использующих на них труд женщин;
- численность женщин, работающих во вредных и тяжелых условиях труда, и их профессионально-квалификационная структура;
- средний уровень заработной платы данной категории женщин в сравнении со средним уровнем оплаты труда в данном населенном пункте;
- планы работодателей по реорганизации производства в части ликвидации или переоборудования рабочих мест с вредными и тяжелыми условиями труда (с указанием сроков и видов деятельности);
- планы работодателей по переводу женщин на новые рабочие места или их высвобождению (с указанием сроков и профессионально-квалификационного состава работниц);

- численность женщин, работающих во вредных и тяжелых условиях труда, желающих пройти опережающее профессиональное обучение с целью их перевода на новые рабочие места или трудоустройства на другие предприятия (с указанием возраста и стажа работы);
- доля женщин в общей численности женщин, занятых во вредных и тяжелых условиях труда, которые по итогам медицинских профосмотров получили предписание о невозможности работы во вредных и тяжелых условиях труда за последние 3 года;
- перечень профессий (специальностей), по которым предполагается обучение данной категории женщин;
- перечень профессиональных учебных заведений, на базе которых будет организовано обучение;
- объемы финансовых средств федерального бюджета и бюджетов субъектов Российской Федерации на реализацию данных мероприятий.

Уже сам перечень поставленных вопросов свидетельствует: полномасштабная организация опережающего обучения по этим направлениям невозможна без активного участия органов социальной защиты, здравоохранения, образования и, самое главное, работодателей, потому что завершающим этапом опережающего обучения должно являться трудоустройство. Хочется надеяться, что эта задача нам по плечу.

Вторым направлением государственной политики в области переподготовки взрослого населения уже традиционным для органов службы занятости является профессиональная подготовка, переподготовка и повышение квалификации безработных граждан.

Трудно найти более значимое направление содействия людям, не имеющим возможности трудоустроиться по полученной специальности и, как правило, глубоко переживающим свою невостребованность. Достаточно сказать, что за весь период существования региональной службы занятости населения эту государственную услугу получили 91 533 безработных Пермского края.

В 2010 г. в связи с ростом числа безработных граждан спрос на государственную услугу по профессиональной подготовке, переподготовке и повышению квалификации значительно вырос.

В I полугодии 2010 г. численность безработных граждан, состоящих на учете (с учетом численности на начало года), составила 96 844 чел., из них желание пройти профессиональное обучение, переподго-

товку и повышение квалификации изъявили 10 500 чел., или 11 %. В основном это люди, впервые ищущие работу и не имеющие профессии (специальности), а также стремящиеся возобновить трудовую деятельность после длительного (более года) перерыва. Невостребованность имеющейся специальности либо несоответствие требованиям современных технологий также побуждают безработных граждан, потерявших работу в результате кризиса, пройти переподготовку или повышение квалификации.

В соответствии с требованиями Федерального закона от 21 июля 2005 г. № 94-ФЗ «О размещении заказов на поставки товаров, выполнение работ, оказание услуг для государственных и муниципальных нужд» договоры на организацию профобучения, как правило, заключаются в результате проведения конкурсных мероприятий. Только в текущем году агентством и центрами занятости населения были проведены 1 открытый конкурс и 62 электронных аукциона, заключены 1012 государственных контрактов и договоров с 63 учебными заведениями на оказание услуг по организации и проведению обучения безработных граждан, в рамках которых на профессиональное обучение было направлено 7646 чел. Это один из самых высоких показателей за весь период работы краевой службы занятости населения (рис.).

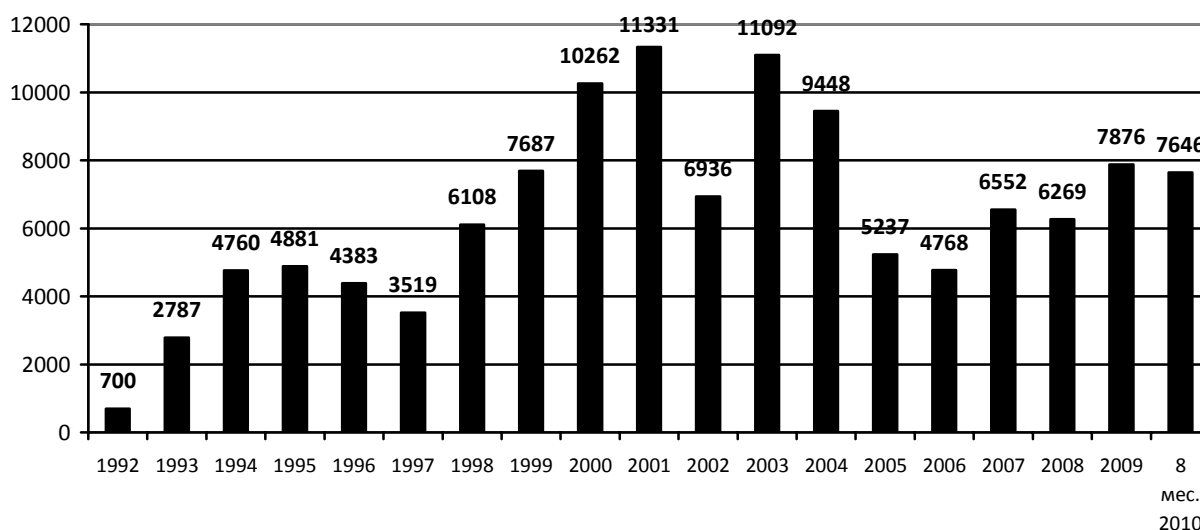


Рис. Численность безработных, направленных на профобучение службой занятости Пермского края в 1992–2010 гг. (чел.)

Обучение проводилось по профессиям и специальностям, пользующимся спросом на рынке труда, в основном под конкретные рабо-

чие места, а в территориях, где мало вакансий, – по профессиям, предполагающим самозанятость. Наиболее популярные профессии: бухгалтер, мастер строительных и отделочных работ, электрогазосварщик, фермер-овощевод, менеджер, парикмахер, повар, продавец-кассир. К сожалению, приходится направлять на переобучение и выпускников учебных заведений профессионального образования, которые зачастую не имеют знаний и навыков работы на ПК или не знают прикладных программ, поэтому большой популярностью пользуются программы по освоению специальных компьютерных программ (1С:Предприятие, 1С:Бухгалтерия, 1С:Торговля и склад).

Перечень предлагаемых безработным специальностей постоянно расширяется: оператор ЭВМ (пользователь программы AutoCAD), оператор ЭВМ (пользователь программы Компас-3D), регулировщик электронного оборудования автомобилей, радиомеханик по обслуживанию и ремонту радиотелевизионной аппаратуры, электромонтер охранно-пожарной сигнализации и систем видеонаблюдения, организация и технология строительного производства, дизайн интерьера, специалист по маркетингу.

Профессиональное обучение ведется с учетом ситуации на региональном рынке труда и потребности в подготовке специалистов под конкретные запросы экономики региона. В связи с этим проводится мониторинг состояния рынка труда. Специалисты по профобучению используют данные мониторинга для прогнозных оценок приоритетных профессий (специальностей) для профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации безработных граждан.

Средний период профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации безработных составляет 3,1 мес.

На обучение по профессиям и специальностям, дающим возможность заниматься предпринимательской деятельностью и самостоятельно обеспечивать себя доходом, в текущем году было направлено более тысячи человек.

Граждане выбрали обучение по таким специальностям, как организация малого и среднего бизнеса, организация коммерческой деятельности, менеджер в торговле, парикмахер, маникюрша, специалист по разработке проектно-сметной документации в строительстве, бухгалтер в ТСЖ, бухгалтер-аудитор и другие.

Многие планируют заняться предпринимательской деятельностью и начали разрабатывать бизнес-планы (организация салона красоты,

разведение кроликов, услуги по ведению бухгалтерского учета и аудиту, услуги по грузоперевозкам и др.).

Вот несколько примеров. Центр занятости населения Очерского района по заявке ОАО «Очерский машиностроительный завод» сформировал из числа безработных граждан группу в составе 14 чел. для обучения токарному делу. Среди желающих освоить новую профессию оказались даже выпускники средних специальных и высших технических учебных заведений. После проведения необходимых конкурсных процедур в конце июня все они приступили к обучению на базе Строгановского колледжа в г. Очере. В программе обучения значатся не только освоение станочного дела, но и материаловедение, основы рыночной экономики, чтение технической документации, допуски и посадки. По окончании двухмесячного теоретического курса обучающимся предстоит месячная стажировка непосредственно в заводских цехах. После сдачи экзаменов вся группа будет трудоустроена на предприятии, причем большинству токарей предстоит работа на современных станках с числовым программным управлением.

Это первый опыт сотрудничества градообразующего предприятия со службой занятости населения г. Очера за последние несколько лет. Очерский машзавод постепенно преодолевает кризис, получая новые заказы на свою продукцию. Уже осенью планируется сформировать еще одну группу специалистов по обработке металлов из числа безработных граждан, зарегистрированных в центре занятости.

По договору о сотрудничестве на безвозмездной основе с ФГОУ ДПО «Пермский институт переподготовки и повышения квалификации кадров АПК» 13 безработных г. Перми прошли 72-часовой курс обучения по организации и технологии пчеловодства, научно обоснованной системе птицеводства, научно обоснованной системе животноводства, кролиководства. Трое из числа обучавшихся получили субсидии на организацию предпринимательской деятельности.

Как правило, безработные граждане благодарят преподавателей учебных заведений за полученные знания и навыки, а также выражают пожелания о внесении дополнений в учебные программы, об увеличении количества часов практики. Так, группа, обучающаяся по курсу оператор ЭВМ – пользователь программы «Компьютерная графика» (ПЛ № 1, г. Пермь), с блеском защитила выпускные работы. По мнению выпускников, им удалось, казалось бы, невозможное – за 3 мес.

освоить 5 графических редакторов так, что в дальнейшем они смогут работать и самостоятельно повышать уровень базовых знаний.

Безусловно, при организации профобучения безработных граждан также имеются проблемы. В частности, на проведение конкурсных мероприятий уходит много времени (на открытый конкурс – до 2 мес.), в результате откладывается начало обучения, теряются государственные средства на выплату пособия по безработице и работодатель позже получает необходимого ему работника (при этом теряет прибыль, уменьшаются налоги, поступающие в бюджет). Кроме того, конкурс иногда выигрывает недобросовестный поставщик услуг, который срывает процесс обучения или оказывает, как показывают проверки специалистов ГУ ЦЗН, их некачественно, в результате чего возможности трудоустройства прошедших профобучение граждан ухудшаются.

Кроме того, из-за проводимых в крае мероприятий по реорганизации учреждений начального и среднего профессионального образования многие учебные заведения работают без лицензии до полугода. В результате в тех территориях, где расположены эти учреждения, отсутствует возможность обучения безработных граждан по месту жительства, в то время как большая доля безработных граждан не желают получить услугу по профобучению с переездом в другую местность.

Мы хорошо понимаем, что реальные потребности взрослого населения края в повышении квалификации и профессиональной переподготовке с учетом постоянно возрастающих требований современного рынка труда неизмеримо выше фактических объемов реализации данного направления государственной политики, направленной на повышение сбалансированности рынка труда. И количественный, и качественный рывок возможен только на основе партнерства всех здоровых сил нашего общества, заинтересованных в реальной модернизации российской экономики.

ПРОФЕССИОНАЛЬНАЯ ПОДГОТОВКА, ПЕРЕПОДГОТОВКА, ПОВЫШЕНИЕ КВАЛИФИКАЦИИ БЕЗРАБОТНЫХ ГРАЖДАН В ФГОУ СПО «АЛАТЫРСКИЙ СЕЛЬСКОХОЗЯЙСТВЕННЫЙ ТЕХНИКУМ»

Л. Н. Тикшаева, М. В. Юдина

*ФГОУ СПО «Алатырский сельскохозяйственный техникум», г. Алатырь
asht_bibl.ru@bk.ru*

Профессиональная подготовка и переподготовка кадров в новых социально-экономических условиях становятся одними из наиболее эффективных путей обеспечения занятости населения и приобретают приоритетное значение в системе мер по повышению качества рабочей силы и регулированию профессиональной структуры спроса и предложения рабочей силы.

Важной задачей становится 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 среднего профессионального образования.

По результатам мониторинга в нашем регионе формируется портфель заказов на подготовку и переподготовку кадров с различным уровнем профессионального образования. Заказ формируется совместными усилиями техникума и службы занятости.

Основными направлениями формирования портфеля заказа стали: изучение перспектив социально-экономического развития, регулярное проведение мониторинга рынка труда, обоснование путей обеспечения кадрами в нужном объеме, структуре и уровне квалификации.

Исследование потребностей и мотивационных устремлений молодежи в профессиональном образовании производится на основе анализа и обобщения периодических опросов различных групп молодежи. При этом особое внимание необходимо уделять изучению структуры образовательных потребностей молодежи, ее ориентации на виды и уровни профессионального образования, сферы будущей трудовой деятельности.

Обеспечение сбалансированности спроса и предложения рабочей силы является важнейшей задачей государственной политики занято-

сти, и один из основных механизмов решения этой проблемы – взаимодействие системы профессионального образования с рынком труда.

Важной особенностью активной политики занятости является акцент на профобучение как средство развития человеческих ресурсов на протяжении всего периода трудовой деятельности.

Рынок образовательных услуг связан с рынком труда опосредованно через образовательные потребности, выступающие одновременно важнейшим фактором потенциального спроса на рынке образования и потенциального предложения на рынке труда.

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

Учебные заведения, оказывая образовательные услуги, должны учитывать также требования работодателей, положения в сфере занятости и на региональных рынках труда.

Исходя из вышеперечисленного, можно сделать вывод, что совершенствование механизма взаимодействия профессионального образования и рынка труда является весьма актуальной проблемой. ФГОУ СПО «Алатырский сельскохозяйственный техникум» сотрудничает со службой занятости с 1997 г., оказывая широкий спектр образовательных услуг.

Для успешного решения столь сложной проблемы на основе изучения и анализа прогнозов потребностей территорий в трудовых ресурсах, работы службы занятости, учебного заведения необходимо ее исследовать.

Профессиональное обучение безработных граждан одно из самых приоритетных направлений деятельности ГУ Центра занятости населения города Алатыря Госслужбы занятости Чувашии.

Профессиональная подготовка, повышение квалификации и переподготовка безработных граждан являются важнейшими факторами активной политики занятости населения и направлены на развитие трудовых ресурсов, обеспечение продуктивной, свободно избранной занятости граждан, усиление их социальной защищенности посредством повышения роста профессионального мастерства, профессиональной мобильности и конкурентоспособности на рынке труда.

Профессиональное обучение проводится по профессиям, пользующимся спросом на рынке труда, и повышает возможности граждан

в поиске оплачиваемой работы. Профессиональная переподготовка, повышение квалификации регламентируются в соответствии с положением об организации профессиональной подготовки, повышения квалификации и переподготовки безработных граждан от 23.05.2007 г. № 88 и законом о занятости РФ от 21.06.1991 г.

Обучение проводится на базе ФГОУ СПО «Алатырский сельскохозяйственный техникум» по рабочим профессиям: пользователь ПЭВМ, продавец-кассир, 1С:Бухгалтерия.

ГУ Центр занятости населения города Алатыря Госслужбы занятости Чувашии систематически обновляет банки данных по профессиям, по которым осуществляется профессиональное обучение. Направляя на обучение, мы стремимся учитывать требования работодателей и максимально удовлетворять их.

Тем гражданам, которым после официального присвоения статуса безработного не удастся подобрать подходящую вакансию, предлагается бесплатно пройти профподготовку, переподготовку или повысить квалификацию. Те, кто следует вышеуказанным рекомендациям, успешно справляются с проблемами безработицы. Наиболее востребованы курсы по профессиям: продавец-кассир, оператор ПЭВМ.

Особенно активны в отношении переобучения граждане в возрасте 16–29 лет. Для более старших возрастных групп характерно то, что они не хотят переучиваться. Такая же картина с безработными гражданами в районе. Среди молодежи 16–29 лет самая распространенная профессия оператор ПЭВМ.

Для того чтобы сохранялась востребованность на рынке труда, необходимо постоянно продолжать обучение и расширять свои профессиональные знания и навыки, поскольку в конкретной борьбе за рабочие места выигрывают преимущественно высококвалифицированные работники. Особенно важно быть конкурентоспособным на этапе вхождения в самостоятельную трудовую жизнь. Поэтому основным направлением регулирования рынка труда молодежи является обучение. Среди молодежи, имеющей бухгалтерское образование, пользуются большой популярностью курсы повышения квалификации бухгалтеров 1С:Бухгалтерия.

Мы стремимся обучать безработных граждан тем профессиям, которые пользуются наибольшим спросом на рынке труда в соответствии с желанием и профессиональными способностями.

Наше образовательное учреждение работает над проблемами модернизации обучения и воспитания. Педагогический коллектив ясно осознает, что обеспечение современного качества образования на рынке образовательных услуг возможно только на основе развития лучших образцов отечественной педагогики, внедрения современных образовательных технологий.

В настоящее время учебные заведения среднего профессионального образования помимо основных образовательных услуг оказывают и дополнительные. Алатырский сельскохозяйственный техникум не исключение. Мы ведем подготовку, переподготовку и повышение квалификации кадров для организаций и предприятий города и района. Все это позволяет техникуму оказывать такие дополнительные образовательные услуги, как:

- получение дополнительной рабочей профессии;
- углубленное изучение дисциплин через спецкурсы;
- повышение профессиональной квалификации;
- выполнение заказов службы занятости.

По инициативе техникума проводятся круглые столы, научно-практические конференции, семинары с участием ведущих работодателей г. Алатыря и Алатырского района, учебных заведений начального образования, что способствует повышению качества образовательных услуг техникума. Ведь не секрет, что требования государственных образовательных стандартов зачастую не совпадают с требованиями работодателей и рынка. В основе проведения круглых столов лежат предварительное проведение устных и письменных опросов всех заинтересованных сторон, их анализ, разработка предложений.

Результатом проделанной нами работы является расширение, совершенствование дополнительных услуг с учетом требований рынка, корректировка квалификационных характеристик специалиста, учебных планов по формированию регионального компонента, введение новых спецкурсов.

Расширение образовательных услуг позволяет техникуму:

- углублять знания преподавателей и студентов;
- развивать творческий потенциал педагогов, самореализоваться;
- быстро адаптироваться к изменяющимся условиям, потребностям рынка;
- привлекать к сотрудничеству больше работодателей и социальных партнеров;

- повышать уровень знаний обучающихся, качество их подготовки;
- апробировать новые технологии, формы, методы обучения;
- разрабатывать информационное обеспечение инновационной деятельности;
- формировать новое содержание образования с учетом использования национально-регионального компонента;
- укреплять материально-техническую базу учебного заведения и его финансовое состояние.

Современный рынок диктует новые условия, поэтому чем полнее, стабильнее, разнообразнее и качественнее предлагаемые услуги, тем больше шансов повысить конкурентоспособность учебного заведения на рынке образовательных услуг.

Повышение качества образовательных услуг – это единственный путь учебного заведения к выживанию на рынке образовательных услуг.

Одним из условий обеспечения качества образования является создание в техникуме системы менеджмента качества образования, которая будет способствовать формированию новой культуры управления качеством образования всех участников процесса.

ПРОГРАММНО-ЦЕЛЕВОЙ ПОДХОД К СНИЖЕНИЮ НАПРЯЖЕННОСТИ НА РЫНКЕ ТРУДА РЕСПУБЛИКИ АДЫГЕЯ В УСЛОВИЯХ ПРЕОДОЛЕНИЯ ЭКОНОМИЧЕСКОГО КРИЗИСА

Ф. П. Федорко¹, Л. И. Задорожная²

¹*Управление государственной службы занятости населения
Республики Адыгея, г. Майкоп*

²*ГОУ ВПО «Майкопский государственный технологический университет»,
г. Майкоп*

ugsznra@mail.ru, l444777l@narod.ru

Мировой экономический кризис оказал негативное влияние на экономику и сферу занятости Республики Адыгея, обозначив в качестве наиболее острой проблемы обеспечение занятости граждан, потерявших работу и находящихся под риском увольнения. В сложившейся

ситуации приоритетные направления региональной политики занятости ориентированы, в первую очередь, на стабилизацию ситуации на рынке труда и социальную поддержку граждан.

Результаты проводимого еженедельного мониторинга увольнений работников в связи с ликвидацией организации либо сокращением численности или штата работников организаций, а также введением режима неполного рабочего времени свидетельствовали о нарастании напряженности на рынке труда. За содействием в трудоустройстве, получением консультационных и других видов услуг в органы службы занятости населения в 2009 г. обратилось около 63 тыс. чел., что на 21 % было больше, чем в 2008 г.; поставлено на учет в поисках подходящей работы почти 27 тыс. чел., что на 28 % больше, чем в предыдущем году.

Произошли значительные изменения в половозрастной структуре ищущих работу и безработных граждан. Доля мужчин, поставленных на учет в органы службы занятости населения, выросла с 41,5 % в 2008 г. до 47,4 % в 2010 г.; доля мужчин, признанных безработными, также увеличилась и достигла 45,4 % по сравнению с 35,8 % в 2008 г.

С 1 января 2009 г. в республике наблюдался стабильный рост уровня регистрируемой безработицы, достигший к маю 2009 г. 4,8 %. Коэффициент напряженности в среднем по республике на 1 января 2010 г. составил 5,0. В табл. 1 приведены динамика роста численности зарегистрированных безработных и уровень официальной безработицы в республике.

Таблица 1

Динамика роста численности зарегистрированных безработных и уровня официальной безработицы в Республике Адыгея за период ноябрь 2008 г. – январь 2010 г.

Дата	01.10.2008 г.	01.01.2009 г.	01.04.2009 г.	01.07.2009 г.	01.10.2009 г.	01.01.2010 г.
Численность безработных, чел.	5385	6492	8997	8849	6691	5267
Изменение численности безработных, %		+20 %	+38,6 %	-1,6 %	-24,4 %	-21,3 %
Уровень безработицы, %	2,6	3,1	4,4	4,3	3,3	2,5

В республиканском банке вакансий по состоянию на 1 декабря 2009 г. их насчитывалось в 2,6 раза меньше, чем на 1 декабря 2008 г.

Разработка целевых региональных программ стала ответной реакцией на оценку состояния занятости и безработицы в регионе. Региональное целевое программирование стало реальным и действенным инструментом прямого государственного воздействия на рыночную экономику республики, обеспечивая сочетание принципов саморегулирования и целенаправленности в ее развитии, обеспечивая интеграцию государственных, коллективных и индивидуальных интересов и отношений, средство мобилизации ресурсов на решение конкретной проблемы.

Для проведения социально-экономической политики с учетом интересов работников и работодателей, развития социального партнерства и решения наиболее значимой сегодня проблемы – поддержки занятости населения, а также для смягчения напряженности на рынке труда в Адыгее осуществляется ряд республиканских целевых программ, а именно:

- республиканская программа развития субъектов малого и среднего предпринимательства на 2009–2011 гг.;
- республиканская целевая программа «Социальная поддержка инвалидов в Республике Адыгея на 2008–2010 гг.»;
- республиканская целевая программа «Улучшение демографической ситуации в Республике Адыгея на 2009–2012 гг.»;
- республиканская целевая программа «Содействие занятости населения Республики Адыгея на 2008–2010 гг.».

