

Федеральная служба по труду и занятости
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 II

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. II. – Петрозаводск : Изд-во ПетрГУ, 2010. – 280 с.

ISBN 978-5-8021-1205-2

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

ББК 65.9 (2Р) 24
УДК 338 (470)

ISBN 978-5-8021-1205-2

© Петрозаводский государственный университет, оригинал-макет, 2010

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

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

От имени Федеральной службы по труду и занятости приветствуем вас на нашем портале при обсуждении темы, связанной с рынком труда и рынком образовательных услуг на региональном уровне.

Мне как Председателю оргкомитета приятно отметить то, что стало уже хорошей традицией ежегодно проводить Интернет-конференцию. Это позволяет нам отработать рекомендации и подходы, которые, в конечном итоге, закладываются в нормативные документы и определяют направления нашей работы на предстоящий период.

С большим удовлетворением хочу отметить, что в этом году я ознакомился с практической работой Петрозаводского государственного университета, в частности, с деятельностью Центра бюджетного мониторинга, который занимается вопросами анализа ситуации на рынке труда и рынке образовательных услуг в регионах России. Необходимо сказать, что та работа, которая проводится университетом, заслуживает большего внимания и значительной поддержки, прежде всего, со стороны органов по труду и занятости, органов образования субъектов Российской Федерации и, в какой-то степени, Государственной инспекции труда.

Центр бюджетного мониторинга Петрозаводского государственного университета создал прекрасную аналитическую базу, отражающую ситуацию в регионах Российской Федерации в сфере образовательных услуг и рынка труда. Хотелось бы пожелать руководству университета и сотрудникам Центра бюджетного мониторинга продолжить эту работу в дальнейшем на таком же высоком уровне.

Но говоря о предстоящем периоде совместной работы, хотелось бы отметить и те результаты, которых мы достигли после проведения Шестой Всероссийской научно-практической Интернет-конференции. 2009 г. характеризовался изменениями в сфере экономической, хозяйственной деятельности, а также и в области образовательных услуг,

что было связано с ситуацией в экономике, обусловленной кризисом. Последствия кризиса и в настоящее время имеют место в некоторых отраслях экономики и в целом во многих хозяйствующих субъектах. Те меры, которые мы с вами определяли, вырабатывали в соответствии с указанием Президента РФ и поручением Правительства РФ, дали положительный результат. Напомню, что в 2009 г. нам удалось не допустить увольнений по различным причинам более чем 2,8 млн. чел., которые сохранили трудовые отношения через различные формы организации дополнительных мероприятий. Эта задача была решена, и тот опыт, который мы приобрели в 2009 г., активно применяем в 2010 г. и предусматриваем использование его с учетом изменения ситуации в 2011 г.

Должен отметить, что 2009 г. показал значимость и необходимость профессиональной подготовки, переподготовки персонала, повышение его квалификации, т. е. получение непрерывного профессионального образования. Эта задача решалась в рамках трудовых отношений работников предприятий в своих трудовых коллективах, а также через систему подготовки и переподготовки безработных граждан в системе органов занятости населения. В 2009–2010 гг. были определены новые взаимоотношения учебных заведений, органов занятости населения, органов управления образованием и органов по труду субъектов Российской Федерации и работодателей, которые являются «потребителями» выпускников учебных заведений. В настоящее время отмечаются проблемы у выпускников в трудоустройстве по той профессии, которую они выбрали, поэтому необходимо отработать новые подходы. Соответствующие изменения были внесены в нормативные акты по созданию учреждений по трудоустройству выпускников при учебных заведениях, были внесены соответствующие изменения в технологию работы органов занятости населения, когда через систему содействия предлагается такая форма, как стажировка выпускников у работодателей для последующего их трудоустройства. Итоги 2009 г. показали, что период стажировки должен быть доведен до 6 мес., в 2010 г. такая форма введена. Для того чтобы были качественная подготовка и закрепление выпускников, необходимо посмотреть по-иному на организацию наставничества и самой стажировки. Была введена оплата наставникам-мастерам за обучение молодых специалистов. Это дает хороший результат. В настоящее время нужно подумать о новых направлениях и формах работы на 2011 г. и перспективу. Полагаю, что

в рамках проведения Интернет-конференции должны обсуждаться темы, связанные с профессиональной ориентацией, с выбором профессии, с потребностью специалистов по той или иной профессии, в том или другом регионе, на том или другом производстве. Многие научно-методические, теоретические взгляды и подходы по этим вопросам уже отражены в докладах, которые представлены в оргкомитет. Это и есть непосредственно практическая работа по данному направлению. Опыт работы средних общеобразовательных учреждений и их взаимодействие с объединениями работодателей и крупными предприятиями заслуживает особого внимания и поддержки. Должен отметить, что итоги деятельности в 2008–2009 гг. дают хорошие положительные результаты в системе трудоустройства выпускников образовательных учреждений таких крупных научных учебных центров, как Москва, Санкт-Петербург, Омск, Томск, Краснодар, и в регионах, которые находятся рядом с ними. По прогнозу на 2010 г. число граждан, которые не сумеют трудоустроиться по выбранной профессии, будет в пределах до 100 тыс. чел., этот показатель несколько ниже, чем аналогичные данные по итогам 2009 г. Значит, выпускники профессионального образования за определенный период получили возможность найти работу для последующего трудоустройства. В каждом регионе имеется свой положительный и полезный опыт, поэтому призываю участников конференции поговорить на эту тему. В рекомендациях, которые мы изложим в ходе проведения нашей конференции, должны быть отражены следующие проблемы: как поднять на более высокий уровень профессиональную подготовку, как обеспечить трудоустройство кадров по выбранным профессиям и что необходимо сделать для того, чтобы профессиональное обучение, повышение квалификации стало непрерывным процессом деятельности каждого учреждения, предприятия и организации.

Желаю всем участникам конференции успехов, плодотворных и интересных дискуссий!

**ПРИВЕТСТВИЕ
РЕКТОРА ПЕТРОЗАВОДСКОГО
ГОСУДАРСТВЕННОГО УНИВЕРСИТЕТА**

А. В. ВОРОНИНА

Уважаемые участники Седьмой Всероссийской научно-практической Интернет-конференции «Спрос и предложение на рынке труда и рынке образовательных услуг в регионах России»! Разрешите от имени администрации и коллектива Петрозаводского государственного университета приветствовать вас и поздравить с проведением столь значимой конференции. Конференция семь лет подряд проводится в Петрозаводском государственном университете совместно с Федеральной службой по труду и занятости, Министерством образования и науки Российской Федерации и Министерством труда и занятости Республики Карелия.

Надо отметить, что ежегодно в работе конференции участвует более тысячи специалистов и их количество постоянно растет, что говорит об актуальности тех вопросов, которые обсуждаются в рамках данных конференций. Нам представляется, что найден очень удобный и удачный формат проведения конференций, а это позволяет без особых затрат узнать о новых подходах и тенденциях на рынке труда в самых различных регионах нашей страны, обсудить их, находясь в своих родных городах, сокращая финансовые и временные затраты.

На Седьмую Интернет-конференцию представлен 51 доклад из 30 регионов России, охват очень широкий – от Калининграда до Дальнего Востока. И мы уверены, что эта конференция станет новым шагом по изучению рынка труда и рынка образовательных услуг в России. Должен сказать, что конференция проводится во время выхода нашего государства из кризиса. В настоящее время существует целый ряд государственных программ поддержки, но определяются и новые подходы для того, чтобы укрепить рынок труда и сделать его более мобильным, сделать более привлекательными целый ряд профессий и дать возможность работникам найти работу. Это очень важная тематика и в посткризисный период необходимо обмениваться опытом и находить новые решения для возникших проблем.

Очень интересны и актуальны проблемы, связанные с прогнозированием потребности в специалистах, и Петрозаводский университет

в изучении этих вопросов занимает лидирующую позицию в нашей стране. Я надеюсь, что пройдет интересный обмен мнениями по вопросам долгосрочного прогноза потребностей в специалистах, и, конечно, эти тенденции очень важны не только для университетов, которые выпускают специалистов, но и необходимы для выработки государственной политики в области занятости населения.

Хочу от всей души пожелать участникам Интернет-конференции интересных дискуссий, новых решений на благо нашей страны, работников и работодателей.

Желаю успехов!

**ПРИВЕТСТВИЕ
ЗАМЕСТИТЕЛЯ ГЛАВЫ РЕСПУБЛИКИ КАРЕЛИЯ,
МИНИСТРА ТРУДА И ЗАНЯТОСТИ
РЕСПУБЛИКИ КАРЕЛИЯ
М. В. НИКИШИНОЙ**

Уважаемые коллеги, руководители и специалисты системы профессионального образования и органов службы занятости! Уважаемые участники Седьмой Всероссийской научно-практической Интернет-конференции «Спрос и предложение на рынке труда и рынке образовательных услуг в регионах России»!

От имени Правительства Республики Карелия и Министерства труда и занятости рада приветствовать вас в виртуальном конференц-зале.

Мне доставляет большое удовольствие сегодня быть здесь и открывать конференцию. Надеюсь, что ее проведение дает хороший импульс к продолжению начатой работы.

Виртуальный конференц-зал является важной экспериментальной площадкой, может быть, даже базой для выработки перспективных идей и стратегий в развитии современного рынка труда и системы профессионального образования. Хочется надеяться, что современные подходы, которые будут обсуждаться в рамках этой конференции, найдут положительный отклик всей нашей аудитории.

Нынешняя конференция проходит в условиях восстановления рынка труда. Преодолев кризис, экономика республики набрала неплохой темп. За 9 месяцев текущего года объемы производства на ряде ведущих предприятий вышли на докризисный уровень. Устойчивая динамика роста производства и достигнутая стабилизация дают основания Правительству Республики Карелии и дальше реализовывать стратегию посткризисного развития, обеспечивающую функционирование наших традиционных производств и сервиса, социальной и городской инфраструктуры с учетом использования инновационных моментов.

В 2010 г. с оживлением экономики и появлением новых заказов у предприятий возникли дополнительные потребности в кадрах. В центрах занятости населения республики на конец сентября имелось око-

ло пяти тысяч вакантных рабочих мест. К сегодняшнему дню напряженность на рынке труда упала до 2 чел. на одно рабочее место.

Такой ситуации способствовали меры антикризисной политики правительств России и РК. Дополнительные мероприятия, направленные на снижение напряженности на республиканском рынке труда в рамках «Региональной программы поддержки занятости населения на 2010 г.», занимали во всем перечне мер центральное место. Общий объем финансирования мероприятий откорректированной осенью 2010 г. программы превысил 161 млн. руб.

В текущем году по мере выхода российской экономики из кризиса дополнительные мероприятия были переориентированы с помощи предприятиям в поддержке занятости работающих на безработных граждан. В улучшении перспектив занятости безработных в регионах России, в том числе и в Республике Карелия, все большую роль играли такие направления, как обучение, организация стажировки выпускников учреждений профессионального образования для приобретения опыта работы, поддержка самозанятости.

Применять «точечные» антикризисные меры республика будет до тех пор, пока они сохраняют свою актуальность и эффективность.

В настоящее время проводимый еженедельный мониторинг в части предстоящих увольнений работников показывает, что до полного благополучия ситуации еще далеко. В Карелии, по данным мониторинга, в 2010 г. потеряны тысячи рабочих мест в связи с высвобождением работников. Еще около 3 тыс. работников могут потерять работу и уже предупреждены о предстоящем увольнении. Этим людям, безусловно, потребуется помощь со стороны государства. И эта помощь связана с переобучением или повышением квалификации, т. е. с оказанием необходимых образовательных услуг незанятым гражданам по заявкам предприятий с последующим возвращением их на производство.

Таким образом, рынок труда должен формировать потребность в кадрах, а система образования удовлетворять именно эту потребность. Или, другими словами, предприятия и организации должны иметь возможность влиять на заказ по подготовке определенных кадров, а система образования – выступать исполнителем этого заказа. Только так можно поднять мобильность трудовых ресурсов, обеспечить переход граждан из одного вида деятельности в другую.

На эти вопросы Президент России Д. А. Медведев полтора месяца назад особо обратил внимание. Обращаясь к руководителям федеральных органов исполнительной власти, губернаторам регионов и бизнес-сообществу на совместном заседании Государственного совета и Комиссии по модернизации и технологическому развитию экономики России, он заявил, что 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.

Уверена, что у российских регионов эти общие проблемы и вопросы вызывают большой интерес и желание продвигаться дальше в их решении. Конференция позволяет вести профессиональный разговор и обсуждение этой серьезной темы для современной России, дает возможность выработать новые подходы и использовать все положительное, что наработано в регионах.

Хочу искренне поблагодарить всех участников, организаторов и помощников, включая технический персонал, который будет обеспечивать проведение Седьмой Интернет-конференции, а также Центр бюджетного мониторинга ПетрГУ, при непосредственном участии которого проводится наша конференция.

В заключение хочу поздравить Петрозаводский государственный университет с 70-летним юбилеем и пожелать ему успехов!

**ПРИВЕТСТВИЕ
ЗАМЕСТИТЕЛЯ ГЛАВЫ РЕСПУБЛИКИ КАРЕЛИЯ,
МИНИСТРА ЭКОНОМИЧЕСКОГО РАЗВИТИЯ
РЕСПУБЛИКИ КАРЕЛИЯ**

В. В. ЛУНЦЕВИЧА

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

От имени Правительства Республики Карелия и Министерства экономического развития Республики Карелия приветствую вас и желаю конструктивной, плодотворной работы!

Трудовые ресурсы являются важнейшей составляющей любой экономики. Современная, умная, инновационная экономика должна строиться, в первую очередь, на человеческом капитале. Модернизация экономики не будет возможной, если уже сейчас не начнут выстраиваться системные связи между властью, бизнесом и образованием, в центре которых должны стоять трудовые ресурсы.

В настоящее время мы имеем разбалансированность между требованиями, которые предъявляют организации к качеству и количеству трудовых ресурсов, и тем, что может предложить современный рынок труда. Эта ситуация усугубляется демографическими проблемами и низкой мобильностью кадровых ресурсов.

Проблема эта, безусловно, не нова и появилась не вчера. Данный вопрос обсуждается на самом высоком уровне. Президент Российской Федерации Д. А. Медведев в своем выступлении на совместном заседании Госсовета и комиссии по модернизации и технологическому развитию экономики России сделал заявление о необходимости создания регионально-отраслевых прогнозов потребности в кадровых ресурсах.

Отрадно отметить, что лидером в направлении разработки прогнозных потребностей экономики в квалифицированных кадрах на федеральном и региональном уровнях является Петрозаводский государственный университет, который отмечает в этом году свое 70-летие. Макроэкономическая методика прогнозирования, которую разработал Центр бюджетного мониторинга университета, используется Министерством образования и науки РФ для установления научно обоснованных потребностей экономики в кадрах.

ванных контрольных цифр приема в образовательные учреждения за счет средств федерального бюджета с учетом приоритетных потребностей экономики. Такой подход обеспечивает удовлетворение потребности государства в квалифицированных трудовых ресурсах, а также способствует эффективному расходованию бюджетных средств на финансирование системы профессионального образования.

Надеюсь, что участники Всероссийской конференции конструктивно обменяются мнениями, ознакомятся с результатами проводимых работ и в дальнейшем будут использовать полученную информацию для решения проблем на рынке труда и рынке образовательных услуг в своем регионе. В итоге системная работа всех заинтересованных сторон приведет к устранению существующего дисбаланса в спросе и предложении на рынке труда и позволит заложить серьезный базис для построения новой экономики России.

Желаю всем успехов!



С приветствием Интернет-конференции выступает **Герций Юрий Викторович** – руководитель Федеральной службы по труду и занятости, председатель оргкомитета, доцент, канд. соц. наук



Общий вид Интернет-зала. Выступает **Гуртов Валерий Алексеевич** – заместитель председателя оргкомитета, научный редактор сборника докладов Седьмой Интернет-конференции, директор Центра бюджетного мониторинга Петрозаводского государственного университета, профессор, докт. ф.-м. наук

РЕКОМЕНДАЦИИ

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

(Россия, Республика Карелия, г. Петрозаводск, 13–14 октября 2010 г.)

В Петрозаводске 13–14 октября 2010 г. состоялась Седьмая Всероссийская научно-практическая Интернет-конференция «Спрос и предложение на рынке труда и рынке образовательных услуг в регионах России». В роли организаторов конференции выступали Федеральная служба по труду и занятости, Министерство образования и науки Российской Федерации, Министерство труда и занятости Республики Карелия и Петрозаводский государственный университет.

Значимость проводимых конференций была отмечена в приветствии руководителя Федеральной службы по труду и занятости Ю. В. Герция, возглавляющего оргкомитет конференции. Состав оргкомитета конференции представляли 20 чел. – доктора и кандидаты наук, ученые и практические работники служб занятости и системы образования.

На конференции было представлено 63 доклада из 31 субъекта Федерации, в дискуссиях приняло участие около 1000 чел.

В 2010 г. началось постепенное оживление деловой активности в российской экономике после кризиса, который самым серьезным образом затронул экономику в целом и рынок труда в частности. Комплексная, взвешенная система антикризисных мер и действия Правительства РФ позволили смягчить негативные последствия мирового экономического кризиса.

Несмотря на появившиеся положительные тенденции в национальной экономике, 2010 г. характеризовался повышенным вниманием законодательной и исполнительной власти федерального уровня к вопросам, связанным с регулированием рынка труда и системы профессионального образования. Были приняты важные поправки в федеральном законодательстве, осуществлялась работа по их реализации.

Так, для обеспечения реализации Федерального закона от 08.05.2010 г. № 83-ФЗ в части формирования государственных заданий на подготовку специалистов с высшим образованием за счет средств

бюджетов бюджетной системы Российской Федерации Аппаратом Правительства РФ было дано поручение Минобрнауки РФ о проработке вопроса о достаточности установленных законодательством Российской Федерации в области образования нормативов и механизмов, регламентирующих определение объемов подготовки специалистов (государственного заказа) с высшим образованием. Минобрнаукой России в 2010 г. были внесены предложения по изменению законов Российской Федерации «Об образовании» и «О высшем и послевузовском профессиональном образовании», была продолжена работа по формированию прогнозной потребности экономики в выпускниках образовательных учреждений высшего, среднего и начального профессионального образования по объему и укрупненным группам специальностей (профессий) с учетом запросов рынка труда и перспектив развития экономики на федеральном и региональном уровнях на период до 2020 г.

Федеральным законом от 22.07.2010 г. № 162-ФЗ внесены поправки в ФЗ «О занятости населения в Российской Федерации», согласно которому полномочия по разработке прогноза баланса трудовых ресурсов возлагаются на федеральные органы государственной власти в области содействия занятости. В настоящее время Минздравсоцразвития РФ осуществляет формирование прогноза баланса трудовых ресурсов по видам экономической деятельности в профессионально-квалификационном разрезе.

Совместное заседание Государственного совета РФ и Комиссии при Президенте РФ по модернизации и технологическому развитию, состоявшееся 24 августа 2010 г., было посвящено приоритетам развития профессионального образования в России.

В настоящее время перед страной стоит задача – создание инновационной экономики, формирование которой потребует «новых» кадров, обладающих новыми знаниями и компетенциями.

В то же время положение на рынке труда осложняется неблагоприятной демографической ситуацией, связанной со старением населения и с демографическими провалами вследствие снижения рождаемости. В этих условиях повышение производительности труда возможно только за счет технологического обновления производства и развития системы подготовки и переподготовки кадров с учетом новых компетенций.

В связи с этим большое внимание в представленных докладах было уделено вопросам качества образования, уровню конкурентоспо-

способности выпускников, вопросам взаимоотношений между работодателями, учебными заведениями, службами занятости. Кроме того, доклады и проведенные дискуссии показали важность прогнозирования количественно-качественных характеристик будущих трудовых ресурсов, направленного на уменьшение существующего дисбаланса на рынке труда.

Успешно работала новая секция «Востребованность выпускников системы профессионального образования на рынке труда: роль государственной службы занятости населения; роль учреждений профессионального образования; роль региональных программ дополнительных мер, направленных на снижение напряженности на рынке труда».

Прошедшие дискуссии по докладам, представленным для обсуждения в рамках пяти секций конференции, показали содержательность докладов, заинтересованность участников в конструктивном обсуждении проблем функционирования рынка труда на уровне регионов и Российской Федерации в целом.

Рассмотренные вопросы в рамках конференции являются социально значимыми и перспективными в стратегическом плане. По результатам дискуссий Седьмая Всероссийская научно-практическая Интернет-конференция «Спрос и предложение на рынке труда и рынке образовательных услуг в регионах России» выработала рекомендации, важнейшими среди которых являются:

1. Федеральным органам законодательной власти:

- рекомендовать разработать обновленный закон «О занятости населения в Российской Федерации» с учетом качественных изменений, происходящих в российской экономике, с целью придания закону большей эффективности для преодоления издержек кризиса в сфере занятости населения и для создания современной политики кадрового обеспечения экономики.

2. Правительству РФ совместно с органами исполнительной власти субъектов РФ:

- с целью унификации деятельности региональных органов исполнительной власти в части прогнозирования потребности в кадрах и разработки прогноза баланса трудовых ресурсов целесообразно на федеральном уровне разработать единую методику и программное обеспечение, рекомендуемые для использования во всех регионах;

- для исполнения поручения Президента РФ от 31.08.2010 г. о представлении предложений по установлению государственного зада-

ния учреждениям профессионального образования, исходя из численности обучающихся и с учетом специфики образовательных программ, обеспечивающих подготовку кадров для реализации приоритетных направлений модернизации и технологического развития экономики России, рекомендовать использовать существующий опыт по формированию контрольных цифр приема на основе перспективной потребности экономики в кадрах, апробированный Минобрнаукой России в 2007–2010 гг.

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

Министерству здравоохранения и социального развития России:

- способствовать созданию условий, стимулирующих работодателей к организации более тесного партнерства с учреждениями профессионального образования, в организации подготовки и переподготовки кадров;

- стремиться к повышению эффективности существующих механизмов регулирования рынка труда, а также искать новые инструменты регулирования;

- содействовать формированию адекватной требованиям рынка структуры предложения труда и профессионального образования;

- при разработке методики формирования прогноза баланса трудовых ресурсов России использовать существующий в России опыт макроэкономического прогнозирования, апробированный Минобрнаукой России в 2007–2010 гг.;

- для повышения точности и научной обоснованности прогнозирования потребностей экономики в кадрах с профессиональным образованием создать федеральный консалтинговый центр по прогнозированию потребности экономики в кадрах и формированию контрольных цифр приема для системы профессионального образования на этой основе, а также создать структурные подразделения такого центра при федеральных университетах.

Министерству образования и науки России:

- для повышения информированности выпускников о существующих возможностях трудоустройства и для повышения их мобильности обеспечить взаимодействие и обмен необходимой информацией между координационно-аналитическим центром содействия трудоустройству выпускников учреждений профессионального образования,

территориальными органами по труду и занятости и ведущими кадровыми агентствами;

- осуществлять опережающее развитие профессиональной школы, ориентированной на обучение и использование получаемых знаний и навыков в процессе трудовой деятельности; способствовать реализации стратегических и социально-экономических целей страны/региона посредством обучения профессии/специальности, востребованной экономикой; содействовать переобучению и переподготовке кадров для обеспечения посткризисного развития страны;

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

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

Федеральной службе по труду и занятости:

- совершенствовать концептуальные подходы, направленные на развитие государственной политики в области регулирования рынка труда и рынка образовательных услуг в современных условиях;

- повысить качество мониторинговой работы и оценки выполнения мероприятий по содействию занятости населения и снижению напряженности на рынке труда, осуществляемых субъектами Российской Федерации за счет субсидий и субвенций из федерального бюджета в рамках реализации делегированных полномочий;

- повысить согласованность и взаимодействие мер и действий по регулированию занятости и безработицы на основе использования системно-целевого и комплексного подходов в разработке концепции действий на рынке труда Российской Федерации на период 2011–2013 гг.;

- усилить координацию всех заинтересованных сторон (включая работодателей РСПП) по разработке образовательных стандартов.

Федеральной службе государственной статистики:

- для обеспечения прозрачности информации о профессионально-квалификационной и образовательной структуре как занятого населения, так и существующих вакансий необходимо:

– провести выборочные исследования организаций по вопросам профессионально-квалификационного состава занятого населения, выявлению изменений, относящихся к определенной профессии;

– расширить форму федерального статистического наблюдения 1-Т (проф) «Сведения о численности и потребности предприятий в работниках по профессиональным группам» за счет детализации по укрупненным группам занятий до второго уровня, а также детализации до второго уровня по видам экономической деятельности, что позволит формировать матрицы профессионально-квалификационного соответствия «Виды экономической деятельности – укрупненные группы занятий в экономике» для уровней профессионального образования;

- для преодоления проблемы 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, целесообразно перевести статистические данные по профессионально-должностному составу потребности в работниках, безработных граждан и высвобождаемых работников на виды занятий, предусмотренных в ОКЗ;

- для улучшения информационной базы прогнозирования параметров рынка труда рекомендовать разработать ежегодную форму статистического наблюдения о перспективной потребности в кадрах с профессиональным образованием, предоставляемую работодателями в территориальные органы государственной статистики;

- обеспечить сбор данных о профессионально-квалификационном и образовательном уровне прибывающих мигрантов путем внесения дополнений в форму статотчетности 1-Т (проф) «Сведения о численности и потребности предприятий в работниках по профессиональным группам».

4. Органам власти субъектов Российской Федерации:

- создать условия для участия объединений работодателей в разработке региональных комплексных программ развития профессионального образования, направленных на достижение стратегических целей инновационного развития и стимулирование взаимодействия организаций науки, высшего, среднего и начального профессионального образования;

- совершенствовать формирование публичных информационных ресурсов, предоставляющих актуальную информацию о состоянии и

возможностях региональных рынков труда в субъектах РФ и предоставлении гарантий государства в области занятости населения, о дополнительной подготовке и переподготовке незанятого населения;

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

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

- повышать качество профориентации молодежи для достижения более высокого уровня трудоустройства выпускников образовательных учреждений по полученной специальности и обеспеченности экономики необходимыми кадровыми ресурсами, в том числе за счет разработки и финансирования целевых программ профессиональной ориентации молодежи;

- создавать условия для повышения мобильности рабочей силы;

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

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

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

- содействовать развитию системы перспективного планирования предприятий и организаций и их кадрового обеспечения;

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

- реализовывать принцип приоритетного трудоустройства граждан РФ по сравнению с зарубежными трудовыми мигрантами;

- рассмотреть возможность введения оплачиваемой производственной практики для студентов старших курсов, так как пребывание на

законной основе будущего молодого специалиста в трудовом коллективе позволит понизить психологический барьер для вступающего в самостоятельную трудовую деятельность молодого человека, а также закрепить на практике полученные теоретические знания.

6. Руководителям учреждений профессионального образования:

- рекомендовать разрабатывать планы основных мероприятий содействия трудоустройству выпускников;
- для координации деятельности по обеспечению занятости выпускников учреждениям профессионального образования заключать соответствующие соглашения со службами занятости населения.

7. Оргкомитету конференции:

- обеспечить информирование о прохождении конференции региональных отделений Российского союза предпринимателей и промышленников;

- в срок до 20 ноября 2010 г. обобщить материалы Седьмой Интернет-конференции и довести указанные материалы до сведения участников конференции, федеральных и региональных органов исполнительной власти;

- провести опрос участников Интернет-конференции в форме электронного анкетирования с целью повышения эффективности результатов конференции и выработки новых подходов в ее проведении (повышение активности участников; изменение направлений работы секций, выбор критериев отбора статей для участия в конференции; обсуждение имеющихся научных и практических разработок институтов, специализирующихся на изучении рынка труда; более активное участие представителей органов исполнительной, законодательной власти и союзов работодателей).

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

ВЛИЯНИЕ ФИНАНСОВОГО КРИЗИСА НА СОСТОЯНИЕ РЫНКА ТРУДА МОЛОДЕЖИ Г. УЛАН-УДЭ

Т. И. Альберг, Т. Г. Черноярова

ГОУ НПО «Профессиональный лицей № 7», г. Улан-Удэ

pl768@mail.ru

Молодежь составляет весомую часть экономически активного населения в Республике Бурятия и ее столице г. Улан-Удэ. Именно молодежный рынок труда отражает взаимодействие спроса и предложения рабочей силы, так как находится под влиянием общей экономической, социальной, демографической ситуации на рынке труда и тенденций его развития. В условиях финансово-экономического кризиса обострились проблемы молодежного сегмента рынка труда в Республике Бурятия.

На основе официальных статистических данных центра занятости населения г. Улан-Удэ нами проведен анализ состояния рынка труда в столице Республики Бурятия в целом и молодежного сектора в частности за период с 01.01.2008 г. по 01.01.2010 г.

По состоянию на 01.01.2008 г. число безработных граждан, состоящих на регистрационном учете, составило 2289 чел., на 01.01.2009 г. – 2581 чел., т. е. за данный период число безработных увеличилось на 12,7 %. На 01.01.2010 г. число зарегистрированных безработных составило уже 4640 чел. Таким образом, за период с 01.01.2008 г. по 01.01.2010 г. увеличение безработных граждан составило 202 %.

Из них молодежь в возрасте 16–29 лет на 01.01.2008 г. составляла 646 чел., на 01.01.2009 г. – 963 чел., т. е. за данный период число безработной молодежи увеличилось на 49 %. На 01.01.2010 г. зарегистрированная безработная молодежная группа уже составила 1581 чел.

Таким образом, за данный период число безработной молодежи увеличилось на 244 %. В долевого соотношении группа безработной молодежи от числа зарегистрированных безработных составила на 01.01.2008 г. 28,2 %, а на 01.01.2010 г. их доля возросла до 37 %. Следовательно, доля безработной молодежи г. Улан-Удэ с 01.01.2008 г. по сравнению с 01.01.2010 г. возросла на 8,8 % (диаграмма 1).