Программно-целевой подход к управлению воспроизводственным процессом в сфере занятости республики в условиях кризиса представляет собой комплекс организационно-экономических мер с обозначенными временными горизонтами, конкретными механизмами и индикаторами мероприятий, ориентированными на реализацию целей и задач программы и обеспечение устойчивого развития регионального рынка труда, ресурсным обеспечением и источниками финансирования.

Для оздоровления ситуации на рынке труда Республики Адыгея, сложившейся в результате негативного влияния мирового финансового кризиса на экономику республики, были разработаны и утверждены республиканские целевые программы «Снижение напряженности на рынке труда Республики Адыгея на 2009 г.» и «Снижение напряжен-

ности на рынке труда Республики Адыгея на 2010 г.». Реализация мер, заложенных в республиканские целевые программы, продемонстрировала их действенность и результативность. Анализ успешного осуществления мероприятий позволил выделить наиболее важные принципы их формирования и исполнения.

Во-первых, оперативность в реакции на изменение ситуации на рынке труда. Она выразилась в разработке и реализации системы антикризисных мер, включающих как мероприятия, софинансируемые из федерального бюджета, так и меры, реализуемые кабинетом министров Республики Адыгея и органами местного самоуправления. Так, уже 15 января 2009 г. постановлением кабинета министров Республики Адыгея утверждена разработанная управлением республиканская целевая программа «Снижение напряженности на рынке труда Республики Адыгея на 2009 г.», что позволило сразу взять под контроль ситуацию и не допустить ее ухудшения до критического состояния. Своевременно было принято решение о необходимости в 2010 г. продолжить разработку и реализацию дополнительных мер по стабилизации ситуации на рынке труда и 31 декабря 2009 г. постановлением кабинета министров Республики Адыгея утверждена разработанная управлением республиканская целевая программа «Снижение напряженности на рынке труда Республики Адыгея на 2010 г.».

Во-вторых, адаптивность к изменчивой внешней среде. Реализация мероприятий программы снижения напряженности в 2009 г. показала, что принятых мер недостаточно для борьбы с усиливающимися негативными тенденциями кризиса. Органы службы занятости совместно с работодателями и с учетом ситуации, складывающейся на рынке труда Республики Адыгея, после согласования с главами муниципальных образований провели работу по уточнению перечня предприятий, работники которых будут принимать участие в общественных работах и проходить опережающее профессиональное обучение. Постановлением кабинета министров Республики Адыгея от 9 июля 2009 г. № 156 эти изменения своевременно внесены в программу. Так, число участников общественных работ было увеличено на 38 %; число безработных граждан, которым будет оказано содействие в предпринимательской деятельности и выдана субсидия на открытие своего дела, увеличено в три раза. Оперативно в августе 2009 г. подписано дополнительное соглашение к соглашению от 31 марта 2009 г. кабинета министров Республики Адыгея с Федеральной службой по труду и за-

нятости о реализации дополнительных мероприятий, направленных на снижение напряженности на рынке труда Республики Адыгея. В соответствии с этим соглашением на реализацию мероприятий программы из средств федерального бюджета выделено дополнительно 68,6 млн. руб. и из средств республиканского бюджета – 3,6 млн. руб. Постановлением кабинета министров республики, утвердившим программу снижения напряженности на рынке труда на 2010 г., также предусмотрена разработка проектов, предполагающих внесение изменений в целевую программу в зависимости от ситуации на рынке труда.

В-третьих, активный поиск новых подходов. Работники органов службы занятости, столкнувшись с сильным и стремительно нарастающим кризисом, наряду с известными и хорошо зарекомендовавшими себя мерами борьбы с напряженностью на рынке труда, обратились к поиску новых подходов. Так, в рамках организации общественных работ, наряду с традиционным привлечением безработных к общественно-полезной деятельности, начал использоваться подход привлечения к ним работающих граждан, находящихся под угрозой увольнения, на тех же предприятиях, где они трудоустроены. Оплата труда в данном случае производится за счет субсидий, предусмотренных программой снижения напряженности на рынке труда. Новый подход, во-первых, позволил оперативно снизить социальную напряженность, сократив количество увольнений, во-вторых, дал возможность предприятиям, испытывающим серьезные экономические трудности, в течение трех-шести месяцев, пока выплачиваются указанные субсидии, попытаться найти выход из сложившегося положения и, возможно, прекратить волну увольнений. Кроме того, начало отрабатываться еще одно направление – организация стажировок для выпускников образовательных учреждений в организациях Республики Адыгея для приобретения опыта работы.

В-четвертых, комплексность дополнительных мер. Она выражается, с одной стороны, в поддержке граждан, увольняемых или находящихся под риском увольнения, с другой – в повышении качества рабочей силы и конкурентоспособности граждан на рынке труда, а также – в стимулировании активного поиска работы гражданами и поддержке развития малого предпринимательства и самозанятости безработных граждан. Дополнительными мерами охватываются, по существу, все сегменты рынка труда и сферы занятости.

В-пятых, преемственность основных направлений снижения напряженности в условиях кризиса. В программах 2009 и 2010 гг. основные акценты были сделаны на трех определяющих направлениях, а именно: 1) проведение опережающего профессионального обучения работников в случае угрозы массового увольнения; 2) привлечение к общественным работам и 3) содействие малому предпринимательству и самозанятости безработных граждан. Это позволило не распылать средства и усилия работников службы занятости, целенаправленно воздействовать на точки «снижения напряженности» на рынке труда и, что не менее важно, осуществлять долгосрочные вложения в создание стабильных рабочих мест.

Сравнительная оценка содержания обеих целевых программ снижения напряженности на рынке труда республики показала следующее.

Реализация в рамках программы 2009 г. дополнительных мер по снижению напряженности на рынке труда РА позволила взять под контроль ситуацию и переломить ее к лучшему. В качестве положительного момента следует отметить, что в данном случае не возникло успокоенности достигнутыми результатами ни со стороны федеральных, ни со стороны региональных органов власти. Для закрепления их была продолжена реализация мер по снижению напряженности на рынке труда в 2010 г. С этой целью бюджетами обоих уровней были выделены финансовые ресурсы в размере 120,99 млн. руб., т. е. почти на уровне 2009 г. – 123, 96 млн. руб.

Анализ ситуации, складывающейся на рынке труда, показал, что наиболее острой проблемой в 2010 г. остается обеспечение занятости граждан, потерявших работу и находящихся под риском увольнения. Успешность выполнения определенных программой 2009 г. мероприятий, а также оценка сложившейся к началу 2010 г. ситуации на рынке труда республики позволили в программе на 2010 г. оставить в качестве преемственности прежние цель и задачи. В то же время перечень основных мероприятий для достижения поставленной цели в программе 2010 г. расширен. Здесь, наряду с мероприятиями опережающего обучения, организацией общественных работ и содействием самозанятости, в качестве основных мер дополнительно выделена защита наиболее уязвимых сегментов рынка труда, а именно содействие трудоустройству инвалидов и стажировка выпускников образовательных учреждений для приобретения ими опыта работы. Понятно, что в ус-

ловиях кризиса наименьшие шансы на успешный поиск работы имеют инвалиды и молодые люди, не имеющие опыта работы по выбранной специальности. Так, в республике по состоянию на 1 января 2010 г. в составе безработных граждан доля инвалидов составляла 10,8 %, а безработных граждан в возрасте от 16 до 29 лет – 27,2 %. Система мер программы 2010 г. в обозначенных направлениях предусматривает, в первую очередь, оценку численности участников каждого направления с учетом ситуации на рынке труда и данных мониторинга его состояния за предшествующие периоды. Далее программой определены:

- информационное обеспечение процессов содействия трудоустройству инвалидов и выпускников образовательных учреждений;

- заключение договоров с соответствующими организациями, а также обобщение опыта работы центров занятости по организации стажировок выпускников образовательных учреждений для приобретения ими опыта работы и по созданию рабочих мест для инвалидов.

Сравнивая показатели обеих программ в разрезе основных мероприятий, следует отметить, что поскольку пик напряженности пройден, то имеет место небольшое снижение пороговых значений ожидаемых конечных результатов реализации программы 2010 г. по сравнению с программой 2009 г. Так, если в 2009 г. были предусмотрены организация общественных работ, временное трудоустройство 2631 работника организаций, находящегося под угрозой увольнения, то в 2010 г. контрольная цифра составила 2000 чел.; в 2009 г. было включено привлечение 1255 чел. к самозанятости, в 2010 г. – 1200 чел.; организация опережающего профессионального обучения составляла, согласно программе дополнительных мер, в 2009 г. 1300 чел., в 2010 г. – 500 чел. В рамках республиканской целевой программы «Снижение напряженности на рынке труда Республики Адыгея на 2009 г.» 110 инвалидов стали участниками антикризисных мероприятий, 43 чел., находящихся под риском увольнения, трудились на временных рабочих местах, 66 чел. получили услуги по содействию развитию малого предпринимательства и самозанятости. В программе 2010 г. предусмотрена организация дополнительных мероприятий по содействию трудоустройству инвалидов в организациях республики.

В качестве итоговых критериальных показателей в обеих программах стали уровень регистрируемой безработицы и коэффициент напряженности на рынке труда республики. Если в 2009 г. предполагалось сдерживать уровень регистрируемой безработицы до 6 %, то в

2010 г. – в пределах 2,6–4,0 %; коэффициент напряженности в 2010 г. должен составлять не более 2,5, в 2009 г. – не более 3,0.

Анализ итогов реализации дополнительных мероприятий республиканских целевых программ «Снижение напряженности на рынке труда Республики Адыгея» на 2009 г. и 2010 г. показал, что ситуация на рынке труда и в сфере занятости смягчилась, повысилась защищенность населения, т. е. имеет место положительный социальный эффект. К основным результатам программ можно отнести следующее:

– в 2009 г. около 4 тыс. работников, находящихся под угрозой массового увольнения, приняли участие в общественных работах, в результате заключения договоров с 56 организациями всех форм собственности и различных видов экономической деятельности. Участие в общественных работах позволило работникам организаций получить дополнительный заработок и остаться на своих рабочих местах. В рамках республиканской целевой программы на 2010 г. «Снижение напряженности на рынке труда Республики Адыгея» за январь – июнь заключены договоры с 82 работодателями о совместной деятельности по организации общественных работ на сумму более 31 млн. руб., что позволило в дальнейшем направить на общественные работы около 2,5 тыс. чел., находящихся под угрозой увольнения. На счета работодателей для выплаты заработной платы участникам общественных работ перечислено 26 512,7 тыс. руб.;

– прошли стажировку в 2009 г. в рамках программы снижения напряженности на рынке труда 67 выпускников образовательных учреждений, 15 % из них после прохождения стажировки трудоустроены на постоянные рабочие места. В I полугодии 2010 г. в рамках программы органы службы занятости заключили договоры с 46 работодателями на сумму 2721,1 тыс. руб. для прохождения стажировки 67 чел. из числа выпускников образовательных учреждений;

– в результате дополнительных мер по снижению напряженности на рынке труда в 2009 г. 1150 работников, находящихся под угрозой увольнения, прошли опережающее профессиональное обучение по профессиям, более востребованным на рынке труда, и остались работать в своих организациях. Профессиональное обучение безработных граждан осуществлялось по 62 профессиям, пользующимся спросом на рынке труда: предприниматель, основы ведения личного подсобного хозяйства, электромонтер по ремонту и обслуживанию электрооборудования, водитель, каменщик, облицовщик-плиточник, штукатур, ма-

ляр, плотник, оператор котельной, слесарь газового хозяйства, тракторист, бетонщик, токарь. Трудоустроено после обучения на временные и постоянные рабочие места 100 % от числа закончивших обучение. В соответствии с программными мероприятиями в I полугодии 2010 г. заключены договоры с 36 организациями на сумму 4281,2 тыс. руб. для прохождения опережающего обучения 432 работников, находящихся под угрозой увольнения, по профессиям, наиболее востребованным на рынке труда;

– из числа безработных граждан 1255 чел. в 2009 г. получили субсидию для занятия предпринимательской деятельностью, создав при этом 21 дополнительное рабочее место. Безработные граждане занялись выращиванием овощей, построив для этой цели теплицы; разведением птицы и крупного рогатого скота; производством изделий из бетона, гипса и цемента; открыли фотоателье и ателье по пошиву национальной одежды; создали предприятие по ремонту отопительного оборудования и по производству металлопластиковых окон и другими видами трудовой деятельности. В рамках программы на 2010 г. заключены 1172 договора с безработными гражданами о содействии их самозанятости. На 14 сентября 2010 г. субсидия выдана 1136 безработным гражданам в размере 58 800 руб., создано 77 дополнительных рабочих мест для трудоустройства безработных граждан. Часть предпринимателей, открывших собственное дело, создали дополнительные рабочие места. В основном предпринимательская деятельность направлена на производство сельхозпродукции, розничную торговлю, ремонтно-строительные работы, оказание услуг населению, транспортные перевозки, оказание юридических и бухгалтерских услуг и другие виды деятельности.

Реализация программных мероприятий за полтора последних года позволила сдержать уровень регистрируемой безработицы. На конец 2009 г. она держалась на уровне 2,5 % и снизилась далее до 2,3 % на конец июня 2010 г. (для сравнения в конце июня 2009 г. уровень безработицы составлял 4,3 %). По данным Роструда на 1 июля 2010 г., уровень официально зарегистрированной безработицы в целом по России составил 2,5 %, по ЮФО – 1,5 %. Сравнение ситуации по регионам ЮФО на основе данных табл. 2 показывает, что Адыгея занимает среди них 5-е место и имеет уровень безработицы ниже, чем в среднем по России.

Таблица 2

Уровень регистрируемой безработицы по РФ и регионам ЮФО
на 1 июля 2010 г. (%)

Российская Федерация	2,5
Южный федеральный округ	1,5
Республика Адыгея	2,3
Республика Калмыкия	3,8
Краснодарский край	0,9
Астраханская область	1,8
Волгоградская область	2,1
Ростовская область	1,4

В то же время ситуация на рынке труда в городах и районах республики остается неоднозначной, и в шести районах из семи уровень безработицы превышает средний по региону.

Оценка банка вакансий по республике показала, что в течение 2009 г. за предоставлением государственной услуги содействия в подборе необходимых работников обратилось 956 работодателей всех форм собственности и различных видов экономической деятельности, заявив о потребности 26,5 тыс. работников. Всем работодателям оперативно предоставлялись сведения о наличии или об отсутствии подходящих кандидатур на заявленные вакансии. Если сравнить с предыдущими годами, то число обращений снизилось: в 2007 г. – 1225 работодателей, 18,5 тыс. работников; в 2008 г. – 1029 работодателей, 26,9 тыс. работников. В то же время следует отметить, что повысилось качество предоставляемых органами службы занятости государственных услуг. Если в 2007 г. был снят в связи с трудоустройством по направлению органов службы занятости 31 % вакансий, то в 2008 г. – 56 %, а в 2009 г. – 62 %. За январь – июнь 2010 г. в банк вакансий службы занятости поступило 14,2 тыс. вакансий от 890 работодателей, что на 9,2 % больше показателя за аналогичный период прошлого года. Предложения работодателей формировались в основном по рабочим профессиям, на их долю приходится 87,0 % вакансий. Наибольшее число заявок на подбор кадров поступило от организаций образования,

обрабатывающего производства, государственного управления, оптовой и розничной торговли, строительства.

В среднем в настоящее время на одну вакансию по республике претендуют 1,3 чел. из числа незанятых граждан, обратившихся в службу занятости. Динамика напряженности на рынке труда республики приведена на рис. 1, где наглядно видны значительные изменения ситуации в лучшую сторону.

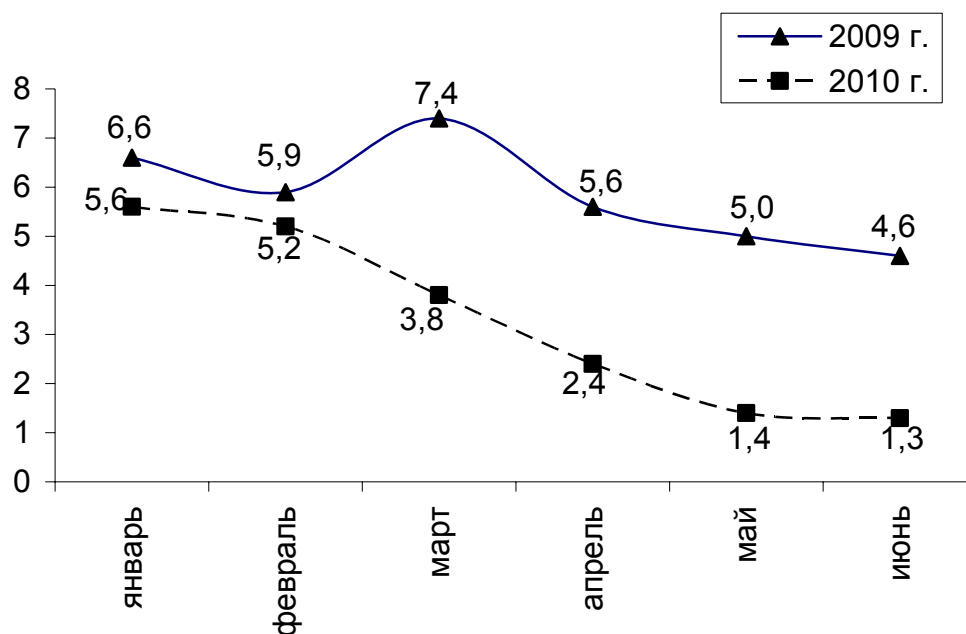


Рис. 1. Динамика коэффициента напряженности на рынке труда по Республике Адыгея за январь – июнь 2009–2010 гг. (чел.)

В то же время анализ показывает, что имеет место значительная дифференциация данного показателя по районам республики. Самая высокая напряженность отличается в Кошехабльском районе – 9 чел. на место и наименьшая – в г. Майкопе (менее одного человека). Динамика соотношения количества вакансий и численности незанятых граждан по городам и районам Республики Адыгея приведена на рис. 2.

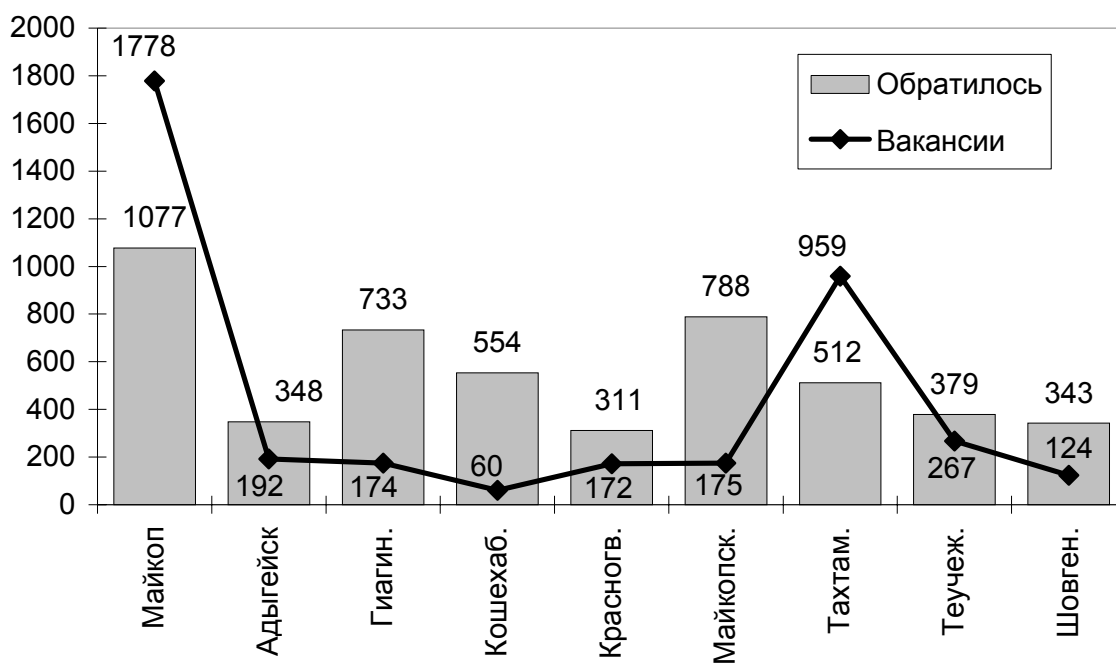


Рис. 2. Соотношение количества вакансий и численности незанятых граждан по городам и районам Республики Адыгея на 1 июля 2010 г.

Таким образом, своевременная реакция на сложности на рынке труда республики, возникшие в результате мирового финансово-экономического кризиса, позволила взять ситуацию под контроль и стабилизировать ситуацию в сфере занятости. В конечном итоге результативность обеих программ определяется удовлетворенностью граждан услугами, полученными от государственной службы занятости населения. Данные проводимого в 2009 г. ежеквартального мониторинга показали достаточно высокий уровень удовлетворенности получателей государственных услуг: из опрошенных в 2009 г. 1534 чел. полностью предоставления государственных услуг довольны 1528 чел. (99,6 %), качеством их предоставления – 1524 чел. (99,3 %), полностью и качеством информирования о порядке предоставления государственных услуг – 1527 чел. (99,5 %).

Список литературы

1. Постановление Правительства РФ от 31 декабря 2008 г. № 1089 «О дополнительных мероприятиях, направленных на снижение напряженности на рынке труда субъектов Российской Федерации».
2. Постановление Правительства РФ от 15 декабря 2009 г. № 1011 «О предоставлении в 2010 и 2011 гг. субсидий из федерального бюд-

жета бюджетам субъектов Российской Федерации на реализацию дополнительных мероприятий, направленных на снижение напряженности на рынке труда субъектов Российской Федерации».

3. Постановление кабинета министров Республики Адыгея от 31 декабря 2009 г. № 258 «Об утверждении республиканской целевой программы "Снижение напряженности на рынке труда Республики Адыгея на 2010 г."».

4. Республиканская целевая программа «Снижение напряженности на рынке труда Республики Адыгея на 2009 г.».

5. Республиканская целевая программа «Снижение напряженности на рынке труда Республики Адыгея на 2010 г.».

6. Данные еженедельного мониторинга увольнений работников в связи с ликвидацией организаций либо сокращением численности.

ОЦЕНКА ПОТРЕБНОСТИ ДОШКОЛЬНЫХ ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫХ УЧРЕЖДЕНИЙ В ПЕДАГОГИЧЕСКИХ КАДРАХ

Ю. В. Фролов, В. П. Офицеров, М. В. Офицеров

ГОУ ВПО «Московский городской педагогический университет», г. Москва

frolov@mail.ru; ovp45@mail.ru; omv8383@mail.ru

Процесс формирования стратегии развития учреждений профессионального образования разного уровня, осуществляющих подготовку специалистов-педагогов для дошкольных образовательных учреждений (ДОУ), также должен опираться не только на их сформировавшуюся научно-методическую специализацию, но и учитывать среднесрочные и долгосрочные прогнозы потребности в специалистах для городского образования.

В условиях неопределенности прогнозы и сопутствующий им стратегический анализ должны лежать в основе подготовки обоснований и планов развития отрасли дошкольного образования в г. Москве, а также ДОУ.

В отрасли востребовано качественное и численное моделирование демографических процессов в г. Москве, движения педагогических кадров ДОУ и определения количества педагогов ДОУ, необходимого

для функционирования образовательных учреждений в перспективе до 2020 г. Это обусловлено глобальными демографическими изменениями в стране и необходимостью своевременно реагировать на эти изменения.

При разработке прогнозных моделей в работе использовались модели линейной регрессии, трендовые модели, нейросетевые модели и методы динамического моделирования процессов [1, 2]. В ходе выполнения расчетно-экспериментальных исследований показатели, полученные с использованием разных моделей, сопоставлялись и в ряде случаев выполнялось усреднение прогнозов, полученных с помощью разных методов.

Предполагается, что в условиях использования относительно стабильных программ обучения и воспитания детей дошкольного возраста одним из ключевых факторов, влияющих на потребность учреждений в педагогических кадрах, является количество детей в ДООУ г. Москвы. Если мы будем знать прогнозное значение количества детей в ДООУ на n лет вперед, то, получив зависимость между количеством педагогов в ДООУ и количеством детей, можно прогнозировать необходимое количество педагогов ДООУ на n лет вперед.

В свою очередь, количество детей в ДООУ зависит от количества детей дошкольного возраста в регионе, фактически имеющегося в конкретный момент времени количества мест в ДООУ города.

Соотношение между спросом и предложением на дошкольные образовательные услуги определяется также качеством предоставляемых услуг, экономической ситуацией в городе и поведенческими стереотипами родителей, формирующими их желание отдавать детей в ДООУ.

Важный аспект кадровой проблемы в отрасли – определение объемов подготовки специалистов с учетом формирующейся потребности в них. Для принятия управленческих решений по определению объемов подготовки педагогических кадров знание необходимого количества педагогов ДООУ важно, но недостаточно, так как и численность, и состав этого контингента находятся в постоянном движении. Существует постоянный отток из отрасли преподавателей как по физиологическим (естественным) причинам (выход на пенсию, болезни, смертность), так и в связи с переходом к другим видам профессиональной деятельности. Поэтому помимо прогноза необходимого количества педагогических работников для работы в ДООУ важно располагать прогнозными оценками выбытия педагогических кадров из системы ДООУ.

Количество детей дошкольного возраста (1–6 лет) прогнозировалось путем нахождения регрессионной зависимости между фактическим количеством детей возраста 1–6 лет, отраженным в статистике Росстата, и суммарным количеством родившихся за шесть лет детей со сдвигом на год назад. При таком подходе в модели косвенно учитывались миграционные процессы и детская смертность.

Для прогнозирования необходимого количества мест в ДООУ нужно учитывать долю детей дошкольного возраста, которых родители хотели бы отдать в ДООУ, а для формирования прогнозных оценок рассматривались следующие возможные варианты:

а. процент детей, посещающих ДООУ, останется в перспективе на текущем уровне и составит примерно 50 %;

б. процент детей, которых родители хотели бы отдать в ДООУ, составит 65 %;

с. процент детей, которых родители хотели бы отдать в ДООУ, составит 75 %;

д. процент детей, которых родители хотели бы отдать в ДООУ, приближается к 100 %.

Из анализа динамики потребности в местах ДООУ и сравнения этих результатов с плановыми показателями наличия мест в ДООУ можно сделать вывод, что при текущем удовлетворении спроса на услуги ДООУ, составляющем примерно 53 % от числа детей дошкольного возраста в г. Москве, потребность в местах ДООУ может быть удовлетворена в 2011 г. Для удовлетворения спроса на дошкольные образовательные учреждения на уровне 65 % от числа детей дошкольного возраста потребуется время до 2016 г. (при плановых темпах строительства ДООУ), а при спросе 75 % он будет удовлетворен примерно в 2018 г.

Необходимое количество педагогических работников ДООУ определяется сложившимся за последние годы фактическим соотношением числа детей в ДООУ и количеством педагогических работников разных специальностей. Как показывают изложенные выше результаты, число детей в ДООУ до 2017 г. будет совпадать с плановым количеством мест в ДООУ. Это предположение определяет численный прогноз необходимого количества педагогических работников в ДООУ, основанный на сохранении средних пропорций между общим количеством детей в ДООУ и количеством педагогов соответствующих специализаций.

Результаты прогнозных исследований показывают, что при условии заполнения всех мест ДООУ общее необходимое число воспитателей за 10 лет возрастет примерно на 15 тыс. чел. и составит к 2020 г. 42,7 тыс. чел. Второй по востребованности специализацией педагогических работников ДООУ являются логопеды, общая численность которых к 2020 г. может приблизиться к 4,46 тыс. чел. Также востребованными для работы в дошкольных учреждениях будут оставаться другие педагоги (формулировка формы 85-к), музыкальные работники, а также заведующие ДООУ.

В процессе трудовой деятельности происходит миграция работников по причинам перехода на работу в другую отрасль, переезда в другие регионы и т. д. Постоянное движение кадров создает дополнительные трудности и ограничения в процессе формирования прогнозных моделей, в частности, для оценки необходимого количества принимаемых в отрасль педагогических работников.

Количество выбывающих из отрасли и за пределы города педагогических работников ДООУ в настоящей работе определялось путем анализа статистических данных о выбытии педагогических работников ДООУ, вычисления среднего значения процента выбытия по отношению к общему числу работающих педагогических работников ДООУ. Затем вычислялись прогнозные оценки выбывающих за пределы отрасли и города педагогических работников ДООУ с использованием среднего значения процента выбытия и прогнозного значения необходимого числа педагогических работников ДООУ.

Следует отметить, что приток в отрасль новых педагогических работников осуществляется с других территорий и из других отраслей, а также за счет выпускников вузов и колледжей, при этом в 2009 г. прирост педагогических кадров ДООУ за счет молодых специалистов составил примерно 50 %.

Список литературы

1. *Фролов Ю. В.* Интеллектуальные системы и управленческие решения / МГПУ. М., 2000. 294 с.
2. *Рябов В. В., Фролов Ю. В., Офицеров В. П. и др.* Стратегия образования: основы формирования, методы оценки и прогнозирования / МГПУ. М., 2003.

3. *Фролов Ю. В., Офицеров В. П., Ануфриев С. В.* Моделирование и прогнозирование потребности педагогических кадров в городе Москве // Международный конгресс конференций «Информационные технологии в образовании». XIII Международная конференция «Информационные технологии в образовании»: Сб. тр. участников конф. Ч. V. М.: Просвещение, 2003. С. 254–255.

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

5. *Фролов Ю. В., Офицеров В. П., Офицеров М. В.* Методология анализа кадрового обеспечения образовательных учреждений на основе извлечения знаний из ретроспективных данных // Сб. науч. тр. 10-й научно-практ. конф. с междунар. участием «Реинжиниринг бизнес-процессов на основе современных информационных технологий. Системы управления знаниями» / МЭСИ. М., 2007.

6. *Ханк Д. Э., Уичерн Д. У., Райтс А. Дж.* Бизнес-прогнозирование. М.: Издательский дом «Вильямс», 2003. 656 с.

7. Московский статистический ежегодник. 2009: Стат. сб. / Мосгорстат. М., 2009.

8. Федеральная служба государственной статистики. – Режим доступа: <http://www.gks.ru>

9. *Фролов Ю. В., Офицеров В. П., Офицеров М. В.* Прогнозирование потребности в педагогических кадрах // Сб. докл. по матер. Четвертой Всерос. научно-практич. Интернет-конференции (31 октября – 1 ноября 2007 г.). Кн. II. Петрозаводск: Изд-во ПетрГУ, 2007. С. 250–260.

**РОЛЬ ПРОГРАММЫ СТАЖИРОВОК ВЫПУСКНИКОВ
ПРОФЕССИОНАЛЬНЫХ ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫХ
УЧРЕЖДЕНИЙ (В РАМКАХ РЕГИОНАЛЬНЫХ
ПРОГРАММ ДОПОЛНИТЕЛЬНЫХ МЕРОПРИЯТИЙ,
НАПРАВЛЕННЫХ НА СНИЖЕНИЕ НАПРЯЖЕННОСТИ
НА РЫНКЕ ТРУДА) В СОДЕЙСТВИИ ЭФФЕКТИВНОМУ
ТРУДОУСТРОЙСТВУ МОЛОДЫХ СПЕЦИАЛИСТОВ**

И. А. Хусаинова, И. О. Туктарова

*ГОУ ВПО «Уфимская государственная академия экономики и сервиса»,
г. Уфа*

Cstv509@rambler.ru

Ключевым показателем эффективности высшего профессионального образования и качества подготовки специалистов является степень ориентированности образовательных программ на рынок труда, востребованность и эффективное трудоустройство выпускников, т. е. трудоустройство по специальности или профилю обучения на должность, отвечающую его требованиям и квалификации.

В современных условиях проблема трудоустройства выпускников становится крайне актуальной. Молодые специалисты, выходящие на рынок труда после окончания учебного заведения, неизбежно сталкиваются с трудностями. Чтобы выдержать конкуренцию на рынке труда, им нужно доказать свою профессиональную состоятельность, иметь хотя бы небольшой опыт работы. Сегодняшним выпускникам вузов особенно трудно конкурировать с профессионалами. Решение этой проблемы предложено в региональных программах дополнительных мероприятий по снижению напряженности на рынке труда, которые разработаны в соответствии с постановлением Правительства РФ от 14.12.2009 г. № 1011 «О предоставлении в 2010 и 2011 гг. субсидий из федерального бюджета бюджетам субъектов Российской Федерации на реализацию дополнительных мероприятий, направленных на снижение напряженности на рынке труда субъектов Российской Федерации».

Подобная программа с 2009 г. успешно реализуется в Республике Башкортостан. Особенно эффективной, на наш взгляд, является программа стажировок выпускников профессиональных образовательных учреждений для приобретения опыта работы. В 2009–2010 гг. продол-

жительность стажировки в Республике Башкортостан составляла три месяца, а в 2010–2011 гг. – увеличилась до шести месяцев.

Стажировка взаимовыгодна и выпускнику, и работодателю. За время стажировки работодатель и молодой специалист присматриваются друг другу и принимают решение о продолжении сотрудничества уже на постоянной основе. Не имеющий опыта молодой специалист получает его во время стажировки, продолжает или чаще всего открывает стаж работы по специальности, соответствующей его квалификации по диплому. Важный момент в организации стажировок в нашей республике – выпускник вуза, независимо от места его регистрации (прописки), имеет возможность пройти стажировку на любом предприятии (в организации) республики.

Интерес работодателя к программе стажировок состоит в том, что все расходы на стажеров, включая уплату единого социального налога, берут на себя территориальные центры занятости населения.

ГОУ ВПО «Уфимская государственная академия экономики и сервиса» (далее – академия) с 2009 г. активно включилась в реализацию программы стажировок для выпускников, испытывающих трудности в устройстве на работу. В академии с 2004 г. работает центр содействия трудоустройству студентов и выпускников (далее – центр). Силами центра в марте – мае 2009 г. был проведен мониторинг предприятий и организаций, являющихся партнерами академии в вопросах организации практик и дальнейшего трудоустройства выпускников. Для этого в адрес руководителей этих предприятий были разосланы информационные письма. Параллельно с этим центр проводил встречи с выпускниками, в ходе которых разъяснялись условия прохождения стажировки, активно использовались для информационной работы сайт академии и информационные стенды. В результате были сформированы перечень предприятий (организаций), готовых принять на стажировку выпускников академии, и список выпускников, желающих пройти стажировку. Эти данные были переданы в Управление государственной службы занятости при Министерстве труда и социальной защиты населения Республики Башкортостан, Министерство образования Республики Башкортостан и территориальные центры занятости населения республики.

Тридцать выпускников академии, обучавшихся по 8 специальностям и 3 направлениям подготовки, за период с июля по декабрь 2009 г. прошли стажировку на 15 предприятиях (в организациях) Рес-

публики Башкортостан. Среди них: ОАО «Башавтотранс», ОАО «Башкирский троллейбусный завод», ОАО «Башспирт» ЗАО «Баштелерадиосервис», ОАО «Салаватстекло», ОАО «Салаватнефтехимремстрой», администрации и отделы образования муниципальных районов Республики Башкортостан, другие предприятия (организации); 7 человек прошли стажировку в различных структурных подразделениях академии.

По окончании стажировки:

– трудоустроено 27 выпускников, что составляет 90 % от общего числа стажирующихся, при этом 40 % приняты на постоянную работу по месту прохождения стажировки;

– не трудоустроены 3 выпускника из общего числа стажирующихся, что составляет 10 %.

В 2010 г. продолжили стажировку в рамках республиканской программы дополнительных мероприятий по снижению напряженности на рынке труда Республики Башкортостан в 2010 г. 3 выпускника 2009 г. сроком до 6 мес., которые также впоследствии были трудоустроены.

В целом результаты стажировок выпускников 2009 г. можно признать удовлетворительными. Программа стажировок выпускников образовательных учреждений для приобретения ими опыта работы своевременна и крайне необходима в складывающейся ситуации на республиканском рынке труда. Академия получила положительные отклики на программу от работодателей и выпускников, прошедших стажировку.

Вместе с тем анализ результатов стажировки позволил выявить факторы, затрудняющие организацию стажировки:

1) недостаточная информированность руководителей предприятий (организаций) об условиях стажировки;

2) большое количество отчетных документов, что также настораживает руководителей предприятий (организаций);

3) при отсутствии возможности оставить стажера на предприятии – необходимость выплаты ему в соответствии с Трудовым кодексом РФ за счет прибыли предприятия компенсации за неиспользованный отпуск, которая не учтена в сумме финансовых затрат на заработную плату стажеров, возмещаемую предприятию (организации) центрами занятости населения;

4) инертность выпускников вузов, их завышенная самооценка и отсутствие желания работать за минимальную оплату труда;

5) большинство предприятий (организаций) не готово выплачивать стажеру оклад выше минимального размера оплаты труда.

Результаты проведенного опроса среди выпускников академии, участвовавших в стажировке в 2009–2010 гг., показали: молодые люди довольны представившейся возможностью работать по специальности, отмечают уверенность в собственных силах, умение работать в команде. Их рекомендации по организации программы стажировок следующие:

- 1) увеличить срок стажировки (минимум 6 мес.);
- 2) увеличить заработную плату стажеру;
- 3) получить возможность пользоваться социальным пакетом предприятия (организации) во время прохождения стажировки.

В настоящее время академия совместно с Управлением государственной службы занятости населения при Министерстве труда и социальной защиты населения Республики Башкортостан проводит активную работу по организации стажировок выпускников 2010 г. По состоянию на 1 сентября 2010 г. 20 выпускников академии уже проходят стажировку на различных предприятиях (в организациях) республики. Центр продолжает работать с выпускниками академии, имеющими риск быть нетрудоустроенными, и предлагает принять участие в программе стажировок. Еще раз хочется подчеркнуть своевременность и важность этой программы в деле содействия эффективному трудоустройству молодых специалистов. Стажировка – это хорошее начало трудовой деятельности. Для того чтобы принять в ней участие, необходимо, прежде всего, желание выпускника работать по специальности, и тогда временная работа при усердии и старании молодого специалиста станет для него постоянной.

РАЗВИТИЕ САМОЗАНЯТОСТИ БЕЗРАБОТНЫХ ГРАЖДАН И ОБЩЕСТВЕННОЙ ИНИЦИАТИВЫ НАСЕЛЕНИЯ – НОВЫЙ ВЕКТОР В ПРЕОДОЛЕНИИ КРИЗИСНЫХ ЯВЛЕНИЙ В ЭКОНОМИКЕ АРХАНГЕЛЬСКОЙ ОБЛАСТИ

П. В. Шевелев

*Агентство по труду и занятости населения Архангельской области,
г. Архангельск*

anna@arhzan.ru

Самостоятельная занятость (самозанятость) безработных граждан является альтернативой трудоустройству граждан на постоянные/временные рабочие места в соответствии с заявками работодателей.

Поддержкой самозанятости областная служба занятости начала заниматься с 1998 г., именно тогда по инициативе органов службы занятости было принято постановление от 01.06.1998 г. № 139 главы администрации Архангельской области «О самозанятости сельского населения». Указанным постановлением предусматривались оказание информационных услуг, методической и консультационной помощи в организации собственного дела; финансовое стимулирование в виде льготного налогообложения для начинающих предпринимателей и другие меры стимулирования собственника. Стимулом для развития данного направления являлись и субсидии, выплачиваемые безработным гражданам за счет средств федерального бюджета в рамках специальной программы содействия занятости «Организация содействия самозанятости населения». Полученные субсидии для многих стали первоначальным капиталом.

Итоги оказались обнадеживающими: за период с 1998 по 2003 г. предпринимательской деятельностью при содействии службы занятости Архангельской области занялись свыше 5 тыс. чел., в том числе в форме сельской самозанятости – более 3,5 тыс. чел.

В связи с отменой с 1 января 2002 г. субсидирования безработных граждан, организующих собственное дело, ситуация изменилась. За 6 лет произошло снижение числа граждан, вышедших на самозанятость, более чем в 7 раз.

Развитие малого и среднего предпринимательства в Архангельской области в 2009–2010 гг. приобрело новый импульс благодаря

реализации мероприятий по содействию самозанятости безработных граждан и стимулированию создания безработными гражданами, организовавшими собственное дело, дополнительных рабочих мест для трудоустройства безработных граждан в рамках программ дополнительных мероприятий, направленных на снижение напряженности на рынке труда Архангельской области.

Органами службы занятости населения проводится целый комплекс мероприятий информационно-организационного характера, позволяющий безработным, с одной стороны, определить свои потенциальные возможности для занятия предпринимательством, с другой – в ходе получения государственной услуги по содействию самозанятости получить дополнительные знания для ведения своего дела.

В ходе предоставления услуги по содействию самозанятости специалисты центров занятости проводят среди безработных граждан разъяснительную и информационно-методическую работу:

- тестирование (анкетирование), направленное на выявление способностей и готовности к осуществлению предпринимательской деятельности;

- семинары по обучению основам предпринимательской деятельности;

- предоставляют информацию по вопросам подготовки технико-экономического обоснования (бизнес-плана) и об основных требованиях, предъявляемых к его структуре и содержанию;

- информируют о возможности участия в мероприятиях областной программы «Развитие малого и среднего предпринимательства в Архангельской области на 2009–2011 гг.».

В рамках программы «О реализации дополнительных мероприятий, направленных на снижение напряженности на рынке труда Архангельской области в 2009 г.» 700 безработных граждан организовали собственное дело.

Среди приоритетных направлений, выбранных безработными гражданами, проживающими в том числе в сельской местности:

- производство и реализация сельхозпродукции (разведение крупного рогатого скота, свиней, кроликов, пчеловодство, растениеводство, выращивание корнеплодов);

- транспортные услуги (вспашка, окучивание, уборка);

- ремонт транспортных средств;

- оказание бытовых услуг населению;
- выездная торговля;
- гостевой бизнес;
- производство строительных материалов;
- сбор и переработка дикорастущих растений;
- выпуск изделий народного промысла и деревянных судов и др.

В 2010 г. службой занятости реализуются программы «О дополнительных мероприятиях, направленных на снижение напряженности на рынке труда Архангельской области и Ненецкого автономного округа в 2010 г.» и «О дополнительных мероприятиях по содействию занятости отдельных категорий граждан в Архангельской области в 2010 г.».

В рамках обеих программ планируется оказать содействие самозанятости 1208 безработным гражданам и созданию безработными гражданами, открывшими собственное дело, 209 дополнительных рабочих мест для трудоустройства безработных граждан.

По состоянию на 01.09.2010 г. заключено 900 договоров, в том числе 825 договоров на создание собственного дела и 75 договоров на создание дополнительных рабочих мест.

С января по август 2010 г. в рамках дополнительных мероприятий организовали собственное дело 789 безработных граждан, создано 46 дополнительных рабочих мест, на которые приняты безработные граждане.

Каждый десятый безработный, направленный на профессиональное обучение органами службы занятости в I полугодии 2010 г., проходил его для работы в сфере предпринимательской деятельности. Безработные осваивали курс «Основы предпринимательской деятельности», а также приобретали профессии, позволяющие открыть собственное дело: закройщик, продавец, парикмахер, маникюрша, массажист, водитель, официант-бармен, повар-пекарь, печник, штукатур-маляр, слесарь-ремонтник, менеджер в торговле, слесарь по ремонту автомобиля, экскурсовод.

Так, в г. Архангельске и прилегающем Приморском районе за 2009 г. открыли собственное дело, получив субсидии в органах службы занятости, 103 чел. В 2010 г. получили субсидии 126 чел., планируется до конца текущего года помочь в организации самозанятости еще более 160 безработным гражданам.

Среди направлений предпринимательства в г. Архангельске – открытие парикмахерской, пассажирские перевозки, ремонт электротех-

ники, автотранспорта или мебели, предоставление консультационных и информационных услуг. Есть примеры объединения капиталов: трое начинающих предпринимателей открыли студию дизайна интерьера и ландшафтного проектирования, еще трое – магазин детских товаров.

Например, молодой предприниматель А. Новогренко запатентовал идею производства деревянных строительных блоков, из которых очень быстро можно собрать летний домик, после защиты бизнес-проекта на комиссии в центре занятости полученный стартовый капитал использовал для приобретения оборудования и оплаты аренды производственного помещения.

С 2010 г. специалисты центра занятости направляют обращения к главам муниципальных образований и сельских поселений Приморского района о рассмотрении вопроса о целесообразности выделения финансовой помощи на открытие собственного дела для конкретного безработного гражданина, проживающего на территории района. Темой для обсуждения является востребованность заявленного вида деятельности, по которому предполагается выделение финансовой помощи. Главы администраций поселений представляют центру занятости письма-ходатайства. С начала 2010 г. из числа жителей Приморского района субсидию на открытие собственного дела получили 14 чел., каждый случай обсуждался представителями соответствующих администраций, все заявленные виды деятельности признаны перспективными и оправданными.

В 2009 г. с помощью специалистов ОГУ «ЦЗН г. Онеги» 55 безработных граждан смогли оформить предпринимательскую деятельность в рамках программы дополнительных мероприятий, направленных на снижение напряженности на рынке труда. Один из них (И. Г. Улюк) в свое время организовал грузо- и пассажирские перевозки по району и области, имел также личное подсобное хозяйство, в котором содержалось несколько коров и свиней. В с. Порог, в котором он проживает, к концу 2009 г. закрылось последнее предприятие – перевалочная лесобаза. Многие односельчане остались без работы.

Учитывая опыт И. Г. Улюка в организации предпринимательской деятельности, специалисты центра занятости предложили ему организовать кооператив по производству сельскохозяйственной продукции. Первое собрание желающих заняться данным видом деятельности прошло в администрации МО «Порожское» с участием главы муниципального образования. Направлением деятельности кооператива вы-

брали производство куриного яйца, а в дальнейшем – производство куриного мяса (бройлеров), так как в Онежском районе нет собственного производства данного вида продукции.