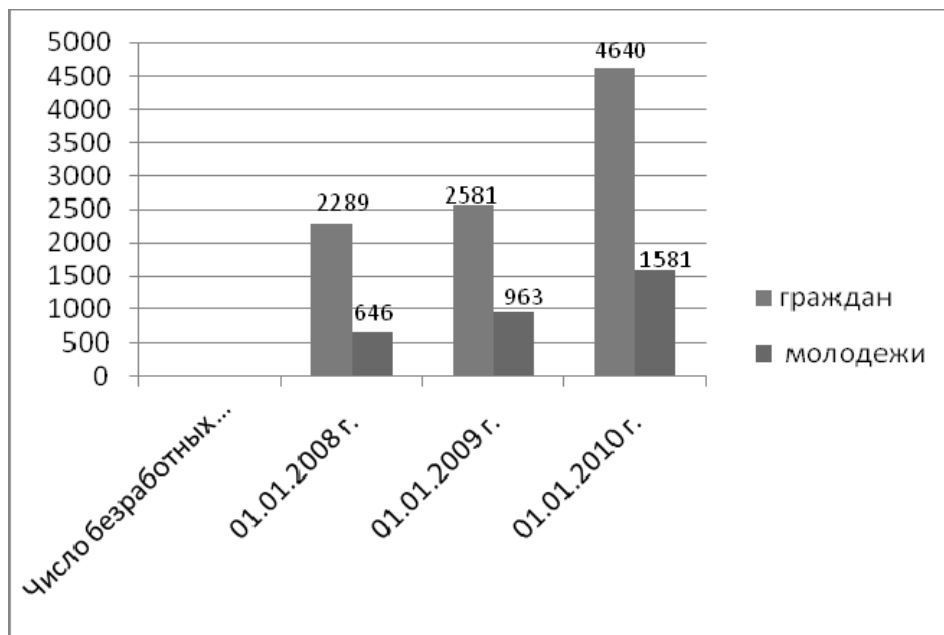


Диаграмма 1. Динамика стоящих на регистрационном учете безработных граждан и молодежи

Проанализировав вышеприведенные цифровые выкладки, мы можем сделать вывод, что группа безработной молодежи, как правило, колеблется от 30 до 40 % от общего числа безработных.

Анализ рынка труда показывает, что ежегодно сохраняется тенденция несбалансированности спроса и предложения рабочей силы.

На основе данных численности безработных граждан, стоящих на учете, проанализируем влияние уровня их образовательного ценза на возможность трудоустройства на рынке труда. Анализ показал, что среди безработных группа лиц, имеющих высшее образование, увеличилась на 2 % по сравнению с 2008 г. Группа лиц с полным и основным общим образованием резко сократилась и составляет 0,5 и 0,01 %. В остальных группах тенденция не изменилась по сравнению с 2008 г.

Таким образом, можно сделать вывод, что молодежь стремится получить профессиональное образование для того, чтобы быть более устойчивыми в любой жизненной ситуации (диаграмма 2).

Большую долю (31 %) в молодежной группе составляют безработные в возрасте от 20 до 29 лет. Это цифра достаточно тревожная, так как в этом возрасте формируется семейный статус молодых людей. Отсутствие работы резко снижает прожиточный уровень в молодых семьях при наличии малолетних детей и может стать причиной распада семей.

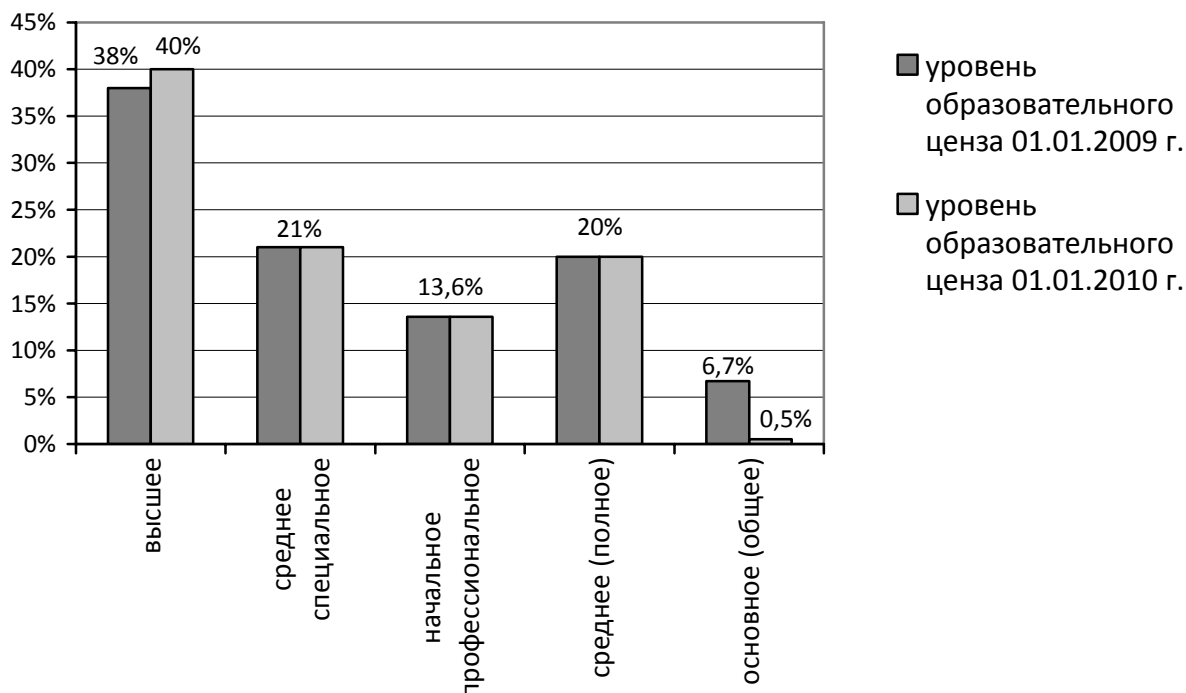


Диаграмма 2. Уровень образовательного ценза безработных граждан, стоящих на регистрационном учете

В 2009 г. сохранилась тенденция востребованности в трудовых ресурсах (как и в 2008 г.) в таких сферах, как здравоохранение, образование, правоохранительные органы, строительство. Появились и новые сферы, такие как обрабатывающие производства (7855 чел.), торговля, ремонт автотранспортных средств (2908 чел.), гостиницы, рестораны (1323 чел.), коммунальные, социальные услуги (1426 чел.), операции с недвижимым имуществом (3186 чел.), добыча полезных ископаемых (1012 чел.) и др.

Стоит отметить как положительный фактор то, что в 2008 г. 226 учащихся, а в 2009 г. их количество составило уже 241 чел., учреждений начального профессионального образования в возрасте от 14 до 18 лет временно трудоустроивались и зарабатывали своим трудом денежные средства в свободное от учебы время.

Два года мы проводим самостоятельное исследование проблем молодежного рынка труда на основе анкетирования респондентов. В группу респондентов вошли работающие молодые люди в возрасте от 18 до 29 лет. Опрос проводился на основе анкеты, разработанной нами самостоятельно. Анкетирование проводилось анонимно. Число опрошенных респондентов 60 чел.

Целью мониторинга и анализа рынка труда молодежи г. Улан-Удэ стало изучение динамики его изменений, в связи с влиянием финансового кризиса 2009–2010 гг.

В проведенном нами исследовании методов поиска работы, используемых молодежью г. Улан-Удэ (диаграмма 3), мы пришли к выводу, что метод трудоустройства с помощью родственников, знакомых увеличился до 44 % в 2010 г. по сравнению с 33 % в 2009 г. Этот метод является наиболее действенным при трудоустройстве и занимает лидирующее место.



Диаграмма 3. Методы поиска работы, чаще используемые респондентами

Метод самостоятельного трудоустройства, занимавший четвертую позицию в 2008 г., перешел на вторую позицию в 2009 г. и составил 23 %. Почти в 2 раза увеличилось число молодых респондентов, прилагающих собственные усилия для своего трудоустройства. Данный показатель демонстрирует нам положительную тенденцию перехода из пассивного отношения к решению проблемы трудоустройства в активную. Таким образом, можно сказать, что молодые люди стали более инициативными, целеустремленными.

Число респондентов, обратившихся в центр занятости населения г. Улан-Удэ и к СМИ, несколько снизилось по сравнению с предыдущим периодом примерно на 10 % и занимает соответственно III и IV места в рейтинге наиболее применяемых методов поиска работы.

В результате анализа количества молодых людей, работающих по специальности, выяснилось, что ситуация в 2010 г. кардинально изменилась по сравнению с 2009 г. В 2009 г. работало по специальности 28 %, а на начало 2010 г. это число увеличилось более чем в 2 раза и со-

ставило 73 % (диаграмма 4). Эта положительная тенденция свидетельствует о том, что знания, полученные в учебном заведении, помогают молодым людям упрочить свое положение в профессиональной сфере.

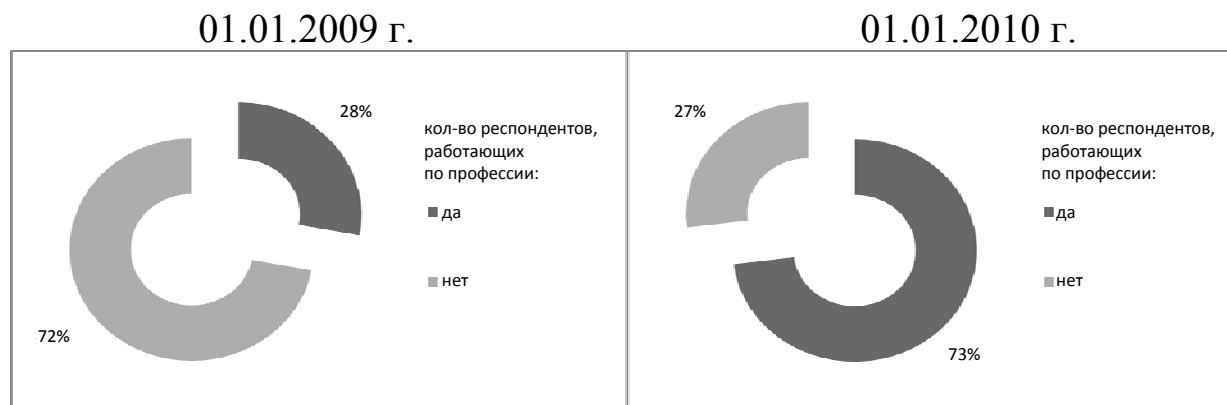


Диаграмма 4. Количество респондентов, работающих по профессии

Один из вопросов исследования касался влияния на решение проблемы трудоустройства такого фактора, как наличие нескольких видов образования у молодых людей. Большая часть респондентов считает, что наличие двух смежных или разных специальностей повышает шанс в трудоустройстве. Доказательством тому служат данные диаграммы 5. В 2010 г. число респондентов, разделяющих эту точку зрения, составило 64 %. В 2009 г. таких респондентов было 66 %, т. е. на 2 % больше (диаграмма 5).

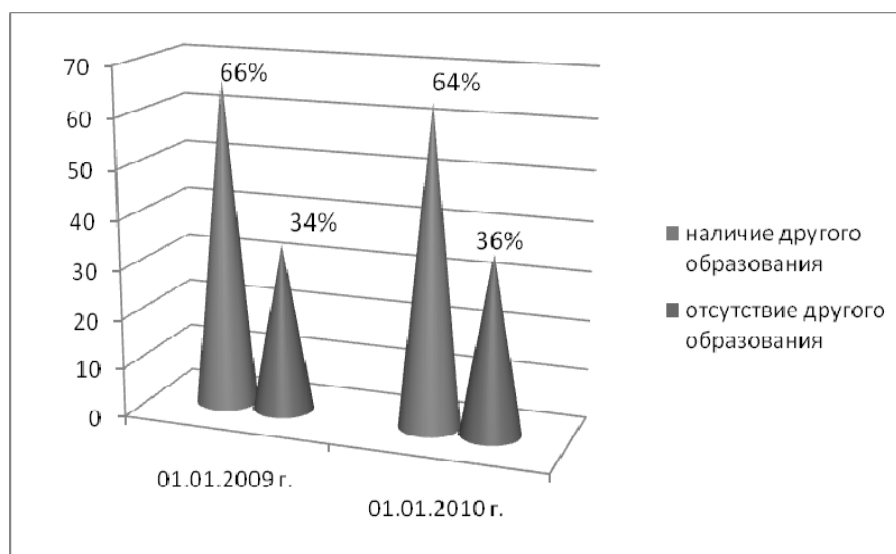


Диаграмма 5. Наличие другого образования у респондентов

Один из вопросов анкеты касался степени удовлетворенности молодыми людьми своей работой. В ответах респондентов мы отметили пока небольшую, но положительную тенденцию в данном вопросе. Количество респондентов, ответивших утвердительно на данный вопрос, увеличилось на 3 % по сравнению с 2009 г. (диаграмма 6).

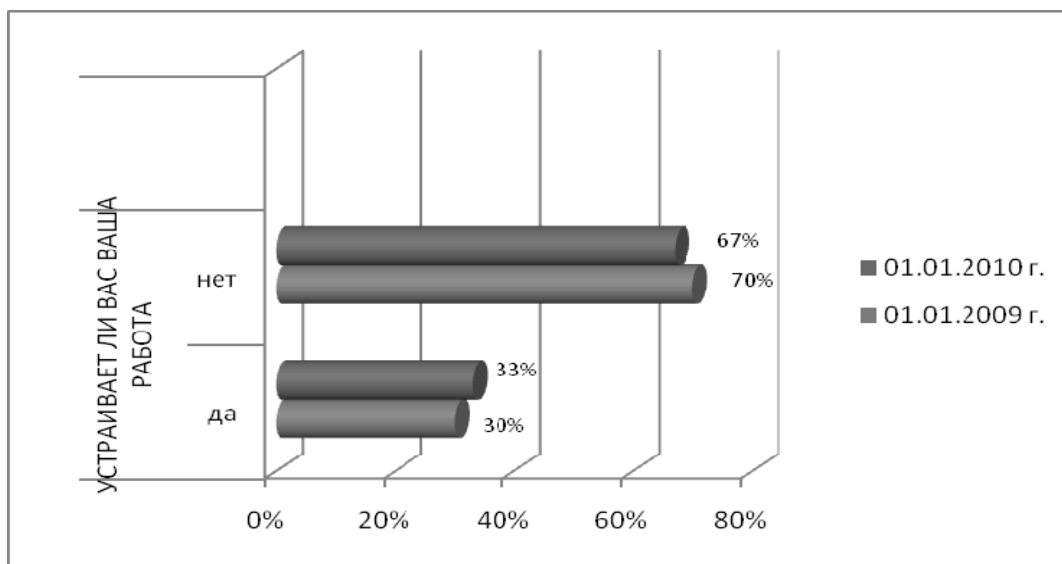


Диаграмма 6. Удовлетворенность работой респондентов

В связи с дисбалансом спроса и предложения на рынке труда г. Улан-Удэ часть молодых людей хотела бы сменить место жительства для решения своей потребности в работе. Эта группа, по данным анкет респондентов, увеличилась на 8 % в 2010 г. В 2010 г. эта потенциальная группа молодежи из общего числа респондентов уже составляет 48 %. В 2009 г. их число равнялось 40 % (диаграмма 7). Этот факт свидетельствует о том, что отток молодежи в другие регионы имеет тенденцию к росту.

В своем исследовании мы сделали попытку проанализировать факторы, останавливающие молодых людей от перемены места жительства в поисках работы. Оказалось, что большая часть факторов тесно связана с социальной сферой нашего общества. Этому свидетельствуют данные диаграммы 8.

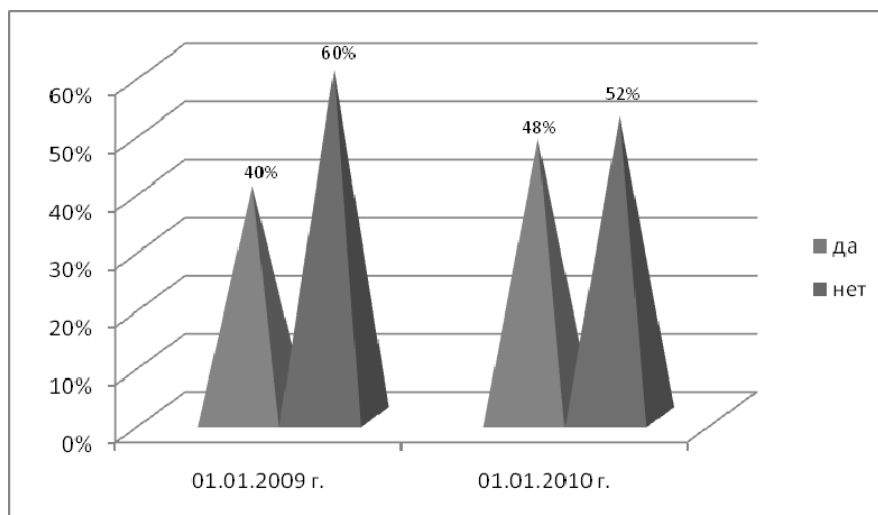


Диаграмма 7. Готовность респондентов к смене места жительства для устройства на работу

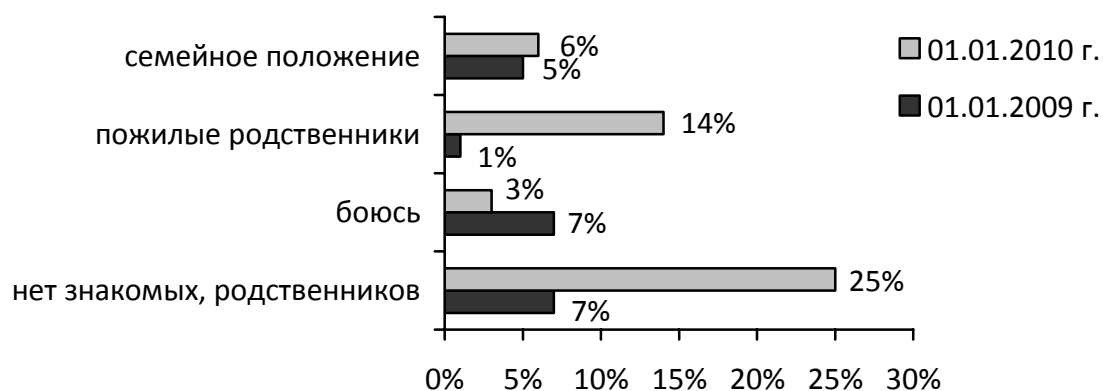


Диаграмма 8. Причины, сдерживающие респондентов от переезда в другой город

Фактор наличия пожилых родственников занимает лидирующее место в данном вопросе. В 2010 г. он увеличился до 14 %, в 2009 г. он составлял всего 1 %. Второе место по весомости причины, останавливающей молодежь от смены места жительства в поисках работы, является отсутствие знакомых, родственников в данном населенном пункте. Число респондентов в 2010 г. возросло до 25 %, когда в 2009 г. их число всего составляло 7 %. В 2010 г. также возрастающую тенденцию имеют и такие факторы, как страх, боязнь (7 % – 2010 г., 3 % – 2009 г.) и семейное положение (6 % – 2010 г., 5 % – 2009 г.).

В результате анализа было выявлено, что уровень образования, семейное положение, тяжелый труд не являются лидирующими факторами в группе проблем, с которыми приходится сталкиваться молодым людям при трудоустройстве. Наиболее существенным камнем преткновения для молодежи является низкий уровень заработной платы. В 2010 г. число респондентов, столкнувшихся при трудоустройстве именно с этой проблемой, возросло до 15 % по сравнению с 5 % в 2009 г. Второй не менее важной проблемой, связанной с трудоустройством молодежи, является отсутствие вакансий по требуемой специальности или профессии. Данную тенденцию в 2010 г. отметило 20 % респондентов. В 2009 г. их число составляло всего 7 %. Можно сделать вывод, что в 3 раза увеличилось число лиц, констатирующих тот факт, что на рынке труда отсутствуют вакансии по интересующим их специальностям.

В 2009 г. работодатели предъявляли более завышенные требования к соискателям на должность или работу, выдвигая как основное условие наличие необходимого опыта работы. Это отметили 58 % респондентов в своих анкетах. В 2010 г. ситуация в данном аспекте стала меняться в положительную сторону, а число таких работодателей уменьшилось на 18 % и составило 40 % (диаграмма 9).

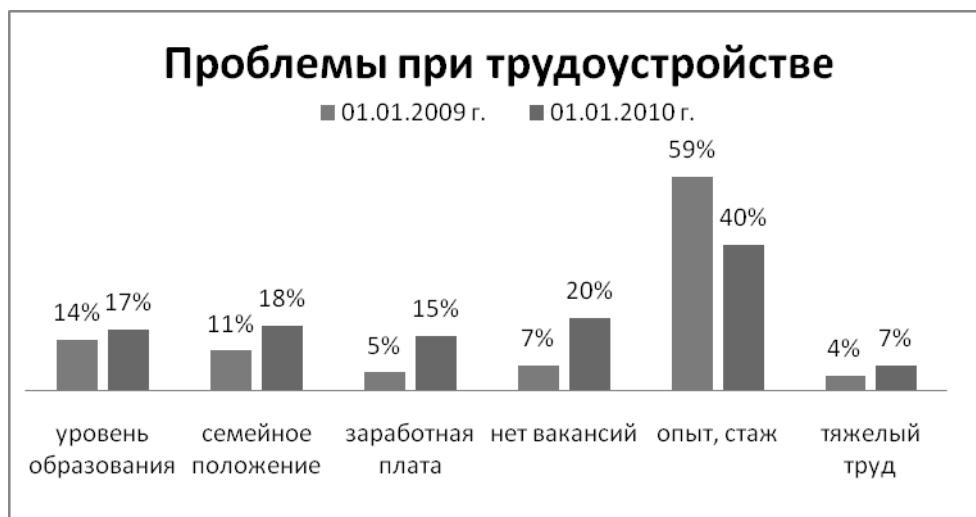


Диаграмма 9. Проблемы, возникающие у респондентов при трудоустройстве

Один из интересовавших нас вопросов был связан с частотой смены мест работы молодыми людьми. На основе анализа ответов респондентов, к сожалению, мы можем проследить тенденцию к росту смены количества мест работы среди молодых людей. Более 1 раза сменили место работы в 2010 г. 76 % респондентов по сравнению с 74 % в 2009 г. Особо настораживает достаточно высокий скачок количества респондентов, которые сменили уже более 3 раз работу. В 2010 г. число респондентов, ответивших положительно на данный вопрос, составило уже 46 %, когда в 2009 г. эта цифра равнялась 2 % (диаграмма 10).

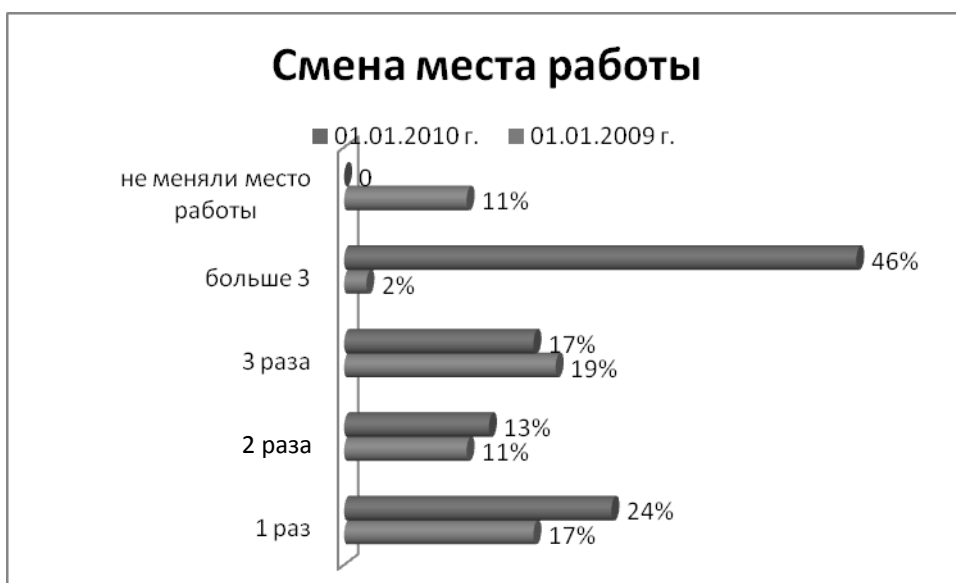


Диаграмма 10. Частота смены места работы респондентами

В результате исследования данной проблемы мы пришли к выводу, что в силу того, что правительства Российской Федерации и Республики Бурятия разработали своевременную программу антикризисных мер, острота ситуации на рынке труда была минимизирована и смягчила последствия кризиса для населения нашей страны и Республики Бурятия. Тем не менее болевые точки проблемы трудоустройства молодежи еще существенны, многоплановы и требуют комплексного решения.

СИСТЕМА ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ И РАЗВИТИЕ РЫНКА ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫХ УСЛУГ ДЛЯ УЧАЩИХСЯ С ОГРАНИЧЕННЫМИ ВОЗМОЖНОСТЯМИ ЗДОРОВЬЯ В НАЧАЛЬНОМ ПРОФЕССИОНАЛЬНОМ ОБРАЗОВАНИИ

Т. И. Альберг, Т. Г. Черноярова

ГОУ НПО «Профессиональный лицей № 7», г. Улан-Удэ

pl768@mail.ru

Развитие инклюзивного образования, особенно профессионального, – процесс сложный, многогранный, затрагивающий научные, методологические и административные ресурсы.

Система непрерывного профессионального образования инвалидов в Республике Бурятия, равно как и в стране, до сих пор не получила должного развития. Главными причинами являются:

- устаревшие, но продолжающие действовать ограничения в получении профессионального образования, трудоустройстве и профессиональной деятельности;
- трудности создания специальных образовательных и правовых условий;
- отсутствие эффективного медико-реабилитационного сопровождения учебной и производственной деятельности, что приводит к недоступности единой образовательной и профессиональной среды.

Инклюзия (от англ. inclusion – включение) – процесс включения людей в социально-одобренную деятельность. Обеспечение инклюзии означает существенное изменение организации социальной сферы, развитие интегрированного образования (совместного обучения людей с обычным ходом развития и людей с особыми образовательными потребностями), увеличение доступа людей с ограниченными возможностями в сферу занятости и т. д. Одним из наиболее эффективных механизмов повышения социального статуса и защищенности лиц с ограниченными возможностями здоровья является получение ими полноценного профессионального образования.

В 2003/04 учебном году коллектив Профессионального лицея № 7 г. Улан-Удэ осуществил первый набор 24 учащихся по профессии оператор ЭВМ, действуя в рамках президентской программы «Дети России», подпрограммы «Дети-инвалиды».

С 2006 г. на базе лицея действует центр профессиональной подготовки и социальной реабилитации учащихся с ограниченными возможностями здоровья.

В настоящее время в лицее обучается более ста молодых людей с инвалидностью в возрасте от 15 до 25 лет, что составляет 26 % от общего контингента учащихся. Вместе со здоровыми сверстниками они получают профессии: оператор электронного набора и верстки, оператор ЭВМ, секретарь-референт, повар-кондитер, мастер отделочных строительных работ и другие.

Для планомерного и целенаправленного развития и становления центра были разработаны следующие локальные нормативные акты: научно-исследовательский проект «Профессиональное становление учащихся с ОВЗ в процессе социальной реабилитации в стенах профессионального лицея № 7» (разработка зам. по НМ и ПО директора Т. И. Альберг), положение о центре профессионального обучения и социальной реабилитации детей с ОВЗ, об аттестации учащихся с ОВЗ, о медико-психолого-педагогическом консилиуме, об организации индивидуального обучения с учащимися ПЛ № 7, освобожденными от посещения занятий по состоянию здоровья, о портфолио учащегося инклюзивного образования.

Набор в лицей учащихся с ограниченными возможностями здоровья осуществляется по направлению бюро медико-социальной экспертизы и согласно индивидуальной программе реабилитации. В начале учебы социально-психологическая служба лицея проводит углубленную диагностику, обменивается информацией с аналогичными службами школ, откуда прибыли учащиеся: специальных (коррекционных) школ, средних общеобразовательных школ, в том числе школы социальной адаптации № 60 г. Улан-Удэ. Специалисты определяют проблемы в развитии ребенка, разрабатывают индивидуальную программу психолого-педагогического, медицинского сопровождения профессионального становления учащихся.

Индивидуальные психологические особенности детей-инвалидов фиксируются мастерами в специально разработанных картах: «Состояние обученности учащихся основным общеучебным умениям и навыкам», «Характеристика психолого-педагогических особенностей учащихся», «Карта индивидуальной программы медицинской реабилитации учащегося», «Индивидуальная методическая инструментовка на каждого ребенка». На основе данной комплексной информации со-

ставляются индивидуальные коррекционные программы по всем учебным курсам и производственному обучению, а также «Комплексный план по программе индивидуальной медицинской реабилитации учащихся с ограниченными возможностями здоровья».

В помощь педагогам разработан комплект документации, позволяющей персонифицировать построение учебного процесса. В комплект входят:

1. Описание особенностей каждого учащегося по ведущему каналу восприятия, типу функциональной асимметрии полушарий головного мозга, типу темперамента.
2. Рекомендации специалистов для работы с учащимися.
3. Коррекционно-развивающая программа.
4. Дидактический, тренировочный материал.
5. Журнал учета индивидуальных занятий.
6. Отчет о результатах работы по полугодиям.

Инклюзивная образовательная среда формируется всем коллективом лицея, куда входят преподаватели, мастера производственного обучения, педагог-психолог, социальный педагог, инструктор ЛФК, фельдшер, педагоги дополнительного образования.

В ходе психолого-медико-педагогического консилиума обсуждаются особенности и возможности учащихся.

Формирование учебных групп происходит в количестве 12–16 чел., где 2–3 здоровых учащихся, остальные – с инвалидностью. Здоровые ребята исполняют роль лидеров группы и помощников одноклассников в освоении учебной программы.