На втором собрании определили форму собственности предприятия – общество с ограниченной ответственностью. Далее началась работа по подготовке бизнес-плана будущего предприятия. Параллельно шла работа по выбору места расположения птицефермы, знакомству с технологией фабричного разведения птицы, поиску возможных поставщиков оборудования, самой птицы, кормов и т. д. В окончательном варианте бизнес-проекта определили схему: 8 учредителей ООО и 4 дополнительных работника, общая сумма проекта составила 705,6 тыс. руб.

Сегодня уже отстроено здание фермы, закуплены инкубаторы, корма, необходимое оборудование, есть договоренность на покупку сельхозтрактора. Идет оформление на работу безработных граждан на созданные рабочие места. Излишки цыплят и первые партии яйца уже поступили в продажу для всех желающих. Завезены яйца бройлеров и пробная партия их уже вылупилась в инкубаторах. Бройлеры при одинаковом содержании с обычной птицей набирают вес в два раза быстрее, поэтому данное производство сможет развиваться и приносить доход не только собственникам, но и казне района в виде поступлений НДСЛ.

В Устьянском районе в последние годы успешно возрождаются традиционные северные ремесла, развивается туризм, организуются и реализуют проекты территориального общественного самоуправления (ТОС). Центр занятости населения способствует развитию этих направлений, в том числе и при реализации программы самозанятости безработных граждан. В 2009–2010 гг. центр занятости населения Устьянского района оказал содействие в реализации нескольких проектов ТОС, относящихся к народным промыслам.

Например, супруги Михаил и Галина Котовы организовали производство валенок – традиционной северной обуви: мягкой, теплой, экологически чистой, второе поколение в семье занимается этим ремеслом. Весь процесс изготовления – ручная работа. Мастера работают по индивидуальным заказам. Клиентами (заказчиками) являются жители района и области, туристы.

В деревне нет никакого производства, ближайшие работодатели находятся на расстоянии 12 км, поэтому самозанятость стала для Ко-

товых реальной альтернативой трудоустройству. В 2009 г. Котовы получили субсидию на строительство мастерской по изготовлению валяной обуви, приобретение машинки для стрижки овец, станка для выбивания шерсти и покупку печного кирпича. Помощь в осуществлении проекта по строительству мастерской оказывала администрация МО «Устьянский муниципальный район» и МО «Ростовско-Минское»: принято решение о выделении леса на строительство на льготных условиях. Отдел культуры оказал содействие Котовым в приобретении чесальной машины.

Центр занятости населения Устьянского района в 2010 г. оказал содействие в организации предпринимательской деятельности (самозанятости) Н. А. Ивановой, которая, имея II группу инвалидности и II степень ограничения в трудовой деятельности (по зрению), создает настоящие шедевры из бересты. Женщина является активным участником Устьянской районной организации Всероссийского общества инвалидов, планирует на полученную субсидию организовать Дом мастера для инвалидов, участвует в выставках, проводит мастер-классы для безработных граждан, в первую очередь для инвалидов, готова взять на себя реализацию изделий из бересты.

Центр занятости населения Устьянского района в 2010 г. оказал содействие в организации самозанятости 3 безработным гражданам, решившим заняться пчеловодством. Устьянский район – столица северного меда, здешний мед славится своими ценными качествами и широко известен в области и за ее пределами.

Безработные граждане защитили бизнес-план на тему «Создание мелкотоварной технологичной пасеки». Одна из безработных женщин прошла обучение в Норвегии. На полученные от центра занятости населения субсидии организаторы пчелопасеки приобрели улья, необходимое оборудование и инвентарь, а также 26 пчелопакетов племенных пчел. Часть средств была израсходована на благоустройство пасеки. В течение первого сезона работы организаторы пасеки хотят освоить передовые технологии пчеловодства и получить первую товарную пчелопродукцию.

В 2009 г. в Вельском районе свыше 70 чел. перешли на самозанятость, ежемесячно для безработных, желающих оформить предпринимательство, в центре занятости проводятся обучающие семинары, занятия ведут специалисты налоговой службы, пенсионного фонда, эко-

номисты, разъясняются вопросы выбора деятельности, налогообложения, бухгалтерского учета.

В 2010 г. центр занятости населения Вельского района активно работал с управлением культуры, спорта, туризма и по делам молодежи. Разработаны совместные проекты: туристическая тропа, экологическая тропа, отдых в деревне.

Примером работы с учетом социального партнерства может служить проект территориального общественного самоуправления – создание туристической тропы в МО «Шадренгское». Активное участие в реализации данного проекта принимают безработные граждане, перешедшие на самозанятость. Направление деятельности – развитие туризма, обеспечение отдыха в деревне: предоставление гостевых домиков, рыбалка, катание на лодках, сопровождение в лес (сбор грибов, ягод), заготовка лекарственных трав, изготовление сувениров и др.

Вельчанка Н. Попова – молодая мама двоих детей, по образованию портной, решила заняться кролиководством, для этого за счет средств субсидии были закуплены специальные клетки, кроликам в них комфортно, за ними легко ухаживать, планируется расширение производства мяса.

А. Нивин в сфере мебельного производства проработал 13 лет, был наемным работником, сегодня открыл собственное дело, субсидия помогла ему приобрести станки для производства добротной и качественной мебели. Кроме того, он открыл три дополнительных рабочих места.

В Пинежском районе в рамках содействия самозанятости безработных граждан в 2009 г. Д. Е. Алешин организовал сельский туризм, начал строить гостевой домик, но финансовые затруднения мешали закончить строительство. Узнав о новой программе для безработных, он обратился за содействием в открытии собственного дела, защитил бизнес-план. Туризм – это одно из направлений деятельности, от успешного развития которого зависит и развитие экономики района в целом. Количество туристов в районе постоянно растет, и уже сегодня остро встает проблема с их размещением. Информация о гостевом домике Д. Е. Алешина включена в путеводитель по Пинежскому району.

В марте 2010 г. предприниматель обратился в ГУ Архангельской области «ЦЗН Пинежского района» с целью получения субсидии на создание дополнительного рабочего места подсобного рабочего для выполнения общехозяйственных работ, работ по внутренней отделке

помещения, благоустройству участка, заготовке сена, веников для бани и т. д.; 13 мая 2010 г. индивидуальный предприниматель Д. Алешин принял первых посетителей в гостевом домике «Алешина изба». Домик готов принимать туристов и гостей Пинежья, в нем красиво и уютно, все отделано деревом, во дворе деревянные качели, баня. В хозяйстве у Д. Алешина имеется конь, в планах организация конных поездок. Примечателен тот факт, что первыми посетителями гостевого домика стали артисты Нижегородского театра, приехавшие в Архангельскую область для участия в Межрегиональном фестивале театрального искусства имени Фёдора Абрамова «Родниковое слово».

Н. А. Юлегина стала одной из первых безработных, которая получила финансовую помощь по самозанятости в 2009 г. в центре занятости населения Каргопольского района, она выбрала вид предпринимательской деятельности – производство готовых текстильных изделий, кроме одежды. В настоящее время успешно осуществляет пошив штор, покрывал, комплектов постельного белья на дому. Молва о талантливой швее быстро разошлась по городу, появилось много заказов. Кроме швейного искусства Н. А. Юлегиной пришлось постигать и мастерство дизайнера.

У тех, кто уже организовал свое дело, появляются помощники, они создают дополнительные рабочие места. Ярким примером успешной работы Няндомского центра занятости в рамках мероприятий по содействию развитию малого предпринимательства и самозанятости безработных граждан стало открытие в июне 2009 г. в Няндоме нового цеха по изготовлению мясных полуфабрикатов, салатов – ООО «Империya вкуса». Бывшие безработные Н. А. Агафонова и В. И. Сацкив, имеющие многолетний опыт работы на предприятиях общественного питания, взяли в аренду подвал жилого дома и, оборудовав его в соответствии со всеми санитарно-эпидемиологическими и пожарными требованиями, начали изготовление вкусной и качественной продукции, которая сразу стала пользоваться повышенным спросом у няндомцев. В марте 2010 г. к ним присоединились двое бывших безработных, которые также получили финансовую помощь на развитие своего дела. Они ввели новую услугу для жителей города – выездной ресторан (доставка продукции ООО «Империya вкуса»).

Антикризисная программа дала толчок к развитию в Няндомском районе личных крестьянских хозяйств. В 2009 г. бывшая безработная М. А. Свинцова одной из первых попробовала свои силы в данном на-

правлении. Она использовала полученные финансовые средства на приобретение молодняка свиней и кормов для них. В 2010 г. ее примеру последовали еще четверо сельских жителей из Шестиозерья, Лепши, Лельмы и Моши. Они также занялись разведением свиней и крупного рогатого скота.

По мнению специалистов Шенкурского центра занятости, за два года реализации программы дополнительных мероприятий все чаще предпринимательскую инициативу проявляет безработная молодежь, именно молодые граждане предлагают для реализации интересные проекты. А. С. Плотицын по профессии инженер, в 2007 г. окончил Московский энергетический институт. Обратился в центр занятости в декабре 2009 г., защитил бизнес-план, вид деятельности – монтаж инженерного оборудования зданий и сооружений, представил рекламно-информационные материалы, получил одобрение членов комиссии. Занимается оборудованием энергосберегающего отопления с использованием инфракрасных пленочных элементов. Развивает свой бизнес на территории Шенкурского и Вельского районов.

Успешно развивает бизнес по ремонту офисной и бытовой техники предприниматель В. А. Чесноков, в настоящее время им организована ремонтно-информационная компания «РИК», при содействии центра занятости создано 3 рабочих места для безработных граждан, коллектив молодой, инициативный.

Новинкой для района стал проект по изготовлению изделий из бетона для строительных работ. Данный вид деятельности зарегистрировала Е. В. Лаконова, жительница сельской местности, на собственном подворье она оборудовала места для изготовления строительных блоков, на финансовую помощь приобрела необходимое оборудование. Поначалу предприниматель столкнулась с рядом проблем по реализации проекта, но в настоящее время работа идет активно, поступили заказы на строительные блоки. Первая тысяча блоков уже направлена заказчику.

И. П. Титова – жительница поморского села Койда в Мезенском районе Архангельской области, ей 48 лет, продавец по образованию, узнав о финансовой помощи, оказываемой на открытие собственного дела, составила бизнес-план. Решила организовать предпринимательскую деятельность по производству хлеба и кондитерских изделий. Субсидию центра занятости получила для приобретения необходимого оборудования и муки. На сегодняшний день выпекает изделия из тес-

та, торты по заказам, поставляет выпечку в местную школу. Ее продукция пользуется успехом у населения с. Койда, среди оленеводов, находящихся в тундре.

Т. И. Ковалева (44 года) – многодетная мама, проживает в д. Азаполье Мезенского района. С 2007 г. постоянной работы не имела, т. к. ухаживала за ребенком-инвалидом. Домашнее хозяйство вела всегда, держала крупный рогатый скот. Пробовала разводить даже гусей. Особое предпочтение отдает выращиванию свиней. Поэтому и собственное дело решила организовать именно в этом направлении. На средства, полученные от центра занятости, купила в подсобном хозяйстве г. Северодвинска поросят, комбикорма и необходимые материалы для замены кровли подсобного помещения. При транспортировке из 10 приобретенных животных 7 погибло. Сейчас в хозяйстве имеются три свиноматки, гуси, в перспективе – закупка породистого хряка и реализация продукции свиноводства в своем районе.

При содействии специалистов центра занятости населения г. Новодвинска в 2009 г. получила финансовую помощь на открытие собственного дела А. Ермолина, которая закончила Сыктывкарский технологический колледж по специальности парикмахерское искусство и декоративная косметика, работала парикмахером. Направление предпринимательства – оказание населению парикмахерских услуг, на выделенные средства приобретено необходимое оборудование, отремонтировано помещение, также привлечены к работе дополнительные специалисты. Парикмахерская пользуется спросом у населения и регулярно расширяет спектр оказываемых услуг.

В январе 2010 г. в ЦЗН г. Новодвинска обратился И. Малинин, молодой человек был недавно освобожден из ИТУ, где получил специальности электромонтажника и станочника деревообрабатывающих станков. До осуждения он учился в вузе, увлекался компьютерными программами в области дизайна; выйдя из мест лишения свободы, прошел курсы по компьютерной графике. После предоставленных ему консультационных услуг разработал бизнес-план по изданию первого в городе рекламно-информационного цветного журнала, получил финансовую помощь. В июне 2010 г. вышел первый тираж журнала, в котором освещается жизнь города.

Вышеприведенные примеры показывают, что среди антикризисных мер поддержка самозанятости занимает особое место, является в современных условиях примером решения не только проблем занято-

сти различных категорий населения, но и вопросов развития отдельных муниципальных образований, особенно сельских.

Служба занятости в сегодняшних условиях ставит перед собой следующие задачи в рамках активной политики в вопросах организации самозанятости:

- формирование у безработных граждан необходимых навыков и умений для ведения собственного дела;
- информационная поддержка населения;
- обучение и повышение квалификации по профессиям, востребованным в малом предпринимательстве и крестьянских (фермерских) хозяйствах.

Основные проблемы, с которыми сталкиваются начинающие предприниматели:

- несовершенство законодательной базы, постоянные изменения в законодательстве по налогообложению;
- сложность, а порой и недоступность получения кредитов;
- отсутствие рынка сбыта сельхозпродукции в связи с удаленностью сельских территорий.

Сегодня специалисты службы занятости понимают, что обучение безработных для вхождения в предпринимательство, обеспечение оказания качественных и эффективных консультационных услуг – это определенный задел для развития предпринимательской инициативы, но этого недостаточно. Начинающему предпринимателю нужна поддержка как минимум 1,5–2 года: это информационно-консультационная поддержка и льготы по налогообложению, получение кредитов, помощь в сбыте продукции.

В свою очередь, замещение организованного товарного производства в форме коллективных хозяйств за счет крестьянских хозяйств в сельскохозяйственном производстве требует целенаправленной работы по созданию новых звеньев производственной структуры на селе, а именно кооперативов потребительской направленности: перерабатывающих, сбытовых, материально-технического обеспечения, технического обслуживания и особенно финансовых (т. е. кредитной кооперации).

Считаем, что данные задачи могут быть решены при создании эффективной структуры поддержки малого и среднего предпринимательства, в том числе и финансовой, доступной для жителей самых удаленных населенных пунктов области.

Залогом успеха поддержки предпринимательства является соблюдение баланса интересов всех участников: государства – в рациональном использовании ресурсов и снижении уровня безработицы, предпринимателя – в получении качественной государственной помощи и прибыли (экономической выгоды) от собственного бизнеса, потребителей услуг – в получении качественного товара.

РЫНОК ТРУДА КАРЕЛИИ В ПОСТКРИЗИСНЫЙ ПЕРИОД

Т. М. Шумилова

Министерство труда и занятости Республики Карелия, г. Петрозаводск

TMShumilova@czrk.onego.ru

В 2010 г. последствия экономического кризиса продолжали сказываться на рынке труда. В республике сохранялся высокий уровень общей и регистрируемой безработицы, который никак не свидетельствовал об улучшении ситуации в целом.

По данным выборочных исследований населения по проблеме занятости, в Карелии в среднем за май – июль 2010 г. 34,5 тыс. чел. не имели какого-либо занятия, но продолжали активно его искать. Уровень общей безработицы (рассчитанный согласно методологии Международной организации труда) в среднем за этот период 2010 г. составил 9,2 % экономически активного населения (ЭАН) (рис. 1).

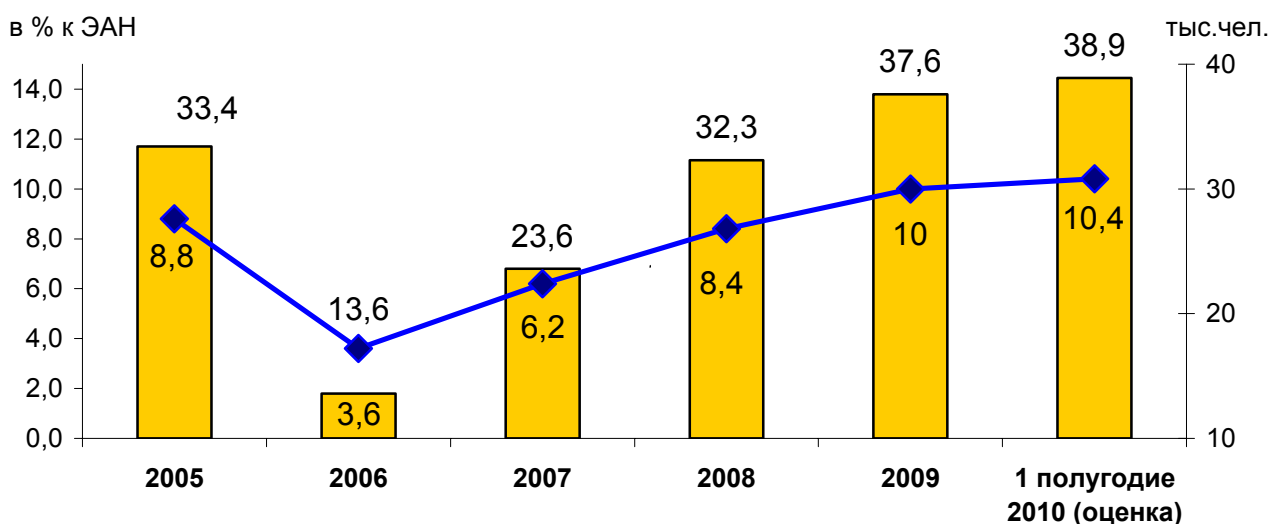


Рис. 1. Численность и процент общей безработицы к ЭАН в 2005–2010 гг. по Республике Карелия

Таблица 1

Экономическая активность населения в возрасте 15–72 лет*
(по данным выборочных исследований населения по проблемам
занятости в среднем за май – июль 2010 г.)

	Экономи- чески ак- тивное население, тыс. че- ловек	В том числе		Уровень экономи- ческой активно- сти насе- ления, %	Уровень занято- сти, %	Уровень безра- ботицы, %
		занятые	безра- ботные			
Российская Федерация	76075,9	70703,9	5372,0	68,3	63,5	7,1
Северо-Западный федеральный округ	7582,0	7140,9	441,2	70,8	66,7	5,8
Республика Карелия	375,0	340,5	34,5	68,8	62,5	9,2
Республика Коми	544,2	489,3	54,9	71,0	63,8	10,1
Архангельская область	669,4	624,2	45,2	67,3	62,8	6,7
Ненецкий авт. округ	22,4	21,3	1,1	69,9	66,5	4,9
Вологодская область	663,7	612,6	51,1	70,2	64,8	7,7
Калининградская область	531,0	467,4	63,6	70,8	62,3	12,0
Ленинградская область	937,4	887,0	50,3	71,7	67,9	5,4
Мурманская область	523,2	483,8	39,4	75,8	70,1	7,5
Новгородская область	338,9	325,3	13,6	67,7	64,9	4,0
Псковская область	360,5	328,2	32,3	66,6	60,7	8,9
г. Санкт-Петербург	2638,8	2582,6	56,2	71,9	70,3	2,1

* Источник. Федеральная служба государственной статистики.

По состоянию на 1 сентября 2010 г. численность безработных граждан составила 9716 чел., или 2,6 % экономически активного населения (на 1 января 2010 г. – 14 052 чел., 3,7 %).

По данным государственной службы занятости, в сфере деятельности которой находится только официальная часть открытого рынка труда, среднемесячная численность зарегистрированных безработных граждан в январе – августе 2010 г. составила 13,6 тыс. чел., или 3,6 % к ЭАН (за январь – август 2009 г. – 12,5 тыс. чел., 3,3 %).

Таблица 2

Уровень регистрируемой безработицы и напряженность на рынке рабочей силы по субъектам Северо-Западного федерального округа по состоянию на 01.09.2010 г.

	Отношение численности граждан, признанных в установленном порядке безработными, к численности экономически активного населения, %	Численность незанятых граждан, зарегистрированных в Службе занятости, в расчете на одну вакансию, чел./вак.
Российская Федерация	2,3	1,5
Северо-Западный федеральный округ	1,6	1,1
Республика Карелия	2,6	2,3
Республика Коми	2,3	1,6
Архангельская область	2,3	1,4
Вологодская область	2,6	1,6
Калининградская область	2,6	2,4
Ленинградская область	0,7	0,5
Мурманская область	2,5	2,2
Новгородская область	1,7	0,9
Псковская область	2,2	1,5
г. Санкт-Петербург	0,7	0,7
Ненецкий авт. округ	3,4	5,6

Под влиянием кризисных процессов, приведших к сокращению рабочих мест в производственной сфере и росту вакансий с неудовлетворительными условиями и низкой оплатой труда в 2009–2010 гг., обострилась конкуренция за право эффективно работать и получать достойную зарплату. Одновременно выявились проблемы и трудности с трудоустройством инвалидов, выпускников образовательных учреждений, женщин, имеющих детей до 3 лет. У жителей моногородов, а также безработных с длительными сроками незанятости и граждан, впервые ищущих работу, уменьшились шансы быть интегрированными в региональный рынок труда.

В сложившихся условиях люди стали действовать жестче. Исходя из текущей конъюнктуры и спроса, они начали видеть необходимость

своей внутренней активности, понимать, что от их решимости, смелости, целенаправленности зависит не только их будущее, но и будущее их семей. Правила рыночной экономики заставляли граждан менять представление о жизни и более активно добиваться желаемых результатов и выгоды.

Сегодня в обществе идет поиск альтернатив, выявление нереализованных, скрытых возможностей, в которых нуждается региональная экономика. Эти возможности тесно связаны с ростом профессионализма, квалификации, конкурентоспособности. Говоря о базовых компетенциях современного человека, которые влияют на формирование его поведения, следует также учитывать и способности к предпринимательству и лидерству. Важны и возможности самоорганизации и самообразования, информативность, коммуникативность и др. Во многом поведение людей вызывается обстановкой и условиям нашего времени, ибо сама жизнь обостряет индивидуализм и потребительскую мораль, актуализирует мотивы и смысл поведения подавляющей части экономически активного населения. В век глобализации, компьютеризации и Интернета предприимчивость, генерирование новых идей и инноваций, их практическая реализация становятся главной мотивацией в устремлениях молодого поколения. Молодежь желает участвовать в глобальных процессах современности.

В связи с этим в обществе все настойчивее пропагандируются идеи о модернизации, технологическом рывке и перевооружении производства, структурных сдвигах в экономике, ее диверсифицировании, изменении характера подготовки людей и самой системы образования, что должно изменить или улучшить повседневную жизнь людей. И молодежь откликается на призывы к перестройке экономики и перевооружению производства. Способности и компетенции молодых, их эрудированность, инициативность, трудолюбие вместе с поиском истине революционных идей и готовность менять мир вокруг себя представляют огромную важность для развития экономической и общественной среды. В перспективных, творческих и успешных молодых людях, ориентированных на использование и производство новых IT-технологий и рыночные услуги, особенно нуждается высокотехнологичная сфера рыночного хозяйства.

Сегодняшние разговоры о модернизации не случайны. Они связаны с той опасностью и огромными рисками в экономическом развитии, которые уже выявились в ходе кризиса. Производительность тру-

да в российской экономике остается на уровне 15–20 % от показателя развитых стран. И никаких свидетельств изменения ситуации не наблюдается. Производительность в России не растет, она стагнирует, отмечает Владислав Иноземцев, директор Центра исследований постиндустриального общества. По его словам, общий уровень развития экономики и относительно примитивные производственные технологии – две главные объективные причины низкой производительности труда в России.

В стране в целом, как и в РК, еще не созданы условия и стимулы для внедрения и развития современных технологий, повышения эффективности экономики и производительности труда, для развития производств, выпускающих продукцию с высокой долей добавленной стоимости или инновационных проектов [1]. Отечественная экономика, основанная на развитии сырьевых отраслей, унаследованных с эпохи индустриализации, оказалась более уязвимой и зависимой от конъюнктуры сырьевых рынков. Работа промышленности на устаревшем оборудовании, доставшемся от советских времен, не дает необходимых темпов роста, компенсирующих их падение в кризисном 2009 г.

Власть и сами граждане приходят к пониманию важности технологической модернизации. Президент РФ Д. А. Медведев на встрече с представителями общественных, академических и деловых кругов США заявил: «Россия должна стать одним из лидеров инновационного развития. Мы повысим энергоэффективность во всех сферах экономики, чтобы с максимальной отдачей использовать те природные ресурсы, которыми так богата наша страна. Основное число рабочих мест будет создаваться в высокотехнологичных отраслях и в сфере интеллектуальных и иных услуг. Большая часть экономического роста будет обеспечена за счет модернизации и повсеместного внедрения инноваций» [2].

Безусловно, масштабная технологическая модернизация требует ускоренного создания у нас нового так называемого «креативного класса». Речь идет о талантливых ученых, инженерах, предпринимателях, управленцах, которые способны не только инициировать новые проекты, но и создавать и предлагать новые продукты, выводить их на рынок, осуществлять крупные модернизационные проекты и в производственной, и в социальной сферах [4]. Но осуществление этой задачи требует нового качества профессиональной подготовки и переподготовки кадров, большего соответствия современных ресурсов труда нынешним и перспективным потребностям территориальных рынков

труда. Только тесное сотрудничество с лидерами науки и бизнеса позволяет формировать компетенции, требуемые для модернизации в приоритетных отраслях, и тем самым ответить на вопрос, чему учить, указывает министр образования и науки А. Фурсенко [5]. Это предполагает изменение и технологий, и подходов к образованию. Имеется в виду формирование дееспособного профессионала, который умеет действовать в определенных профессиональных рамках, а не только обладает широкой эрудицией.

Происходящие перемены меняют взгляды и настроение жителей Карелии. Люди сознают, что нельзя вернуться назад или следовать прежним моделям развития. Движение в будущее может происходить в различных местах по-разному, иногда за счет уничтожения традиционных структур и создания чего-то совершенно нового.

Кризис продемонстрировал, что карельская экономика в условиях экспортной модели развития не способна, как прежде, справляться с колоссальными нагрузками по сохранению неэффективно работающих крупных и средних предприятий. Рост количества нерентабельных и убыточных организаций, уменьшение финансовых потоков в экономику и сокращение инвестиций в инфраструктуру, банкротство и реорганизация предприятий, консервация новых производственных мощностей, оптимизация бюджетной системы и др. причины лишь подтверждают данное обстоятельство. Поэтому в развитии республики, как показывает статистика, акценты все более смещаются с организации форм крупного хозяйствования на средние и мелкие производства.

Известно, что ранее закрытие ряда обрабатывающих производств на фоне развития предприятий сырьевой направленности или «первого передела» (металлургии), завоз дешевого импорта и торговля им вместо внутреннего производства сократили масштабы традиционного промышленного сектора. В экономике произошло «очищение» от «непрофильных активов» в промышленности и других отраслях, обслуживающих сырьевой сектор.

В результате в 90-е гг. в экономике Карелии, как и России, сократилась не одна тысяча рабочих мест, связанных с организацией обработки сырья, производства потребительских и промышленных товаров, созданием инфраструктурных объектов. Рабочие места, определяющие конкурентоспособность и уровень жизни населения, заместились тогда местами за счет развития новой рыночной экономики и сферы услуг.

В связи с закрытием наименее конкурентоспособных фирм и компаний в производственном секторе заметно сократился прием на работу новых и дополнительных сотрудников. Отток кадров с крупных и средних предприятий в эти годы превышал их приток. Лишь в 2008–2009 гг. масштаб выбытия излишней рабочей силы стал несколько падать по сравнению со всеми предшествующими годами.

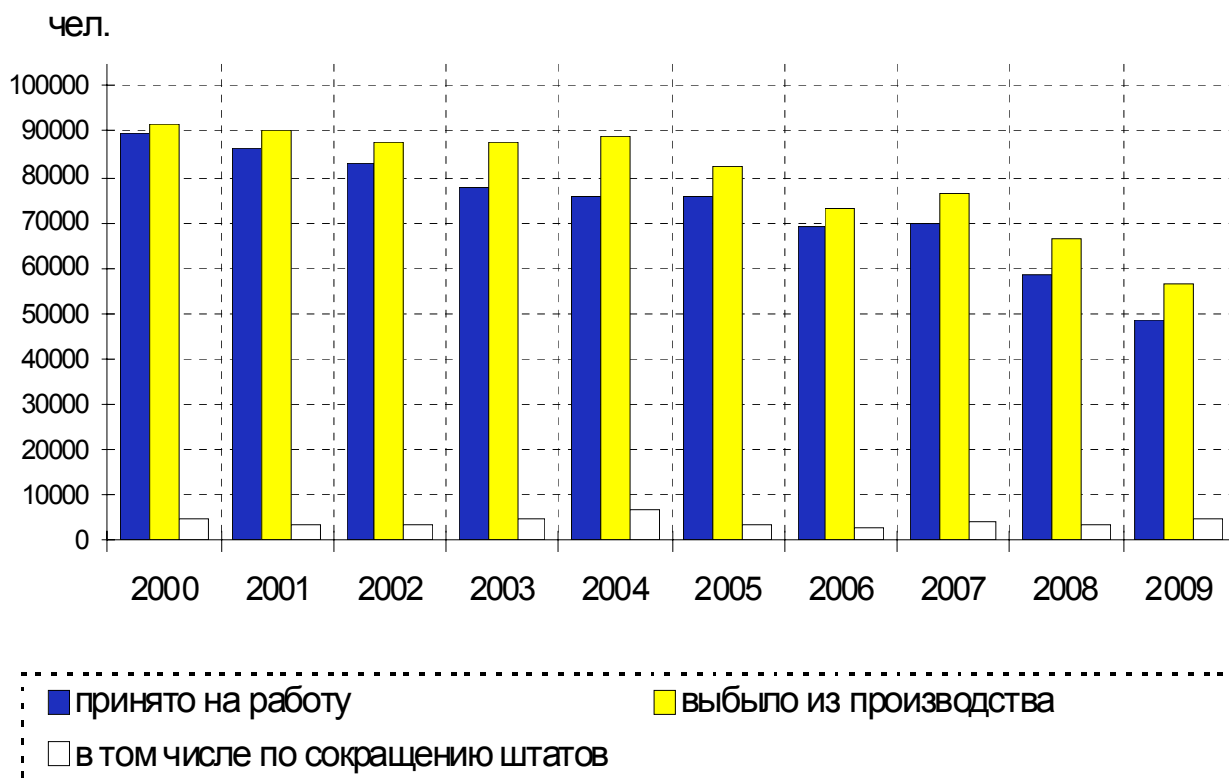


Рис. 2. Движение рабочей силы в Карелии в 2000–2009 гг.

За последние два года помощь в содействии занятости и другие экономические меры поддержки попавшим в кризис предприятиям со стороны государства оказались вполне действенными [1]. Выполняя функцию торможения кризисных процессов в экономике (особенно в обработке), в которой занято большое количество граждан, карельское правительство с помощью бюджетной системы поддержало наиболее пострадавшие от кризиса предприятия. В результате перевода работников на режим неполной рабочей недели и ухода в административные отпуска, реализации антикризисных мер, связанных с организацией и субсидированием временного трудоустройства, а также стажировок для приобретения дополнительного опыта работы, опережающего профобучения и материальной поддержки работников из числа заня-

тых, находящихся под угрозой массового увольнения, и безработных удалось сохранить многие трудовые коллективы после окончания действия антикризисных мер и сдержать рост открытой безработицы в Карелии (табл. 1, рис. 3).

Таблица 3

Итоги реализации мероприятий «Программы поддержки занятости населения в Республике Карелия в содействии работодателям и защите занятых работников в 2009–2010 гг.», чел.

Наименование мероприятий программы	2009 г.	2010 г.	
		План	Факт (январь – август)
Опережающее профессиональное обучение работников	719	457	55
Организация общественных работ	7228	0	0
Организация временного трудоустройства работников	2582	2395	2543
Организация стажировки выпускников	241	403	303
Содействие самозанятости безработных граждан	394	1200	967
ИТОГО	11186	4455	3868

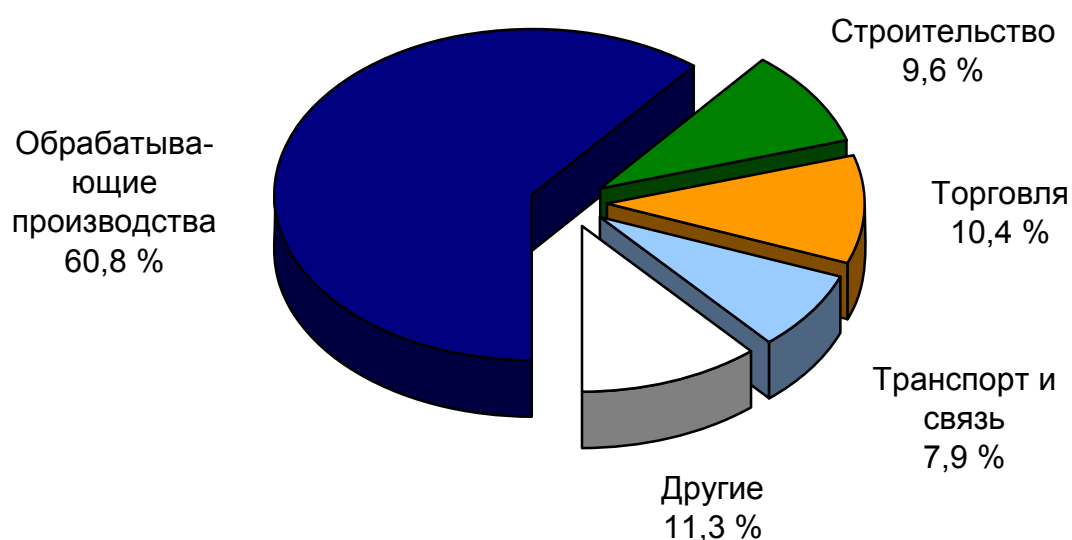


Рис. 3. Распределение участников мероприятия по организации временного трудоустройства по видам экономической деятельности за январь – август 2010 г.

Тем не менее в 2009–2010 гг., несмотря на реализацию антикризисных мероприятий, в том числе по содействию работодателям в защите занятости, меры и попытки стабилизировать/затормозить процессы выбытия работников с нерентабельных и неэффективных промышленных предприятий носили все же временный характер. У крупного и среднего предпринимательства все меньше оставалось возможностей удерживать убыточные «непрофильные» виды деятельности и занятых в них людей.

По данным исследования населения по проблемам занятости, проведенного Федеральной службой государственной статистики, в 2008 г. в целом в экономике республики работало 351,4 тыс. чел, в 2009 г. численность занятых сократилась до 337,8 тыс. чел. В среднем за I полугодие 2010 г. занятых в экономике насчитывалось 335,7 тыс. человек (оценка).

Как показывают данные Карелиястата, за последние годы замеченные потребности реальной экономики в рабочей силе не росли, их объемы продолжали падать (табл. 2, рис. 4).

Таблица 2

Среднегодовая численность работников организаций
(крупные, средние, мелкие предприятия) в 2007–2010 гг., тыс. чел.

Год	2007 г.	2008 г.	2009 г.	6 мес. 2010 г.
Всего	248,8	238,8	234,3	230,5

Занятость в «непрофильных» сегментах экономики, в первую очередь в традиционном обрабатывающем секторе и инфраструктурных отраслях, которые не отвечали потребностям нынешней сырьевой модели экономики, уменьшалась.

Именно бывшие работники обрабатывающих производств, торговли, транспорта и связи, строительства, лесного хозяйства и другие составили большую часть в общей численности граждан, обратившихся в 2010 г. за содействием в трудоустройстве в органы службы занятости населения республики (рис. 5).

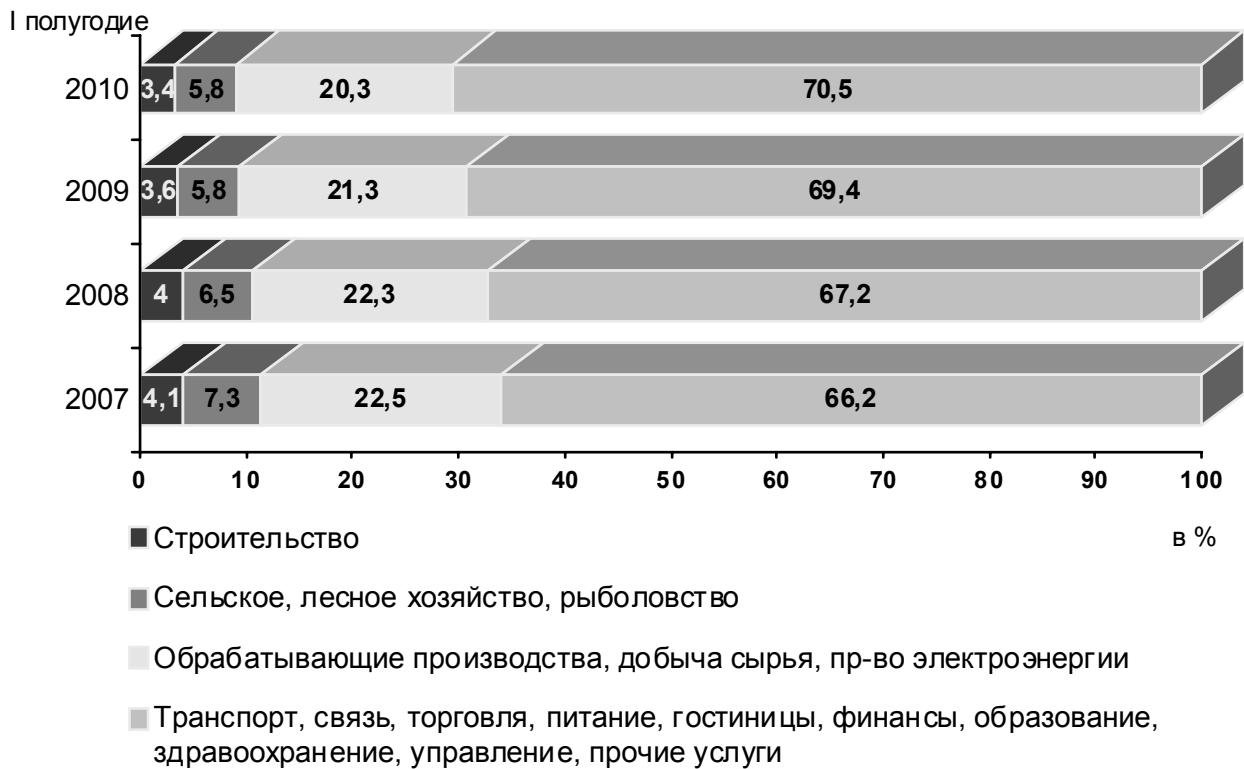


Рис. 4. Доля работников организаций по видам экономической деятельности в общей среднегодовой численности в 2007–2010 гг.

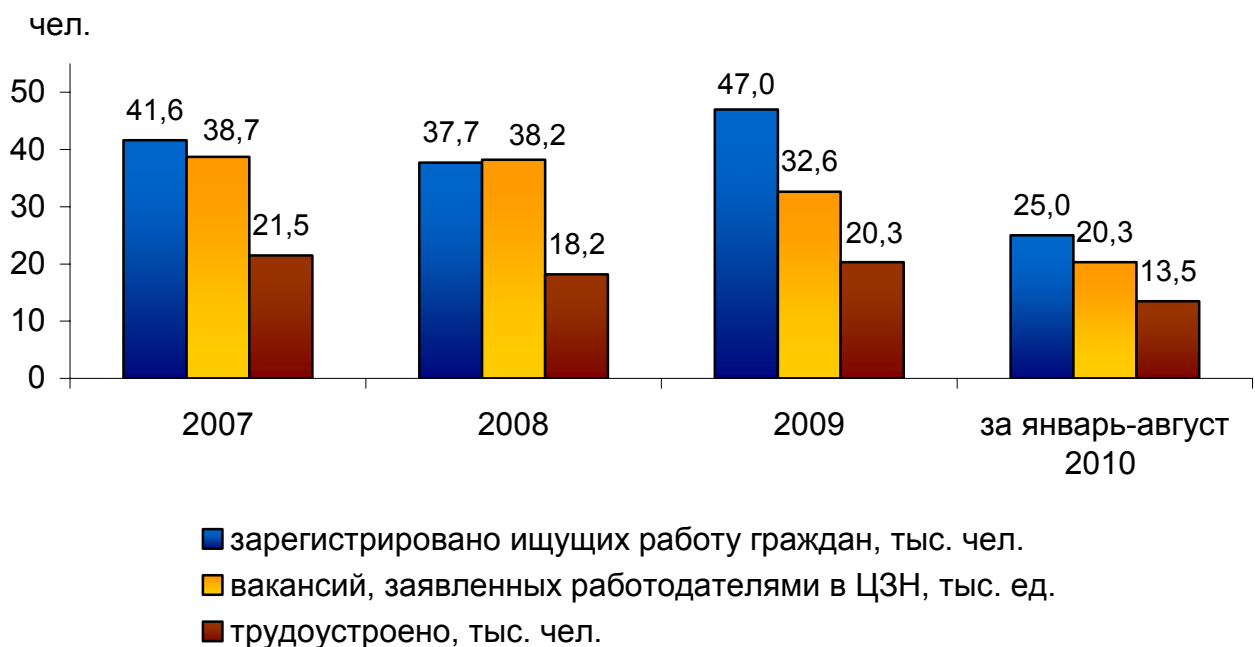


Рис. 5. Трудоустройство граждан, обратившихся в ЦЗН с целью поиска работы, и количество вакансий

По уточненным данным, с момента введения еженедельного мониторинга в части предстоящих увольнений работников в связи с ликвидацией предприятий или сокращением численности или штата (в соответствии с приказом Минздравсоцразвития России от 28 ноября 2008 г. № 682) по состоянию на 15 сентября 2010 г. из 10 661 работника, предполагаемого к высвобождению, уволены 8076 чел., из них безработными признаны 2950 чел.

Наиболее масштабное высвобождение в 2010 г. запланировано в целлюлозно-бумажном производстве, на транспорте и связи, в сфере ЖКХ, социальной сфере (образование, здравоохранение), а также в сфере государственного управления.

По программе создания рабочих мест на основе реализации инвестиционных проектов в 2010 г. запланировано создание 1481 рабочего места. В I полугодии создано 633 рабочих места, из них 278 мест – в сфере торговли. По оценкам отраслевых министерств, до конца 2010 г., вероятно, не выполнят соответствующую программу горная отрасль и лесной комплекс. Реализация большинства инвестиционных проектов в республике будет приостановлена, многие так и не выйдут на стадию реализации. Не ожидается и создание рабочих мест на водном и железнодорожном транспорте, на предприятиях связи и в других обрабатывающих производствах.

Заявленная работодателями потребность в рабочей силе в январе – августе 2010 г. составила 20 265 рабочих мест. По сравнению с анализируемым периодом прошлого года произошло снижение потребности в рабочей силе. Основной спрос на кадры составили вакансии по рабочим профессиям (79,8 %). В сложившейся структуре кадрового спроса от работодателей, обратившихся в органы службы занятости, преобладали вакансии с неблагоприятными условиями и оплатой труда, из них 49,9 % вакансий с заработком ниже величины прожиточного минимума. По состоянию на 1 сентября 2010 г. в органах службы занятости зарегистрировано 4862 вакансии.

В планы большинства предприятий республики в 2010 г. не входило создание дополнительных рабочих мест. Основная задача таких предприятий заключалась в том, чтобы остаться на плаву, сохранить прежние объемы производства. Многие из них шли на уменьшение размера заработной платы, что провоцировало добровольные увольнения работников. Эти процессы невольно сказывались на уменьшении

занятых в промышленных производствах и даже в сырьевых отраслях и обслуживающих их видах деятельности.

Анализ причин увольнения работников, признанных безработными, с начала года показал, что большинство безработных граждан прервали трудовые отношения по собственному желанию (48,0 %), 20,3 % – по истечении срока трудового договора, 9,8 % – в связи с расторжением трудового договора по соглашению сторон, 8,3 % – в связи с сокращением штата и ликвидацией рабочего места, 3,4 % – за нарушение трудовой дисциплины.

В 2010 г. процессы высвобождения рабочей силы, хоть и в меньшей степени, чем выбытие работников по истечении срока трудового договора или по собственному желанию, оказывали влияние на отток рабочей силы с рынка труда в связи с потерей работы и ее перераспределением в другие секторы. Между тем перераспределение занятых между отраслями, более активное в 1990-е гг., сегодня почти остановилось. Минимальные движения на рынке труда, как межотраслевые, так и территориальные, свидетельствуют о крайне низкой мобильности рабочей силы (рис. 6).

С отказом от производственной модели экономики сфера малого предпринимательства и бизнес-среда, получившие импульс развития еще в 90-е гг., в докризисный период активно распространялись во многие удаленные сельские и городские поселения республики. В век финансовой глобализации и деиндустриализации сфера услуг и служба сервиса, особенно в финансово-кредитной, банковско-страховой и прочей коммерческой деятельности, многократно расширились.

Кризис развитие малых форм хозяйствования заметно притормозил, но не остановил полностью. Характерно, что в 2010 г. поддержание занятости происходило за счет вполне благополучного сервисного сектора. По данным Карелиястата, в январе – июне 2010 г. средняя численность работающих на малых предприятиях составила 34,3 тыс. чел., (в январе – июне 2009 г. – 33,5 тыс. человек). Именно в сферу общедоступных и платных видов услуг ушла большая доля бывших работников и вновь вышедших на рынок труда предприимчивых граждан. Молодые, успешные люди вряд ли когда-нибудь вернуться на предприятия прежних форм хозяйствования, в которых для них на сегодняшний день нет продуктивных рабочих мест. В большинстве эти граждане оценивают собственные перспективы значительно выше социальных перспектив. Другими словами, в глобальное будущее они не

очень-то верят, зато насчет собственного будущего питают самые радужные надежды и ожидания [9].



Рис. 6. Состав граждан, высвобожденных с предприятий и обратившихся в органы службы занятости в связи с потерей работы, по видам экономической деятельности последнего места работы в 2010 г.