Для организации и проведения индивидуальной и самостоятельной работы учащихся с ОВЗ имеются отдельный компьютерный класс, кабинет психологической разгрузки детей-инвалидов и кабинет лечебной физкультуры. Кабинет ЛФК оснащен механической и электрической беговыми дорожками, двумя видами велотренажеров, кардиотренажером, тренажером «Мини-стадион», а также облучателем ОБН 150-1.

Занятия учащихся инвалидов-колясочников проходят с выездом преподавателей к обучающимся в Дом инвалидов-колясочников. Здесь созданы оптимальные условия для обучения: учебный кабинет, оснащенный 10 компьютерами, кондиционером.

Для работы с учащимися с ограниченными возможностями здоровья педагогами лицея созданы 10 электронных учебников, 55 учебно-

методических пособий, выпущен сборник статей «Особенности работы с учащимися с ограниченными возможностями здоровья» (2007 г.). В связи с созданием в лицее системы менеджмента качества с 2007 г. проводится работа по систематизации учебно-методических и информационно-справочных материалов, фото-, видеобанка, медиатеки, банка тестовых заданий в программе «СТ М-тест», а также материалов для дистанционного обучения.

Центр имеет 13 социальных партнеров, в частности, это: Бурятская республиканская организация Всероссийского общества инвалидов, Фонд создания безбарьерной среды в Республике Бурятия, Издательский дом «Буряад Унэн», депутаты горсовета и другие.

Центром профессионального обучения и социальной реабилитации детей с ОВЗ нашего лицея постоянно проводится мониторинг состояния учебного процесса и социальной адаптации данной категории учащихся в лицее. По данным мониторинга, средний балл по производственному обучению первокурсников составил 3,4, а на II курсе его уровень достиг 4,0. Качество знаний с 48 % на I курсе поднялось до 63 % на II курсе.

Психологическое исследование уровня удовлетворенности жизнедеятельностью в учебном процессе показало, что 54 % первокурсников оценили его как высокий, а на II курсе уже 86 % учащихся-инвалидов дали такую оценку.

Исследования ценностных ориентаций жизненных установок учащихся показали, что на I курсе четкое представление о своем будущем и устойчивые ценностные отношения имели 42 % учащихся, на II курсе – уже 86 % учащихся-инвалидов.

Анализ показателей мониторинга успеваемости обучающихся с ОВЗ с 2005 по 2010 г. приведен в табл. 1.

Таблица 1

Мониторинг успеваемости обучающихся с ограниченными возможностями здоровья

Учебный год	2005/06	2006/07	2007/08	2008/09	2009/10
Всего учащихся, из них:	97	105	112	109	138
учатся на «5» и «4»	38	32	45	23	52
учатся на «4» и «3»	57	72	67	86	85
не аттестованы	2	1	0	0	1
Абсолютная успеваемость	99,7 %	99,9 %	100 %	100 %	99 %
Качество успеваемости	39 %	30 %	40 %	21 %	42 %

Главный вывод мы можем сделать из табл. 1 – все учащиеся в основном справляются с программными требованиями (табл. 2).

Таблица 2

Итоговая аттестация выпускников с ограниченными возможностями здоровья

Кол-во групп/ специальности	Кол-во выпу- сников	«5»	«4»	«3»	Диплом с «отличием»	Повы- шенный разряд
2006/07 учебный год						
3 группы / оператор ЭВМ (НКТ), МОСР	28	9	11	8	0	0
2007/08 учебный год						
5 групп / оператор ЭВМ, повар, секре- тарь-референт	65	25	20	19	4	3
2008/09 учебный год						
3 группы / оператор ЭВМ, бухгалтер	29	8	12	9	0	0
2009/10 учебный год						
5 групп / оператор ЭВМ, повар, мастер отделочно- строительных ра- бот, бухгалтер	61	15	24	22	3	7

Анализ результатов аттестации выпускников с ОВЗ (см. табл. 2) является доказательством того, что при индивидуальном, личностно-ориентированном подходе к обучению данной категории учащихся в 2006/07 уч. г. с оценками «5» и «4» был аттестован 71 % выпускников. В 2007/08 уч. г. их число составило 69 %, а в 2008/09 уч. г. – 70 %, в 2009/10 уч. г. – 64 %.

25 марта 2010 г. Министерством образования и науки Республики Бурятия, РОО «Совет директоров учреждений СПО и НПО», АОУ ДПО РБ «Республиканский институт кадров управления и образова-

ния», ГОУ НПО «Профессиональный лицей № 7» была проведена Республиканская научно-практическая конференция на тему «Инклюзивное профессиональное образование Республики Бурятия: опыт и перспективы развития». В ходе работы конференции было вынесено для обсуждения 20 докладов. В работе конференции приняли участие представители различных организаций, занимающихся данными проблемами, – вузов, специальных (коррекционных) школ, библиотек, детских центров и т. д. Назовем несколько тем докладов: «Актуальность мероприятий психолого-педагогических реабилитаций детей-инвалидов» (ФГУ «Главное бюро медико-социальной экспертизы по РБ»), «Инклюзивное образование как путь к гражданскому обществу» (Региональный общественный фонд инвалидов-колясочников «Общество без барьеров»), «Инновационные подходы медико-социальной реабилитации детей с ограниченными возможностями здоровья на базе ГУСО ДИДУООД "Реабилитационный центр для детей с ОВЗ"», «Об организации дистанционного обучения детей с ограниченными возможностями здоровья» (центр дистанционного обучения детей с ограниченными возможностями здоровья). По итогам работы научно-практической конференции была принята резолюция, в которой нашли отражение обобщение опыта работы Профессионального лицея № 7 и намеченные направления совместной деятельности всех структур, принявших участие в работе конференции.

По данным мониторинга трудоустройства выпускников, обучавшихся в инклюзивных группах лицея, одна часть выпускников трудоустраивается, другая продолжает обучение в вузах, ссузах. Так, из общего числа выпускников продолжили обучение: в 2007 г. – 35 %, в 2008 г. – 43 %, в 2009 г. – 41 %, в 2010 г. – 38 %, а трудоустроился 31 %.

На основе приведенных данных мы можем отметить тенденцию выпускников с ОВЗ на продолжение обучения. Заключен договор о непрерывном образовании между нашим лицеем и институтом экономики, управления и информатизационных технологий Восточно-Сибирской академии культуры и искусства. Наши выпускники имеют привилегию при поступлении в этот вуз.

О ТИПОВОЙ МОДЕЛИ ФИНАНСИРОВАНИЯ ОПЕРЕЖАЮЩЕГО ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО ОБУЧЕНИЯ

Н. А. Бикалова

Финансовая Академия при Правительстве Российской Федерации, г. Москва

bikalova@yahoo.com

Практика опережающего профессионального обучения работников в случае угрозы массового увольнения (далее – ОПО) в 2009 и 2010 гг., осуществляемого за счет субсидий из федерального бюджета регионам в соответствии с правилами, утвержденными постановлением Правительства РФ от 14.12.2009 г. № 1011 «О предоставлении в 2010 и 2011 гг. субсидий из федерального бюджета субъектам Российской Федерации на реализацию дополнительных мероприятий, направленных на снижение напряженности на рынке труда субъектов Российской Федерации» (далее – Правила № 1011), свидетельствует об актуальности разработки типовой модели финансирования ОПО. В пакете нормативно-методических документов должны быть представлены: 1) форматы типовых записей в законах о бюджете РФ и бюджете субъекта РФ о средствах, направляемых на финансирование ОПО; 2) типовые правила расходования субсидий, выделяемых субъектам РФ на финансирование ОПО; 3) рекомендации по организации финансовой отчетности по данным средствам и предложения по показателям эффективности их использования; 4) рекомендации о мерах по снятию барьеров для участия учреждений, осуществляющих подготовку высокого качества, в реализации программ ОПО.

Рассмотрим наиболее значимые вопросы в проектах документов названного пакета.

Формат типовой записи в законе о бюджете РФ и бюджете субъекта РФ о средствах, направляемых на финансирование ОПО, обусловлен существующей нормативно-правовой базой, регламентирующей порядок предоставления субсидий из федерального бюджета (межбюджетных трансфертов) региональным бюджетам на реализацию дополнительных мероприятий, направленных на снижение напряженности на рынке труда субъектов РФ¹.

¹См.: Бикалова Н. А. Анализ нормативно-правовой базы в сфере реализации антикризисных мер Правительства Российской Федерации по снижению напряженности на рынке труда и финансированию опережающего профессионального

В Правилах № 1011 и «Основных направлениях антикризисных действий Правительства Российской Федерации на 2010 г.», одобренных на заседании Правительства Российской Федерации (протокол от 30.12.2009 г. № 42), отмечено, что в федеральном бюджете на 2010 г. на региональные программы снижения напряженности на рынке труда, в том числе в форме субсидий на софинансирование программ по ОПО, предусмотрено выделить 36,3 млрд. руб. Согласно распоряжению Правительства РФ от 27.12.2010 г. № 238-р и в соответствии с ч. 5 ст. 24 Федерального закона «О федеральном бюджете на 2010 г. и на плановый период 2011 и 2012 гг.» увеличены бюджетные ассигнования, выделенные из федерального бюджета на 2010 г. Роструду по подразделу «Субсидии бюджетам субъектов РФ и муниципальным образованиям (межбюджетные субсидии)» раздела «Межбюджетные трансферты» классификации расходов бюджетов, на реализацию дополнительных мероприятий, направленных на снижение напряженности на рынке труда субъектов РФ, до 4190,3 млн. руб., то есть по утвержденной росписи федерального бюджета на 2010 г. финансовое обеспечение региональных программ снижения напряженности на рынке труда в бюджете составляет 40,5 млрд. руб. На 2011 г. субсидии на реализацию дополнительных мероприятий на рынке труда предусмотрены в уменьшенном размере – 27,8 млрд. руб.

В соответствии с п. 2 Правил № 1011 субсидии за счет средств федерального бюджета на софинансирование региональных программ, утвержденных в установленном порядке и предусматривающих дополнительные мероприятия по снижению напряженности на рынке труда субъектов РФ, предоставляются бюджетам субъектов РФ по заявочному принципу и являются вполне доступными к получению государственными финансовыми ресурсами. Пунктом 11 Правил № 1011 уровень софинансирования региональной программы за счет субсидий устанавливается в размере до 95 % общего размера расходов консолидированного бюджета субъекта Российской Федерации на реализацию дополнительных мероприятий, направленных на снижение напряженности на рынке труда. Ведомственная структура расходов федерально-

обучения // 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. II. Петрозаводск, 2009. С. 76–87.

го бюджета на соответствующий год (текстовая статья № 7 и приложение № 6) определяет направление расходов Федеральной службы по труду и занятости населения в виде субсидий по разделу межбюджетные трансферты для реализации дополнительных мероприятий по снижению напряженности на рынке труда РФ по разделам бюджетной классификации – 150 11 02 510 0300, 150 1 02 510 0200.

Запись в законе о бюджете субъекта РФ о средствах, направляемых на финансирование ОПО. В соответствии с п. 2 Правил № 1011 субсидии предоставляются на софинансирование региональных программ, утвержденных в установленном порядке и предусматривающих дополнительные мероприятия, направленные на снижение напряженности на рынке труда субъектов РФ. К региональным программам, согласно п. 5 Правил № 1011, предъявляются требования по перечню организаций, в которых будут реализовываться мероприятия программы с указанием количества участников дополнительных мероприятий. Если в перечень включены бюджетные учреждения, то программы должны содержать положения, учитывающие особенности финансового обеспечения указанной деятельности бюджетных учреждений.

В ст. 78.1 Бюджетного кодекса РФ записано, что субсидии могут предоставляться некоммерческим организациям, не являющимся казенными учреждениями, то есть автономным и бюджетным учреждениям, на возмещение нормативных затрат, связанных с оказанием ими в соответствии с госзаданием государственных (муниципальных) услуг (выполнением работ). Бюджетные учреждения субъекта РФ и бюджетные учреждения муниципальных образований могут осуществлять расходы по участию в организации мероприятий региональной программы в пределах доведенных им в установленном порядке соответствующих лимитов бюджетных обязательств. В случае включения в перечень муниципальных бюджетных учреждений из бюджета субъекта РФ местным бюджетам должны быть предоставлены соответствующие межбюджетные субсидии. Федеральным бюджетным учреждениям, выполняющим мероприятия в рамках региональных программ, по мнению Минфина России, средства за оказанные услуги и выполненные работы могут предоставляться в порядке, установленном для средств от приносящей доход деятельности.

Согласно «Указаниям о порядке применения бюджетной классификации Российской Федерации», утвержденным приказом Министер-

ства финансов Российской Федерации от 30.12.2009 г. № 150н (далее – Указания № 150н), отражение расходов, осуществляемых органами занятости населения, источником финансового обеспечения которых является субсидия, следует проводить по статьям и подстатьям классификации операций сектора государственного управления в следующем порядке: расходы на частичное возмещение работодателям (за исключением бюджетных учреждений) затрат на заработную плату (с учетом районного коэффициента и страховых взносов в государственные внебюджетные фонды) при организации общественных работ, временного трудоустройства, работников, находящихся под угрозой увольнения, возмещение работодателям затрат на ОПО в части возмещения расходов на оплату стоимости указанного обучения, проезда к месту учебы в другую местность и обратно отражаются по подстатье 241 «Безвозмездные перечисления государственным и муниципальным организациям» [если работодателями выступают государственные (муниципальные) унитарные предприятия] или подстатье 242 «Безвозмездные перечисления организациям, за исключением государственных и муниципальных организаций» в случае, если работодателями выступают организации любой формы собственности, кроме государственных (муниципальных) организаций².

² Кроме того, по подстатье 226 «Прочие работы, услуги» отражаются расходы на оплату заключенных с образовательными организациями договоров на профессиональное обучение находящихся под угрозой увольнения работников организаций, включенных в перечень, а также расходы на оплату проживания работников в период их обучения; по подстатье 222 «Транспортные услуги» оплату проезда работников к месту учебы в другую местность и обратно; по статье 290 «Прочие расходы» проходит выплата суточных работникам за время следования к месту обучения и обратно; расходы по оплате договоров, заключенных для организации информационного сопровождения реализации региональной программы – по соответствующим статьям (подстатьям), исходя из экономического содержания; расходы на предоставление из бюджета субъекта Российской Федерации местным бюджетам межбюджетных трансфертов на реализацию соответствующих мероприятий на муниципальном уровне – на подстатью 251 «Перечисления другим бюджетам бюджетной системы Российской Федерации». При этом поступления в местные бюджеты следует отражать по соответствующим кодам, детализирующим подстатью 00020204999000000151 «Прочие межбюджетные трансферты, передаваемые бюджетам» классификации доходов бюджетов; расходы бюджетных учреждений субъекта Российской Федерации и бюджетных учреждений муниципальных образований, осуществляемые для реализации вышеуказанных мероприятий, в пределах доведенных им в установленном порядке соот-

Поступление в бюджеты субъектов РФ субсидий на указанные цели отражается по коду 000 2 02 02101 02 0000 151 «Субсидии бюджетам субъектов РФ на реализацию дополнительных мероприятий, направленных на снижение напряженности на рынке труда субъектов РФ» классификации доходов бюджетов. Поступление в бюджеты муниципальных образований межбюджетных трансфертов на указанные цели отражается по соответствующим кодам вида доходов 000 2 02 04029 00 0000 151 «Межбюджетные трансферты местным бюджетам на реализацию дополнительных мероприятий, направленных на снижение напряженности на рынке труда» классификации доходов бюджетов. Также по данной целевой статье отражаются расходы бюджетов субъектов РФ, осуществляемые за счет субсидий из федерального бюджета и связанные с реализацией постановления Правительства РФ от 14.12. 2009 г. № 1011.

Распределение субсидий из федерального бюджета бюджетам субъектов РФ на реализацию «Программы снижения напряженности на рынке труда» отражается по разделу 04 «Национальная экономика», подразделу 01 «Общэкономические вопросы» и целевым статьям 510 03 01 «Реализация дополнительных мероприятий на снижение напряженности на рынке труда в субъектах РФ» и 510 03 02 «Реализация дополнительных мероприятий на снижение напряженности на рынке труда в субъектах РФ за счет средств бюджета субъекта РФ», по виду расходов 013 «Прочие расходы».

Типовые правила расходования субсидий, выделяемых субъектам РФ в части финансирования ОПО, регулируют отношения, связанные с расходованием субсидий, предоставляемых из федерального бюджета бюджетам субъектов РФ на реализацию ОПО в соответствии с действующими нормативно-правовыми актами и с использованием существующей практики реализации региональных программ дополнительных мер по снижению напряженности на рынке труда³. Дейст-

ветствующих лимитов бюджетных обязательств – по соответствующим статьям и подстатьям классификации операций сектора государственного управления, исходя из их экономического содержания.

³ Основные положения правил по порядку и условиям предоставления субсидий определены Федеральным законом «О занятости населения в Российской Федерации», законом РФ «Об образовании», Федеральным законом от 21.07.2005 г. № 94-ФЗ «О размещении заказов на поставки товаров, выполнение работ, оказание услуг для государственных и муниципальных нужд», законом

вие правил распространяется на органы исполнительной власти субъекта РФ, учреждения, оказывающие гражданам услуги по опережающему обучению, и организации, заявившие об участии в ОПО работников, находящихся под угрозой увольнения, с целью сохранения ими рабочих мест или последующего трудоустройства на вакантные или вновь создаваемые рабочие места: министерство (департамент) труда и занятости населения субъекта РФ; территориальные/муниципальные государственные учреждения – центры занятости населения субъекта РФ, оказывающие комплексные услуги в области содействия занятости населения (далее – центры занятости); специализированные образовательные учреждения всех организационно-правовых форм и форм собственности, в том числе являющиеся бюджетными учреждениями⁴, оказывающие специализированные услуги или услуги отдельным категориям граждан в области опережающего профессионального обучения, имеющие лицензию в соответствии с законодательством РФ (далее – образовательные учреждения); организации субъекта РФ, заявившие об участии в мероприятии по опережающему профессиональному обучению работников, находящихся под угрозой увольнения, с целью сохранения ими рабочих мест или последующего трудоустройства на вакантные или вновь создаваемые рабочие места (далее – работодатели).

ОПО осуществляется в образовательных учреждениях (в том числе в финансируемой подведомственной сети органов управления образованием), в подразделениях предприятий (организаций), имеющих лицензию на осуществление образовательной деятельности по

субъекта Российской Федерации о занятости населения, постановлением Правительства Российской Федерации 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», другими нормативными правовыми актами Российской Федерации и субъекта Российской Федерации, регулирующими вопросы занятости населения, постановлением Правительства субъекта РФ «Об отраслевой целевой программе по реализации дополнительных мер по снижению напряженности на рынке труда субъекта Российской Федерации на 2010 г.» (при наличии таковой), приказами и письмами министерств и ведомств.

⁴ Средства за оказанные образовательные услуги по ОПО и выполненные работы бюджетным образовательным учреждениям могут предоставляться в порядке, установленном для приносящей доход деятельности.

профессиональным образовательным программам с перечислением субсидий работодателю, и в специализированных подразделениях центров занятости населения. Отбор образовательных учреждений для проведения ОПО осуществляется в соответствии с положениями Федерального закона от 21.07.2005 г. № 94-ФЗ «О размещении заказов на поставки товаров, выполнение работ, оказание услуг для государственных и муниципальных нужд» путем объявления открытых конкурсов, запросов котировок и закупок у единственного поставщика.

Порядок финансирования и расходования средств на организацию ОПО. Финансовое обеспечение расходов, связанных с опережающим профессиональным обучением, осуществляется за счет средств федерального бюджета и бюджета субъекта РФ. Субсидии предоставляются на софинансирование региональных программ по опережающему обучению работников, находящихся под угрозой увольнения, и в соответствии со сводной бюджетной росписью федерального бюджета на утвержденный финансовый год в пределах утвержденных Федеральной службе по труду и занятости бюджетных ассигнований и лимитов бюджетных обязательств. Субсидия предоставляется бюджету субъекта РФ, принявшему в установленном порядке нормативные правовые акты, устанавливающие расходное обязательство региона по реализации дополнительных мероприятий и определившего уполномоченный орган его исполнительной власти для осуществления взаимодействия с Федеральной службой по труду и занятости на основании соглашения, заключенного между указанной службой и высшим исполнительным органом государственной власти субъекта РФ.

Субсидии выделяются на оплату образовательному учреждению за оказанные услуги по опережающему профессиональному обучению в соответствии с заключенными государственными контрактами (договорами) между территориальным/муниципальным государственным учреждением – центром занятости населения региона, работодателем и образовательным учреждением (организацией) и в соответствии с «Положением о порядке расходования средств, выделенных на реализацию "Программы дополнительных мер по снижению напряженности на рынке труда субъекта РФ в 2010 г."».

Бюджетные средства на осуществление расходов, связанных с ОПО, предоставляются в рамках реализации отраслевой целевой программы по реализации дополнительных мер по снижению напряжен-

ности на рынке труда субъекта РФ на 2010 г., утвержденной постановлением Правительства субъекта Российской Федерации (при наличии такового). Уполномоченным органом по реализации мероприятий программы является управление государственной службы занятости населения региона, которое передает бюджетные средства главным распорядителям бюджетных средств для выполнения государственного задания в соответствии с Бюджетным кодексом РФ либо в соответствии с бюджетной росписью в пределах утвержденных лимитов бюджетных обязательств на лицевые счета территориальных/муниципальных государственных учреждений – центров занятости населения субъекта РФ, открытые в управлении Федерального казначейства по субъекту РФ. В случае передачи бюджетных средств для выполнения государственного задания в соответствии с Бюджетным кодексом РФ территориальное государственное учреждение – региональный центр занятости населения заключает соответствующее соглашение с главным распорядителем бюджетных средств.

В пределах выделенных ассигнований центр занятости производит оплату образовательному учреждению или работодателю, осуществляющему опережающее профессиональное обучение, за оказанные услуги в виде возмещения их затрат на обучение в соответствии с заключенными договорами, в платежных поручениях на перечисление данных средств указывается целевое направление их расходования.

Возмещение затрат работодателя и оплата услуг образовательного учреждения осуществляются путем полной оплаты на условиях и в сроки, установленные в соответствии с заключенными договорами, или путем безналичного авансового платежа в размере до «___» процентов субсидии, определенной договором в «___»-дневный срок с даты подписания договора и окончательного расчета по оплате услуг.

Окончательный расчет по оплате услуг по опережающему профессиональному образованию образовательному учреждению или возмещение затрат работодателя предусматривает предоставление работодателем в территориальное/муниципальное государственное учреждение – центр занятости населения следующие документы: договоры на ОПО; акт о выполнении договорных обязательств сторонами – участниками договора; документы, подтверждающие осуществление ОПО (табели посещаемости, сметы затрат, учебные планы и программы, счет на оплату обучения, акт сдачи-приемки услуг по опережающему профессиональному образованию, копии лицензий на право осуществ-

ления образовательной деятельности и т. п.); документы, подтверждающие трудоустройство работника (выписка из трудовой книжки, приказ о зачислении на работу в организацию или о переводе на другую работу в той же организации, справка с места работы работника, прошедшего ОПО).

В период ОПО работодатель сохраняет за работниками оплату в размере средней заработной платы на время их отсутствия на рабочем месте в связи с обучением.

Перечисление средств образовательному учреждению за выполненные работы и оказанные услуги и порядок их расходования осуществляются на основе государственных контрактов, заключенных в соответствии с законодательством РФ.

В случае осуществления ОПО бюджетными образовательными учреждениями субъекта РФ и муниципальных образований им возмещаются затраты на оказание услуг по опережающему профессиональному образованию в пределах доведенных им в установленном порядке соответствующих лимитов бюджетных обязательств, что производится из соответствующих бюджетов субъектов и бюджетов муниципальных образований. При этом из бюджета субъекта РФ местным бюджетам предоставляются соответствующие межбюджетные субсидии. Федеральным бюджетным учреждениям, выполняющим мероприятия по ОПО, средства за оказанные услуги и выполненные работы могут предоставляться в порядке, установленном для средств от приносящей доход деятельности.

Контроль за целевым использованием бюджетных средств, выделенных на ОПО, осуществляет территориальное/муниципальное государственное учреждение – центр занятости населения субъекта РФ. Получатели бюджетных средств в установленном законодательством РФ порядке несут ответственность за достоверность представляемых документов и выполнение условий предоставления бюджетных средств. В случае установления факта нецелевого использования бюджетных средств, частичного или полного неисполнения условий договора работодатель обязан возвратить в бюджет субъекта Федерации полученные средства в порядке, установленном законодательством РФ.

Предложения по показателям эффективности использования средств на цели опережающего обучения. В п. 15 Правил № 1011 сказано, что Роструд осуществляет оценку эффективности расходов бюджет-

та, источником которых являются субсидии, исходя из достижения 2 целевых показателей: коэффициента напряженности на рынке труда Российской Федерации и уровня регистрируемой безработицы в регионе (форма 1-РП). Те же целевые показатели эффективности указаны в приложении к «Соглашению между Федеральной службой по труду и занятости и высшим исполнительным органом государственной власти субъекта РФ о реализации дополнительных мероприятий, направленных на снижение напряженности на рынке труда регионов», утвержденному приказом Минздравсоцразвития России от 28.12.2009 г. № 1041н и письмом Роструда от 01.02.2010 г. № 84-ПР «О мониторинге региональных программ». В соглашении также определено, что в соответствии с постановлением Правительства Российской Федерации от 14.12.2009 г. № 1011 региональная программа должна обеспечивать достижение целевых показателей эффективности расходов бюджета субъекта РФ, источником финансового обеспечения которых является субсидия, исходя из определенных значений целевых показателей эффективности использования субсидии. При этом регионы должны самостоятельно определять значения целевых показателей эффективности расходования субсидии, в том числе количество участников дополнительных мероприятий региональной программы по каждому мероприятию.

Следует отметить, что показатели эффективности по ОПО в субъектах, как правило, не утверждаются нормативными актами, поскольку цель программы опережающего обучения – достижение социально-экономического эффекта в долгосрочной перспективе, а также поддержание так называемой «неэффективной» занятости. Вместе с тем переход к программной структуре бюджетов предполагает формирование долгосрочных целевых программ и ведомственных целевых программ, исходя из четко определенных долгосрочных целей социально-экономического развития и индикаторов их достижения⁵.

⁵ В проекте постановления Правительства РФ «О порядке проведения и критериях оценки эффективности реализации долгосрочных целевых программ, реализуемых за счет средств федерального бюджета» отмечено, что оценка эффективности долгосрочной программы на этапе ее реализации должна проводиться ежеквартально для контроля достижения запланированных результатов реализации долгосрочной программы, оценки эффективности расходования бюджетных ассигнований и деятельности государственных заказчиков. Для оценки эффективности долгосрочных программ на этапе их реализации предложены к рассмотрению следующие показатели: полнота выполнения программных мероприятий;

Анализ региональных программ снижения напряженности на рынке труда на 2010 г. показывает, что субъектами РФ используются разнообразные показатели⁶. С учетом продолжения в 2011–2012 гг. предоставления субсидий на реализацию мероприятий, направленных на снижение напряженности на рынке труда субъектов РФ, а также анализа региональных программ на 2010 г. при оценке эффективности реализации программ ОПО представляется целесообразным применять наиболее значимые показатели:

1. Доля трудоустроенных (сохраненных) работников после прохождения опережающего профессионального обучения.

2. Численность работников, прошедших опережающее профессиональное обучение, продолжает быть занятой в течение определенного срока.

3. Доля граждан, получивших субсидию на создание собственного дела, после получения опережающего профессионального обучения, продолжает заниматься самозанятостью.

4. Количество договоров, заключенных центрами занятости населения с организациями (руководителями предприятий, руководителями учебных заведений), частными лицами (безработными, желающими

выполнение утвержденных целевых индикаторов и показателей; ход размещения заказов и заключения государственными заказчиками контрактов на выполнение программных мероприятий; объем фактического финансирования мероприятий долгосрочных программ за счет средств федерального бюджета в сопоставлении с бюджетными назначениями; ход выполнения аналогичных региональных долгосрочных целевых программ, на реализацию которых долгосрочной программой предусмотрено предоставление субсидий из федерального бюджета.

⁶ Например, в Республике Татарстан оценка эффективности реализации региональной программы проводится по следующим показателям: уровень безработицы, доля населения с денежными доходами ниже региональной величины прожиточного минимума в общей численности населения, реальная среднемесячная начисленная заработная плата работников, среднемесячная номинальная начисленная заработная плата работников в сфере сельского хозяйства, количество малых и средних предприятий в расчете на 1 тыс. чел. населения, смертность населения в трудоспособном возрасте, уровень занятости сельского населения трудоспособного возраста, объем просроченной кредиторской задолженности государственных (муниципальных) учреждений, количество создаваемых в рамках программы временных рабочих мест по секторам экономики, количество создаваемых в рамках программы постоянных рабочих мест (в т. ч. через открытие собственного дела).

заняться предпринимательской деятельностью, или гражданами, желающими переехать на работу в другую местность).

5. Количество фактически созданных рабочих мест, ед. – показатель заполняется по копиям документов, представленных организациями в центры занятости населения на основе заключенных договоров на создание рабочих мест в рамках реализации дополнительных мероприятий (изменения, внесенные в штатное расписание, приказ, распоряжение).

6. Количество организаций (предприятий), с которыми заключены договоры.

7. Численность участников (по заключенным договорам) – предполагаемая численность участников, которая приведена в договорах.

8. Фактическая численность участников, которая уже приступила к участию или принимает участие в дополнительных мероприятиях, в т. ч.: *граждане, не занятые по различным причинам* (ищущие работу, безработные, выпускники учебных заведений); *занятые граждане, находящиеся под угрозой массового увольнения* (причины увольнения: установление неполного рабочего времени, временная приостановка работ, предоставление отпусков без сохранения заработной платы, мероприятия по высвобождению работников); *граждане, являющиеся участниками дополнительных мероприятий, направленных на снижение напряженности на рынке труда*, – ОПО работников в случае угрозы массового увольнения (установление неполного рабочего времени, временная приостановка работ, предоставление отпусков без сохранения заработной платы, мероприятия по высвобождению работников).