В настоящее время с открытием малых предприятий и рабочих мест в контексте рыночной экономики (магазинов, салонов, сервисных бюро по обслуживанию населения, офисов продаж, торговых домов, туристических компаний, парикмахерских, саун, агентств по недвижимости, расчетно-финансовых центров и др.), в том числе в добыче полезных ископаемых, продолжается захват новых и освободившихся ниш/сегментов рынка труда.

В 2010 г. Министерством труда и занятости совместно с администрациями городских округов и муниципальных районов и отраслевыми министерствами был составлен план создания рабочих мест, преду-

смастривающей организацию 2,5 тыс. рабочих мест, который являлся подразделом антикризисной программы Правительства Республики Карелия на 2010 г. (одобрена распоряжением Правительства Республики Карелия от 12 апреля 2010 г. № 131р-П). В I полугодии 2010 г., по данным АМСУ, создано 1438 рабочих мест, преимущественно в малом бизнесе.

Председатель Правительства В. В. Путин, представляя в Государственной думе очередной ежегодный отчет о деятельности Правительства России за 2009 г., сказал, что «бессмысленно бороться за неэффективные рабочие места. Гораздо лучше дать людям возможность заранее повысить квалификацию, получить другую профессию, найти новую достойную работу» [3]. Это в полной мере относится и к нашей экономике и занятости.

Уроки кризиса актуализируют необходимость обновления и модернизации экономики республики, создания условий для повышения ее эффективности и конкурентоспособности, долгосрочного устойчивого развития, улучшения инвестиционного климата. Речь может идти и о том, как вывести республику из того состояния, когда сырьевая экономика представляется, по существу, если не единственным, то важнейшим источником ее развития. Надо сделать все возможное, чтобы новые конкурентные отрасли не могли функционировать в режиме выживания.

В нашей республике 60–80 тыс. экономически активных людей, когда-то работников крупных и средних предприятий, в настоящее время заняты самозанятостью, временными и случайными работами, в домашнем и личном подсобном хозяйстве, находясь в пограничном состоянии занятости-безработицы. В годы реформ при сворачивании крупной промышленности часть трудовых ресурсов переместилась в неформальный сектор экономики. Граждане ушли из современности в зоны первичного потребления сельскохозяйственных продуктов, собирательства и рыболовства, в которых они могли каким-то образом прокормиться и выжить. Сотни и тысячи трудоспособных граждан вернулись к доиндустриальным формам жизни [8, 10]. Рабочих мест на постоянной основе для этих граждан не организовано. Они составляют четверть дееспособного населения республики (рис. 7).



Рис. 7. Занятые в неформальном секторе экономики

Сегодня надо думать о том, как сделать привлекательным наш спрос, наши традиционные производства (используя инновационные моменты) и сервисный сектор, чтобы граждане включались в деятельность конкурентного, открытого, а не теневого сектора с учетом местных особенностей и условий развития территории Карелии. Рост производительности может достигаться только в постоянно обновляющейся экономике, где занятость и ее тенденции определяются рынком, а не пожеланиями властей, озабоченных возможным нарастанием социальной напряженности. Высокая производительность – удел стран, готовых на смелые социальные, экономические и технологические решения и эксперименты (предполагающие, например, закрытие наименее эффективных производств, создание новых рабочих мест, облегчение процедуры сокращения работников и перемещения их между отраслями и регионами) [7]. Нам необходимо заимствовать положительные примеры у наших западных партнеров, использовать их опыт и наработки. При этом надо идти своим путем с учетом наших традиций.

Чтобы не допустить деградации и регресса, нужно продвигать новые технологии, создавать новые наукоемкие продукты, сделать новый шаг вперед в образовании, иными словами, двигаться дальше. Никакая

модернизация невозможна без квалифицированных специалистов, без качественного образования и постоянного профессионального обучения. Нельзя, например, научить предпринимательству и лидерству. Эти необходимые качества можно развить в людях через прямой личный опыт. Для этого вузам необходимо более активно привлекать специалистов-практиков в качестве преподавателей и переходить на интерактивные технологии обучения, считает ректор Московского государственного института стали и сплавов Д. Ливанов [4].

Должны быть обеспечены не только повышение качества образования, но и сопряженность образования и экономики, удовлетворение потребностей единого рынка труда в квалифицированных специалистах не только с высшим профессиональным образованием, но и со средним и начальным профессиональным образованием. Только такой рынок труда способен обеспечить мобильность трудовых ресурсов и адекватное их распределение по отраслевому и территориальному признакам. Для предупреждения столь мощных социальных потрясений единый рынок труда должен формировать потребность в кадрах, а система образования – удовлетворять данную потребность. Фактически предприятия и организации должны формировать заказ на определенные кадры, а система образования — выступать исполнителем этого заказа [6]. В этом ключе, указывает президент РФ, необходимо завершить разработку профессиональных стандартов, создать систему обязательной общественно-профессиональной экспертизы, обеспечить рынок высококвалифицированными кадрами, теми кадрами, которые по-настоящему интересны рынку, которые реально востребованы работодателями и которые, конечно, подготовлены для участия в модернизации нашей экономики [5].

Если мы хотим развиваться и двигаться вперед, надо думать об инновациях, нанотехнологиях, поддерживать конкуренцию, идеи и людей с их инициативой и свободой выбора на основе базовых принципов/форм современного жизнеустройства и деятельности активного населения республики.

Список литературы

1. Бюджетное послание Президента Российской Федерации о бюджетной политике в 2011–2013 гг., 29 июня 2010 г.: [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://news.kremlin.ru/news/8192>

2. Кремниевая долина впечатляет и вдохновляет, 24 июня 2010 г. Калифорния: [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://news.kremlin.ru/news/8160>.

3. Отчет о деятельности Правительства Российской Федерации в Государственной думе: [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://premier.gov.ru/events/news/10291/>.

4. Стенографический отчет о заседании Комиссии по модернизации и технологическому развитию экономики России, 27 июля 2010 г. Москва: [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://news.kremlin.ru/transcripts/8474>

5. Стенографический отчет о совместном заседании Государственного совета и Комиссии по модернизации и технологическому развитию экономики России, 31 августа 2010 г. Москва, Кремль: [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://news.kremlin.ru/transcripts/8786>

6. *Григорьев О., Хазин М.* Компания экспертного консультирования «Неокон». Борьба с «сырьевым проклятьем» (написано 09.04.2010, опубликовано 09.04.2010: [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://worldcrisis.ru/crisis/737299>

7. *Иноземцев В.* Почему так работаем? // Литературная газета. 2010. № 35 (6289): [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://www.lgz.ru/article/13770/>

8. *Кургинян С.* Вперед – в прошлое! 15.01.2010: [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://kurg.rtdcomm.ru/publ.shtml?cmd=add&cat=2&id=33>

9. *Соловей Т., Соловей В.* Прогресс в обратную сторону // Литературная газета. 2010. № 33–34 (6288): [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://www.lgz.ru/article/13694/>

10. Стенограмма выступления С. Е. Кургиняна на VI Всемирном русском народном соборе, состоявшемся 13–14 декабря 2001 г. в Храме Христа Спасителя в рамках секции «В поисках нового мироустройства: глобализация и национально-культурная самобытность»: [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://www.kurginyan.ru/publ.shtml?cmd=art&theme=10&auth=10&id=2279>

ОПЫТ И РЕЗУЛЬТАТЫ РЕАЛИЗАЦИИ АНТИКРИЗИСНОЙ ПРОГРАММЫ ПОДДЕРЖКИ ЗАНЯТОСТИ НАСЕЛЕНИЯ В РЕСПУБЛИКЕ КАРЕЛИЯ В 2009–2010 гг.

Т. М. Шумилова, Е. Е. Фролова

Министерство труда и занятости Республики Карелия, г. Петрозаводск

TMShumilova@czrk.onego.ru, frolova@czrk.onego.ru

Недавний кризис выявил крайнюю необходимость разработки и реализации дополнительных мероприятий по снижению напряженности на рынке труда. С развитием негативных тенденций, при котором рынок труда с конца 2008 г. «буксовал» под влиянием динамики падения основных макроэкономических показателей, каких-либо иных более быстрых и результативных способов поддержки работы рынка на тот период не было. «Мы, – как заметил Председатель Правительства В. В. Путин, представляя в Государственной думе очередной ежегодный отчет о деятельности Правительства России, – действовали на опережение, стремились предотвратить критический рост безработицы, дать возможность людям сохранить рабочее место, получить новую профессию или открыть собственный бизнес. А предприятиям – сберечь наиболее ценные профессиональные кадры» [4].

В 2009 г. и экономика Карелии характеризовалась снижением объемов производства практически по всем видам экономической деятельности. Индекс производства по видам деятельности (добыча полезных ископаемых, обрабатывающие производства, производство и распределение электроэнергии, газа и воды) составил 90,1 % к 2008 г. Последствия финансово-экономического кризиса сказались на значительном уменьшении финансовых потоков. Объем инвестиций в основной капитал в 2009 г. составил 18681,7 млн. руб., или 68,1 % к соответствующему периоду предыдущего года (в сопоставимых ценах).

Из-за недостаточного инвестирования в большинстве отраслевых сегментов республиканской экономики были свернуты или приостановлены отдельные инвестиционные проекты, заморожена часть программ социально-экономического развития муниципальных районов и городов. На территории республики снизилась активность работодателей в создании новых рабочих мест и формировании банка вакансий в промышленных видах деятельности, строительстве, оптовой и розничной торговле, ремонте автотранспортных средств и др.

В условиях кризисного снижения объемов производства и сокращения инвестиций предприятия республики вынуждены были переводить часть работников на неполную рабочую неделю. Значительно увеличилось увольнение работников в связи с ликвидацией организаций и, соответственно, сокращение численности их сотрудников. По данным государственной службы занятости населения, по состоянию на 14 января 2009 г. из 2798 работников, предполагаемых к высвобождению, было уволено 818 чел., 522 чел. из них обратились в органы службы занятости. По состоянию на 13 января 2010 г. эти цифры во многом превышали 2009 г. (9044 чел., 4143 чел., 3497 чел. соответственно).

Высвобождение и мотивированное увольнение (в силу ряда причин) работников организаций, с одной стороны, и снижение спроса на рабочую силу со стороны работодателей – с другой стали причиной существенного роста численности граждан, обратившихся в государственную службу занятости населения. Число зарегистрированных безработных в 2009 г. возросло на 44,6 % по сравнению с 2008 г.

Во время кризиса, острая фаза которого пришлась на конец 2008 г. и начало 2009 г., потребовались неотложные меры по защите прав граждан, которые находились под риском увольнения. Важно было оперативно развернуть дополнительные меры по поддержке доходов населения и недопущению роста открытой безработицы.

Региональная программа поддержки занятости населения на 2009 г. (утверждена постановлением Правительства Республики Карелия от 13.01.2009 №1-П) (далее – программа–2009) была разработана с целью смягчения негативных социальных последствий, вызванных финансово-экономическим кризисом [7]. Она осуществлялась наряду с ведомственной целевой программой содействия занятости населения на территории республики на 2009 г.

Реализация мероприятий Программы–2009 осуществлялась на условиях софинансирования из федерального и республиканского бюджетов. Программа реализовывалась по следующим направлениям:

1. 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).

2. Организация общественных работ как временного трудоустройства, стажировки для приобретения опыта работы безработных гражд-

дан, а также граждан, имеющих работу (включая выпускников образовательных учреждений) и работников в случае угрозы массового увольнения.

3. Содействие развитию малого предпринимательства и самозанятости безработных граждан.

В ходе реализации дополнительных мероприятий в связи с изменением ситуации на рынке труда в течение 2009 г. в региональную программу вносились корректировки в части увеличения (уменьшения) первоначального числа участников мероприятий и перераспределения средств на проведение намеченных программой мероприятий. Корректировка региональной программы поддержки занятости населения в Республике Карелия на 2009 г. закончилась только в декабре. Изменения вносились в соответствии с постановлениями Правительства Республики Карелия от 06.07.2009 г. № 152-П; от 27.08.2009 г. № 193-П; от 26.10.2009 г. № 241-П; от 28.12.2009 г. № 301-П. Они прошли также процедуру согласования на федеральном уровне.

27 ноября 2009 г. с Рострудом было заключено дополнительное соглашение к основному соглашению о реализации намеченных мероприятий с перечислением средств субвенции для их реализации. С учетом проведенной на региональном уровне корректировки программы по состоянию на конец 2009 г., в ее мероприятиях предусматривалось оказание содействия уже 10 823 чел. вместо ранее запланированных 8938 чел. (увеличение на 21,1 %).

В наибольшей степени (в 1,6 раза) увеличилось число участников подпрограммы «Содействие развитию малого предпринимательства и самозанятости безработных граждан» – с 250 до 400 чел. Существенно (в 1,5 раза) возросло число участников общественных работ, временного трудоустройства и стажировок – с 6333 до 9694 чел. Вместе с тем число участников подпрограммы опережающего обучения (переобучение и повышение квалификации) лиц, находящихся под риском увольнения, снизилось – с 2345 до 729 чел. Наряду с этим закрылась, так и не начавшись, подпрограмма по оказанию адресной поддержки гражданам, включая возможность переезда их в другую местность, в связи с отсутствием обращений граждан на переезд в другую местность. Основной причиной явилось отсутствие у работодателей возможностей предоставления жилья, отвечающего соответствующим нормам, и обеспечения социальных гарантий.

В связи с увеличением числа участников мероприятий возросли расходы на их реализацию. В частности, были сокращены субсидии предприятиям, предполагавшим организацию опережающего обучения (с 25,6 до 5,3 млн. руб.). Высвободившиеся ресурсы были направлены на увеличение финансирования по вышеуказанным второму (с 125,6 до 135,5 млн. руб.) и третьему (с 17,8 до 28,5 млн. руб.) направлениям организации антикризисных мероприятий на рынке труда.

В реализации программы, направленной на снижение напряженности на рынке труда, участвовало 11 186 граждан. Среди них 3176 граждан, находящихся под угрозой увольнения (28,4 %), 5459 безработных граждан (48,8 %), 2157 граждан, ищущих работу (19,3 %), 394 выпускника учебных заведений (3,5 %). В приведенной диаграмме 1 видны результаты работы в сравнении с Россией.

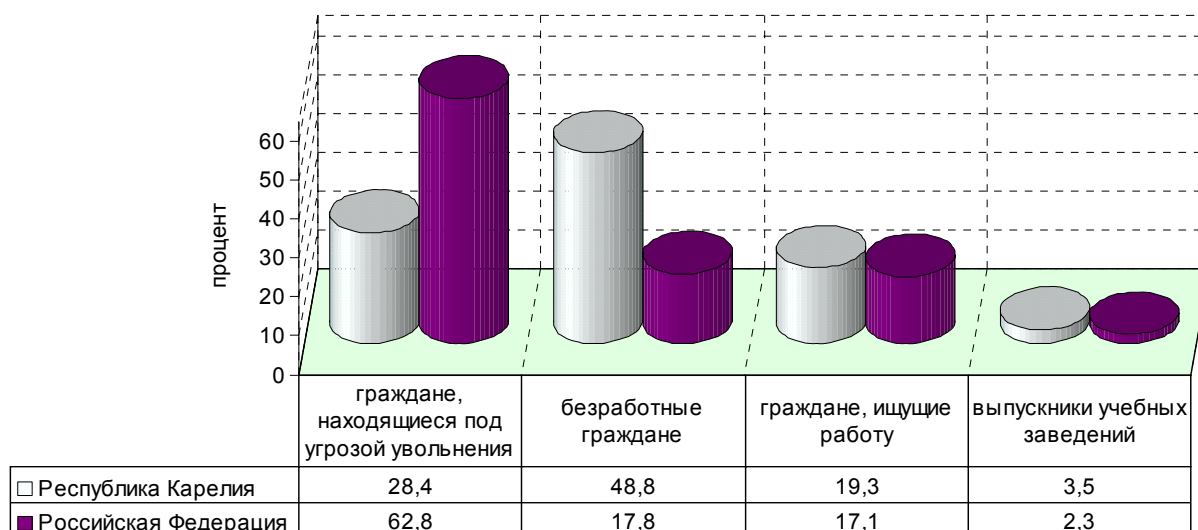


Диаграмма 1. Состав участников программы, направленной на снижение напряженности на республиканском и общероссийском рынке труда в 2009 г. (%)

По данным формы 1-РП, в рамках мероприятий по опережающему профессиональному обучению работников было направлено 719 чел., из которых 670 чел. успешно завершили обучение и сохранили занятость на своих предприятиях.

Что касается организации общественных и временных работ, включая стажировку выпускников образовательных учреждений, то в 2009 г. ими было охвачено 10 073 чел., или 103,9 % от общей численно-

сти участников. При этом особой популярностью пользовались общественные работы, в которых участвовало 71,8 % (7228 чел.). На временные работы и стажировку привлекалось 25,6 % (2582 чел.) и 2,6 % (263 чел., из которых 221 чел. – выпускники 2009 г.) соответственно.

С 394 безработными гражданами были заключены соглашения на выделение им субсидии из федерального бюджета на организацию предпринимательской деятельности (самозанятости). Все они зарегистрированы в качестве индивидуальных предпринимателей без образования юридического лица. Почти каждый одиннадцатый предприниматель создал свое крестьянское (фермерское) хозяйство. Подпрограмму по развитию предпринимательства и самозанятости удалось выполнить полностью.

На осуществление намеченных мер было потрачено 166 562,8 тыс. руб., или 98,4 % от заявленных в программе.

Антикризисная программа поддержки занятости населения явилась главным регулятором и важнейшим механизмом управления региональным рынком труда. Влияние программы напрямую проявилось в динамике показателей численности граждан, официально признанных безработными, и количества заявленных работодателями вакантных рабочих мест (свободных должностей).

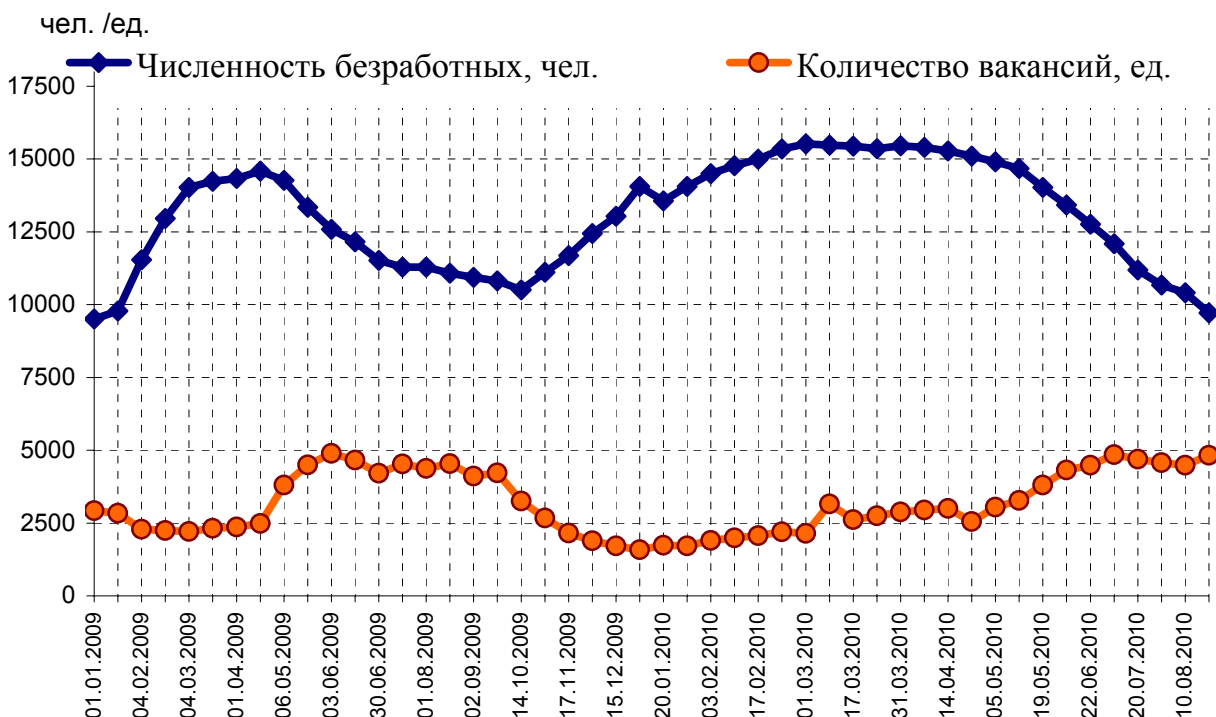


Диаграмма 2. Динамика численности зарегистрированных безработных граждан и количества вакантных рабочих мест

По данным диаграммы 2 видно, как в первые месяцы 2009 г. при ускоренном росте численности безработных, максимальный уровень которых достиг на начало мая (14,4 тыс. чел.), помесечный объем заявленных вакансий почти не увеличился. Затем регистрируемая безработица снижалась при одновременном росте количества вакантных рабочих мест. Однако в октябре 2009 г. рост безработицы возобновился, что объяснялось преимущественно сезонным фактором, а также истечением срока действия большинства договоров, заключенных на реализацию дополнительных мероприятий по снижению напряженности на рынке труда.

По состоянию на 1 января 2010 г. уровень безработицы составил 3,7 % к ЭАН (на 1.01.2009 г. – 2,5 %). В значительной части муниципальных образований уровень безработицы был выше среднего по Карелии. Коэффициент напряженности на рынке труда возрос с 4,0 чел./вак. (на начало 2009 г.) до 9,8 чел./вак. (на начало 2010 г.).

Средняя продолжительность безработицы по республике на 1.01.2010 г. составила 4,1 мес. (на 1.01.2009 г. – 3,0 мес.). Доля безработных с длительными сроками незанятости (более 8 мес.) на 1 января 2010 г. возросла до 16,2 % (на 1 января 2009 г. – 6,1 %). Негативная тенденция роста длительной безработицы, обозначившаяся в конце 2009 г., заключала в себе большой риск вылиться в проблему застойной безработицы в 2010 г.

В 2009 г. вследствие реализации региональной программы поддержки рынка труда и ведомственной целевой программы содействия занятости населения произошли серьезные изменения в структуре безработных граждан и структуре заявленного работодателями спроса на рабочую силу. Доля граждан, уволившихся по собственному желанию, в общей численности безработных граждан увеличилась с 20,1 % (на начало 2009 г.) до 32,7 % (на конец 2009 г.). При этом доля граждан, уволенных по сокращению численности или штата работников, в общей численности безработных граждан увеличилась несколько меньше – с 11,7 % (на начало 2009 г.) до 15,2 % (на конец 2009 г.). В условиях экономического кризиса это свидетельствовало о «выдавливании» работодателями работников без выплаты выходного пособия, предусмотренного Трудовым кодексом Российской Федерации.

Между тем среди безработных лиц выросла доля выпускников, имеющих высшее и среднее профессиональное образование. В то же время в общей численности безработных, зарегистрированных в служ-

бе занятости, в 2009 г. упала доля выпускников, имеющих начальное профессиональное образование.

В 2009 г. снизилась доля женщин в общей численности безработных граждан – с 55,3 до 49,7 % и доля безработных граждан в сельской местности – с 46,3 до 33,2 %, что было связано со значительным сокращением мужчин, работающих в городских округах и поселениях на обрабатывающих предприятиях, а также в горнодобывающей и лесозаготовительной отраслях, в строительстве и др.

Доля безработных, стремящихся возобновить трудовую деятельность после длительного (более года) перерыва, сократилась с 35,6 до 17,9 %, а доля граждан, впервые ищущих работу (ранее не работавших), уменьшилась с 6,1 до 4,5 %.

В 2009 г. по сравнению с 2008 г. произошло сокращение руководителей, специалистов, служащих и квалифицированных работников по видам деятельности в учитываемой органами службы занятости кадровой потребности, но при этом выросла доля рабочих разного уровня квалификации. И если сокращение спроса на рынке труда в большей мере затронуло профессиональную группу высшего уровня квалификации и руководителей всех уровней, а также квалифицированных рабочих предприятий, операторов, аппаратчиков и машинистов установок и машин, слесарей-сборщиков, то, напротив, его увеличение произошло в группе неквалифицированного труда. В общей заявленной потребности спрос на неквалифицированных рабочих увеличился с 33,6 % в 2008 г. до 43,2 % в 2009 г. Из этого следует, что квалификация значительной части безработных граждан с учетом опыта и профессиональных навыков в связи с нехваткой соответствующих рабочих мест осталась невостребованной.

В течение 2009 г. служба занятости, оказывая посреднические и консультационные услуги населению, помогла найти работу 20 289 чел. (111,7 % к 2008 г.). Подавляющее большинство обратившихся в государственную службу занятости (62,3 %) были трудоустроены на временную и сезонную работы и только 37,7 % – на постоянную. Устройство на работу жителей республики в основном осуществлялось по найму.

Данное обстоятельство во многом стало следствием активного развертывания в 2009 г. дополнительных мероприятий, направленных на снижение напряженности на рынке труда, с созданием временных рабочих мест, преимущественно не требующих высокой квалификации.

В целом же результаты реализации программ обеспечили сдерживание неконтролируемого роста регистрируемой безработицы, а также материальную поддержку безработных граждан и лиц, находящихся под угрозой увольнения, при этом оказали существенное влияние на удержание среднегодового уровня безработицы в рамках запланированного значения – 3,2 % экономически активного населения (ЭАН).

Важнейшими результатами реализации дополнительных мероприятий региональной программы поддержки занятости населения в Республике Карелия на 2009 г. по снижению напряженности на рынке труда стали:

а) предотвращение массового высвобождения работников, сохранение рабочих кадров на предприятиях республики;

б) помощь предприятиям в поддержке занятости работников, находящихся под угрозой увольнения (занятых в режиме неполного рабочего времени или находящихся в простое (административном отпуске)) в течение кризиса:

– за счет трудоустройства на временные рабочие места и общественные работы;

– за счет обучения и повышения профессионального уровня персонала предприятий;

в) сохранение инвестиций в человеческий капитал, а также избежание потерь, связанных с увольнением персонала во время кризиса и наймом после его окончания, с использованием механизма субсидирования фонда заработной платы;

г) поддержание доходной части бюджетов всех уровней за счет произведенных налоговых отчислений с фонда оплаты труда работников, участвующих в мероприятиях.

В 2010 г. в связи с замедлением реализации инвестиционных проектов, ростом количества неэффективных и убыточных предприятий и другими факторами, приводящими к увольнению работников, регистрируемый рынок труда развивался неравномерно. В начале года под влиянием негативных кризисных тенденций на территории большинства муниципальных образований выросли показатели численности и уровня как общей, так и регистрируемой безработицы.

По данным выборочных исследований населения по проблемам занятости в Республике Карелия, в среднем за I квартал 2010 г. 41,7 тыс. чел. не имели работы, но активно ее искали, что составило 11,1 % экономически активного населения (данные граждане в соответствии с

методологией Международной организации труда классифицируются как безработные).

По данным государственной службы занятости, среднемесячная численность зарегистрированных безработных граждан в I квартале 2010 г. составила 14,9 тыс. чел., или 4,0 % к ЭАН.

Еще в конце 2009 г. Президент России Д. Медведев сказал, что основной проблемой 2010 г. будет безработица, которая существует в нашей стране [1]. На рабочей встрече с министром здравоохранения и социального развития Т. Голиковой (10 февраля 2010 г., Московская область, Горки) он констатировал, что несмотря на начало экономического роста, безработица может не уменьшиться, а возрасти [5]. Это связано с тем, что рынок труда восстанавливается медленнее и напряжение на нем спадет только после того, как восстановленная промышленность наберет некоторые обороты. Для выхода из кризиса, заявил Президент РФ в ходе встречи с председателем Федерации независимых профсоюзов М. Шмаковым (11 января 2010 г., Московская область, Горки), необходимо энергично создавать новые рабочие места, не пренебрегая общественными работами, и переобучать безработных граждан, попавших в свое время на предприятия под сокращение [2].

Динамика роста безработицы в России и Карелии в I квартале текущего года подтвердила слова, сказанные Д. Медведевым.

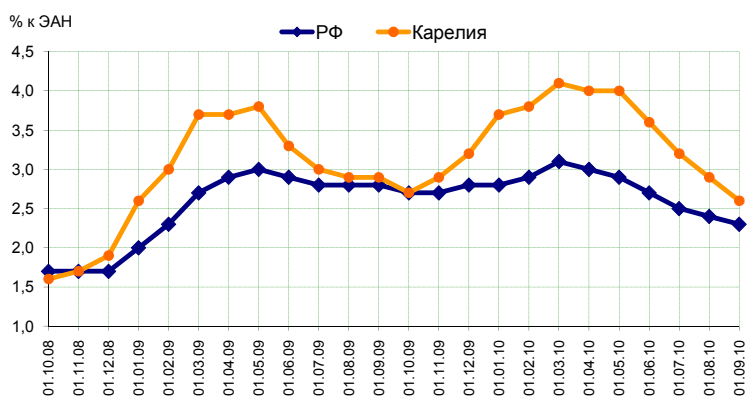


Диаграмма 3. Динамика уровня регистрируемой безработицы, % к экономически активному населению в России и Карелии

Рост численности безработных граждан был вызван ростом обращений в органы занятости населения бывших работников предприятий реального сектора экономики, квалифицированных специалистов. Значительная часть безработных, обратившихся в органы занятости населения в 2010 г., относилась к числу граждан, прервавших трудовые отношения по истечении срока трудового договора и уволившихся по собственному желанию в течение года до момента обращения в службу занятости населения. Более половины из зарегистрированных в I квартале 2010 г. безработных были лица, недавно уволенные с предприятий и имеющие профессиональное образование. Ситуация в Карелии вполне соответствовала общероссийской.

Новая экономическая ситуация требовала определенного регулирования рынка труда. Речь идет о создании новых рабочих мест по мере восстановления и выхода из кризиса российской и карельской экономики. Работа в этом направлении требует повышению адресности мер и действий в пользу наиболее уязвимых групп и лиц, оказавшихся под угрозой длительной безработицы.

Дополнительные мероприятия в рамках программ поддержки занятости, которые действовали в 2009 г., в 2010 г. нацеливались на конкретные действия/результаты в соответствии с направлениями антикризисной деятельности по поддержке рынка труда. Они хотя и были сохранены и даже несколько расширены, но теперь ориентировались на содействие безработным гражданам в возвращении на рынок труда и сокращение продолжительности безработицы.

Исходя из этого, в 2010 г. значительно уменьшилось планируемое количество временных работ для граждан, находящихся под риском увольнения. В ряде субъектов России вовсе отказывались от подпрограммы общественных работ среди безработных граждан за счет средств субсидии из федерального бюджета. При этом обращалось внимание на такие направления, как обучение, организация стажировки выпускников учреждений профессионального образования для приобретения опыта работы, поддержка самозанятости. Другими словами, фокус программы сместился с помощи предприятиям в поддержке занятости к помощи безработным гражданам в поиске работы и улучшению перспектив их занятости [3].

В соответствии с принятой стратегией выхода из кризиса в 2010 г. в Республике Карелия, как и в большинстве регионов Российской Фе-

дерации, была составлена и принята региональная программа поддержки занятости населения на 2010 г.

В программе затраты на реализацию мероприятия по организации общественных работ среди признанных в установленном порядке безработных граждан и граждан, ищущих работу, не планировались [6].

В рамках реализации региональной программы в 2010 г. предусматривается:

- обеспечить различными формами временной занятости 2,4 тыс. работников в случае угрозы увольнения;

- обеспечить занятость 457 работников, находящихся под риском увольнения, в результате прохождения ими опережающего профессионального обучения;

- создать условия для приобретения трудовых навыков и обеспечить временное трудоустройство 403 выпускникам учреждений профессионального образования;

- поддержать предпринимательскую инициативу 1000 безработных граждан и стимулировать открытие ими собственного дела, 200 дополнительных рабочих мест для трудоустройства безработных граждан;

- создать условия для трудоустройства 14 инвалидов.

Общий объем финансирования программы на 2010 г. планируется в сумме 153 185,0 тыс. руб., в том числе:

- субсидия федерального бюджета – 144723,0 тыс. руб. (94,5 % от общего объема финансирования);

- средства бюджета Республики Карелия – 8462 тыс. руб. (5,5 % от общего объема финансирования).

Программа была одобрена решением межведомственной рабочей группы по мониторингу ситуации на рынке труда Правительства Российской Федерации от 18 января 2010 г. № АЖ-П12-2пр, а 28 января 2010 г. заключено соглашение Правительства Республики Карелия с Федеральной службой по труду и занятости о ее финансировании (№ 60/2010).

В соответствии с этим соглашением на реализацию первого этапа региональной программы в феврале 2010 г. в Республику Карелия перечислены средства из федерального бюджета в сумме 57,9 млн. руб. (40 % от общего размера субсидии). По второму этапу перечисление

оставшейся части средств субсидии на сумму 86,8 млн. руб. (60 %) было осуществлено в мае.

В 2010 г. дополнительные мероприятия по снижению напряженности на рынке труда и защите работников, оказавшихся под угрозой увольнения, занимали центральное место в перечне мер и действий на рынке труда республики.

В течение января – апреля в республике шла работа по заключению соглашений с предприятиями на реализацию дополнительных мероприятий по снижению напряженности на рынке труда. Одновременно осуществлялась подготовка нормативных документов, решались вопросы софинансирования программ с местной администрацией районов и городов.

Для реализации дополнительных мероприятий по снижению напряженности на рынке труда в Республике Карелия были приняты следующие нормативные акты:

– постановление Правительства Республики Карелия от 21.12.2009 г. № 294-П «О региональной программе поддержки занятости населения в Республике Карелия на 2010 г.»;

– постановление Правительства Республики Карелия от 08.02.2010 г. № 17-П «О порядке расходования средств на реализацию мероприятий программы поддержки занятости населения в Республике Карелия на 2010 г.»;

– постановление Правительства Республики Карелия от 17.05.2010 г. № 92-П «О распределении иных межбюджетных трансфертов бюджетам муниципальных образований на реализацию мероприятий региональной программы поддержки занятости населения Республики Карелия, реализуемой за счет остатков возвращенных целевых субсидий бюджетам субъектов Российской Федерации, не использованных в 2009 г. на реализацию дополнительных мероприятий, направленных на снижение напряженности на рынке труда».

В рамках этой программы по состоянию на 1 сентября 2010 г. (данные ежемесячной формы № 1-РП «Сведения о реализации дополнительных мероприятий, направленных на снижение напряженности на рынке труда» в соответствии с письмом Роструда от 01.02.2010 г. № 87-ПР):

– опережающее обучение прошли 55 работников, находящихся под риском увольнения (в простоях, вынужденных отпусках или работающих неполное рабочее время) (12 % от плана – 457 чел.);

– заключены соглашения с 56 предприятиями на организацию 2546 рабочих мест на участие во временных работах лиц, находящихся под угрозой увольнения. В организации временного трудоустройства приняли участие 2543 чел. (106,2 % от плана – 2395 чел.);

– для организации стажировки выпускников учреждений профессионального образования в целях приобретения опыта работы заключены соглашения с 171 предприятием на создание 492 временных рабочих мест. В рамках данного мероприятия трудоустроены 303 выпускника (75,2 % от плана – 403 чел.);

– на специально оборудованном рабочем месте трудоустроен 1 инвалид;

– заключены соглашения с 930 безработными гражданами на выделение средств субсидии федерального бюджета на организацию собственного дела (93 % от плана – 1000 чел.). Безработными гражданами, открывшими собственное дело в 2009–2010 гг., создано 37 дополнительных рабочих мест для безработных граждан (18,5 % от плана – 200 чел.).

Кассовые расходы на реализацию мероприятий программы составили на 01.09.2010 г. 93737,0 млн. руб. (61,2 % от 153,2 млн. руб.).

Учитывая сложившуюся ситуацию на рынке труда и степень реализации дополнительных мероприятий поддержки занятости, в августе 2010 г. Министерство труда и занятости Республики Карелия подготовило предложения в Роструд по корректировке региональной программы поддержки занятости населения Республики Карелия на 2010 г. Корректировка касалась показателей программы в части увеличения численности участников и объемов финансирования из федерального бюджета на мероприятие по содействию самозанятости безработных граждан и стимулированию создания безработными гражданами, открывшими собственное дело, дополнительных рабочих мест для трудоустройства безработных граждан. В ходе ее проведения были уточнены численность участников и объемы средств субсидии по опережающему обучению и временному трудоустройству работников.

Необходимость перераспределения планируемых расходов на мероприятия программы и изменения числа ее участников возникла в результате улучшения экономической ситуации на ряде предприятий, ранее планировавших проведение опережающего обучения для работников, находящихся под риском увольнения. Потребность в увеличении объема финансирования программы по направлению самозанято-

сти объяснялась успешной реализацией на территории республики мероприятия по организации собственного дела и большой востребованностью указанного направления среди безработных граждан.

Уточнение участия предприятий в программе по опережающему обучению и потребности организаций в опережающем профессиональном обучении на 2010 г. привело к снижению заявленной ранее цифры на 364 чел. и доведению плановой величины до 93 чел. с объемом финансирования 1 212,6 тыс. руб. Корректировка плана по мероприятию временного трудоустройства работников в случае угрозы массового увольнения позволила увеличить ранее установленную численность на 331 чел. Плановая потребность организаций в данном мероприятии на 2010 г. составила 2726 чел. с объемом финансирования 38 114,4 тыс. руб.

Высвобождаемые средства по опережающему обучению (6304,0 тыс. руб.) и временному трудоустройству работников организаций, находящихся под угрозой увольнения (9435,3 тыс. руб.), были направлены на содействие самозанятости безработных граждан и стимулирование создания безработными гражданами собственного дела и рабочих мест для трудоустройства безработных граждан. Наряду с этим на содействие развитию малого предпринимательства и самозанятости безработных граждан дополнительно были заявлены средства из федерального бюджета на сумму 7820,0 тыс. руб.

В результате численность участников, заинтересованных в получении единовременной субсидии на открытие собственного дела, возросла до 1400 чел. (прирост на 400 чел.) с объемом финансирования 101 724,0 тыс. руб.

Общий объем финансирования региональной программы после корректировки составил 161 005 тыс. руб., из них федеральный бюджет – 152 543 тыс. руб.

В настоящий момент министерство осуществляет работу по принятию новой редакции региональной программы занятости. В ходе ее будет проведено согласование программы в межведомственной рабочей группе по мониторингу ситуации на рынке труда при Министерстве здравоохранения и социального развития Российской Федерации, а также подписание дополнительного соглашения к основному соглашению о реализации программы.

Помимо этого, по поручению Главы Республики Карелия Министерством труда и занятости Республики Карелия была разработана

программа организации общественных работ в 2010 г., предусматривающая софинансирование мероприятий программы из республиканского бюджета (70 %) с привлечением средств бюджетов муниципальных образований и работодателей (30 %). Предполагаемые объемы финансирования программы – 30 млн. руб., предполагаемое количество участников программы – 2,7 тыс. безработных и ищущих работу граждан.

В перечень объектов инфраструктуры, на которых предполагались общественные работы, входили предприятия следующих видов экономической деятельности: сельское хозяйство, лесное хозяйство, обрабатывающие производства (преимущественно деревообработка), производство, передача и распределение электроэнергии, строительство, торговля, транспорт и связь, операции с недвижимым имуществом, государственное управление, образование, здравоохранение, предоставление прочих коммунальных, социальных и персональных услуг.

Программа была представлена в Министерство финансов Республики Карелия для выделения дополнительных средств из республиканского бюджета, однако вопрос с финансированием остался не решенным.

Учитывая это, осенью 2010 г. Министерство приняло решение о перераспределении оставшихся средств субсидии на организацию общественных работ среди безработных граждан в рамках приоритетного направления «Стимулирование сохранения и создания рабочих мест» программы поддержки занятости населения на 2010 г. Для этого планируется разработка подпрограммы организации общественных работ, в соответствии с которой до конца года предполагается осуществление временного трудоустройства на общественные работы признанных в установленном порядке безработных граждан и граждан, ищущих работу, с увеличением участников указанного направления программы.

В 2010 г. наряду с программой дополнительных мероприятий поддержки занятости в республике реализовывалась «Программа содействия занятости населения по Республике Карелия на период 2010–2012 гг.» (утверждена решением коллегии Министерства труда и занятости Республики Карелия от 24 декабря 2009 г., п. 3). В рамках этой программы за счет средств субвенции федерального бюджета планировалось трудоустроить на общественные работы 2,4 тыс. чел.

В результате мер и действий на рынке труда в начале марта 2010 г. рост численности безработных граждан был остановлен, уровень безработицы стабилизировался и сейчас имеет устойчивую тенденцию к снижению.

По оперативным данным, на 15 сентября 2010 г. численность безработных граждан составила 9194 чел. По сравнению с зафиксированным в 2010 г. максимумом (15518 чел. на 01.03.2010 г.) она сократилась на 6324 чел. Уровень регистрируемой безработицы на протяжении этого периода сократился с 4,1 до 2,45 % ЭАН. Количество вакансий, заявленных работодателями, напротив, возросло с 2145 ед. по состоянию на 01.03.2010 г. до 5243 ед. по состоянию на 15.09.2010 г. Коэффициент напряженности на регулируемом рынке труда (отношение незанятых граждан к числу вакансий) снизился по сравнению с началом года (9,8 чел./вак.) в 4,3 раза и составил на 01.09.2010 г. 2,3 чел./вак.

В 2010 г. при всех сезонных колебаниях в Карелии удалось запустить процессы постепенного восстановления рынка труда и создания новых рабочих мест. И дальше республика будет применять точечные антикризисные меры, до тех пор, пока они сохраняют свою актуальность.

Однако надо отметить, что рабочие места, организуемые при содействии службы занятости населения, имеют в основном временный характер. С окончанием финансового года и со свертыванием мероприятий региональной поддержки занятости населения работники, нанятые по срочным трудовым договорам, будут уволены и вновь пополнят ряды безработных граждан. Если экономическая ситуация на предприятиях не изменится в лучшую сторону, по-прежнему велик приток лиц на рынок труда, оставивших работу по добровольным мотивам.

Список литературы

1. Итоги года с Президентом России: [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://news.kremlin.ru/transcripts/6450>
2. Модернизация экономики должна создавать новые рабочие места на высокотехнологичных производствах: [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://news.kremlin.ru/transcripts/6606>
3. Мониторинг и оценка эффективности программы дополнительных мер по снижению напряженности на рынке труда субъектов РФ в 2009 г.: Предварительные выводы и предложения по итогам анализа /

Всемирный Банк и Федеральная служба по труду и занятости РФ; Общее руководство – Ю. В. Герций. М., 2010. 11 с.

4. Отчет о деятельности Правительства Российской Федерации в Государственной думе: [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://premier.gov.ru/events/news/10291/>

5. Рабочая встреча с министром здравоохранения и социального развития Татьяной Голиковой: [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://news.kremlin.ru/news/6830>

6. Региональная программа поддержки занятости населения в Республике Карелия на 2010 г.: [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://mintrud.karelia.ru/home/ministerstvo/projprog.aspx>

7. Шумилова Т. Состояние рынка труда и реализация антикризисной программы занятости на 2009 г. в Республике Карелия // Спрос и предложение на рынке труда и рынке образовательных услуг в регионах России: Сб. докл. по материалам Шестой Всероссийской научно-практич. Интернет-конференции (28–29 октября 2009 г.). Кн. 1. Петрозаводск, 2009. С. 321–331.

КРИТЕРИИ ОЦЕНКИ КАЧЕСТВА ПОДГОТОВКИ ВЫПУСКНИКОВ ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫХ УЧРЕЖДЕНИЙ УНПО И УСПО (НА ПРИМЕРЕ РЕСПУБЛИКИ КОМИ)

И. В. Юсупова

*Управление по занятости населения Республики Коми,
г. Сыктывкар*

selezen2009@yandex.ru

В настоящее время на рынке труда Республики Коми преобладает спрос на квалифицированные кадры по ряду профессий, как среди специалистов, так и среди рабочих. Они составляют сегодня более 85 % заявленных свободных мест. Вместе с тем структура спроса, предъявляемого организациями республики, не соответствует предложению, формируемому образовательными учреждениями, а, по мнению работодателей, профессиональный уровень соискателей – требованиям, предъявляемым к качеству образования специалистов. Также работодатели отмечают неумение выпускников образовательных уч-

реждений применить на практике полученные знания и навыки, а также их низкую мотивацию к труду.

Решение этой проблемы – в повышении качества подготовки специалистов за счет глубокого анализа требований всех субъектов, заинтересованных в их конкурентоспособности, построения «модели современного специалиста», создания системы оценки конкурентоспособности специалистов. Необходима диагностическая методика, позволяющая образовательному учреждению оценить качество образования выпускника на всех этапах обучения, а также определить квалификационный уровень молодого специалиста, пришедшего на производство.

Перестройка отечественной системы образования обусловила необходимость повышения качества профессиональной подготовки специалистов начального и среднего звена, детерминировала поиск новых подходов и средств ее обеспечения. Качество подготовки – это уровень успеваемости выпускников УНПО и УСПО по учебным дисциплинам, уровень их воспитания и степень социализации, наличие и развитость творческого мышления, желание работать по специальности и высокая мотивация к труду.

Существующая практика показывает, что оценка качества подготовки специалистов УНПО и УСПО во многих регионах проводится на основе получаемых в ходе мониторинговых исследований и сбора статистических данных о состоянии и результатах индивидуальных достижений обучающихся. Чаще всего данная оценка направлена на проверку наличия у выпускников знаний по отдельным предметам, изучаемым в рамках учебного плана, и умений по их применению в типовых ситуациях. Для оценки качества подготовки выпускников чаще используются процедуры лицензирования учебных заведений, а также исследования всех компонентов рынка труда. Реже используются психолого-диагностические исследования, физиологический мониторинг, мониторинг развития региональной системы образования, процедуры экспертизы и сертификации.