9. Численность трудоустроенных/сохраненных работников после прохождения ОПО⁷.

⁷ Следует отметить важность сопоставимости финансовых показателей по ОПО, приводимых в разных формах отчетности. Например, Счетная палата Российской Федерации по результатам проверки выполнения заключенных соглашений по софинансированию за счет субсидии региональных программ по реализации дополнительных мероприятий, направленных на снижение напряженности на рынке труда субъектов Российской Федерации, сделала следующее заключение. По мнению Счетной палаты, данные сведений по форме 1-РП мониторинга Роструда о реализации региональных программ по состоянию на 1 июля 2009 г. не соответствовали данным сводного отчета на ту же дату о расходах консолидированного бюджета субъекта РФ, источником финансового обеспечения

Рекомендации о мерах по снятию барьеров для участия учреждений, осуществляющих подготовку высокого качества, в реализации программ ОПО.

Пример 1. В утвержденной региональной программе перечень образовательных учреждений, на базе которых предполагается реализация ОПО, не всегда соответствует заявкам работодателей.

В этой ситуации целесообразно на стадии заключения региональной программы расширить список образовательных учреждений или включить в него все имеющиеся. Другим вариантом является оставление ограниченного числа образовательных учреждений для региональной программы в примерном перечне образовательных учреждений по реализации ОПО⁸.

которых являются субсидии региональным бюджетам на реализацию дополнительных мероприятий, направленных на снижение напряженности на рынке труда. По финансированию мероприятий – цифры меньше отчетных данных на 583,2 млн. руб. и по кассовому исполнению расходов – на 385,6 млн. руб., что свидетельствует о недостатках в системе мониторинга и отчетности по расходам указанных средств в Роструде и в уполномоченных органах исполнительной власти субъектов РФ, осуществляющих взаимодействие с Рострудом по вопросам реализации региональных программ.

⁸ Кроме того, в письме Минздравсоцразвития России от 25.05.2009 г. № 23-3/10/2-4032 отмечено, что возможна корректировка региональных программ, предусматривающих дополнительные мероприятия, направленные на снижение напряженности на региональном рынке труда. Субъект РФ вправе самостоятельно принимать решение по корректировке перечня организаций, в которых будут реализовываться дополнительные мероприятия, направленные на снижение напряженности на рынке труда в пределах утвержденных количественных показателей по мероприятиям региональной программы. Высшее должностное лицо региона (руководитель высшего исполнительного органа государственной власти субъекта РФ) представляет в Минздравсоцразвития России заявку на увеличение размера субсидии на реализацию дополнительных мероприятий, направленных на снижение напряженности на рынке труда и изменение численности участников мероприятий. Кроме того, при рассмотрении вопроса об участии организаций в реализации мероприятий региональной программы учитывается их финансовое положение. Организации, имеющие задолженность по уплате налогов, могут обратиться в налоговый орган с целью заключения соглашения о реструктуризации задолженности по уплате налогов. В дальнейшем при подписании такого соглашения средства, перечисленные в организации на реализацию мероприятий региональной программы, не подлежат списанию в бесспорном порядке.

Пример 2. Другим барьером является тот факт, что заявки предприятий на организацию ОПО в малочисленных группах и в индивидуальном порядке не вызывают интереса со стороны образовательных учреждений, для которых проведение индивидуального обучения становится нерентабельным, что приводит к отказу образовательных учреждений от участия в конкурсах, объявляемых центрами занятости.

По этому поводу можно порекомендовать дожидаться набора большой группы для обучения по необходимой специальности, и осуществление обучения станет рентабельным. Второй вариант – поиск другого вида обучения, например, курсов для данной группы или другого учебного заведения, в котором обучение будет успешно реализовано. Третий вариант – установить реальные цены обучения по нужной специальности, которые заинтересуют образовательные учреждения работать с небольшой группой.

Пример 3. Выделение субсидий работодателям для возмещения затрат по опережающему профессиональному обучению затрудняется из-за отсутствия средств у работодателя для первоначальных расчетов с учебным заведением. Авансирование службой занятости предполагаемых затрат работодателя на опережающее обучение не предусмотрено действующим законодательством, согласно п. 78 ст. 1 Бюджетного кодекса Российской Федерации, где указано, что субсидии предоставляются для возмещения затрат.

В п. 1 ст. 78 Бюджетного кодекса Российской Федерации «Предоставление субсидий некоммерческим организациям, не являющимся бюджетными учреждениями», введенной Федеральным законом от 26.04.2007 г. № 63-ФЗ (ред. от 01.12.2007 г.), сказано, что в бюджетах бюджетной системы Российской Федерации могут предусматриваться субсидии автономным учреждениям, включая субсидии на возмещение нормативных затрат на оказание ими в соответствии с государственным (муниципальным) заданием государственных (муниципальных) услуг (выполнение работ) (в ред. от 30.12.2008 г. № 310-ФЗ).

Термин «возмещение затрат» не равнозначен термину «компенсация» и не обязывает центры занятости осуществлять авансирование реализации опережающего профессионального обучения. Названный в Бюджетном кодексе процесс возмещения затрат не ограничивает субъекты в принятии собственного порядка расчетов по проведению опережающего профессионального обучения, который не будет копировать условия соглашения между Рострудом и субъектом Российской

Федерации по поводу порядка перечисления субсидий (первый транш – 40 %)», то есть субъектом может быть установлен любой размер аванса или 100-процентное перечисление финансового обеспечения в начале обучения.

Пример 4. Барьером также называется отсутствие возмещения (за счет региональных программ) расходов по выплате стипендий работникам в период опережающего обучения в случае угрозы массового увольнения или частичного возмещения работодателю затрат по заработной плате обучающимся, а также расходов по проезду к месту обучения и обратно (при необходимости).

В соответствии с правилами норматив затрат на организацию профессиональной подготовки не предусматривает софинансирование в части выплаты стипендии обучающимся работникам в рамках реализации мероприятий по опережающему профессиональному обучению. Основания для выплаты стипендии в соответствии со ст. 204 Трудового кодекса Российской Федерации возникают только в случае заключения работодателем с работником ученического договора. При этом работодатель вправе не предлагать работнику заключение ученического договора, а направить его на профессиональное обучение с отрывом, без отрыва или с частичным отрывом от производства на основании приказа. Следовательно, финансирование выплаты стипендии обучающимся может быть осуществлено за счет средств бюджета

⁹ На основе заключенных соглашений Роструд перечисляет (в пределах утвержденных объемов бюджетных ассигнований и лимитов бюджетных обязательств) субсидию бюджету субъекта Российской Федерации на реализацию региональной программы в определенном размере в следующем порядке: 40 % от общего размера субсидии – в 5-дневный срок после принятия субъектом Российской Федерации решения о софинансировании мероприятий региональной программы за счет бюджетных ассигнований бюджета субъекта с установлением его объемов и определением уполномоченного органа исполнительной власти субъекта для осуществления взаимодействия с Рострудом; дальнейшее перечисление субсидии – по заявке субъекта Российской Федерации по результатам фактического расходования средств субсидии. Роструд вправе приостановить перечисление или сократить размер субсидии в предельном размере до 60 % от общего размера субсидии в случае установления факта нецелевого использования субсидии, полученной в рамках соглашения, или невыполнения условий соглашения на основе результатов контроля за его исполнением и мониторинга реализации (оценки эффективности) региональной программы.

субъекта РФ, выделенных в размере 5 % в качестве финансирования региональных программ, и за счет средств работодателя.

В заключение следует привести перечень проблемных вопросов по порядку реализации опережающего профессионального обучения, отмеченных специалистами Счетной палаты РФ¹⁰:

– отсутствие в Трудовом кодексе РФ регламентации прав и обязанностей работодателя и его работника, связанных с организацией и осуществлением ОПО в период угрозы массового увольнения (гарантии и компенсации работникам, совмещающим работу с обучением, изложены в статьях 173–177 главы 26 Трудового кодекса РФ);

– отсутствие соответствующих параметров (допустимых пределов) массовости в понятии «угроза массового увольнения» (подпункт *а* п. 2 Правил № 1011);

– отсутствие (в период спада производства и снижения спроса на занятость) гарантий обязательного трудоустройства по вновь приобретенной специальности после завершения опережающего обучения в период угрозы массового увольнения;

– наличие у работодателя возможности найма работника необходимой специальности и квалификации из числа безработных граждан без затрат на выплату заработной платы работнику, проходящему ОПО по этой специальности;

– снижение возможностей оперативной организации опережающего обучения работников, находящихся под угрозой увольнения, из-за длительных сроков процедуры конкурсного отбора образовательных учреждений, предусмотренной Федеральным законом от 21.07.2005 г. № 94-ФЗ;

– недостаточность сроков опережающего обучения в случае угрозы массового увольнения (как правило, 3–6 месяцев) для приобретения некоторых специальностей, связанных с инновационными технологиями, и др.;

– отказы работников, находящихся под угрозой увольнения, от прохождения ОПО, а также отказы предприятий, подавших заявки на

¹⁰ Результаты экспертно-аналитического мероприятия Счетной палаты Российской Федерации «Анализ эффективности расходования средств федерального бюджета, выделенных на реализацию мер по снижению напряженности на рынке труда в 2008 г. и за первое полугодие 2009 г.» и аналитическая текстовая информация к сведениям (форма 1-РП) по результатам мониторинга реализации региональных программ, а также содержащаяся в обращениях к Роструду в 2009 г.

опережающее обучение своих работников при формировании региональных программ, в связи с переходом на режим полного рабочего времени и отсутствием угрозы их массового увольнения и др.

Мы надеемся, что реализация предложенного выше пакета документов будет *способствовать более эффективному социальному партнерству* работодателей, государственной службы занятости и системы профессионального образования и переподготовки кадров *по реализации опережающего профессионального обучения.*

Список литературы

1. Постановление Правительства РФ от 14.12.2009 г. № 1011 «О предоставлении в 2010 и 2011 гг. субсидий из федерального бюджета субъектам Российской Федерации на реализацию дополнительных мероприятий, направленных на снижение напряженности на рынке труда субъектов Российской Федерации».

2. Основные направления антикризисных действий Правительства Российской Федерации на 2010 г. (одобрены на заседании Правительства РФ, протокол от 30 декабря 2009 г. № 42).

3. Указания о порядке применения бюджетной классификации Российской Федерации, утвержденные приказом Министерства финансов Российской Федерации от 30.12.2009 г. № 150н.

4. *Бикалова Н. А.* Анализ нормативно-правовой базы в сфере реализации антикризисных мер Правительства Российской Федерации по снижению напряженности на рынке труда и финансированию опережающего профессионального обучения // 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. II. Петрозаводск, 2009. С. 76-87.

ФИНАНСОВЫЕ АСПЕКТЫ РЫНКА ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫХ УСЛУГ В СИСТЕМЕ ОБРАЗОВАНИЯ*

Н. Ю. Гарифуллина

*ГОУ ВПО «Петрозаводский государственный университет»,
г. Петрозаводск*

garifullina@psu.karelia.ru

Право на образование является одним из основных и неотъемлемых конституционных прав граждан Российской Федерации. Государство обеспечивает это право путем создания системы образования и соответствующих социально-экономических условий для его получения.

По мере формирования рыночных отношений в экономике Российской Федерации в системе российского образования наблюдается тенденция к ослаблению централизованного управления со стороны государственных органов власти и расширению самостоятельности со стороны образовательных учреждений. Эта тенденция находит отражение в изменениях нормативной правовой базы в сфере образования. На рис. 1 представлены некоторые из них.

Очередным шагом на пути к децентрализации российского образования стало принятие Федерального закона Российской Федерации от 08.05.2010 г. № 83-ФЗ «О внесении изменений в отдельные законодательные акты Российской Федерации в связи с совершенствованием правового положения государственных (муниципальных) учреждений», который был опубликован в «Российской газете» 12 мая 2010 г. [1]. Настоящий Федеральный закон вступает в силу с 01.01.2011 г., за исключением отдельных положений, для которых установлены иные сроки вступления их в силу. Как сказано в пояснительной записке к проекту закона, он направлен на повышение эффективности предоставления государственных и муниципальных услуг, при условии сохранения (либо снижения темпов роста) расходов бюджетов на их предоставление, путем создания условий и стимулов для сокращения

*Статья подготовлена в рамках выполнения проекта «Формирование методологических подходов и расчет базовых нормативов финансирования по уровням высшего профессионального образования: магистратура, бакалавриат, специалитет», Аналитическая ведомственная целевая программа «Развитие научного потенциала высшей школы (2009–2010 годы)», РНТД 3.3.2/2868.

внутренних издержек учреждений и привлечения ими внебюджетных источников финансового обеспечения, а также создание условий и стимулов для федеральных органов исполнительной власти для оптимизации подведомственной сети.

1996 г.	→	<ul style="list-style-type: none"> • Федеральным законом от 22.08.1996 г. № 125-ФЗ «О высшем и послевузовском профессиональном образовании» образовательным учреждениям высшего профессионального образования было разрешено осуществление платного обучения в пределах государственных образовательных стандартов и программ граждан, принимаемых на обучение сверх установленных контрольных цифр приема
2004 г.	→	<ul style="list-style-type: none"> • Федеральным законом от 22.08.2004 г. № 122-ФЗ «О внесении изменений в законодательные акты РФ...» отменены социально значимые нормы, действие которых в течение нескольких лет приостанавливалось из-за отсутствия средств на их реализацию: выплаты на питание, проезд, коэффициенты к стипендиям и др. • Этим же ФЗ признана утратившей силу ст. 40 Закона Российской Федерации «Об образовании» от 10.07.1992 г. № 3266-1
2006–2009 гг.	→	<ul style="list-style-type: none"> • Принят Федеральный закон от 03.11.2006 г. № 174-ФЗ «Об автономных учреждениях» и утвержден ряд постановлений Правительства Российской Федерации, необходимых для реализации данного закона

Рис. 1. Изменения в нормативной правовой базе в сфере образования

Внесение изменений и дополнений в действующее законодательство в соответствии с данным федеральным законом непосредственным образом касается учреждений сферы образования, а также вопросов, связанных с их финансированием. Рассмотрим, как изменится механизм финансового обеспечения деятельности государственных образовательных учреждений (ГОУ), на примере образовательных учреждений высшего профессионального образования (ВПО).

С момента вступления в силу Федерального закона Российской Федерации от 08.05.2010 г. № 83-ФЗ финансовое обеспечение деятель-

ности вузов будет осуществляться в соответствии с государственным заданием по выполнению работ и оказанию услуг, относящихся к их основным видам деятельности. Для образовательных учреждений такими услугами являются образовательные услуги.

Переход ГОУ ВПО на финансовое обеспечение деятельности по оказанию образовательных услуг позволит уйти от основных недостатков сметного порядка финансирования расходов вуза, которые заключаются в ограничении прав учебных заведений при составлении и исполнении сметы доходов и расходов (рис. 2).

В настоящее время расходы на содержание вузов, сгруппированные по кодам экономической классификации, имеют строгое целевое назначение. Однако такое распределение бюджетных ассигнований в уже утвержденной смете зачастую не отвечает текущим потребностям вуза. Чтобы нивелировать этот недостаток, ГОУ ВПО дано право по корректировке расходов по статьям и подстатьям экономической классификации. В случае необходимости вуз вносит обоснованные предложения главному распорядителю бюджетных средств, в ведении которого находится, по формированию и изменению бюджетной росписи.

Внесение поправок в бюджетную смету доходов и расходов требует соблюдения определенной процедуры по ее корректировке. Эта процедура, в свою очередь, также не лишена некоторых недостатков:

- право на корректировку бюджетных ассигнований по статьям у вуза иногда появляется лишь в IV квартале текущего года и только на оставшуюся часть лимита, что вызывает явные затруднения в осуществлении отдельных видов деятельности;

- на протяжении последних нескольких лет для образовательных учреждений высшего профессионального образования устанавливался запрет на передвижку по таким статьям и подстатьям экономической классификации, как «Прочие выплаты» (подстатья 212), «Пособия по социальной помощи населению» (подстатья 262), «Прочие расходы» (ст. 290);

- изменения в смету может вносить только главный распорядитель бюджетных средств, утвердивший первоначальную смету.

Таким образом, в рамках сметного финансирования налицо высокая степень централизации при принятии решений относительно объемов и направлений использования бюджетных средств, выделяемых вузам, практически отсутствует корреляция между результатами обучения студентов и объемами бюджетного финансирования.

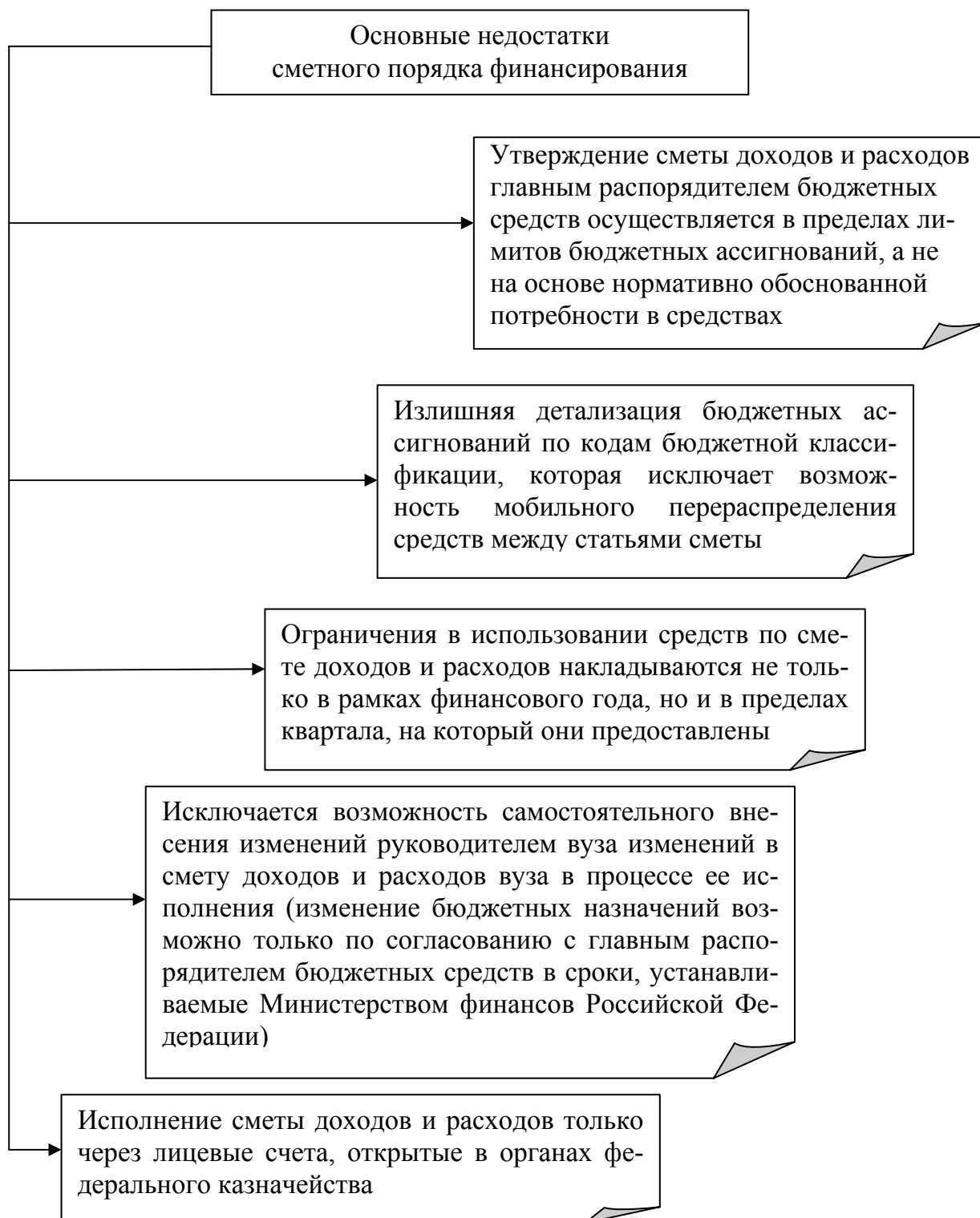


Рис. 2. Основные недостатки действующего порядка финансирования образовательных учреждений высшего профессионального образования

После вступления в силу Федерального закона от 08.05.2010 г. № 83-ФЗ, если порядком предоставления средств не установлено иное, ГОУ ВПО будут самостоятельно определять направления и порядок использования своих средств, в том числе долю средств, направляемую на оплату труда и материальное стимулирование работников. Подобный порядок должен стать стимулом к сокращению издержек и экономии бюджетных средств.

Одним из основных направлений решения задачи по совершенствованию финансово-экономических механизмов в сфере образования, сформулированной в Федеральной целевой программе развития образования на 2006–2010 гг., является внедрение новых моделей финансирования образовательных организаций всех уровней образования, в том числе и образовательных учреждений высшего профессионального образования.

Сегодня аналогичную задачу, но уже не как стратегическую, а как тактическую, ставит перед собой Министерство образования и науки Российской Федерации (табл. 1). Ее успешное решение, в совокупности с решением других трех поставленных задач, позволит достичь конечной цели – обеспечения доступности качественного образования для всех слоев населения как основы социальной мобильности и снижения социально-экономической дифференциации в обществе.

Ключевым моментом реформирования сферы образования является установление нормативов финансового обеспечения деятельности государственных образовательных учреждений, в том числе и ГОУ ВПО, на оказание образовательной услуги.

Говоря об образовании как об экономической субстанции, мы можем представить высшее учебное заведение как своего рода предприятие, а образовательный процесс как производственный процесс, который длится определенное время и завершается выпуском уникальной социально-экономической продукции – специалистов для разных сфер общественной жизни. Тогда о студенте можно говорить как о продукции, находящейся в стадии производства, а о выпускнике как о конечном продукте. Таким образом, результат функционирования образовательной системы – это человек, получивший образование определенного уровня и качества в соответствии с утвержденными федеральными государственными образовательными стандартами и программами. Как и любое производство, «образовательно-производственный» процесс предполагает использование рабочей силы, технических средств,

материалов, энергии, различных услуг, то есть денежных затрат. И, как следствие, произведенный продукт обладает стоимостью [3]. Для государственных образовательных учреждений норматив финансирования по своему экономическому содержанию является ценой той образовательной услуги, которую государство платит за получение гражданами «бесплатного» образования. Соответственно, при переходе от финансирования учреждения по смете к финансированию образовательной услуги необходима калькуляция стоимости этой услуги.

Таблица 1

Система целей Министерства образования и науки
Российской Федерации (выдержка) [2]

Цель Минобрнауки России	Тактические задачи Минобрнауки России, решение которых обеспечивает достижение цели
Обеспечение доступности качественного образования для всех слоев населения как основы социальной мобильности и снижения социально-экономической дифференциации в обществе	<p>Разработка и содействие реализации моделей системы образования на федеральном, региональном и муниципальном уровнях, способствующих достижению равенства доступа населения к качественным образовательным услугам</p> <p>Повышение статуса педагогических кадров</p> <p>Создание общероссийской системы оценки качества образования, направленной на адекватную и гласную оценку результатов работы образовательных учреждений</p> <p>Совершенствование финансово-экономических механизмов в сфере образования</p>

Величина расчетного базового подушевого норматива является гарантированной минимальной стоимостью бюджетной образовательной услуги, которая, с учетом контрольных цифр приема обучающихся на очередной учебный год, подлежит обязательному применению при формировании федерального бюджета. От обоснованности нормативов, определяющих финансовое положение реформируемых образовательных учреждений, во многом зависят не только судьба этих учреждений, но и успех проводимых реформ в целом.

Формирование учредителем задания вузам на основе норматива финансового обеспечения их деятельности по оказанию образовательных услуг призвано обеспечить учебные заведения объемом бюджетных средств, достаточным для возмещения постоянных и переменных издержек по оказанию этих услуг.

При нормативном методе финансирования:

– осуществляется расчет плановых объемов финансирования, максимально приближенных к реальным затратам, связанным с оказанием образовательных услуг (при условии достаточной обоснованности используемых для расчетов нормативов). Величина норматива обосновывается на стадии его разработки, а планирование объемов финансирования образовательных учреждений фактически трансформируется в техническую процедуру;

– уменьшается влияние субъективных факторов при распределении финансовых ресурсов (наличие норматива финансирования становится гарантией получения образовательным учреждением соответствующих денежных средств в определенном объеме, зависящем от установленных нормативов, а не от административных решений);

– повышается самостоятельность образовательных учреждений (вуз получает финансовые средства без разбивки по статьям экономической классификации и сам определяет направления их использования);

– возрастает заинтересованность образовательных учреждений в эффективном и законном использовании выделенных средств.

К числу преимуществ нормативного финансирования образования можно отнести также следующие моменты:

- нормативное финансирование является средством для выравнивания условий доступа молодежи к образованию, гарантированному в соответствии с Конституцией Российской Федерации и обеспеченному государственным финансированием, поскольку каждый обучающийся обеспечивается из федерального бюджета одинаковой денежной суммой;

- нормативы финансирования должны стать основой бюджетной политики, поскольку их нужно выполнять не только на стадии исполнения бюджета, но и при его формировании;

- нормативное финансирование является фактором оптимизации сети образовательных учреждений, развития элементов конкуренции между ними.

Для того чтобы осуществить переход от финансирования учреждений к финансированию образовательных услуг, оказываемых потребителям, необходимо знать, какую услугу надо предоставить и в каких объемах. На рис. 3 представлены возможные варианты условных единиц, которые могут быть использованы как объекты нормирования.

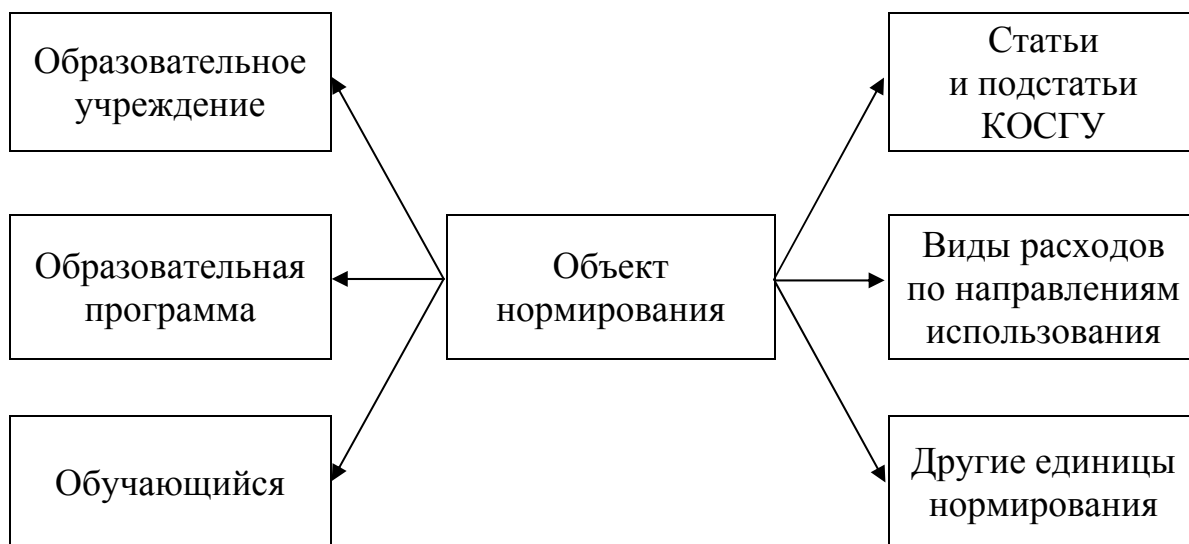


Рис. 3. Возможные варианты выбора объектов нормирования при переходе на нормативный метод финансирования

Каждый такой объект с точки зрения финансирования имеет как положительные, так и отрицательные стороны. Так, например, среди положительных моментов, присущих выбору в качестве объекта нормирования образовательного учреждения, можно отметить следующие:

- возможность учета всей имеющейся сети образовательных учреждений, численности учащихся и сложившейся в них материально-технической базы, поскольку расчет объемов бюджетного финансирования осуществляется с учетом этих характеристик;
- возможность сохранения за учредителем элемента регулирования, контроля и управления процессами оптимизации сети учреждений, характеристик отдельного образовательного учреждения, введения в этот процесс целевых установок (реализация целевых программ и отдельных проектов);

- учет территориального расположения каждого образовательного учреждения.

В качестве недостатка нормативного финансирования, в котором объектом является образовательное учреждение, следует отметить наличие субъективного (административного) начала. Влияние этого фактора особенно усиливается в период ограниченности финансовых ресурсов. Недостатком нормативного финансирования учреждений также является отрыв объема выделяемых государством средств от обучающегося, поскольку в данном варианте финансируются не учебный процесс, а в значительной степени содержание и эксплуатация материальных объектов системы образования. Сумма средств, зависящая при нормативном финансировании учреждений от количества учащихся, составляет от 40 до 60 % от всего объема средств. Следовательно, от 60 до 40 % выделяемых финансовых ресурсов в данном варианте финансирования будут зависеть в большей степени от сложившейся материальной базы, и в меньшей – от соответствующей численности обучающихся и особенностей учебного процесса [4].

К преимуществам выбора обучающегося в качестве единичного объекта финансирования относятся следующие моменты:

- определение объема финансирования в зависимости только от одного параметра – численности студентов, возможность планировать расходы образовательным учреждением, исходя из расчетного объема;
- стимулирование оптимизации размеров образовательных учреждений и, как следствие, сети образовательных учреждений;
- норматив подушевого финансирования обучения студентов – гарантированная норма расходов бюджета на оплату обучения одного студента исходя из расходных обязательств государства в сфере ВПО. Норматив наглядно демонстрирует равный доступ любого гражданина, прошедшего конкурсный отбор, к получению высшего профессионального образования. Зная величину норматива, каждый студент будет знать, сколько денег государство обязано потратить на его обучение.