Существующие современные методики в большинстве своем направлены на оценку качества учебного процесса с точки зрения получаемых обучающимися знаний и не затрагивают процесс формирования компетенций будущего выпускника. В то же время направленность на качественную подготовку специалистов в системе начального

и среднего профессионального образования обусловлена следующими требованиями:

- в части технической подготовки:
 - высокий научный и технический уровень предприятий, на которых трудятся выпускники;
 - короткие сроки адаптации выпускников на предприятиях;
 - быстрое внедрение и освоение новой техники;
 - гибкое мышление, быстрое осуществление перестройки производства;
- малые затраты на переподготовку;
- в части гуманитарной подготовки:
 - умение работать в коллективе;
 - правильное ведение документации;
 - умение работать с клиентами;
 - грамотное составление бизнес-планов;
 - умение организовать и возглавить работу;
- в части физической подготовки:
 - способность концентрироваться для решения поставленных задач;
 - хорошее здоровье.

Предъявляемые к специалисту требования ориентируют систему профессионального образования на удовлетворение потребностей рынка труда, конкретных запросов работодателей, что характеризуется рядом причин:

- ростом требований к квалификации и качеству подготовки специалистов;
- ужесточением конкуренции на рынке труда, появлением новых профессий;
- изменением экономических и социальных условий;
- расширением рынка образовательных услуг.

Однако существующая система профессионального образования не в состоянии быстро и гибко реагировать на меняющиеся условия, что, в свою очередь, порождает ряд противоречий:

- с точки зрения работодателей:
 - несоответствие подготовки специалистов требованиям производства;

- диспропорция между подготовкой специалистов образовательными учреждениями НПО и СПО в профессионально-квалификационном разрезе и реальной потребностью работодателей;
- несоответствие классификатора профессий реальности как по перечню, так и по содержанию;
- затратность «дообучения» выпускников в организациях;
- с точки зрения выпускников:
 - ограниченность представления об избранной профессии и ее перспективах;
 - недостаточная профориентация;
 - отсутствие или низкая мотивация в получении профессии;
 - ориентация на трудоустройство не по специальности;
 - отсутствие материальных стимулов профессиональных достижений и повышения квалификации;
- с точки зрения образовательных учреждений:
 - хроническое отставание от требований рынка труда и, как следствие, неконкурентоспособность выпускников;
 - отсутствие взаимодействия с работодателями по обновлению программ обучения применительно к требованиям рынка труда;
 - оценка качества подготовки выпускников в рамках устаревших требований классификатора профессий.

Устранение всех приведенных противоречий требует разработки и внедрения современных технологий оценки различных показателей качества образования и выявления факторов, влияющих на достижение показателей качества и формирование квалификации специалистов. Решение этих проблем видится в тесном взаимодействии участников рынка труда и рынка образовательных услуг.

Можно выделить следующие укрупненные группы факторов, влияющих на качество подготовки специалистов.

Фактор 1. Реализация принципа сопряжения профессионального и образовательных стандартов

Главная претензия работодателей к профессиональным образовательным учреждениям сегодня – оторванность полученных знаний от практики, что проявляется в неумении обращаться с современным оборудованием, в психологической неподготовленности к реалиям производства.

В настоящее время актуален вопрос привлечения работодателей к оценке качества подготовки выпускников. Их мнение следует учесть:

- при формировании профессиональных компетенций, на основе которых разрабатываются профессиональные стандарты;
- при разработке государственных образовательных стандартов на основе профессиональных стандартов, в соответствии с которыми учреждения НПО и СПО составляют учебные планы;
- при реализации государственных образовательных стандартов, направленных на получение обозначенных профессиональных компетенций;
- при определении степени сформированности профессиональных компетенций в рамках выбранной специальности.

Очевидно, что от такого взаимодействия выиграют все стороны социального партнерства: работодатель получит специалиста необходимой квалификации, готового приступить к работе сразу после получения диплома; образовательное учреждение имеет возможность осуществлять подготовку специалистов, востребованных на рынке труда, что существенно повысит авторитет и престиж учебного заведения.

При формировании профессиональных компетенций целесообразно обращаться к работодателям для выявления их требований к уровню подготовки выпускников. Эти требования должны лечь в основу профессиональных компетенций, являющихся фундаментом для разработки профессиональных стандартов, на базе которых должны быть сформированы государственные образовательные стандарты по специальностям. Профессиональные стандарты задают систему показателей, позволяющих установить степень соответствия деятельности, выполняемой работником, существующим требованиям рынка труда и представляют собой набор характеристик в виде знаний и умений, отвечающих конкретным профессиональным критериям, свойственным деятельности, которую человек осуществляет в рамках конкретной профессии. Эти характеристики, в свою очередь, разбиваются на компетенции. Таким образом, профессиональный стандарт и компетенция определяются сферой труда. Сущность профессионального стандарта состоит в том, что его содержание не привносится извне, оно заложено в самой профессиональной деятельности.

Система профессионального образования должна иметь четкие представления о том, для каких конкретных видов работ профессиональной деятельности осуществляется подготовка специалистов, а не просто готовить унифицированных работников, обладающих компетенциями. После выявления функций, выполняемых работником опре-

деленной профессии, и тех компетенций, которые необходимы для выполнения этой профессиональной деятельности, составляется функциональная карта. Выявленные функции впоследствии должны быть положены в основу разработки образовательного стандарта, и, в конечном счете, – программы обучения, поскольку они представляют собой набор необходимых компетенций работника, которые будут результатами обучения.

Фактор 2. Активное участие работодателей в образовательном процессе

Помимо разработки компетенций важную роль в сотрудничестве с работодателями играет организация производственной практики и стажировок, совместные разработка учебных программ и руководство написанием курсовых и дипломных работ на всех стадиях подготовки молодых специалистов. Для этого необходимы:

- нацеленность профессиональных учреждений на рынок, их готовность и желание активно заниматься трудоустройством выпускников уже с момента их поступления на первый курс, готовность самим проявлять инициативу и искать контакты с предприятиями;
- подготовка студентов к реалиям современного рынка труда: обучение методам поиска работы, правилам поведения в деловой среде, воспитание навыков публичной презентации себя и результатов своего труда, воспитание коммуникационных навыков, навыков командной и проектной работы;
- воспитание адекватной самооценки и готовность начать работу с низших ступеней карьерной лестницы;
- улучшение технической оснащенности образовательных учреждений, которое позволит знакомиться с техникой и технологиями еще до начала практики;
- ужесточение требований, предъявляемых к педагогам, для которых должно быть обязательным наличие практического опыта в преподаваемых ими областях;
- повышение удельной доли прикладных знаний в учебных программах.

Фактор 3. Образовательный процесс

Этот ключевой фактор необходимо подразделить на подсистемы:

1. Качество образовательных программ. Подсистема выполняет функции определения приоритетных направлений подготовки специа-

листов, управления качеством разработки учебных планов и рабочих программ.

2. Качество формирующегося контингента обучающихся, его мотивация к освоению образовательных программ. Подсистема выполняет функции обеспечения качества формирования контингента обучающихся; профориентация максимально возможного контингента абитуриентов по профилирующим дисциплинам.

3. Информационно-методическое обеспечение учебного процесса. Включает две подсистемы: информационного и методического обеспечения учебного процесса.

Первая выполняет функции выбора, заказа, приобретения, каталогизации, доставки потребителям информационных ресурсов и изданий в бумажном и электронном виде. Вторая – функция заказа, подготовки, издания, каталогизации, доставки методических и информационных ресурсов и изданий, созданных в системе НПО и СПО.

4. Квалификация преподавательского состава. Первая выполняет функции формирования высококвалифицированного преподавательского состава.

5. Качество процесса обучения. Подсистема выполняет функции мониторинга и управления качеством процесса обучения, преподавания, оценки качества образования по тому, как идет процесс в той части, которая организуется преподавателем.

6. Социальная и воспитательная составляющая (культурная среда, спорт, отдых, бытовые условия). Подсистема выполняет функции формирования культуры общения, управления и самоуправления.

7. Качество выпускника, его востребованность на рынке труда, результативность самореализации. Подсистема выполняет функции определения соответствия выпускника требованиям социально-экономической и культурно-профессиональной сфер жизни (нормам, стандартам).

Контроль качества всех факторов должен обеспечиваться статистическими, социологическими и педагогическими методами.

Таким образом, требования производства к качеству образования специалистов ориентируют систему НПО и СПО на реализацию факторов, обеспечивающих конкурентоспособность и высокий уровень квалификации.

СОДЕРЖАНИЕ

ПРЕДИСЛОВИЕ ФЕДЕРАЛЬНОЙ СЛУЖБЫ ПО ТРУДУ И ЗАНЯТОСТИ.....	3
ПРЕДИСЛОВИЕ НАУЧНОГО РЕДАКТОРА	8
ПРОФЕССИОНАЛЬНОЕ ОБРАЗОВАНИЕ И РЫНОК ТРУДА КАК ПОЛЕ СИМВОЛИЧЕСКОГО ОБМЕНА © Алашеев С. Ю., Кутейницына Т. Г.	11
ПОДДЕРЖКА НАУЧНЫХ И ПРИКЛАДНЫХ ИССЛЕДОВАНИЙ МОЛОДЫХ СПЕЦИАЛИСТОВ ПУТЕМ ПРОВЕДЕНИЯ ПРОФЕССИОНАЛЬНЫХ КОНКУРСОВ © Антипов Б. Л., Семенов Н. Н., Шестопапов М. Ю.....	18
ПОЛУЧЕНИЕ КОНКУРЕНТОСПОСОБНОЙ ПРОФЕССИИ КАК ФАКТОР МОТИВАЦИИ ВЫБОРА ВУЗА © Безденежных Т. И., Костин Р. А., Крылова М. А.....	27
ЭВОЛЮЦИОННО-АДАПТАЦИОННЫЙ ВЫБОР РЫНКА ТРУДА: ПОДХОДЫ К МОДЕРНИЗАЦИИ © Беклемешев В. П.	36
ГРАФИЧЕСКИЙ АНАЛИЗ СТАТИСТИЧЕСКИХ ДАННЫХ, СВЯЗАННЫХ С УРОВНЕМ ОБРАЗОВАНИЯ © Бершадский А. М., Эпп В. В., Лушников А. В.....	63
ВОСТРЕБОВАННОСТЬ ВЫПУСКНИКОВ ВУЗОВ НА РЫНКЕ ТРУДА: РОЛЬ УЧРЕЖДЕНИЙ ВЫСШЕГО ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ © Борщ В. В., Абрамова Е. Г.....	69
ОРГАНИЗАЦИЯ ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО ОБУЧЕНИЯ БЕЗРАБОТНЫХ ГРАЖДАН (НА ПРИМЕРЕ РЕСПУБЛИКИ БАШКОРТОСТАН) © Гарейшина А. М.....	75
УПРАВЛЕНИЕ ЗАНЯТОСТЬЮ МОЛОДЕЖИ В РЕГИОНЕ: ОПЫТ БЕЛГОРОДСКОГО ГОСУДАРСТВЕННОГО ТЕХНОЛОГИЧЕСКОГО УНИВЕРСИТЕТА им. В. Г. ШУХОВА © Глаголев С. Н., Севостьянов В. С., Реутов Н. Н.....	83

СНИЖЕНИЕ НАПРЯЖЕННОСТИ НА РЫНКЕ ТРУДА ВОЛОГОДСКОЙ ОБЛАСТИ – РЕЗУЛЬТАТ РЕАЛИЗАЦИИ АНТИКРИЗИСНОЙ ПРОГРАММЫ	
© Даценко И. П.....	98
ВОПРОСЫ ТРУДОУСТРОЙСТВА ВЫПУСКНИКОВ ТГГПУ ПО ДАННЫМ СОЦИОЛОГИЧЕСКОГО МОНИТОРИНГА	
© Замалетдинов Р. Р., Галимов А. М., Кильдеев М. В.....	110
РЫНОК ТРУДА КАК РЕГУЛЯТОР СИСТЕМЫ ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ	
© Землянухина С. Г.....	118
РЕГИОНАЛЬНЫЙ РЕСУРСНЫЙ ЦЕНТР КАК ОДИН ИЗ МЕХАНИЗМОВ СОВЕРШЕНСТВОВАНИЯ ПОДГОТОВКИ СПЕЦИАЛИСТОВ В УСЛОВИЯХ ВНЕДРЕНИЯ ГОС СПО НОВОГО ПОКОЛЕНИЯ	
© Касьянова Н. В.....	126
НЕКОТОРЫЕ РЕЗУЛЬТАТЫ МАРКЕТИНГА ПРОФЕССИИ МЕНЕДЖЕР НА РЫНКЕ ТРУДА г. ЧЕЛЯБИНСКА (2010 г.)	
© Колесникова Л. Г., Фомина С. С., Аюпова Э. И.	131
ОЦЕНКА СТРУКТУРЫ ВАКАНТНЫХ РАБОЧИХ МЕСТ ПО УРОВНЯМ ОБРАЗОВАНИЯ	
© Коровкин А. Г., Долгова И. Н., Королев И. Б.	143
ОСОБЕННОСТИ МАРКЕТИНГОВОГО ИССЛЕДОВАНИЯ КАК ДЕЯТЕЛЬНОСТИ НА РЫНКЕ ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫХ УСЛУГ	
© Кузьмина А. А.	150
ОРГАНИЗАЦИЯ ПРОГНОЗИРОВАНИЯ ПОТРЕБНОСТИ ЭКОНОМИКИ В КАДРАХ В ПРОФЕССИОНАЛЬНО-КВАЛИФИКАЦИОННОМ РАЗРЕЗЕ ПУТЕМ ПОСТРОЕНИЯ БАЛАНСА ТРУДОВЫХ РЕСУРСОВ	
© Локтюхина Н. В., Фатеев С. А.	156
ИЗ ОПЫТА РАБОТЫ ОРГАНОВ ТРУДА И ЗАНЯТОСТИ НАСЕЛЕНИЯ ОРЕНБУРГСКОЙ ОБЛАСТИ ПО РЕАЛИЗАЦИИ ДОПОЛНИТЕЛЬНЫХ МЕРОПРИЯТИЙ ПО СНИЖЕНИЮ НАПРЯЖЕННОСТИ НА РЫНКЕ ТРУДА	
© Макеева И. В.....	161

АНАЛИЗ МОТИВАЦИИ КАК ПРОГНОЗ ПОТРЕБИТЕЛЬСКОГО ПОВЕДЕНИЯ НА РЫНКЕ ТРУДА ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫХ УСЛУГ © Маматов А. В., Коновалов Д. В., Коренькова Н. А., И. Н. Полевой.....	166
ИНФОРМАЦИОННАЯ ПОДДЕРЖКА ФОРМИРОВАНИЯ СИСТЕМЫ РЕГИОНАЛЬНОЙ КАДРОВОЙ ПОЛИТИКИ © Маматов А. В., Коновалов Д. В., Коренькова Н. А., Полевой И. Н.	172
РЕАЛИЗАЦИЯ ПРОГРАММЫ ДОПОЛНИТЕЛЬНЫХ МЕР ПО СНИЖЕНИЮ НАПРЯЖЕННОСТИ НА РЫНКЕ ТРУДА г. МОСКВЫ В I ПОЛУГОДИИ 2010 г. © Нетеребский О. В.....	175
ПОТРЕБНОСТЬ ОРГАНИЗАЦИЙ ХАБАРОВСКОГО КРАЯ В РАБОЧИХ И СЛУЖАЩИХ: ИССЛЕДОВАНИЕ, АНАЛИЗ, ПРОГНОЗ © Нигай Е. А., Бойко Т. С.....	188
РЕАЛИЗАЦИЯ МЕРОПРИЯТИЙ ПО ОПЕРЕЖАЮЩЕМУ ОБУЧЕНИЮ РАБОТНИКОВ В СЛУЧАЕ УГРОЗЫ МАССОВОГО УВОЛЬНЕНИЯ В АСТРАХАНСКОЙ ОБЛАСТИ © Овчинникова А. С.....	201
ВЫПУСКНИКИ: СТРАТЕГИЯ ТРУДОУСТРОЙСТВА (ИЗ ОПЫТА РАБОТЫ ПО ОРГАНИЗАЦИИ СТАЖИРОВКИ ВЫПУСКНИКОВ УЧРЕЖДЕНИЙ ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ В ОРЕНБУРГСКОЙ ОБЛАСТИ) © Омон В. Г.....	206
ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫЕ УСЛУГИ, НАПРАВЛЕННЫЕ НА УДОВЛЕТВОРЕНИЕ ПОТРЕБНОСТЕЙ РЫНКА ТРУДА В СОВРЕМЕННЫХ СОЦИАЛЬНО-ЭКОНОМИЧЕСКИХ УСЛОВИЯХ © Пасичниченко В. З.....	212
ЭКОНОМЕТРИЧЕСКИЙ АНАЛИЗ ДИНАМИКИ ЧИСЛЕННОСТИ ОФИЦИАЛЬНО ЗАРЕГИСТРИРОВАННЫХ БЕЗРАБОТНЫХ ГРАЖДАН РФ © Питухин Е. А., Голубенко В. А.....	216

К ВОПРОСУ О РОЛИ СОЦИАЛЬНОГО ПАРТНЕРСТВА В ОРГАНИЗАЦИИ ОПЕРЕЖАЮЩЕГО ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО ОБУЧЕНИЯ: ОПЫТ КАЛУЖСКОЙ ОБЛАСТИ © Подковинская И. А.....	232
ПРОГРАММА ДОПОЛНИТЕЛЬНЫХ МЕР ПО СНИЖЕНИЮ НАПРЯЖЕННОСТИ НА РЫНКЕ ТРУДА И ЕЕ ВОЗДЕЙСТВИЕ НА ЭКОНОМИЧЕСКУЮ АКТИВНОСТЬ НАСЕЛЕНИЯ, ЗАНЯТОСТЬ И БЕЗРАБОТИЦУ В БЕЛГОРОДСКОЙ ОБЛАСТИ © Полевой И. Н., Рябко С. В.....	242
ВОСТРЕБОВАННОСТЬ И ТРУДОУСТРОЙСТВО ВЫПУСКНИКОВ ТУЛЬСКОГО ГОСУДАРСТВЕННОГО КОММУНАЛЬНО- СТРОИТЕЛЬНОГО ТЕХНИКУМА © Прохоров С. Ю., Прохорова С. В.	252
ВОЗМОЖНОСТИ СОСТАВЛЕНИЯ ПРОГНОЗА БАЛАНСА ТРУДОВЫХ РЕСУРСОВ РОССИИ © Сигова С. В., Гуртов В. А.....	258
ВЫПУСКНИК ДГТУ: ОЦЕНКУ ДАЕТ РАБОТОДАТЕЛЬ © Сучкова Л. А.....	278
ПРОФЕССИОНАЛЬНАЯ ПЕРЕПОДГОТОВКА ВЗРОСЛОГО НАСЕЛЕНИЯ – ВАЖНЕЙШИЙ ИНСТРУМЕНТ ПОВЫШЕНИЯ СБАЛАНСИРОВАННОСТИ РЫНКА ТРУДА © Сыроватский В. В., Северова Н. Г.....	284
ПРОФЕССИОНАЛЬНАЯ ПОДГОТОВКА, ПЕРЕПОДГОТОВКА, ПОВЫШЕНИЕ КВАЛИФИКАЦИИ БЕЗРАБОТНЫХ ГРАЖДАН В ФГОУ СПО «АЛАТЫРСКИЙ СЕЛЬСКОХОЗЯЙСТВЕННЫЙ ТЕХНИКУМ» © Тикшаева Л. Н., Юдина М. В.....	295
ПРОГРАММНО-ЦЕЛЕВОЙ ПОДХОД К СНИЖЕНИЮ НАПРЯЖЕННОСТИ НА РЫНКЕ ТРУДА РЕСПУБЛИКИ АДЫГЕЯ В УСЛОВИЯХ ПРЕОДОЛЕНИЯ ЭКОНОМИЧЕСКОГО КРИЗИСА © Федорко Ф. П., Задорожная Л. И.....	299
ОЦЕНКА ПОТРЕБНОСТИ ДОШКОЛЬНЫХ ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫХ УЧРЕЖДЕНИЙ В ПЕДАГОГИЧЕСКИХ КАДРАХ © Фролов Ю. В., Офицеров В. П., Офицеров М. В.	311

РОЛЬ ПРОГРАММЫ СТАЖИРОВОК ВЫПУСКНИКОВ ПРОФЕССИОНАЛЬНЫХ ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫХ УЧРЕЖДЕНИЙ (В РАМКАХ РЕГИОНАЛЬНЫХ ПРОГРАММ ДОПОЛНИТЕЛЬНЫХ МЕРОПРИЯТИЙ, НАПРАВЛЕННЫХ НА СНИЖЕНИЕ НАПРЯЖЕННОСТИ НА РЫНКЕ ТРУДА) В СОДЕЙСТВИИ ЭФФЕКТИВНОМУ ТРУДОУСТРОЙСТВУ МОЛОДЫХ СПЕЦИАЛИСТОВ	
© Хусаинова И. А., Туктарова И. О.....	316
РАЗВИТИЕ САМОЗАНЯТОСТИ БЕЗРАБОТНЫХ ГРАЖДАН И ОБЩЕСТВЕННОЙ ИНИЦИАТИВЫ НАСЕЛЕНИЯ – НОВЫЙ ВЕКТОР В ПРЕОДОЛЕНИИ КРИЗИСНЫХ ЯВЛЕНИЙ В ЭКОНОМИКЕ АРХАНГЕЛЬСКОЙ ОБЛАСТИ	
© Шевелев П. В.....	320
РЫНОК ТРУДА КАРЕЛИИ В ПОСТКРИЗИСНЫЙ ПЕРИОД.....	331
© Шумилова Т. М.	331
ОПЫТ И РЕЗУЛЬТАТЫ РЕАЛИЗАЦИИ АНТИКРИЗИСНОЙ ПРОГРАММЫ ПОДДЕРЖКИ ЗАНЯТОСТИ НАСЕЛЕНИЯ В РЕСПУБЛИКЕ КАРЕЛИЯ В 2009–2010 гг.	
© Шумилова Т. М., Фролова Е. Е.	348
КРИТЕРИИ ОЦЕНКИ КАЧЕСТВА ПОДГОТОВКИ ВЫПУСКНИКОВ ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫХ УЧРЕЖДЕНИЙ УНПО И УСПО (НА ПРИМЕРЕ РЕСПУБЛИКИ КОМИ)	
© Юсупова И. В.	364

Научное издание

**Спрос и предложение на рынке труда
и рынке образовательных услуг
в регионах России**

Сборник докладов по материалам
Седьмой Всероссийской научно-практической
Интернет-конференции
(13–14 октября 2010 г.)

Книга I

Редактор *О. В. Обарчук*
Компьютерная верстка *Т. А. Григорьева*
Оформление обложки *О. А. Бондарь*

Подписано в печать 04.10.2010. Формат 60x84 1/16.
Бумага офсетная. Печать офсетная.
Уч.-изд. л. 24. Изд. № 181.
Тираж 250 экз.

Государственное образовательное учреждение
высшего профессионального образования
ПЕТРОЗАВОДСКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ УНИВЕРСИТЕТ

Отпечатано в типографии Издательства ПетрГУ
185910, г. Петрозаводск, пр. Ленина, 33