В то же время подушевой норматив финансирования обладает рядом отрицательных характеристик и его введение может иметь негативные последствия. Норматив не может учесть особенности сложившейся сети образовательных учреждений и их материальной базы, все факторы, характеризующие нюансы реализации образовательного процесса в вузах одного вида и уровня образования. В результате при-

менения такого норматива возможно изменение финансового положения образовательных учреждений. При этом чем сильнее величина средних затрат на обучение одного учащегося в вузе будет отклоняться от норматива, тем больше это скажется на изменении его финансового состояния. Для уменьшения подобных последствий необходимо введение дополнительных поправочных коэффициентов или других изменений, что может сильно исказить саму систему нормативного финансирования.

По оценкам некоторых исследователей, развитие конкуренции в системе образования может повлечь за собой стихийную реструктуризацию сети образовательных учреждений вплоть до ликвидации отдельных учреждений, и последствия таких процессов трудно предугадать. Возможным следствием может стать сокращение доступа молодежи к качественному образованию. Стремление образовательных учреждений к сокращению затрат на образовательный процесс может привести к отказу от реализации высокочрезвычайных программ, снижению качества обучения по ним, то есть привести к негативным результатам.

Подушевой норматив может ограничить территориальную мобильность учащихся, а также затруднять переход обучающегося из одного учебного заведения в другое в связи с необходимостью соответствующего переноса средств. Поэтому ожидания, связанные с развитием конкуренции между учебными заведениями, также могут не оправдаться.

Следует особо отметить, что проводимые сегодня преобразования в бюджетной сфере затрагивают интересы около 13 млн. чел.: на федеральном уровне по состоянию на 1 апреля 2009 г. насчитывалось 25 287 бюджетных учреждений, на региональном и муниципальном уровнях по состоянию на 1 января 2009 г. – 302 660 учреждений [5].

С учетом глобальности кардинального изменения юридических и социально-экономических норм функционирования всей социальной сферы необходимо особенно тщательно просчитывать потенциальные риски таких преобразований. Некоторые риски и возможные действия по их устранению рассмотрены в табл. 2.

Таблица 2

Предполагаемые риски, связанные с реформированием бюджетной сферы, и возможные действия по их устранению

Возможные риски	Действия по их устранению
Отсутствие у многих руководителей государственных образовательных учреждений управленческого опыта, необходимого для новых условий их функционирования	Подготовка и переподготовка руководящих кадров бюджетных учреждений, разработка необходимых методических материалов, создание системы обмена опытом
Расчет базовых нормативов финансирования исходя из уровня сложившегося финансирования в 2010 г., с учетом того факта, что в 2010 г. произошло уменьшение бюджетного финансирования образовательных учреждений	Разработка в дальнейшем научно обоснованных нормативов затрат на оказание образовательной услуги по различным уровням образования
Невозможность для образовательных учреждений отказаться от выполнения государственного задания, независимо от уровня финансовой обеспеченности	Использование при выполнении государственного задания средств, полученных из иных источников (целевые программы, осуществление приносящей доходы деятельности и др.)
Тенденция к сокращению внебюджетных источников финансирования; снижение контрольных цифр приема в связи с демографической ситуацией и приведением в соответствие потребностей экономики в квалифицированных кадрах направлениям подготовки в учреждениях высшего профессионального образования	Оптимизация сети образовательных учреждений путем ее сокращения
Отсутствие утвержденного порядка отнесения имущества образовательных учреждений к категории особо ценного имущества	Подготовка нормативной правовой и методической базы для решения вопроса

Однако есть еще одна серьезная опасность на пути введения нормативного подушевого финансирования, на особенностях которой необходимо остановиться отдельно. Эта опасность заключается в следующем: Федеральным законом от 08.05.2010 г. № 83-ФЗ предусмотрено, что вузы в порядке, определенном Правительством Российской Федерации, осуществляют полномочия федерального органа государственной власти по исполнению публичных обязательств перед физическим лицом, подлежащих исполнению в денежной форме. Из этого вытекает, что теперь руководитель образовательного учреждения, распределяя по статьям расходов выделенные в соответствии с субсидией денежные средства, по сути, будет решать вопросы, которые сегодня по действующему законодательству отнесены к расходным полномочиям Российской Федерации.

На наш взгляд, по меньшей степени некорректно ставить ректора вуза перед выбором: направить часть денег на приобретение нового оборудования, выплатить повышенную стипендию студентам, обучающимся на «хорошо» и/или «отлично», или компенсировать в полном объеме проезд к месту проведения отпуска и обратно работникам вуза, если он расположен в местности, приравненной к районам Крайнего Севера. Считаем, что расходы на социальное обеспечение не должны входить в общую сумму выделяемой образовательному учреждению субсидии. Их следует доводить до вуза целевым назначением. В противном случае может оказаться так, что свобода хозяйственной деятельности для образовательных учреждений высшего профессионального образования будет приобретена в обмен на отказ от бюджетных обязательств государства.

Еще одним существенным изменением, вносимым в действующее законодательство Федеральным законом от 08.05.2010 г. № 83-ФЗ, на наш взгляд, является также тот факт, что Минобрнауки России не несет больше субсидиарную ответственность по денежным обязательствам подведомственных ему получателей бюджетных средств. Теперь образовательное учреждение будет отвечать по своим обязательствам всем находящимся у него на праве оперативного управления имуществом (как закрепленным за ним собственником имущества, так и приобретенным за счет доходов, полученных от приносящей доход деятельности), за исключением особо ценного движимого имущества, закрепленного за вузом собственником этого имущества или приобре-

тенного за счет выделенных собственником имущества образовательного учреждения средств, а также недвижимого имущества.

Как утверждает директор центра прикладных экономических исследований Государственного университета – Высшая школа экономики Т. В. Абанкина, «надо очень аккуратно разобраться со всеми вопросами. Если есть какие-то долги, надо выяснить, из-за чего они возникли, как могут быть ликвидированы. Кроме того, у нас, к сожалению, довольно плохо оформлены имущественные права, особенно на земельные участки. В свое время многие землеотводы были сделаны без соответствующего оформления прав. Часть имущества находится в спорах. И все эти вопросы надо решить в самое ближайшее время. В противном случае автономным и бюджетным учреждениям нового типа будет трудно в полной мере проявлять свою самостоятельность, которую предусматривает новый закон» [6].

Для вступления в силу положений закона о новых типах бюджетных учреждений предусмотрен переходный период, срок которого установлен с 1 января 2011 г. до 1 июля 2012 г. В течение полутора лет учреждениям позволено действовать в прежнем правовом режиме (действуют ранее принятые нормативные акты, лицевые счета учреждений не переоткрываются, внебюджетные доходы казенных учреждений не зачисляются в бюджет). Предполагается, что в течение этого срока у образовательных учреждений будет возможность подготовиться к новым правилам работы, а у федеральных органов исполнительной власти – рассчитать научно обоснованные нормативы финансового обеспечения деятельности по оказанию образовательных услуг.

Список литературы

1. Федеральный закон Российской Федерации от 08.05.2010 г. № 83-ФЗ «О внесении изменений в отдельные законодательные акты Российской Федерации в связи с совершенствованием правового положения государственных (муниципальных) учреждений» // Российская газета. 2010. 12 мая. № 5179 (100).

2. Система целей Министерства образования и науки Российской Федерации: [Электронный ресурс]. – Режим доступа: mon.gov.ru/files/materials/5111/prilA.doc

3. *Ильинский И. М.* Об экономической природе современного экономического образования: [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://www.ilinskiy.ru/publications/stat/econprir.php>

4. *Беляков С. А.* Финансирование системы образования в России. М.: МАКС Пресс, 2006. 304 с.

5. *Шкель Т. М.* Автономное плюс казенное // Российская газета. 2010. 02 февр. № 5099 (20).

6. *Кукол Е. А.* Школа в трех вариантах // Российская газета. 2010. 12 мая. № 5179 (100).

ИССЛЕДОВАНИЕ ПРЕДПОЧТЕНИЙ ВЫПУСКНИКОВ СРЕДНИХ ШКОЛ РЕСПУБЛИКИ КАРЕЛИЯ ПРИ ВЫБОРЕ ПРОФЕССИИ

Т. М. Глушанок

*ГОУ ВПО «Петрозаводский государственный университет»,
г. Петрозаводск*

glushanok@economy.onego.ru

Согласно стратегии развития на период до 2020 г., Республика Карелия должна перейти на путь формирования инновационной экономики. Кроме традиционных производств, базирующихся на местных ресурсах, будут развиваться новые высокотехнологичные и наукоемкие отрасли.

В этот период ключевое значение на рынке труда приобретают хорошо подготовленные кадры всех уровней образования, способные успешно решать актуальные задачи экономического и социального развития. Профессиональные учебные заведения в соответствии с потребностями рынка труда корректируют перечень профессий обучения и количество выпускаемых специалистов, но недостаточно оперативно. Однако анализ ситуации на региональном рынке труда выявил ряд профессий и специальностей, потребность в которых ощутимо возрастает, но не может быть удовлетворена из-за отсутствия на рынке труда достаточного количества работников, владеющих необходимыми профессионально-квалификационными навыками. Наблюдается рост

спроса на инженеров, механиков, строителей, фармацевтов, водителей, слесарей-сантехников, менеджеров по персоналу и т. д.

Выстроенная в Карелии система партнерства специалистов органов исполнительной власти и ученых Карельского научного центра РАН и Петрозаводского государственного университета позволила разработать прогноз подготовки специалистов для экономики республики на этот период, механизм формирования государственного заказа на подготовку кадров, востребованных на региональном рынке труда.

На первый взгляд, проблема обеспечения востребованными на региональном рынке труда кадрами достигнута, но исследование, результаты которого представлены ниже, раскрывают другую грань этой сложной проблемы.

В исследовании были изучены профессиональные предпочтения старшеклассников, которые рассматривались как один из значимых факторов, оказывающих влияние на обеспеченность региона кадровыми ресурсами. В качестве составляющих профессиональных предпочтений были выделены выбираемые школьниками профессии и сферы профессиональной деятельности, уровень планируемого профессионального образования, место получения профессии и место планируемого трудоустройства. Данные компоненты в их единстве для молодого человека, находящегося в начале жизненного пути и решающего важные возрастные задачи, выступают в качестве личной профессиональной перспективы. Будучи реализованными, личные профессиональные перспективы молодежи могут определять основные тенденции развития кадрового потенциала республики и, в конечном итоге, влиять на развитие экономики региона.

Учитывая прогнозы экономического развития, и, в первую очередь, возрастающую потребность в рабочих специальностях, особое внимание при проведении опроса было обращено на изучение отношения школьников к рабочим профессиям.

Общая характеристика выборки. Сбор данных осуществлялся в период с 20 октября по 10 ноября 2008 г. в 163 из 173 средних школ 18 районов Карелии. В опросе принял участие 3761 выпускник школ, юноши составили 40,6 %, девушки – 59,4 %. Число опрошенных составило 85 % от всего количества учащихся 11-х классов школ республики. Ответы респондентов были занесены в базу данных (Excel), для обработки данных был использован статистический пакет SPSS 11.0. Анализ данных основан на вычислении процентных долей лиц из вы-

борки с заданными значениями показателей, в зависимости от признаков пола и района проживания.

Рассмотрим некоторые полученные на выборке данные (N = 3761), касающиеся профессиональных предпочтений учащихся 11-х классов. Отвечая на вопрос о профессиональных намерениях («Выбрали ли Вы профессию? Если да, то какую?»), только 58,6 % старшеклассников назвали конкретную профессию, хотя избранную сферу профессиональной деятельности указали 98 % респондентов. Первые места по популярности заняли профессии экономиста, юриста и менеджера, потребность в которых на рынке труда не наблюдается.

Предпочитаемые выпускниками сферы деятельности приведены в табл. 1. При отсутствии выбора конкретной профессии у абсолютного большинства школьников (98 %) имеются определенные намерения, связанные с будущей сферой профессиональной деятельности. Как видно из табл. 1, на первом месте выбираемых профессиональных сфер у выпускников «Экономика и финансы» (10,6 %), далее следуют «Медицина» (8,8 %) и «Транспорт» (8,5 %). К числу наименее популярных относятся «Сельское хозяйство» (0,3 %), «Лесное хозяйство» (1,3 %), «Научная деятельность» (1,4 %).

Таблица 1

Распределение ответов на вопрос
«В какой профессиональной сфере вы хотели бы трудиться?»

Сфера профессиональной деятельности	Кол-во	%	Юноши		Девушки	
			кол-во	%	кол-во	%
Экономика и финансы	400	10,6	85	5,6	315	14,1
Медицина	330	8,8	55	3,6	275	12,3
Транспорт	318	8,5	262	17,2	56	2,5
Информационно-вычислительное обслуживание	285	7,6	212	13,9	73	3,3
Строительство	263	7,0	162	10,6	101	4,5
Культура, искусство	262	7,0	34	2,2	228	10,2
Юриспруденция	261	6,9	76	4,9	185	8,3
Милиция и безопасность	238	6,3	97	6,4	141	6,3
Социальная сфера	181	4,8	26	1,7	155	6,9

Окончание табл. 1

Предпринимательство	170	4,5	96	6,3	74	3,3
Педагогика	159	4,2	14	0,9	145	6,5
Управление	148	3,9	35	2,3	113	5,1
Военная служба	124	3,3	96	6,3	28	1,3
Промышленность	92	2,4	74	4,9	18	0,8
Спорт	83	2,2	58	3,8	25	1,1
Торговля и питание	67	1,8	10	0,7	57	2,6
Связь	62	1,6	26	1,7	36	1,6
Бытовое обслуживание	57	1,5	7	0,5	50	2,2
Научная деятельность	51	1,4	20	1,3	31	1,4
Лесное хозяйство	49	1,3	37	2,4	12	0,5
Сельское хозяйство	10	,3	5	0,3	5	0,2
Другие сферы деятельности	83	2,2	15	0,9	68	3,1
Не выбрал, не решил	68	1,8	25	1,6	43	1,9
Всего	3761	100,0	1527	100	2234	100

Данные опроса показывают, что, несмотря на растущие потребности рынка труда, весьма незначительная доля выпускников школ выбирает рабочие профессии. Сферы деятельности, в которых наиболее остро ощущается дефицит квалифицированных рабочих: «Промышленность», «Бытовое обслуживание», «Торговля и питание». Нежелание молодых людей получать рабочие специальности может усугубить дисбаланс между спросом и предложением квалифицированных рабочих кадров.

Анализ основных причин нежелания получать рабочую профессию, указанных школьниками при анкетировании, позволил объединить их в 9 основных блоков: 1) маленькая заработная плата; 2) плохие условия работы; 3) нет возможностей карьерного роста, отсутствие перспектив; 4) недостаток здоровья; 5) не престижно; 6) не нравятся рабочие профессии (хочу получить профессию, которая нравится, а не ту, которая востребована в данный момент, это для меня скучно, я не предназначена для рабочих профессий и т. д.); 7) не устраивает характер труда, отсутствие творчества, тяжелый труд; 8) отсутствие возможностей реализовать свои способности; 9) желание получить высшее образование. Результаты анализа представлены в табл. 2.

Таблица 2

Распределение ответов на вопрос «Если Вы не собираетесь получать рабочую профессию, то укажите причину»

Категории ответов	Кол-во	%	% от ответивших	Юноши, %	Девушки, %
Маленькая заработная плата	558	14,8	23,0	28,3	20
Плохие условия труда	33	0,9	1,4	1,7	1,2
Нет возможности карьерного роста, перспективы	129	3,4	5,3	4,2	6,0
Отсутствие здоровья	12	0,3	0,5	0,3	0,6
Не престижно, не ценится труд	110	2,9	4,5	4,9	4,3
Отсутствие склонностей и интересов, не нравится	1094	29,1	45,2	40,2	48
Не устраивает характер труда (физический труд, нет творчества)	141	3,7	5,8	5,5	6,0
Отсутствует возможность реализовать свои способности	65	1,7	2,7	2,7	2,7
Желание получить высшее образование	119	3,2	4,9	3,9	5,5
Не знаю	143	3,8	5,9	7,9	4,7
Другое	19	0,5	0,8	0,3	1,1
Не дали ответа	1338	35,5			
Всего	3761	100			

Как видно из табл. 2, в которой представлены сведения о частоте встречаемости вариантов ответов каждой из выделенных в контексте исследования категорий, наиболее часто непривлекательность рабочей профессии объясняется отсутствием склонностей и интересов. Этот вариант ответа указала почти половина всех опрошенных школьников (45,2 %). Низкий уровень оплаты труда рабочих является основным барьером для четверти выпускников. Варианты ответа, отнесенные к категории «Маленькая зарплата», встречаются в 23 % анкет. Примечательно, что возможность, благодаря профессии, реализовать свои интересы и склонности более значима для девушек, чем для юношей (48 % – девушки, 40,2 % – юноши). Юноши большее значение придают заработной плате (28,3 % – юноши и 20 % – девушки), и для них чаще, чем для девушек, маленькая зарплата, которую они бы получали, выбрав для себя рабочую профессию, является причиной негатив-

ного отношения к такому варианту личной профессиональной перспективы.

Среди менее популярных ответов: отсутствие перспективы, невозможность карьерного роста (5,3 %), непривлекательность содержания деятельности (5,8 %), низкая престижность (4,5 %), отсутствие возможности реализовать свои способности (2,7 %). Для 4,9 % препятствием для выбора рабочей профессии является желание получить высшее образование. На плохие условия труда указали только 1,4 % – крайне незначительная часть выборки.

Ответы показывают, что представления школьников о рабочих профессиях зачастую весьма далеки от реальности. В сознании преобладают искаженные образы рабочего и рабочей профессии, с доминированием негативных характеристик. Рабочий труд видится как малоинтересный (скучный, однообразный) и малооплачиваемый, а также препятствующий самореализации и повышению уровня образования, непрестижный. Имея высокие жизненные притязания и ожидания, молодые люди связывают с выбираемой профессией надежды на их достижение. Выбор рабочей профессии не позволяет эти завышенные запросы удовлетворить так, как это могут сделать престижные профессии.

В действительности заработная плата квалифицированных рабочих часто значительно выше среднего уровня, многие рабочие имеют высшее образование и выполняют сложные профессиональные задачи, требующие глубоких знаний и выраженных способностей, в то время как работа специалиста с высшим образованием может быть рутинной, однообразной и малооплачиваемой.

Конечно, нельзя утверждать, что негативный образ рабочего, низкий престиж рабочей профессии есть лишь следствие влияния субъективных факторов. Очевидно существование различий в образе и условиях жизни между рабочими и так называемыми «белыми воротничками», условиями и содержанием их труда. Усилия государства, общества следует направлять на сглаживание этих различий. Кроме того, работодатели, решая кадровые проблемы, должны создавать такие условия, которые являются привлекательными для потенциальных работников.

Для выявления мотивов выбора профессии в данном исследовании анализировались ответы на вопросы: «Что оказало наибольшее влияние на выбор профессии?» и «Что привлекает Вас в выбранной про-

фессии?». В табл. 3 приведены основные факторы (социальные институты и источники информации), оказывающие влияние на выбор профессии, и процентная доля, соответствующая частоте выбора каждого из факторов при ответе на вопрос анкеты.

Таблица 3

Распределение ответов на вопрос
«Что оказало наибольшее влияние на выбор профессии?»

Варианты ответов	Кол-во	%	Юноши, %	Девушки, %
Советы родителей, родственников	1185	31,5	33,8	29,9
Советы друзей, одноклассников	170	4,5	5,7	3,8
Увлечение любимым школьным предметом, советы учителя	705	18,7	16,4	20,3
Реклама, сообщения в СМИ	187	5	3,8	5,8
Рекомендации специалиста	121	3,2	2,3	3,9
Информация службы занятости о рынке труда	170	4,5	5,2	4,1
Ничто, никто	21	0,6	0,7	0,5
Сам, личный интерес	730	19,4	20	19,0
Другое	402	10,7	9,8	11,3
Не знаю	70	1,9	2,4	1,5
Всего	3761	100	100	100

Судя по полученным данным, чаще всего выбор профессии у старшеклассников складывается под влиянием советов родителей (родственников) (31,5 %) или определяется в результате увлечения школьным предметом или советов учителя (18,7 %). На другие факторы, определяющие выбор профессии, указывается гораздо реже.

Следует, однако, отметить, что, отвечая на вопрос о детерминантах выбора, школьники часто не выбирали вариант ответа из предлагаемых в анкете, а дописывали свой вариант ответа. Наиболее часто среди дописываемых школьниками ответов встречались варианты, в которых не признается какое-либо влияние на выбор профессии извне и подчеркивается самостоятельность выбора. Учащихся, ответивших таким образом, оказалось 19,4 %.

Результаты опроса выявили весьма значительную роль, которую играют при выборе профессии семья и школа. Роль сверстников, как и роль других источников влияния: рекламы, сообщений в средствах

массовой информации, информации службы занятости, рекомендаций специалистов и т. д., малозначимы.

Отмечая схожесть картины, полученной при сравнительном анализе мотивов выбора профессии юношами и девушками, обратим внимание на некоторые различия (табл. 4). По сравнению с девушками юноши несколько чаще, выбирая профессию, ориентируются на советы членов семьи, одноклассников и знакомых. Девушки, в отличие от юношей, чаще выбирают профессию под влиянием любимых школьных дисциплин, для них важнее содержание будущей деятельности, они также чаще основывают свое решение на рекомендациях специалистов. Выявленные различия могут объясняться более высоким уровнем социальной зрелости и самостоятельности девушек, меньшей зависимостью от социального окружения и менее низкой потребностью в советах и опеке.

Таблица 4

Распределение ответов выпускников школ Карелии на вопрос
«Что привлекает Вас в выбранной профессии?»

Варианты ответов	Кол-во	%	Юноши, %	Девушки, %
Возможность заниматься любимым делом	1863	49,5	45,6	52,2
Возможность всегда иметь рабочее место	416	11,1	12,3	10,2
Возможность получить большой заработок	690	18,3	24,8	13,9
Возможность общаться с людьми	266	7,1	2,9	9,9
Возможность работать в родном городе (поселке)	47	1,2	1,5	1,1
Возможность добиться высокого положения в обществе	324	8,6	8,4	8,8
Другое	88	2,3	2,5	2,2
Не знаю	67	1,8	2,0	1,6
Всего	3761			

Опрос позволил выявить привлекательные стороны выбираемой профессии. Анализ ответов школьников показал, что высокий уровень зарплаты среди факторов привлекательности занимает только второе место (18,3 %), значительно отставая в процентном отношении от фак-

тора «Возможность заниматься любимым делом» (49,5 %). Заработная плата более значима для юношей (24,8 %), чем для девушек (13,9 %).

Несмотря на то что на данном этапе профессионального самоопределения зарплата для большинства школьников не является определяющим фактором выбора профессии, можно предположить, что роль данного фактора у учащихся будет возрастать по мере отделения от родительской семьи и приобретения ими финансовой самостоятельности.

Третье и четвертое места в рейтинге характеристик привлекательности профессии занимают соответственно возможность всегда иметь рабочее место (11,1 %) и возможность добиться высокого положения в обществе (8,6 %). Другие факторы, в том числе не учтенные при формулировании вариантов ответов анкеты, имеют еще меньшую значимость.

При сравнении районов особенно выделяется г. Петрозаводск, где высокая зарплата и особенно возможность достижения высокого положения в обществе учащимися 11-х классов чаще выделяется в качестве главного признака привлекательности избираемой профессии. Для них также характерна меньшая ценность общения как компонента профессиональной деятельности (выбор варианта ответа «Возможность общаться с людьми»). По частоте выбора этого варианта первое место среди 6 районов занимает юго-восточная часть республики, представленная Пудожским районом.

Таким образом, судя по результатам социологического опроса, привлекательными профессиями для большинства школьников являются те, которые позволяют заниматься любимым делом и обеспечивают высокий уровень зарплаты (вопрос о привлекательности профессии). Рабочие профессии, как выяснилось, не относятся к категории привлекательных, поскольку они, по мнению старшеклассников, не дают возможности заниматься любимым делом, не интересны и малооплачиваемы.

В рамках статьи затронуты лишь отдельные результаты проведенного исследования. Однако они ярко демонстрируют тот факт, что ослабление (а фактически уничтожение) системы профессиональной ориентации молодежи не только не способствует удовлетворению спроса и предложения на региональных рынках труда и образовательных услуг, но и резко затрудняет адаптацию специалистов к новым условиям рынка труда, мешает повышению их конкурентоспособности и востребованности.

**МЕРЫ ПО СНИЖЕНИЮ НАПРЯЖЕННОСТИ
НА РЫНКЕ ТРУДА И ОБЕСПЕЧЕНИЮ ЗАНЯТОСТИ
ВЫПУСКНИКОВ УЧРЕЖДЕНИЙ ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО
ОБРАЗОВАНИЯ ВСЕХ УРОВНЕЙ
РЕСПУБЛИКИ СЕВЕРНАЯ ОСЕТИЯ – АЛАНИЯ**

А. Э. Гугкаев

*Министерство образования и науки Республики Северная Осетия – Алания,
г. Владикавказ*

profobr15@list.ru

В систему профессионального образования Республики Северная Осетия – Алания входят 15 образовательных учреждений начального профессионального образования (из них 14 – республиканского ведения) с контингентом 4800 чел., 13 образовательных учреждений среднего профессионального образования (из них 2 – республиканского ведения), в которых обучается 7400 чел., 13 образовательных учреждений высшего профессионального образования, включая филиалы и представительства с контингентом студентов 35 287 чел.

Обучение в учреждениях начального профессионального образования (далее – НПО) осуществляется по 42 профессиям по направлениям: полиграфия, сфера обслуживания, сельское хозяйство, металлообработка, транспортные средства, информатика и вычислительная техника, технология продовольственных продуктов и потребительских товаров, строительство и др. В учреждениях среднего профессионального образования (далее – СПО) образование ведется по 64 специальностям по направлениям: металлургия и машиностроение, энергетика, приборостроение, связь, строительство, транспорт, информационные технологии, экономика и управление, сельское хозяйство, сфера обслуживания и др. В учреждениях высшего профессионального образования (далее – ВПО) обучение осуществляется более чем по 100 профессиям и специальностям по направлениям: гуманитарные и социальные науки, медицина, педагогика, машиностроение, энергетика, приборостроение, связь, архитектура и строительство, автомобильное хозяйство, информационные технологии, экономика и управление, сельское хозяйство, сфера обслуживания и др.

Одним из приоритетов образовательной политики в «Концепции модернизации российского образования на период до 2010 г.» является

«создание в системе профессиональной ориентации условий для психологической поддержки молодежи, помощи в выявлении профессиональных интересов, склонностей, определения реальных возможностей в освоении той или иной профессии» [1].

Важнейшей воспитательной задачей педагогических коллективов учреждений профессионального образования является формирование и становление личности параллельно с профессиональным обучением молодежи. Развитие личностных качеств подростков так же необходимо, как и профессионализм специалиста. «Сегодня дается уже принципиально иное определение профобразования – как процесса и результата профессионального обучения и воспитания, становления и развития личности человека. Эта широкая формулировка в корне меняет многие акценты и приоритеты» [2].

Современный специалист – это не только квалифицированный работник, но и личность, обладающая способностью быстро адаптироваться к требованиям рынка труда, мобильностью, навыками самопрезентации, способностью самореализации в профессии, с толерантным отношением к окружающим.

В Республике Северная Осетия – Алания стал все сильнее ощущаться разрыв между квалификационными требованиями предприятий, работодателей и уровнем подготовки, квалификацией выпускников профессиональных учебных заведений. Интенсивно развивающийся малый и средний бизнес предъявляет к работникам иные, повышенные требования: универсализм, владение смежными профессиями, профессиональная мобильность. Повысились требования и к психологическим, коммуникативным, организаторским характеристикам выпускников учреждений профобразования, принимаемых на работу. Профессиональная школа оказалась не в состоянии оперативно реагировать на изменения требований со стороны работодателей. Как следствие, по многим профессиям на республиканском рынке труда произошло заметное снижение спроса на выпускников системы профессионального образования.

С целью прогнозирования потребности экономики республики в кадрах до 2015 г. Министерство образования и науки Республики Северная Осетия – Алания (далее – министерство) совместно с отраслевыми ведомствами, Комитетом Республики Северная Осетия – Алания по занятости населения и Палатой промышленников республики осуществляет мониторинг прогноза трудоустройства выпускников учреж-

дений профессионального образования в разрезе укрупненных групп специальностей (направлений подготовки), текущих и перспективных потребностей рынка труда в квалифицированных рабочих кадрах и специалистах, составляет ежегодный баланс соотношения выпускников учреждений профессионального образования всех уровней. На основе этих данных проводятся корректировка и формирование контрольных цифр приема в учебные заведения профессионального образования республики.

В рамках своей компетенции министерством совместно с комитетом по занятости населения проводилась работа по оптимизации структуры подготовки кадров с высшим профессиональным образованием. За последний год отклонены заявки двух учреждений высшего профессионального образования г. Москвы на открытие филиалов экономического, управленческого и юридического профилей в г. Владикавказе.

В 2009–2010 гг. в учреждениях ВПО республики значительно сокращены контрольные цифры приема на бюджетной основе по специальностям «Юриспруденция», «Экономика и управление». В непрофильных учреждениях СПО прекращен прием на дневное отделение на такие специальности, как «Экономика и бухгалтерский учет», «Коммерция». Открыты новые специальности: «Подземная разработка месторождений полезных ископаемых», «Техническая эксплуатация и обслуживание электрического и электромеханического оборудования (по отраслям)», «Техническое обслуживание и ремонт радиоэлектронной техники (по отраслям)» и др.

В образовательных учреждениях НПО за последние три года сокращен прием обучающихся по профессиям: портной, парикмахер, оператор ЭВМ, повар, кондитер. Введены следующие новые профессии: переплетчик, агент рекламный, печатник плоской печати, социальный работник, электромонтер по ремонту и обслуживанию электрооборудования, электромонтер по ремонту и обслуживанию электрооборудования сельскохозяйственного производства, хозяйка(ин) усадьбы и др.

От организаций и предприятий поступают заявки на подготовку специалистов по востребованным на этот момент профессиям. Учреждения профессионального образования в основном обеспечивают республику рабочими кадрами и специалистами и стараются удовлетворить квалификационные запросы работодателей.

К сожалению, существует ряд профессий, остро востребованных работодателями: машинист экскаватора, машинист автокрана, машинист бульдозера, стеклодув, мастер санитарно-технических и вентиляционных систем, радиотелемеханик, мастер по ремонту электробытовой техники и др., по которым в связи с отсутствием учебно-производственной базы в образовательных учреждениях подготовка специалистов не представляется возможной.

Создание базы для расширения спектра профессий и специальностей и улучшения качества профессионального образования НПО и СПО через обновление материально-технического оснащения образовательного процесса в учреждениях является ключевой задачей.

Усиление материально-технической базы даст возможность открыть в будущем ресурсные центры по подготовке высококвалифицированных специалистов, переподготовке незанятого населения и повышению квалификации работников по следующим направлениям: сельское хозяйство, промышленность, строительство, транспорт, металлообработка, социально-бытовые услуги и др. При ресурсных центрах планируется открыть центры сертификации профессиональных квалификаций.

Значительно улучшить качественные показатели по подготовке специалистов для металлургии и сельскохозяйственной отрасли позволило участие учреждений НПО и СПО в приоритетном национальном проекте «Образование», в конкурсе приоритетных проектов «Внедрение инновационных образовательных программ» и «Развитие агропромышленного комплекса». В 2007 г. Владикавказский орден «Дружбы народов» политехнический техникум стал обладателем гранта на сумму 41 млн. 800 тыс. руб. В 2008 г. профессиональное училище № 14 с. Эльхотово выиграло грант на сумму 40 млн. руб., профессиональное училище № 15 г. Ардон в 2009 г. стало обладателем гранта на сумму 49 млн. 401 тыс. руб.

Проведенная в данных учреждениях НПО и СПО работа, приобретенные учебно-материальные и технические средства, современное технологическое оборудование повысили эффективность и качество профессионального образования, квалификацию и профессионализм педагогов, подняли рейтинг учреждений и престиж рабочих профессий среди населения. На базе профессионального училища № 15 г. Ардон открыты ресурсный центр начального профессионального образования

агропромышленного направления и центр сертификации профессиональных квалификаций.

В 2009 г. министерством республики в учреждениях начального, среднего и высшего профессионального образования созданы центры (службы) содействия трудоустройству выпускников.

В апреле – августе 2010 г. все центры (службы) содействия трудоустройству выпускников при образовательных учреждениях прошли регистрацию в Координационно-аналитическом центре содействия трудоустройству выпускников учреждений профессионального образования (КЦСТ).

В рамках реализации мер по занятости выпускников учреждений профессионального образования постановлением Правительства Республики Северная Осетия – Алания от 18.01.2010 г. № 1 утверждено «Положение об организации стажировки в целях приобретения опыта работы выпускниками образовательных учреждений».

В соответствии с Законом Российской Федерации от 19.04.1991 г. № 1032-1 «О занятости населения в Российской Федерации», постановлением Правительства Российской Федерации 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» и постановлением Правительства Республики Северная Осетия – Алания от 23.12.2009 г. № 356 утверждена «Программа дополнительных мер снижения напряженности на рынке труда Республики Северная Осетия – Алания в 2010 г.».

В рамках «Программы дополнительных мер снижения напряженности на рынке труда Республики Северная Осетия – Алания в 2010 г.» планируется направить на стажировку на предприятия инновационного сектора экономики региона более 1000 выпускников образовательных учреждений, что составит около 85 % от общего количества выпускников, имеющих риск быть нетрудоустроенными.

Проводится работа по временному трудоустройству обучающихся и выпускников учреждений начального и среднего профессионального образования в период летних каникул.

Организованы краткосрочные курсы предпринимательской деятельности для выпускников учреждений профессионального образования.

Не менее важной мерой по снижению существующего дисбаланса на рынке труда и образовательных услуг является профориентационная работа с учащимися старших классов школ и информирование родителей о состоянии и динамике рынка труда в республике.

В соответствии с п. 4 перечня поручений, данных Председателем Правительства Российской Федерации В. В. Путиным на конференции партии «Единая Россия» от 23.07.2010 г. № ВП-П16-5060, и для реализации приоритетных направлений развития профессиональной образовательной системы Республики Северная Осетия – Алания, совершенствования содержания и технологий профессионального образования, развития системы обеспечения качества образовательных услуг, повышения эффективности управления и совершенствования экономических механизмов в сфере профессионального образования министерством разрабатывается план мероприятий развития материально-технической базы учреждений начального профессионального и среднего профессионального образования, рассчитанный на три года, – с 2011 по 2013 г.

В 2011 г. необходимо предусмотреть работы, связанные с разработкой моделей развития профессионального образования по отдельным направлениям, открытием трех ресурсных центров агропромышленного, металлообрабатывающего, строительного и транспортного направлений и двух центров сертификации профессиональных квалификаций, а также с началом масштабных преобразований программного обеспечения образовательного процесса в связи с введением с 2011 г. новых федеральных государственных образовательных стандартов НПО и СПО.

В 2012 г. приоритетными направлениями работы станут:

– приобретение оборудования (модернизация материальной инфраструктуры профессионального образования и другие высокозатратные работы);

– осуществление методического, кадрового и информационного обеспечения системы профессионального образования (подготовка, переподготовка и повышение квалификации педагогических работников);

– открытие двух центров сертификации профессиональных квалификаций и четырех ресурсных центров по направлениям: социально-бытовые услуги, металлургия и металлообработка, строительство, сельское хозяйство.

В 2013 г. работа будет направлена на внедрение и распространение результатов, полученных на предыдущих этапах, среди всех учреждений начального и среднего профессионального образования, усиление социальной и экономической роли системы профессионального образования в развитии экономики республики.

Ожидаемые конечные результаты реализации мероприятий по развитию материально-технической базы учреждений профессионального образования:

- будут разработаны и внедрены рабочие учебные планы на основе новых федеральных государственных стандартов профессионального образования, увеличатся показатели социально-экономической эффективности деятельности и количество программ профессионального образования;

- увеличится доля обучающихся и студентов, получающих образование с использованием информационных технологий;

- появится возможность подготовить и переподготовить в 1,5 раза больше взрослого незанятого населения, значительно повысится качество подготовки, переподготовки и повышения квалификации рабочих, специалистов среднего звена и педагогических кадров;

- увеличится доля учебных заведений, реализующих программы двухуровневого профессионального образования;

- увеличится доля финансовых средств, вложенных работодателями в подготовку высокопрофессиональных кадров.

В условиях рыночной экономики для решения этих задач потребуются особые усилия от самой системы образования и концентрация усилий всего общества, которое не должно экономить на образовании и подготовке квалифицированных кадров. Профессиональное образование обязано продуктивно использовать все свои экономические ресурсы: и государственные, и общественные, и заработанные предпринимательской деятельностью.

Кроме экономических ресурсов в развитии системы профессионального образования задействованы управленческие и кадровые ресурсы, первостепенная задача которых – эффективная модернизация системы, требующая от учреждений профессионального образования всех уровней адаптации к новым экономическим отношениям на рынке труда и рынке образовательных услуг, к возросшим требованиям работодателей к подготовке квалифицированных рабочих кадров и специалистов, к принципиально новому социальному партнерству.

Мы считаем, что цель модернизации системы профессионального образования – экономическое развитие республики, основанное на преодолении экономического кризиса, стратегии реализации инновационных технологий подготовки квалифицированных кадров и специалистов и приоритетов развития профессионального образования.

Процесс модернизации начального, среднего и высшего профессионального образования в Республике Северная Осетия – Алания должен реализовываться в условиях неуклонного соблюдения следующего комплекса принципов:

- развитие профессионального образования как открытой государственно-общественной системы на основе распределения ответственности между главными участниками социального партнерства – образовательными учреждениями, работодателями, профсоюзами;

- внедрение нового поколения федеральных государственных образовательных стандартов всех ступеней профессионального образования;

- повышение качества профессионального образования, оценка качества с участием работодателей;

- формирование эффективных нормативно-правовых и организационно-экономических механизмов, включая соучредительство в условиях реализации регионального социального партнерства;

- опережающее развитие профессионального образования на основе запросов рынка труда.

Оптимальная реализация указанных принципов предполагает систематическое осуществление определенного комплекса взаимосвязанных практических мер.

Одно из самых важных направлений работы по подъему профессионального образования – возрождение прямых связей учреждений профессионального образования с производством, всестороннее развитие социального партнерства. Экономические неурядицы прошлых лет и неудачные формулировки некоторых наших законов буквально отгородили учреждения профессионального образования от производства.

Качество подготовки рабочих и специалистов во многом зависит от состояния и развития учебно-материальной базы образовательных учреждений. В этой связи крайне важно участие социальных партнеров, прежде всего работодателей, в оснащении образовательных учреждений современным оборудованием, сырьем, материалами; в создании условий для использования базы предприятий всех форм собст-

венности при организации производственного обучения и производственной практики обучающихся и студентов.

Социальное партнерство обеспечивает:

- возможность гибкого реагирования на кадровые потребности производства;
- возможность многоканального финансирования профессионального образования и повышения квалификации;
- возможность развития ресурсной базы в соответствии с используемыми на предприятиях технологиями;
- возможность перенесения части образовательного процесса на предприятия;
- возможность развития содержания образования на основе требований работодателей;
- возможность расширения спектра основных и дополнительных образовательных услуг в соответствии с потребностями производства;
- возможность привлечения работников предприятий к образовательному процессу, внешней оценке качества образования;
- повышение гарантий трудоустройства выпускников;
- привлечение предприятий к решению социальных проблем обучающихся и студентов, выпускников, работников образовательных учреждений, специалистов, повышающих свою квалификацию.

Сложившиеся в республике рыночные отношения требуют адаптации учреждений профессионального образования к изменениям структуры подготовки рабочих кадров, служащих и специалистов с учетом потребностей рынка труда, демографических и экономических изменений в регионе.

Успешность процесса адаптации зависит от следующих факторов:

- ежегодного мониторинга развития учреждений профессионального образования и подготовки высококвалифицированных рабочих и специалистов;
- статистического анализа распределения выпускников (9-х и 11-х классов) общеобразовательных учреждений по направлениям обучения и занятости;
- изучения потребности республики в подготовке рабочих кадров и специалистов по годам на период до 2015 г.;
- нормативно-правового и организационного обеспечения оптимизации и развития учреждений профессионального образования;

- формирования и развития многофункциональных и многопрофильных образовательных учреждений НПО, СПО и ВПО;
- интеграции учреждений профессионального образования всех уровней;
- реализации эффективных федеральных и региональных, а также отраслевых программ модернизации и развития системы профессионального образования.

Развитие профессионального образования основывается на следующих составляющих:

- формировании эффективной системы государственно-общественного управления деятельностью образовательных учреждений НПО, СПО и ВПО;
- разработке методических рекомендаций по совершенствованию технологии и структуры управления образовательными учреждениями;
- анализе эффективности управления системой профессионального образования республики;
- создании центров информационно-аналитического обеспечения учреждений профессионального образования;
- создании ресурсных центров профессионального образования, центров (служб) содействия трудоустройству выпускников, центров сертификации профессиональных квалификаций;
- соглашении о разграничении полномочий органов исполнительной власти республики и анализе эффективности их реализации;
- разработке и внедрении примерных договоров о социальном партнерстве (сотрудничестве) между работодателем, учреждением профессионального образования и обучающимися и студентами.

Модернизация содержания профессионального образования всех уровней заключается в достижении современного качества образования, актуализации профессионального образования с участием работодателей и включает экспертизу адекватности действующих государственных образовательных стандартов требованиям работодателей к качеству профессиональной подготовленности и уровню образованности выпускников.

Рынок труда в республике остается незрелым в том смысле, что он не создает сильных стимулов к занятости и получению высокой квалификации. В силу относительно невысокого уровня предлагаемой заработной платы, а также низкой покупательной способности рубля государ-

ственные предприятия испытывают значительные трудности в привлечении квалифицированных кадров. В то же время рабочие места даже с низкой квалификацией в сфере обслуживания и кооперативах намного более притягательны, чем в технологически сложных отраслях.

«Гибкость» в профобучении стала популярным термином. Руководители учреждений профессионального образования должны быть готовы к анализу рыночных изменений и адаптации своих услуг к этим изменениям. Их неспособность гибко реагировать на изменения рынка труда приведет к тому, что по отдельным профессиям возникнет острая нехватка рабочих и специалистов, в то время как выпускники не смогут найти работу. Негибкая система может стать препятствием для стабильного экономического роста. Руководители учебных заведений должны быть способны к быстрой разработке учебных программ, отвечающих потребностям внедряемых технологий и вводу в строй нового оборудования. Они обязаны менять состав преподавателей по мере того, как возрастает спрос на одни профессии и уменьшается – на другие.

Несмотря на систематический мониторинг рынка труда, анализ показывает, что еще не удастся полностью удовлетворить спрос заказчика. Учреждения профессионального образования республики вынуждены ориентироваться сегодня на общие тенденции развития экономики своего региона, учитывая больше спрос и выбор профессии молодежи, чем потребность в кадрах на рынке труда.

Формирование профессионально-квалифицированной структуры профессий должно проходить в два этапа:

- анализ социально-экономической обстановки в регионе, структурных изменений в экономике, народном хозяйстве, социальной сфере, строительстве и т. д.;

- анализ перспективных возможностей учреждений НПО, СПО и ВПО (материальной базы, педагогических кадров, учебно-программной документации и т. д.) для организации соответствующего профессионального образования с учетом требований работодателей.

В ходе проводимых преобразований в условиях недостаточного финансирования образовательного процесса со стороны государства учреждения профессионального образования имеют возможность и должны предлагать свои услуги потребителям, получать субсидии и подписывать контракты с любыми государственными и частными предприятиями. При таком многообразии источников финансирования

руководителям образовательных учреждений требуется хорошая подготовка в управлении финансами. Другой практический вывод из этого состоит в том, что учреждения становятся фактически независимыми от центральных властей и способными сопротивляться вмешательствам извне и попыткам ограничить их автономию.

Без сомнения, профессиональное образование, обеспечивающее расширение профессионального кругозора личности, имеет большое общественное значение для жизни республики.

Государство, заинтересованное в повышении образовательного, научного и культурного уровня граждан, должно способствовать сохранению и наращиванию интеллектуально-духовного богатства страны и, как следствие, – дальнейшему развитию системы профессионального образования.

На наш взгляд, для решения проблем профессионального образования республики, отработки перспектив его дальнейшего развития в условиях рыночной экономики, эффективных действий по снижению напряженности на рынке труда необходимы не только научный подход и теоретическое осмысление организационно-экономического механизма предоставления образовательных услуг, но и скрупулезный анализ итогов деятельности учреждений профессионального образования всех уровней.

Список литературы

1. Концепция модернизации российского образования на период до 2010 г.: Распоряжение Правительства РФ от 29.12.2001 г. № 1756-р; Приказ МОН РФ от 11.02.2002 г. № 393.

2. *Новиков А. М.* Проблемы гуманизации профессионального образования // Педагогика. 2000. № 9. С. 3.

МЕТОДИКА ФОРМИРОВАНИЯ ПРОГНОЗНОЙ ПОТРЕБНОСТИ ЭКОНОМИКИ В КАДРАХ ПО ГРУППАМ ЗАНЯТИЙ (ПРОФЕССИЙ) В ЭКОНОМИКЕ*

А. Л. Кекконен, В. А. Гуртов

*Центр бюджетного мониторинга
ГОУ ВПО «Петрозаводский государственный университет»,
г. Петрозаводск*

ishkova@psu.karelia.ru; vgurt@psu.karelia.ru

Введение

Прогнозирование потребностей экономики в кадрах с профессиональным образованием различного уровня является важным направлением деятельности по регулированию рынка труда и рынка образовательных услуг. Существует два подхода к прогнозированию состава рабочей силы на рынке труда: макроэкономический и микроэкономический. Первый используется при формировании прогнозных потребностей на уровне страны или ее регионов, второй – на уровне предприятий и организаций.

При прогнозировании потребностей рынка труда в кадрах в качестве выходных параметров могут служить запросы как экономики, так и системы образования [1]. Для рынка труда и работодателей важен общий и дополнительный спрос на работников с детализацией по профессиям и группам занятий, в то время как для системы профессионального образования важна дополнительная потребность экономики в числе выпускников с различными уровнями образования с детализацией по образовательным специальностям [2]. Президент России Д. А. Медведев на заседании Госсовета России «О приоритетах развития профессионального образования России» 31 августа 2010 г. обратил особое внимание на необходимость прогнозирования потребности экономики в кадрах [3].

В дополнение к количественным оценкам прогноза все больше при прогнозировании вводятся квалификационные характеристики рынка труда. Для детализации потребности в кадрах по профессио-

*Статья подготовлена в рамках Аналитической ведомственной целевой программы «Развитие научного потенциала высшей школы (2009–2010 гг.)».

нально-квалификационным признакам необходима разработка и использование количественного метода прогнозирования с учетом новых компетенций, которые будут востребованы на рынке труда. Новые компетенции – это перечень знаний, умений и навыков, которые будут характерны для прогнозирования для той или иной профессии по результатам обучения.

Многие зарубежные страны развивают этот подход прогнозирования работников с детализацией по профессиям и группам занятий [8, 9], его необходимо развивать и реализовывать и в России.

Алгоритм методики прогнозирования потребностей экономики в кадрах по группам занятий (профессиям) в экономике, ориентированный на работодателей

Разработанная Центром бюджетного мониторинга Петрозаводского государственного университета методология макроэкономического прогнозирования позволяет получать прогнозные потребности в разрезе видов экономической деятельности и укрупненных групп образовательных специальностей и ориентирована на систему профессионального образования. Для работодателей более предпочтительно иметь прогнозную потребность по группам занятий в экономике и/или профессиям/должностям служащих. Макроэкономическая методика позволяет формировать прогнозную потребность и в таком разрезе с незначительными корректировками.

При анализе качественного состава рабочей силы важными показателями являются такие параметры, как распределение занятого населения по группам занятий и уровням образования, а также распределение работников с определенным уровнем образования по группам занятий.

На рис. 1 приведен алгоритм прогнозирования потребностей рынка труда в кадрах по группам занятий. Оригинальным элементом в этом алгоритме является разработка матриц соответствия «группа занятий – уровень образования – вид экономической деятельности», который состоит из нескольких этапов.



Рис. 1. Алгоритм методики прогнозирования потребностей экономики в кадрах по группам занятий (профессиям) в экономике, ориентированным на работодателей

Этапы разработки матриц соответствия «группа занятий – уровень образования – вид экономической деятельности»

Процесс разработки матриц соответствия «группа занятий – уровень образования – вид экономической деятельности» состоит из нескольких этапов.

Для оценки требуемой численности работников необходимо рассмотреть прогноз развития экономики страны на среднесрочную перспективу по видам экономической деятельности в виде объема производства товаров и услуг в сопоставимых ценах. Анализ подобных показателей позволит оценить общее направление развития отраслей экономики, инвестиции в развитие инфраструктуры, определить увеличение или уменьшение занятых на временной перспективе.

На следующем этапе на основе исследования населения по занятости [5] строится структура занятости населения по уровню образования и видам экономической деятельности (табл. 1).

При анализе качественного состава рабочей силы важными показателями являются такие параметры, как распределение занятого населения по группам занятий и уровням образования (табл. 2), а также распределение работников с определенным уровнем образования по группам занятий (табл. 3). Эти таблицы формируются на основе данных переписи населения 2002 г. [6]. Таблицы 2 и 3 являются вспомогательными для построения итоговых матриц соответствия. С их помощью можно более детально проанализировать состав рабочей силы в разрезе групп занятий и уровней образования.

В табл. 2 представлена структура занятого населения в трудоспособном возрасте в разрезе «укрупненные группы занятий – уровень образования», отнесенных к соответствующей группе занятий, т. е. данные строк показывают, какой процент занятых в рамках укрупненной группы занятий каким уровнем образования обладает, поэтому в результате в столбце «Всего в укрупненной группе занятий» получается 100 % для каждой строки из укрупненных групп занятий.

Таблица 3 показывает структуру занятого населения в трудоспособном возрасте по укрупненным группам занятий и уровню образования, имеющего соответствующий уровень образования. Структура таблицы позволяет рассмотреть, как распределяется число занятых в экономике с определенным уровнем образования по укрупненным группам занятий, поэтому суммарные 100 % получаются по столбцам для каждого уровня образования.

Таблица 1

Распределение численности занятых в экономике по уровню образования и видам экономической деятельности в 2008 г., %

	Уровень образования / Вид экономической деятельности	ВПО	НВПО	СПО	НПО	Среднее (полное) общее	Основное общее	Не имеют основного общего	Всего
A	Сельское хозяйство, охота и лесное хозяйство	9,1	0,5	17,6	20,5	34,5	14,9	2,9	100
B	Рыболовство, рыбоводство	9,8	1,1	26,9	26,1	23,6	10	2,7	100
C	Добыча полезных ископаемых	21,6	1,7	26,6	26,1	19,3	4,2	0,5	100
D	Обрабатывающие производства	21,7	1,1	25,2	25,8	22,2	3,7	0,3	100
E	Производство и распределение электроэнергии, газа и воды	23,6	1,2	28,3	22,9	20,2	3,6	0,2	100
F	Строительство	19,9	1,9	21,1	29,2	23	4,7	0,2	100
G	Оптовая и розничная торговля; ремонт автотранспортных средств, мотоциклов, бытовых изделий и предметов личного пользования	21	3,1	28,5	19,9	23,9	3,4	0,2	100
H	Гостиницы и рестораны	14,8	1,9	24,9	33,3	21,4	3,4	0,3	100
I	Транспорт и связь	17,9	1,3	26,5	26,6	24,1	3,4	0,2	100
J	Финансовая деятельность	64,3	2,7	22,2	5,4	5,3	0,1	0	100
K	Операции с недвижимым имуществом, аренда и предоставление услуг	47,7	1,2	21,7	12,3	13,6	3,2	0,3	100
L	Государственное управление и обеспечение военной безопасности; обязательное социальное обеспечение	47,1	2,4	23,8	10,9	14,1	1,6	0,1	100
M	Образование	50,2	1,6	27	7,9	10,5	2,4	0,4	100
N	Здравоохранение и предоставление социальных услуг	30,9	0,6	46	7,7	11,8	2,7	0,3	100
	Предоставление прочих коммунальных, социальных и персональных услуг	27,1	1,5	28,5	19,9	19,3	3,5	0,2	100
	Другие виды экономической деятельности	0	0	29,2	16,2	43,2	11,4	0	100
	По всем видам экономической деятельности	27,9	1,6	26,5	19,3	20,1	4,1	0,5	100

В российской практике используется «Общероссийский классификатор занятий» (ОКЗ) [7]. В ОКЗ систематизированно представлены виды трудовой деятельности для того, чтобы обеспечить возможность проведения статистических сравнений, учета и анализа в интересах осуществления рациональной политики занятости. Систематизация видов трудовой деятельности (занятий), принятая в ОКЗ, в основном соответствует Международной стандартной классификации занятий (МСКЗ) [10] и имеет иерархическую, четырехуровневую структуру.

Структурно классификатор состоит из девяти укрупненных групп, подразделяющихся на подгруппы, составные группы и базовые группы. Классификационной единицей ОКЗ является вид трудовой дея-

тельности (занятие), основу которого составляет квалификация (профессиональное мастерство) и профессиональная специализация. В отличие от профессии, подразумевающей обязательную профессиональную подготовку, под занятием понимают любой вид деятельности, в том числе не требующий специальной подготовки, приносящий заработок или доход.

Для анализа состояния занятости в разрезе видов экономической деятельности и групп занятий необходимо рассмотреть абсолютную и относительную списочную численность работников по видам экономической деятельности и укрупненным группам занятий (табл. 4). Эти таблицы формируются на основе данных 1-Т (проф) «Сведения о численности и потребности предприятий в работниках по профессиональным группам» [4]. К сожалению, в этом виде статистических наблюдений отсутствуют данные по таким видам экономической деятельности, как финансовая деятельность и государственное управление и обеспечение военной безопасности; обязательное социальное обеспечение.

Следующим этапом методики макроэкономического прогнозирования станет разработка матриц соответствия видов экономической деятельности по группам занятий с распределением по уровню образования, а также нахождение коэффициентов соответствия между уровнем образования и группой занятий. Это реализуется на основе полученных табл. 1–4. Фактические данные о структуре списочной численности работников из табл. 4 умножаются на полученные коэффициенты из табл. 2. При этом для трех уровней образования используются следующие обобщения:

- высшее профессиональное образование – обобщенный коэффициент для столбцов «послевузовское и высшее образование» и «неполное высшее образование»;
- среднее профессиональное образование – среднее профессиональное образование;
- начальное профессиональное образование – начальное профессиональное, среднее (полное), основное, начальное общее образование.

Полученные данные для строки «По всем видам экономической деятельности» являются обобщенными данными для всех видов экономической деятельности по укрупненным группам занятий в разрезе уровней образования. Полученные в результате 100 % по горизонтали соотносятся с фактическими данными из табл. 4.

Структура занятого населения в трудоспособном возрасте (15–64 лет) «укрупненные группы занятий – уровень образования» (по данным переписи населения в 2002 г.), % (% занятого населения в трудоспособном возрасте (15–64 лет), отнесенного к соответствующей группе занятий)

Уровень образования / Укрупненная группа занятий	Имеющие образование							Не имеющие начального общего образования	Не указавшие уровень образования	Всего в укрупненной группе занятий
	профессиональное				общее					
	послеу- зоровское и высшее	неполное высшее	сред- нее	началь- ное	среднее (полное)	основ- ное	началь- ное			
Руководители (представители) органов власти и управления всех уровней, включая руководителей учреждений, организаций и предприятий	51,1	4,0	31,9	5,1	6,6	1,1	0,1	0,0	0,1	100,0
Специалисты высшего уровня квалификации	71,9	4,0	18,4	2,2	3,0	0,4	0,0	0,0	0,1	100,0
Специалисты среднего уровня квалификации	16,2	4,6	58,8	9,2	9,4	1,5	0,2	0,0	0,1	100,0
Работники, занятые подготовкой информации, оформлением документации, учетом и обслуживанием	15,9	5,6	45,6	11,4	18,9	2,3	0,2	0,0	0,1	100,0
Работники сферы обслуживания, жилищно-коммунального хозяйства, торговли и родственных видов деятельности	9,6	3,1	41,2	18,2	21,5	5,6	0,6	0,1	0,1	100,0
Квалифицированные работники сельского, лесного, охотничьего хозяйств, рыбоводства и рыболовства	3,6	0,8	21,4	23,9	26,2	20,3	3,6	0,2	0,0	100,0
Квалифицированные рабочие крупных и мелких промышленных предприятий, художественных промыслов, строительства, транспорта, связи, геологии и разведки недр	5,0	2,0	37,7	24,4	22,2	7,6	1,0	0,0	0,1	100,0
Операторы, аппаратчики, машинисты установок и машин	4,5	1,7	35,4	26,0	23,7	7,6	1,0	0,0	0,1	100,0
Неквалифицированные рабочие	4,2	1,5	30,0	22,0	25,5	14,1	2,5	0,1	0,1	100,0
Занятые на военной службе	50,1	2,3	31,4	6,0	9,0	1,0	0,1	0,0	0,1	100,0
Лица, неточно указавшие или не указавшие занятия	28,3	4,5	32,4	10,6	16,6	4,8	0,8	0,3	1,7	100,0
Городское и сельское население, занятое в экономике	23,4	3,0	36,0	15,3	16,0	5,3	0,8	0,1	0,1	100,0

Таблица 3

Структура занятого населения в трудоспособном возрасте (15–64 лет) «укрупненные группы занятий – уровень образования» (по данным переписи населения в 2002 г.), % (% занятого населения в трудоспособном возрасте (15–64 лет), имеющего соответствующий уровень образования)

Уровень образования / Укрупненная группа занятий	Всего	Имеющие образование							Не имеющие начального общего образования	Не указавшие уровень образования
		профессиональное				общее				
		послеу- зовское и выс- шее	не- полное выс- шее	сред- нее	на- чаль- ное	сред- нее (пол- ное)	основ- ное	началь- ное		
Руководители (представители) органов власти и управления всех уровней, включая руководителей учреждений, организаций и предприятий	11,6	25,3	15,3	10,3	3,9	4,8	2,2	1,8	0,1	9,2
Специалисты высшего уровня квалификации	14,9	45,6	19,4	7,6	2,2	2,8	1,2	0,1	0,4	13,6
Специалисты среднего уровня квалификации	12,7	8,8	19,1	20,8	7,6	7,5	3,6	2,7	3,2	7,4
Работники, занятые подготовкой информации, оформлением документации, учетом и обслуживанием	2,6	1,8	4,9	3,4	2,0	3,1	1,1	0,7	0,1	1,8
Работники сферы обслуживания, жилищно-коммунального хозяйства, торговли и родственных видов деятельности	13,0	5,3	13,5	14,9	15,5	17,4	13,5	10,5	24,3	12,7
Квалифицированные работники сельского, лесного, охотничьего хозяйств, рыбоводства и рыболовства	1,8	0,3	0,5	1,1	2,8	2,9	6,8	8,7	7,3	0,4
Квалифицированные рабочие крупных и мелких промышленных предприятий, художественных промыслов, строительства, транспорта, связи, геологии и разведки недр	16,0	3,4	10,3	16,8	25,5	22,1	22,9	20,5	12,6	10,8
Операторы, аппаратчики, машинисты установок и машин	14,3	2,7	7,9	14,1	24,4	21,1	20,5	19,9	8,7	8,2
Неквалифицированные рабочие	9,8	1,7	4,9	8,2	14,1	15,5	26,0	32,4	29,0	5,3
Занятые на военной службе	1,0	2,2	0,8	0,9	0,4	0,6	0,2	0,1	0,4	0,7
Лица, неточно указавшие или не указавшие занятия	2,3	2,7	3,3	2,0	1,6	2,3	2,1	2,5	13,9	30,0
Городское и сельское население, занятое в экономике	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0

Структура списочной численности работников «виды экономической деятельности – укрупненные группы занятий» в 2008 г., %

	Укрупненная группа занятий / Вид экономической деятельности	Руководители (представители) органов власти и управления всех уровней, включая руководителей учреждений, организаций и предприятий	Специалисты высшего уровня квалификации	Специалисты среднего уровня квалификации	Служащие, занятые подготовкой информации, оформлением документации, учетом и обслуживанием	Работники сферы обслуживания, жилищно-коммунального хозяйства, торговли и родственных видов деятельности	Квалифицированные работники сельского, лесного, охотничьего хозяйства, рыболовства и рыболовства	Квалифицированные рабочие крупных и мелких промышленных предприятий, художественных промыслов, строительства, транспорта, связи, геологии и разведки недр	Операторы, аппаратчики, машинисты установок и машин и слесари-сборщики	Неквалифицированные рабочие	Всего по укрупненным группам занятий
A	Сельское хозяйство, охота и лесное хозяйство	7,2	5,2	5,1	1,8	3,0	33,5	6,6	17,7	19,9	100
B	Рыболовство, рыбоводство	7,4	8,2	14,7	1,6	2,9	14,9	6,4	26,4	17,5	100
C	Добыча полезных ископаемых	10,6	9,6	3,5	1,0	2,0	0,1	34,1	33,3	5,7	100
D	Обрабатывающие производства	10,7	10,9	4,1	2,1	2,3	0,3	41,5	18,7	9,4	100
E	Производство и распределение электроэнергии, газа и воды	12,2	12,1	4,9	1,8	16,1	0,0	19,7	25,6	7,4	100
F	Строительство	10,0	9,8	4,2	1,3	1,4	0,1	47,5	16,3	9,3	100
G	Оптовая и розничная торговля; ремонт автотранспортных средств, мотоциклов, бытовых изделий и предметов личного пользования	9,8	10,1	15,0	11,6	27,2	0,1	4,0	7,1	15,1	100
H	Гостиницы и рестораны	9,1	5,9	6,9	5,5	44,1	0,1	4,0	2,0	22,2	100
I	Транспорт и связь	8,6	11,6	9,7	5,0	6,0	0,1	28,5	23,1	7,5	100
K	Операции с недвижимым имуществом, аренда и предоставление услуг	13,8	30,9	8,5	3,4	11,6	0,2	10,8	6,9	13,9	100
M	Образование	8,8	40,4	17,4	4,2	7,1	0,1	0,8	1,3	20,0	100
N	Здравоохранение и предоставление социальных услуг	6,0	19,7	45,1	2,8	7,0	0,0	0,9	3,2	15,4	100
O	Предоставление прочих коммунальных, социальных и персональных услуг	14,8	27,5	14,2	6,7	4,7	0,3	2,2	5,5	24,0	100
	По всем видам экономической деятельности	9,7	19,1	13,7	3,6	7,5	2,0	18,3	12,6	13,5	100

Таблица 5

Матрицы профессионально-квалификационного соответствия «виды экономической деятельности – укрупненные группы занятий в экономике» для уровней профессионального образования. Доля работников, отнесенных к укрупненной группе занятий в соответствующем виде экономической деятельности, %

Высшее профессиональное образование

	Укрупненная группа занятий / Вид экономической деятельности	Руководители (представители) органов власти и управления всех уровней, включая руководителей учреждений, организаций и предприятий	Специалисты высшего уровня квалификации	Специалисты среднего уровня квалификации	Служащие, занятые подготовкой информации, оформлением документации, учетом и обслуживанием	Работники сферы обслуживания, жилищно-коммунального хозяйства, торговли и родственных видов деятельности	Квалифицированные работники сельского, лесного, охотничьего хозяйств, рыболовства и рыболовства	Квалифицированные рабочие крупных и мелких промышленных предприятий, художественных промыслов, строительства, транспорта, связи, геологии и разведки недр	Операторы, аппаратчики, машинисты установок и машин и слесари-сборщики	Неквалифицированные рабочие	Всего по укрупненным группам занятий
A	Сельское хозяйство, охота и лесное хозяйство	28,6	28,3	7,7	2,7	2,7	10,6	3,3	7,9	8,2	100,0
B	Рыболовство, рыбоводство	23,0	34,8	17,2	1,9	2,0	3,7	2,5	9,2	5,6	100,0
C	Добыча полезных ископаемых	30,4	38,2	3,8	1,2	1,3	0,0	12,5	10,8	1,7	100,0
D	Обрабатывающие производства	28,9	40,7	4,2	2,2	1,4	0,1	14,3	5,7	2,6	100,0
E	Производство и распределение электроэнергии, газа и воды	29,5	40,3	4,5	1,7	9,0	0,0	6,1	7,0	1,9	100,0
F	Строительство	28,8	38,9	4,5	1,5	0,9	0,0	17,3	5,3	2,8	100,0
G	Оптовая и розничная торговля; ремонт автотранспортных средств, мотоциклов, бытовых изделий и предметов личного пользования	22,8	32,3	13,2	10,5	14,6	0,0	1,2	1,9	3,6	100,0
H	Гостиницы и рестораны	25,9	23,2	7,4	6,1	28,8	0,0	1,5	0,7	6,5	100,0
I	Транспорт и связь	22,3	41,5	9,5	5,1	3,6	0,0	9,4	6,7	2,0	100,0
K	Операции с недвижимым имуществом, аренда и предоставление услуг	20,5	63,4	4,8	2,0	4,0	0,0	2,0	1,2	2,1	100,0
M	Образование	11,4	72,7	8,6	2,1	2,1	0,0	0,1	0,2	2,7	100,0
N	Здравоохранение и предоставление социальных услуг	11,0	49,3	31,0	2,0	2,9	0,0	0,2	0,7	2,9	100,0
O	Предоставление прочих коммунальных, социальных и персональных услуг	22,7	58,1	8,2	4,0	1,7	0,0	0,4	0,9	3,8	100,0
	По всем видам экономической деятельности	19,6	53,0	10,4	2,8	3,5	0,3	4,7	2,9	2,8	100,0

Матрицы профессионально-квалификационного соответствия «виды экономической деятельности – укрупненные группы занятий в экономике» для уровней профессионального образования. Доля работников, отнесенных к укрупненной группе занятий в соответствующем виде экономической деятельности, %

Среднее профессиональное образование

Укрупненная группа занятий / Вид экономической деятельности	Руководители (представители) органов власти и управления всех уровней, включая руководителей учреждений, организаций и предприятий	Специалисты высшего уровня квалификации	Специалисты среднего уровня квалификации	Служащие, занятые подготовкой информации, оформлением документации, учетом и обслуживанием	Работники сферы обслуживания, жилищно-коммунального хозяйства, торговли и родственных видов деятельности	Квалифицированные работники сельского, лесного, охотничьего хозяйств, рыбоводства и рыболовства	Квалифицированные рабочие крупных и мелких промышленных предприятий, художественных промыслов, строительства, транспорта, связи, геологии и разведки недр	Операторы, аппаратчики, машинисты установок и машин и слесари-сборщики	Неквалифицированные рабочие	Всего по укрупненным группам занятий
A Сельское хозяйство, охота и лесное хозяйство	7,6	3,2	10,0	2,7	4,1	23,7	8,3	20,7	19,8	100,0
B Рыболовство, рыбоводство	6,8	4,3	25,0	2,1	3,4	9,2	7,0	27,0	15,2	100,0
C Добыча полезных ископаемых	9,6	5,1	6,0	1,4	2,3	0,0	36,9	33,8	4,9	100,0
D Обрабатывающие производства	9,8	5,8	6,9	2,7	2,7	0,2	44,9	19,0	8,1	100,0
E Производство и распределение электроэнергии, газа и воды	11,0	6,3	8,2	2,4	18,8	0,0	21,1	25,8	6,3	100,0
F Строительство	9,1	5,1	6,9	1,7	1,7	0,0	51,0	16,4	7,9	100,0
G Оптовая и розничная торговля; ремонт автотранспортных средств, мотоциклов, бытовых изделий и предметов личного пользования	8,0	4,8	22,7	13,6	28,8	0,1	3,9	6,5	11,7	100,0
H Гостиницы и рестораны	7,7	2,9	10,8	6,6	48,3	0,1	4,0	1,9	17,7	100,0
I Транспорт и связь	7,5	5,9	15,6	6,3	6,8	0,0	29,4	22,4	6,2	100,0
K Операции с недвижимым имуществом, аренда и предоставление услуг	13,7	17,7	15,6	4,8	14,8	0,2	12,7	7,6	12,9	100,0
M Образование	8,7	23,2	31,9	6,0	9,1	0,1	1,0	1,4	18,7	100,0
N Здравоохранение и предоставление социальных услуг	4,6	8,6	62,7	3,0	6,8	0,0	0,8	2,7	10,9	100,0
O Предоставление прочих коммунальных, социальных и персональных услуг	14,2	15,2	25,1	9,3	5,8	0,2	2,5	5,8	21,7	100,0
По всем видам экономической деятельности	8,8	10,0	22,8	4,7	8,8	1,2	19,6	12,6	11,5	100,0

Матрицы профессионально-квалификационного соответствия «виды экономической деятельности – укрупненные группы занятий в экономике» для уровней профессионального образования. Доля работников, отнесенных к укрупненной группе занятий в соответствующем виде экономической деятельности, %

Начальное профессиональное образование

	Укрупненная группа занятий / Вид экономической деятельности	Руководители (представители) органов власти и управления всех уровней, включая руководителей учреждений, организаций и предприятий	Специалисты высшего уровня квалификации	Специалисты среднего уровня квалификации	Служащие, занятые подготовкой информации, оформлением документации, учетом и обслуживанием	Работники сферы обслуживания, жилищно-коммунального хозяйства, торговли и родовых видов деятельности	Квалифицированные работники сельского, лесного, охотничьего хозяйств, рыболодства и рыболовства	Квалифицированные рабочие крупных и мелких промышленных предприятий, художественных промыслов, строительства, транспорта, связи, геологии и разведки недр	Операторы, аппаратчики, машинисты установок и машин и слесари-сборщики	Неквалифицированные рабочие	Всего по укрупненным группам занятий
A	Сельское хозяйство, охота и лесное хозяйство	1,7	0,5	1,9	1,0	2,5	44,5	6,5	18,5	22,9	100,0
B	Рыболовство, рыбоводство	2,0	1,0	6,3	1,1	2,8	23,2	7,4	32,5	23,7	100,0
C	Добыча полезных ископаемых	3,0	1,2	1,6	0,7	2,0	0,1	41,1	42,4	8,0	100,0
D	Обрабатывающие производства	3,1	1,4	1,9	1,5	2,4	0,5	51,3	24,5	13,5	100,0
E	Производство и распределение электроэнергии, газа и воды	3,8	1,6	2,4	1,4	17,7	0,1	26,0	35,7	11,3	100,0
F	Строительство	2,8	1,2	1,8	1,0	1,4	0,1	57,6	20,9	13,1	100,0
G	Оптовая и розничная торговля; ремонт автотранспортных средств, мотоциклов, бытовых изделий и предметов личного пользования	3,4	1,5	8,2	10,2	33,5	0,2	5,9	11,1	26,0	100,0
H	Гостиницы и рестораны	2,8	0,8	3,3	4,2	47,5	0,2	5,2	2,8	33,3	100,0
I	Транспорт и связь	2,6	1,5	4,6	3,9	6,6	0,1	37,3	31,9	11,4	100,0
K	Операции с недвижимым имуществом, аренда и предоставление услуг	5,8	5,6	5,6	3,6	17,3	0,6	19,4	13,0	29,0	100,0
M	Образование	4,4	8,8	13,8	5,4	12,7	0,2	1,7	2,9	50,0	100,0
N	Здравоохранение и предоставление социальных услуг	2,8	4,0	33,4	3,3	11,7	0,1	1,8	6,8	36,0	100,0
O	Предоставление прочих коммунальных, социальных и персональных услуг	6,2	5,0	9,4	7,2	7,0	0,8	4,0	10,4	50,1	100,0
	По всем видам экономической деятельности	3,4	2,9	7,4	3,2	9,2	3,9	27,1	19,6	23,3	100,0

Пример расчета потребности

Рассмотрим пример расчета потребности в кадрах с высшим образованием по укрупненной группе занятий «Специалисты высшего уровня квалификации» для вида экономической деятельности «Оптовая и розничная торговля; ремонт автотранспортных средств, мотоциклов, бытовых изделий и предметов личного пользования» для Республики Карелия в 2008 г. в соответствии с алгоритмом.

1. Среднегодовая численность занятых в экономике по виду деятельности «Оптовая и розничная торговля; ремонт автотранспортных средств, мотоциклов, бытовых изделий и предметов личного пользования» в Республике Карелия в 2008 г. составила 54,1 тыс. чел.

2. Численность работников по виду экономической деятельности «Оптовая и розничная торговля; ремонт автотранспортных средств, мотоциклов, бытовых изделий и предметов личного пользования» в Республике Карелия в 2008 г. с высшим профессиональным образованием – 21 % от общей численности занятых по виду экономической деятельности, т. е. составила 11 361 чел.

3. Число работников по укрупненной группе занятий «Специалисты высшего уровня квалификации» с высшим образованием составило 10,1 %, т. е. 1147 чел.

4. Коэффициент ротации (доля ежегодно обновляемого персонала) составляет 0,04, следовательно, 46 чел. ежегодно требуется дополнительно.

5. Доля работников, отнесенных к укрупненной группе занятий «Специалисты высшего уровня квалификации» в виде экономической деятельности «Оптовая и розничная торговля; ремонт автотранспортных средств, мотоциклов, бытовых изделий и предметов личного пользования» с высшим образованием составляет 32,2 %, в итоге получаем 15 чел.

Таким образом, ежегодная дополнительная потребность в кадрах с высшим образованием по укрупненной группе занятий «Специалисты высшего уровня квалификации» для вида экономической деятельности «Оптовая и розничная торговля; ремонт автотранспортных средств, мотоциклов, бытовых изделий и предметов личного пользования» для Республики Карелия в 2008 г. составляет 15 чел.

Заключение

Описан алгоритм формирования макроэкономического прогноза в разрезе видов экономической деятельности, укрупненных групп занятий и укрупненных групп образовательных специальностей.

Разработаны матрицы профессионально-квалификационного соответствия «виды экономической деятельности – укрупненные группы занятий в экономике» для уровней профессионального образования. Матрицы позволят осуществлять прогноз потребностей экономики в кадрах с различными навыками и уровнем образования путем умножения полученных коэффициентов на фактические или прогнозные данные о численности работников. Расчет численности работников обеспечит более гибкий подход к покрытию потребности страны в квалифицированных кадрах, а также мобильность трудовых ресурсов в рамках групп занятий, профессий и видов экономической деятельности.

Список литературы

1. Рынок труда и рынок образовательных услуг в субъектах Российской Федерации / В. Н. Васильев, В. А. Гуртов, Е. А. Питухин, Л. М. Серова, С. В. Сигова, М. Н. Рудаков, М. В. Суоров. М.: Техносфера, 2007. 680 с.
2. Питухин Е. А., Гуртов В. А. Математическое моделирование динамических процессов в системе «экономика – рынок труда – профессиональное образование» / СПб.: Изд-во СПбГУ, 2006. 346 с
3. Вступительное слово Президента России Д. А. Медведева на совместном заседании Государственного совета и Комиссии по модернизации и технологическому развитию экономики России 31 августа 2010 г.: [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://news.kremlin.ru/transcripts/8786/>
4. Формы федерального статистического наблюдения 1-Т (проф) «Сведения о численности и потребности предприятий в работниках по профессиональным группам».
5. Труд и занятость в России. 2009: Стат. сб./ Росстат. М., 2009. 623 с.
6. Занятое население по видам экономической деятельности. М.: ИИЦ «Статистика России», 2005. 614 с. (Итоги Всероссийской переписи населения 2002 г.: В 14 т. / Федеральная служба государственной статистики. Т. 8).

7. Общероссийский классификатор занятий ОК 010-93 (ОКЗ), утв. постановлением Госстандарта РФ от 30.12.1993 г. № 298, введен в действие 01.01.1995 г.: Федеральный портал Комитета РФ по стандартизации, метрологии и сертификации: [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://www.nist.ru/hr/doc/ok/okz.htm>

8. *Richardson Sue, Tan Yan*. Forecasting future demands: what we can and cannot know. Proceeding of National Institute of Labour Studies, Flinder Uneversity. 2005. 43 p.

9. *Гуртов В. А., Ишкова А. Л., Серова Л. М.* Модели агентства трудовой статистики США в области макроэкономического прогнозирования потребностей в кадрах // Спрос и предложение на рынке труда и рынке образовательных услуг в регионах России: Сб. докладов по материалам Четвертой Всероссийской научно-практич. Интернет-конференции (31 октября – 1 ноября 2007 г.). Кн. II. Петрозаводск: Изд-во ПетрГУ, 2007. С. 121–137.

10. Международная стандартная классификация занятий: [Электронный ресурс]. – Режим доступа: Справочная система «Кодекс». 2008.

**РЕАЛИЗАЦИЯ ПРОГРАММ ДОПОЛНИТЕЛЬНЫХ
МЕРОПРИЯТИЙ, НАПРАВЛЕННЫХ НА СНИЖЕНИЕ
НАПРЯЖЕННОСТИ НА РЫНКЕ ТРУДА
РЕСПУБЛИКИ МОРДОВИЯ, И ИХ ВОЗДЕЙСТВИЕ
НА ЭКОНОМИЧЕСКУЮ АКТИВНОСТЬ НАСЕЛЕНИЯ,
ЗАНЯТОСТЬ И БЕЗРАБОТИЦУ В РЕГИОНЕ**

И. В. Князьков

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

dznrnm@trudrm.ru

Период конца 2008 г. – начала 2009 г. оказался чрезвычайно неблагоприятным для рынка труда республики. Высвобождение работников организаций, с одной стороны, и снижение количества заявленных работодателями вакантных рабочих мест (свободных должностей) – с другой стало причиной значительного роста напряженности

на рынке труда. Экономический кризис затронул практически все отрасли экономики – серьезные проблемы возникли в реальном секторе, финансовой и социальной сферах. Были приостановлены или сокращены инвестиционные программы, что также стало причиной роста как общей, так и зарегистрированной безработицы. Значительное снижение занятости (в том числе в форме перевода работников на сокращенную рабочую неделю, предоставление административных отпусков) отмечалось в организациях обрабатывающего производства, строительства.

С целью детального анализа причин высвобождения работников и разработки мероприятий по содействию в трудоустройстве высвобождаемых работников в соответствии с приказом Минздравсоцразвития России от 28 ноября 2008 г. № 682 «О проведении мониторинга увольнения работников в связи с ликвидацией организаций либо сокращением численности или штата работников, а также неполной занятости работников» органы службы занятости населения Республики Мордовия еженедельно проводят мониторинг рынка труда.

За период с октября 2008 г. по 29 сентября 2010 г. сведения о предстоящем увольнении 13 103 работников в связи с ликвидацией организаций либо сокращением численности или штата работников в органы службы занятости республики представили 773 организации. С начала мониторинга фактически высвобождены 11 946 работников, 53,0 % из них трудоустроены.

В рамках мониторинга рынка труда с начала 2010 г. в органы службы занятости населения республики представили сведения о планируемых увольнениях и неполной занятости 357 организаций. Предполагается уволить 3,1 тыс. работников в связи с ликвидацией организаций либо сокращением численности или штата работников. Фактически с начала года высвобождены 2,0 тыс. чел., из них 35,0 % трудоустроены (0,7 тыс. чел.). Обратилась в органы службы занятости населения 1,0 тыс. чел., из них 70,0 % признано безработными (0,7 тыс. чел.).

Снижение объемов производства, оказания услуг, приостановка деятельности предприятий привели также к увеличению масштабов неполной занятости работников в организациях. По состоянию на 29 сентября 2010 г. масштабы «скрытой» безработицы, несмотря на некоторую стабилизацию ситуации, характеризуются цифрой 4,2 тыс. чел., из них: в режиме неполной рабочей недели по инициативе админист-

раций предприятий и организаций работали 3,5 тыс. чел., в отпусках без сохранения заработной платы находилось около 0,2 тыс. чел., в простое при остановке производства – свыше 0,5 тыс. чел. Максимальное значение «скрытой» безработицы наблюдалось в феврале текущего года, когда в режиме неполной занятости находилось 9,4 тыс. работников организаций и предприятий республики (в простое – 1,7 тыс. чел., в отпусках без сохранения заработной платы – 0,2 тыс. чел., работающих неполное рабочее время – 7,5 тыс. чел.).

Экономический кризис привел к неблагоприятным сдвигам в структуре экономически активного населения – снижению относительной численности занятых и росту численности безработных.

В 2008 г. уровень занятости населения, как отношение численности занятого населения к общей численности населения данного возраста, по республике составлял 69,3 % и был выше, чем в среднем по России – 63,4 % и в Приволжском федеральном округе (далее ПФО) – 62,8 %, на 1 октября 2010 г. – 66,6 %.

По итогам выборочных исследований населения по проблемам занятости, проведенных Росстатом, уровень общей безработицы в республике составил в 2008 г. 2,4 %, в 2009 г. – 5,4 %, на 1 октября 2010 г. – 5,1 %.

Рост зарегистрированной безработицы с конца осени 2008 г. продолжался в республике до апреля – мая 2009 г. К осени 2009 г. ситуация на рынке труда в целом стабилизировалась. К началу 2010 г. численность зарегистрированных безработных составила 8,0 тыс. чел.

В 2010 г. рост численности безработных наблюдался в республике до апреля, достигнув максимального значения – 9,0 тыс. чел. На сегодняшний день ситуация на рынке труда в целом стабилизировалась. С начала года численность безработных уменьшилась на 1,3 тыс. чел., или на 15,9 %, и на 1 октября составила 6,7 тыс. чел.

Уровень регистрируемой безработицы снизился со значения 1,7 % в начале года до значения 1,4 %, что на 0,1 процентных пункта ниже уровня, рассчитанного на 1 октября 2009 г. Этот показатель ниже, чем в среднем по России (2,3 %) и в ПФО (1,9 %). По показателю «уровень регистрируемой безработицы» Республика Мордовия занимает седьмое место по России и второе место – по ПФО.

На рынке труда сохраняется дифференциация муниципальных районов по уровню регистрируемой безработицы. Разрыв между максимальным (Атяшевский район – 2,5 %) и минимальным (Торбеевский

район – 0,9 %) уровнем регистрируемой безработицы составляет 2,8 раза. Значение уровня регистрируемой безработицы в 14 муниципальных районах выше среднереспубликанского показателя.

Негативно отражается на рынке труда сокращение спроса на рабочую силу и, как следствие, ограничение количества тех вакансий, которые планировались ранее. Так, если на 1 октября 2008 г. в банке вакансий службы занятости населения имелось 5130 незакрытых вакансий для трудоустройства на постоянные и временные рабочие места, то уже на 1 января 2010 г. – 1721, на 1 октября 2010 г. – 4086 вакансий. Сняли свои вакансии и сократили прием работников почти все крупные и средние предприятия г. о. Саранска, г. Рузаевки и муниципальных районов республики. Это негативно сказывается на рынке труда: ищущим работу все сложнее подобрать подходящий вариант трудоустройства. Численность граждан, обратившихся в службу занятости населения в поисках работы, превышает количество имеющихся незакрытых вакансий, в результате чего коэффициент напряженности на рынке труда вырос по сравнению с соответствующим периодом 2008 г. с 0,9 до 1,8 в 2010 г. При этом сохраняется дифференциация муниципальных районов и г. о. Саранска по уровню напряженности: так, если в Инсарском муниципальном районе на одно свободное рабочее место претендует 14 чел., то в г. о. Саранске – один человек.

Число свободных вакансий, сократившись в январе до минимального значения (1,7 тыс. единиц), в феврале вновь стало расти, достигнув к середине лета максимального значения – 4,7 тыс. свободных вакансий.

По показателю напряженности на рынке труда Республика Мордовия занимает по итогам сентября тринадцатое рейтинговое место по РФ и шестое – по ПФО. Для сравнения, в Российской Федерации коэффициент напряженности на 1 сентября 2010 г. составил 1,5, в ПФО – 1,4.

Тенденции изменения численности безработных, зарегистрированных в органах службы занятости, и уровня регистрируемой безработицы связаны с состоянием рынка рабочей силы и действиями органов исполнительной власти в Республике Мордовия в рамках комплекса мероприятий по снижению напряженности на рынке труда.

Основная роль в стабилизации ситуации на рынке труда республики в 2009 и 2010 гг. отведена реализации дополнительных меро-

приятий, направленных на снижение напряженности на рынке труда, предусмотренных Правительством Российской Федерации.

Для осуществления выработанной Правительством Российской Федерации политики по сохранению занятости населения постановлением Правительства Республики Мордовия от 12.01.2009 г. № 4 и 14.12.2010 г. были утверждены программы дополнительных мероприятий, направленных на снижение напряженности на рынке труда Республики Мордовия, на 2009 и 2010 гг.

В связи с изменением тенденций в основных видах экономической деятельности, а также ситуации в организациях республики постановлениями Правительства Республики Мордовия были внесены изменения в программу, которые согласованы с Минздравсоцразвития России и Межведомственной рабочей группой по мониторингу на рынке труда Правительства Российской Федерации.

С учетом корректировки общий объем ассигнований, необходимых на реализацию программы на 2009 г. составил 342,17 млн. руб., в том числе из федерального бюджета – 325,06 млн. руб., из республиканского бюджета Республики Мордовия – 17,11 млн. руб. Фактическое освоение финансовых средств составило 301,2 млн. руб., или 88,0 % от объемов, предусмотренных программой. Неиспользованные субсидии за 2009 г. в размере 38,6 млн. руб. были израсходованы в течение девяти месяцев 2010 г.: финансовая поддержка оказана 656 безработным гражданам на открытие собственного дела на сумму 38,6 млн. руб. (данные на 1 октября 2010 г.).

В 2009 г. в Республике Мордовия была организована широкомасштабная работа по созданию условий для временной занятости и опережающего обучения (переобучения и повышения квалификации) лиц, находящихся под риском увольнения, а также развития предпринимательской инициативы безработных и оказания адресной поддержки при переезде на работу в другую местность.

В реализации «Программы дополнительных мероприятий, направленных на снижение напряженности на рынке труда, на 2009 г.», приняли участие 22,0 тыс. граждан из 460 организаций республики. Среди них:

- граждане, находящиеся под угрозой увольнения, – 16,5 тыс. чел.;
- безработные граждане – 1,7 тыс. чел.;
- граждане, ищущие работу, – 3,2 тыс. чел.;

- выпускники учебных заведений – 0,6 тыс. чел.

В 2010 г. общий объем ассигнований, необходимых на реализацию программы, составил 399,1 млн. руб., в том числе из федерального бюджета – 379,2 млн. руб., из республиканского бюджета Республики Мордовия – 19,9 млн. руб. Увеличение общего объема ассигнований по сравнению с 2009 г. – на 56,9 млн. руб.

Приоритетное внимание в 2010 г. отдано направлениям «Программы по опережающему обучению работников, которые находятся под угрозой увольнения, и содействию развитию малого предпринимательства».

В этом году работодателям предоставлена уникальная возможность за счет субсидий из федерального и республиканского бюджетов организовать опережающее обучение своих работников, обучить их вторым профессиям. Всего в 2010 г. предполагается обучить 1800 работников. Программой предусмотрено возмещение затрат работодателей как на организацию обучения, так и на оплату проезда к месту обучения в другую местность и обратно, проживание в период обучения и выплату стипендии работникам в период обучения.

Численность участников общественных и временных работ в 2010 г. сократилась. В основном общественные работы проводятся непосредственно на предприятиях, имеющих угрозу увольнения работников.

Существенно увеличились как численность, так и расходы на реализацию мероприятий по содействию развитию малого предпринимательства и самозанятости безработных граждан.

Новое направление программы – содействие трудоустройству безработных инвалидов. В рамках данного мероприятия работодателю возмещаются затраты за счет средств федерального бюджета на оборудование, оснащение и обеспечение техническими приспособлениями (с учетом индивидуальных возможностей инвалидов) специальных рабочих мест. Планируется в рамках данного направления оказать содействие в трудоустройстве 100 безработным инвалидам.

В рамках действующей «Программы дополнительных мероприятий, направленных на снижение напряженности на рынке труда Республики Мордовия, на 2010 г.» организация опережающего профессионального обучения работников проводится по следующим направлениям:

– профессиональная подготовка – ускоренное приобретение гражданами навыков, необходимых для выполнения определенной работы, группы работ;

– переподготовка – получение работниками по образовательным программам дополнительных знаний, умений и навыков, необходимых для выполнения нового вида профессиональной деятельности;

– повышение квалификации – совершенствование знаний, умений и навыков по имеющимся у работников профессиям, специальностям, повышение роста профессионализма и компетентности.

Для этого в 2010 г. заключено 58 договоров с 32 организациями на сумму 21,1 млн. руб. (68,8 % от суммы финансовых средств, предусмотренных в программе) с численностью участников 1250 чел. (69,4 % от численности, предусмотренной в программе). Завершили профессиональное обучение 1049 работников (данные на 1 октября 2010 г.).

Опережающее обучение граждан, находящихся под угрозой увольнения, осуществляется по профессиям (специальностям), перечень которых регулируется рынком труда. Более 80 % – это рабочие профессии: стропальщик, водитель, оператор котельной, электрогазосварщик, машинист крана, токарь, оператор станков с программным управлением, слесарь механосборочных работ и др. Остальные 20 % – профессии и специальности для инженерно-технического персонала предприятий: оператор ЭВМ, конструктор и др.

Общие расходы по организации опережающего профессионального обучения работников, находящихся под риском увольнения, составили 16,5 млн. руб., или 53,8 % от объема средств, заявленных в программе.

Активными участниками в реализации данного мероприятия программы являются ОАО «Саранский завод автосамосвалов», ОАО «Ковылкинский электромеханический завод», ОАО «Мордовцемент», ОАО «Электровыпрямитель», ОАО «Саранский приборостроительный завод» и др.

На сегодняшний день ОАО «Саранский завод автосамосвалов» организовал опережающее профессиональное обучение 103 чел. по 4 специальностям: станочник широкого профиля, слесарь механосборочных работ, оператор грузоподъемных машин, управляемых с пола, электросварщик на автоматах и полуавтоматах. Организована работа по программе «Бережливое производство». Общая стоимость обучения

этих групп составила 1516,4 тыс. руб. В настоящее время 63 работника завершили обучение и трудоустроены по полученной профессии. Затраты на реализацию данного мероприятия составляют 804,8 тыс. руб.

Особенно хочется отметить активную работу по опережающему профессиональному обучению ОАО «Мордовцемент». В течение девяти месяцев руководство предприятия в соответствии с программой организовало обучение 136 работников, находящихся под угрозой увольнения, которые на базе собственного учебного центра без отрыва от производства получили вторую (смежную) профессию и повысили квалификацию. Затраты на обучение составили 931,7 тыс. руб.

На ОАО «Ковылкинский электромеханический завод» организовано опережающее профессиональное обучение 87 чел. по специальностям: монтажник по монтажу стальных и железобетонных конструкций, электросварщик на автоматах и полуавтоматах, монтажник РЭА и П, станочник широкого профиля. Затраты на обучение работников составили 1265,9 тыс. руб.

Наиболее активно идет реализация мероприятия по организации общественных и временных работ для работников, находящихся под угрозой увольнения, а также признанных в установленном порядке безработными гражданами и гражданами, ищущими работу. Заключено 46 договоров на создание 4001 рабочего места для участия 7230 граждан на сумму 94,2 млн. руб. В основном рабочие места созданы в организациях обрабатывающего производства – 91,0 %, строительства – 7,1 %, транспорта и связи – 1,4 %. В общественных и временных работах принимают участие 6830 работников, находящихся под риском увольнения (96,7 % от численности, предусмотренной в программе). Сумма освоения финансовых средств составила 84,0 млн. руб., или 93,9 % средств, предусмотренных в программе.

Активные участники этого направления программы – ОАО «Саранский завод автосамосвалов», ОАО «Электровыпрямитель», ОАО «МордовАгроМаш», ОАО «Орбита», ОАО «Кирпич силикатный», ОАО «Ковылкинский электромеханический завод» и др.

Общественные работы организованы по следующим направлениям: работы по инвентаризации архивов; ремонт административных зданий; благоустройство территорий предприятий; ремонт автомобильных дорог;

Особое внимание в реализации программы уделяется трудоустройству выпускников, а именно организации стажировки выпускни-

ков. В рамках этого направления заключено 54 договора для участия 305 чел. на сумму 3,8 млн. руб. (100,0 % от суммы финансовых средств, предусмотренных в программе). Принимают участие в стажировке для приобретения опыта работы 198 выпускников учреждений образования и 48 наставников (62,1 % от численности участников, предусмотренной в программе).

В составе выпускников, принимающих участие в стажировке, доля выпускников учреждений высшего профессионального образования составляет 64,0 %. Они стажировались по специальностям: бухгалтер, менеджер, экономист, инженер-технолог, инженер-конструктор и др. Доля выпускников учреждений среднего профессионального образования составляет 30 % (проходят стажировку по специальностям: технолог, механик, электрогазосварщик, электромонтер и др.); выпускников учреждений начального профессионального образования – 6 % (проходят стажировку по специальностям: слесарь, столяр, парикмахер и др.).

Стажировки проходят в ООО «Градостроительство», ОАО «Медоборудование», ОАО «САРЭКС», ОАО «Саранский приборостроительный завод», ООО Проектный институт «Мордовпроект», ООО «Комбинат теплоизоляционных изделий», ОАО «Биохимик», т. е. в организациях, испытывающих потребность в молодых специалистах.

Сумма освоения финансовых средств составила 1,2 млн. руб., или 32,5 % от средств, предусмотренных в программе.

Договоры на создание 7 специальных рабочих мест по содействию трудоустройству инвалидов заключены на сумму 0,18 млн. руб. (6,0 % от суммы финансовых средств, предусмотренных в программе). Трудоустроено на специальные рабочие места 7 чел. (7,0 % от численности, предусмотренной в программе). Сумма освоения финансовых средств составила 0,16 млн. руб., или 5,4 % от средств, предусмотренных в программе.

Одним из инструментов поддержания и развития занятости населения является вовлечение безработных граждан в предпринимательскую деятельность. Развиваясь, малый бизнес создает дополнительные рабочие места, способствует снижению уровня безработицы. В 2010 г. мероприятие по содействию развитию малого предпринимательства вызвало особую заинтересованность граждан. Финансовую поддержку на организацию собственного дела получили 1454 безработных гражданина (46,7 % от численности, предусмотренной программой) на

сумму 85,5 млн. руб., а также 416 предпринимателей в сумме 56,8 млн. руб. на создание дополнительных рабочих мест для трудоустройства 966 безработных граждан (65,0 % от численности, предусмотренной программой).

Из безработных граждан, получивших финансовую поддержку на организацию собственного дела, сельскохозяйственной деятельностью занимаются 63,8 %, предоставлением прочих услуг – 20,3 %, торгово-закупочной деятельностью – 9,3 %. В качестве индивидуального предпринимателя зарегистрировались 1236 граждан, организовали предпринимательскую деятельность с образованием юридического лица 135 граждан; создано 28 кооперативов. Дополнительные рабочие места созданы в сферах: сельское хозяйство – 319, предоставление прочих услуг – 313, услуги по организации покупки, продажи товаров и услуг – 138, предоставление транспортных услуг – 28.

Сумма освоения финансовых средств составила 142,3 млн. руб., или 52,4 % от средств, предусмотренных в программе.

На информационное сопровождение программы израсходовано 0,7 млн. руб., или 97,7 % от средств, предусмотренных в программе.

По состоянию на 1 октября 2010 г. на реализацию мероприятий программы фактически израсходовано 244,8 млн. руб., что составляет 61,3 % от объемов, предусмотренных программой (399,1 млн. руб.).

Реализация мероприятий, предусмотренных программой, позволила стабилизировать ситуацию на рынке труда:

- снизить объемы неполной занятости работников организаций республики;

- снизить темпы роста регистрируемой безработицы, следовательно, и уровень регистрируемой безработицы;

- не допустить кризисной ситуации на рынке труда в населенных пунктах с моноэкономической структурой производства и на градообразующих предприятиях;

- повысить профессиональный уровень и сохранить занятость на своем предприятии 1049 работников, находящихся под угрозой увольнения;

- обеспечить занятость за счет трудоустройства на временные рабочие места, общественные работы 6830 граждан;

- обеспечить занятость 198 выпускников учреждений образования всех типов;

– организовать собственное дело 1454 безработным гражданам и трудоустроить на дополнительные рабочие места 966 безработных граждан;

– сохранить на период участия в общественных работах заработную плату на уровне 69,0 % от ранее получаемой заработной платы работникам, находящимся под угрозой увольнения;

– увеличить доходную часть бюджетов за счет произведенных налоговых отчислений с фонда оплаты труда работников, участвующих в мероприятиях программы.

Совершенно очевидно, что и в 2011 г. будет продолжена работа органов службы занятости по реализации дополнительных мероприятий, направленных на снижение напряженности на рынке труда. Приоритетным вновь будет являться направление по содействию самозанятости безработных граждан. При этом предпочтение будет отдаваться созданию рабочих мест. Имеется в виду, что гражданам, организовавшим собственное дело и создавшим дополнительные рабочие места для других безработных, будут выделены субсидии по 58,8 тыс. руб.

Общественные и временные работы будут организованы только для жителей моногородов или работников градообразующих предприятий, находящихся под угрозой увольнения.

Опережающее профессиональное обучение смогут пройти работники организаций, представивших программы развития и модернизации, а также женщины, работающие на вредных производствах.

Компенсация за организацию рабочего места для инвалида вырастет в 2011 г. с 30,0 до 50,0 тыс. руб. Кроме того, работодателям также возместят затраты на оснащение рабочего места для надомной и дистанционной занятости для многодетных родителей и родителей, воспитывающих детей-инвалидов.

В 2011 г. будет продолжена организация стажировок тех выпускников, которые не смогут найти работу.

В Госкомтрудзанятости Республики Мордовия уже формируется «Программа мероприятий по улучшению ситуации на рынке труда на 2011 г.». Ее особенностью будет то, что реализация программы будет проходить уже в условиях стабилизации экономической ситуации на предприятиях республики.

ПРОГРАММА ДОПОЛНИТЕЛЬНЫХ МЕРОПРИЯТИЙ ПО СНИЖЕНИЮ НАПРЯЖЕННОСТИ НА РЫНКЕ ТРУДА ПЕНЗЕНСКОЙ ОБЛАСТИ И ЕЕ ВОЗДЕЙСТВИЕ НА ЭКОНОМИЧЕСКУЮ АКТИВНОСТЬ НАСЕЛЕНИЯ, ЗАНЯТОСТЬ И БЕЗРАБОТИЦУ В РЕГИОНАХ

Е. И. Косникова, О. А. Майорова

*Управление государственной службы занятости населения
Пензенской области, г. Пенза*

pen_zan@mail.ru

Начавшиеся в конце 2008 г. кризисные явления в мировой экономике затронули и Пензенский регион.

По данным Пензастата, численность экономически активного населения области в 2009 г. (в среднегодовом исчислении) составляла 688,8 тыс. чел., в начале 2010 г. несколько уменьшилась и к началу марта достигла 664,3 тыс. чел. Из них: 615,0 тыс. чел. (92,6 %) были заняты в экономике области, 49,3 тыс. чел. (7,4 %) не имели занятия.

Последствия финансово-экономического кризиса сказались на экономической ситуации области в целом, затронув сферу занятости и рынок труда.

Экстренными и действенными мерами, направленными на стабилизацию экономической ситуации в регионе, явились мероприятия антикризисной программы.

Ключевым мероприятием антикризисных программ как в 2009 г., так и в 2010 г. стало содействие развитию малого предпринимательства и самозанятости безработных граждан.

На сегодняшний день сложилась определенная система содействия развитию малого предпринимательства и самозанятости безработных граждан, в основе которой лежит четкий механизм взаимодействия органов исполнительной власти региона, органов службы занятости населения, муниципалитетов, кредитных организаций, структур, поддерживающих и развивающих малый бизнес.

На первоначальном этапе организации мероприятия Управлением экономики Пензенской области проводится мониторинг потребности создания на территориях муниципальных образований различных видов предпринимательской деятельности.

При этом учитываются трудовые традиции, сложившиеся в том или ином районе области.

Для определения склонностей к организации и ведению бизнеса специалисты органов службы занятости проводят диагностику предпринимательских, организационных, коммуникативных способностей граждан.

Важный аспект в развитии малого предпринимательства – обучение безработных граждан основам ведения бизнеса и профессиям, позволяющим организовать собственное дело.

Среди основных направлений обучения:

– образовательные программы «Коммерсант», «Менеджер предпринимательской деятельности»;

– образовательные программы по профессиям, соответствующим профилю создаваемых субъектов малого и среднего бизнеса (оператор животноводческих комплексов и механизированных ферм, оператор автоматов по производству полуфабрикатов, рабочий по уходу за животными, мастер производства молочной продукции, мастер сельскохозяйственного производства, оператор машинного доения, столяр и др.).

В учебные планы и программы образовательных учреждений, осуществляющих подготовку по направлениям предпринимательской деятельности, включены изучение основ компьютерной грамотности, работа в Интернете, работа с поисковыми системами (Yandex, Google и др.), составление бизнес-плана, а также экономические и правовые основы предпринимательства, документооборот в создании и ведении собственного дела и др.

Для всех создаваемых субъектов малого и среднего предпринимательства организуются подготовка и повышение квалификации специалистов по профессиям: бухгалтер (различные направления «1С: Бухгалтерия»), оператор ЭВМ.

Служба занятости активно сотрудничает с Министерством образования Пензенской области по вопросу использования базы образовательных учреждений для организации профподготовки безработных граждан, в том числе по профессиям, дающим возможность организовать собственное дело.

В соответствии с потребностью территорий в организации различных видов предпринимательской деятельности образовательными учреждениями открываются новые образовательные программы.

В числе вновь открытых специальностей: рыбовод, приготовитель кормов, изготовитель полуфабрикатов из мяса птицы, обходчик водопроводных и канализационных сетей и др.

После получения свидетельства о регистрации предпринимательской деятельности в налоговом органе службой занятости населения издается приказ о перечислении гражданину государственного пособия на организацию предпринимательской деятельности.

Расходование государственного пособия осуществляется гражданами в соответствии с порядком расходования денежных средств, утвержденным Правительством Пензенской области.

Органы службы занятости Пензенской области оказывают поддержку при организации любых форм хозяйствования, но наибольшее распространение получило создание сельскохозяйственных кооперативов.

Объединив вместе относительно небольшое государственное пособие (58,8 тыс. руб.), безработные жители Пензенской области получили возможность создать серьезный бизнес.

При этом органы региональной и муниципальной власти совместно с инфраструктурными организациями оказывают максимальную помощь и поддержку кооперативам как на этапе их формирования так и последующей деятельности.

Проводится работа не только по бюджетной поддержке вновь созданных кооперативов, но также осуществляются обучение и консультации руководителей и бухгалтеров кооперативов, членов инициативных групп, готовится пакет учредительных документов, оказывается помощь в получении субсидий и кредитов, предоставляются муниципальные гарантии и залоги гарантийных фондов, организуется аутсорсинг и т. д.

Схема сопровождения малого предпринимательства, организованного в рамках антикризисных программ, в Пензенской области состоит из следующих этапов.

Министерство сельского хозяйства Пензенской области организует сопровождение сельскохозяйственных производственных кооперативов путем:

– привлечения специалистов по направлению созданного кооператива [животноводство (ветеринары, осеменаторы), растениеводство (агрономы, специалисты по защите растений), переработка полученной продукции (технологи различных специализаций)];

– предоставления кооперативам субсидий и грантов;
– информационно-методического сопровождения деятельности кооперативов;

– пропаганды в СМИ кооперативной продукции.

Управление развития предпринимательства Пензенской области обеспечивает существенную поддержку начинающим предпринимателям:

– создает на территории области бизнес-инкубаторы, в которых для предпринимателей предоставляются:

- льготная аренда офисных и производственных помещений;
- мебель и инфраструктура (телефон, Интернет);
- консалтинговые услуги;

– предлагает участие в программах поддержки предпринимательства по линии управления.

Так, по итогам 2009 г. и 10 месяцев 2010 г. 35 малых предприятий, открытых безработными, получили гранты Правительства Пензенской области в размере 300,0 тыс. руб.: СПК «Каменский овощевод», Каменский район; СПК «Восход», СПК «Юбилейный», СПК «Белые росы», Бессоновский район; СПК «Горячий хлеб», Лопатинский район; СПК «Надежда», СПК «Приволье», Наровчатский район; СПК «Рассвет», Никольский район; СПК «Русское поле», Вадинский район; СПК «Тепличный», Городищенский район; СПСК «Экстра», Камешкирский район; СПК «Быстрый» и др.

Центр развития сельскохозяйственной кооперации свой вклад в поддержку создаваемых кооперативов вносит посредством:

- проведения семинарских занятий с членами кооперативов;
- поддержки работоспособности отдельных систем и инфраструктуры кооперативов (аутсорсинг);
- бухгалтерского сопровождения, юридической поддержки.

Консалтинговые фирмы, организуемые в основном из выпускников вузов, оказывают профессиональные услуги в:

- решении юридических, экономических, бухгалтерских вопросов;
- продвижении произведенной продукции на рынки сбыта;
- поиске партнеров по бизнесу;
- созданию брендов, торговых марок, дизайн-услуг.

В качестве примера приведем ряд малых предприятий, организованных безработными гражданами:

ООО «Таир» организован в г. Кузнецке пятью безработными, состоящими на учете в центре занятости населения. Это первый в городе клуб развлечений и досуга для детей. На выделенное государственное пособие были приобретены конструкторы для ролевых игр, сенсорные пуфы, игровой «Лабиринт», сухой бассейн, игрушки для развития мелкой моторики рук. На сегодняшний день студия развития детей, благодаря помощи городской администрации, арендовала помещение площадью 50 кв. м. Услуга оказалась крайне востребованной: в студию можно привести ребенка в любое время. В ООО «Таир» постоянно занимается не менее 25 ребятишек. В 2010 г. дополнительно создано 5 рабочих мест для трудоустройства безработных граждан.

СППК «Мясной дворик» открыт 49 безработными гражданами Башмаковского района. Основное направление деятельности – производство мясных полуфабрикатов и мясной продукции. Кооператив создан в с. Никульенка на базе ранее существовавшего сельхозпредприятия. Председателем кооператива избран Н. В. Бобков. На полученное пособие приобретено оборудование для забоя скота. На сегодняшний день кооперативом получен грант Правительства Пензенской области в размере 300,0 тыс. руб. Построен убойный цех, оборудована морозильная камера. Ведется строительство цеха по переработке мяса и производству мясных полуфабрикатов. Выпуск продукции намечен на ноябрь текущего года.

ПК «Ремесла Руси» в составе 9 чел. организован в рамках программы 2009 г. Председателем кооператива является Ю. М. Кузьмичев. Направление деятельности – изготовление художественно-декоративных изделий из дерева.

В 2010 г. в кооперативе организовано 7 дополнительных рабочих мест (столяры, резчики по дереву, шлифовщики, операторы станков ЧПУ, дизайнеры векторной графики). На сегодняшний день налажено производство дверей, стульев. Также мастера кооператива сотрудничают с церквями: изготавливают иконостасы, церковную утварь, другие декоративные изделия. В среднем в месяц кооператив реализует продукции более чем на 50,0 тыс. руб.

В конце 2009 г. в с. Порзово Камешкирского района открылся кооператив «Порзовский продукт», в его состав вошли 12 безработных граждан. Направление деятельности – переработка мяса и выпуск мяс-

ных полуфабрикатов. В 2010 г. для расширения производства дополнительно организовано 3 рабочих места. Это позволило наряду с закупкой мяса у населения наладить откорм и выращивание сельскохозяйственных животных в кооперативе. Организация дополнительных рабочих мест позволит увеличить объем выпускаемой продукции до 100 т. в год.

С целью изучения и распространения опыта региона в июле 2009 г. на базе Пензенской области прошло выездное заседание межведомственной рабочей группы по рассмотрению региональных программ снижения напряженности на рынке труда под председательством заместителя министра здравоохранения и социального развития РФ М. А. Топилина. В 2010 г. с рабочим визитом Пензенскую область посетил руководитель Федеральной службы по труду и занятости Ю. В. Герций.

Говоря об эффективности ключевого мероприятия реализации программы – содействии малому предпринимательству и самозанятости безработных граждан – отметим следующее:

- зарегистрировали предпринимательскую деятельность 11 951 безработный гражданин (в 2010 г. – 4001 чел.), в том числе 1639 чел. – индивидуальную предпринимательскую деятельность, 1083 чел. – КФХ;

- при содействии органов службы занятости в области создан 1281 кооператив, в т. ч. в 2010 г. – 428;

- созданы 1322 дополнительных рабочих места для трудоустройства безработных граждан;

- выплачено государственное пособие в размере 811 204,8 тыс. руб., в т. ч. 2010 г. – 343 744,8 тыс. руб.;

- снизился уровень общей безработицы с 10,3 до 5,8 % (с 2009 г. по сентябрь 2010 г.);

- сократилась численность безработных граждан, состоящих на учете в службе занятости населения области на 3200 чел.;

- снизилась напряженность на рынке труда в 2 раза;

- в состав статрегистра за 2009 г. включено 9497 субъектов малого предпринимательства, за I полугодие 2010 г. – 4535;

- при содействии службы занятости нашло работу более 72 тыс. чел.

**СОЗДАНИЕ БЮРО ПО ТРУДОУСТРОЙСТВУ
ВЫПУСКНИКОВ В ТОГОУ СПО
«ПОЛИТЕХНИЧЕСКИЙ КОЛЛЕДЖ»
С ЦЕЛЬЮ СОДЕЙСТВИЯ ПРОФЕССИОНАЛЬНОМУ
САМООПРЕДЕЛЕНИЮ ОБУЧАЮЩИХСЯ
И ТРУДОУСТРОЙСТВУ ВЫПУСКНИКОВ**

А. П. Левыкин, Н. В. Пунина

*Тамбовское областное государственное образовательное учреждение
среднего профессионального образования «Политехнический колледж»,
г. Тамбов*

profLicey12@yandex.ru

В Национальной доктрине образования в Российской Федерации до 2025 г. определена основная цель профессионального образования – подготовка квалифицированного, конкурентоспособного на рынке труда работника, ориентированного в смежных областях деятельности, готового к постоянному профессиональному росту, социальной и профессиональной мобильности.

В последнее время настойчиво высказывается мысль, что экономический кризис не только не отменяет ориентацию на инновационное развитие, но делает ее еще более актуальной для качественного рывка, для обеспечения конкурентоспособности национальной экономики.

В связи с этим перед образовательными учреждениями СПО и НПО встали серьезные задачи опережающего обучения и подготовки кадров по заказу и требованиям конкретного работодателя – предприятия-заказчика; обеспечения выпускников требуемыми на рынке труда новыми функциональными умениями и необходимой квалификацией, гибкостью и мобильностью в поиске работы, предпринимательскими навыками.

В настоящее время в соответствии с концепцией действий на рынке труда на 2008–2010 гг. (одобренной Распоряжением Правительства Российской Федерации от 15.08.2008 г. № 1193-р) приоритетными задачами социально-экономической политики, направленной на развитие рынка труда, повышение эффективности действующих и создание новых рабочих мест, являются:

✓ реализация инвестиционных и инновационных проектов в высокотехнологичных сферах экономики;

✓ формирование и развитие производственных кластеров, а также развитие энергетики, промышленности и транспортной инфраструктуры;

✓ развитие и модернизация образования, здравоохранения, жилищной сферы и агропромышленного комплекса;

✓ создание и совершенствование рыночных институтов, а также развитие малого предпринимательства.

В связи с этим возникает необходимость обеспечения модернизируемых и вновь создаваемых рабочих мест необходимыми квалифицированными кадрами.

ТОГОУ СПО «Политехнический колледж» основным направлением деятельности считает подготовку рабочих кадров и специалистов для автомобильного и железнодорожного транспорта.

С 2007 г. в колледже действует служба маркетинга, которая ведет работу по сбору и обработке информации о конъюнктуре рынка. На основе составленного прогноза формируется информационная база для выбора направлений подготовки и переподготовки специалистов, в том числе при открытии новых специальностей, а также осуществляется разработка программ профессиональной ориентации молодежи, способствующих становлению профессионального самоопределения учащихся, формированию у них навыков активного поведения на рынке труда.

Изменение социально-экономического положения в стране на фоне ухудшения демографической ситуации и возросшей конкуренции среди образовательных учреждений профессионального образования, а также накопленный опыт проведения профориентационной работы и маркетинговых исследований в колледже сформировали предпосылки для открытия Бюро по трудоустройству с целью **создания условий для профессионального самоопределения обучающихся и осознанного выбора ими профессиональной деятельности, трудоустройства выпускников.**

В феврале 2010 г. на базе центра профориентации было создано бюро по трудоустройству выпускников, где специалистами разработана программа реализации мероприятий по содействию трудоустройству выпускников в соответствии с областной программой дополнительных мер по снижению напряженности на рынке труда, а также методические рекомендации по построению профессиональной карьеры; кроме этого, в настоящее время формируется электронный банк дан-

ных выпускников. Бюро по трудоустройству выпускников работает в тесном контакте со службами занятости г. Тамбова и области на основе заключенного договора о взаимодействии, что оказывает существенную помощь в решении проблемы трудоустройства выпускников. За период 2007–2009 гг. ни один выпускник колледжа не зарегистрирован на бирже труда. За 3 года повысился уровень трудоустройства выпускников с 88 до 92 %.

Следует подчеркнуть, что особое внимание необходимо уделять содействию в профессиональном самоопределении детей-сирот, выпускников школ-интернатов и детских домов. При работе с ними необходимо проводить работу по повышению конкурентоспособности выпускников этих учреждений на рынке труда, их социальной адаптации. Это возможно при проведении углубленных профдиагностических консультаций, направленных на расширение информационного поля, обучение навыкам трудоустройства и самопрезентации при посещении работодателя.

Поэтому одной из важных структур, входящих в бюро по трудоустройству, является психологическая служба, основной целью которой является активизация профессионального самоопределения подростков и старшеклассников.

На основе анализа потребностей выпускников определены актуальные формы работы специалистов бюро по трудоустройству:

- ✓ знакомство с альтернативными ситуациями на рынке труда, со спросом на рабочую силу;
- ✓ обучение планированию профессиональной карьеры;
- ✓ развитие умений и навыков, необходимых для трудоустройства, активного включения учащихся в принятие решений о выборе дальнейшего обучения или профессионального пути.

Кроме этого, проблемы выбора профессии, трудоустройства и занятости молодежи в современных условиях характеризуются рядом противоречий между:

- ✓ спросом и предложением на рынке труда;
- ✓ потребностью рынка труда в повышенной квалификации и отсутствием ее у молодежи;
- ✓ необходимостью самообеспечения жизнедеятельности в новых конкурентных условиях и традицией полагаться на социальную защиту со стороны государства;

✓ желанием заниматься творческим трудом и ограниченными возможностями трудоустройства;

✓ необходимостью рационального распределения трудовых ресурсов и противоречащими этому личными интересами молодежи при выборе профессии.

В связи с вышесказанным возникает необходимость создания стабильной системы проведения профориентационной работы, которая должна обеспечить решение всех обозначенных проблем. Скоординировать эту деятельность может бюро по трудоустройству, способное проводить работу по урегулированию спроса и предложения по рабочим профессиям, формированию у молодежи мотивации к потребности приобретения востребованной на рынке труда профессии, оказывать содействие в трудоустройстве выпускников, обучении и переобучении взрослого незанятого населения.

Именно поэтому созданное на базе колледжа бюро по трудоустройству с каждым годом будет развиваться, так как современный выпускник понимает, что решение проблемы его профессионального самоопределения, построения профессиональной карьеры – дело рук специалистов, а за помощью ему будет куда обратиться.

РОЛЬ РЕГИОНАЛЬНОЙ ПРОГРАММЫ ДОПОЛНИТЕЛЬНЫХ МЕР В ТРУДОУСТРОЙСТВЕ ВЫПУСКНИКОВ СИСТЕМЫ ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ КРАСНОДАРСКОГО КРАЯ

И. В. Мелких

*Департамент труда и занятости населения Краснодарского края,
г. Краснодар*

dgsz@krasnodar.ru

Сегодня перед страной поставлены сложные задачи по модернизации экономики. Одним из важнейших условий модернизации и последующего роста в России является целенаправленная государственная политика занятости и регулирования рынка труда, повышения качества рабочей силы и рационального использования трудового потенциала страны.

Трудоустройство выпускников учреждений профессионального образования является одной из приоритетных задач службы занятости населения.

На рынок труда Краснодарского края в 2010 г. вышли почти 42,3 тыс. выпускников очной формы обучения учреждений профессионального образования всех уровней. По информации департамента образования и науки Краснодарского края имели риск не быть трудоустроенными 5,9 % выпускников (из них 3,8 % – выпускники вузов, 1,8 % – выпускники ссузов, 0,3 % – выпускники профучилищ).

Система профессионального образования Краснодарского края



С трудностями в поиске рабочего места в связи с недостатком профессиональных знаний и опыта чаще сталкивается молодежь, в том числе выпускники учебных заведений профессионального образования.

Отсутствие соответствующего стажа часто становится препятствием при заполнении вакансий, так как руководители предприятий и

организаций предпочитают нанимать специалистов, имеющих достаточный опыт работы.

С целью трудоустройства выпускников в учреждениях профессионального образования с апреля 2009 г. назначены специалисты по мониторингу и трудоустройству, которые периодически получают информацию об обрабатываемости выпускников в службу занятости.

Созданные в системе образования центры содействия трудоустройству выпускников взаимодействуют с центрами занятости населения по вопросам временного и постоянного трудоустройства выпускников, в том числе в рамках стажировки. Департамент труда и занятости населения Краснодарского края дважды в месяц размещает на сайте www.kubzan.ru информацию для руководителей учреждений профессионального образования.

В течение 8 месяцев 2010 г. на учете в центрах занятости населения состояло 8833 выпускника с учетом переходящих с 2009 г., 3857 чел., или 45 % от общей численности обратившихся выпускников, имели высшее профессиональное образование, 3518 чел. (41,1 %) – среднее и 1458 чел. (17 %) – начальное профессиональное образование.

По направлению службы занятости трудоустроен 3471 чел., или 40,5 % от общей численности выпускников, ищущих работу. В их числе 1438 выпускников имели высшее образование, 1437 выпускников – среднее и 596 выпускников – начальное профессиональное образование.

Служба занятости реализует программы активной политики занятости, направленные на расширение возможностей трудоустройства выпускников учреждений профессионального образования.

В 2010 г. продолжилась работа по организации временного трудоустройства безработных граждан в возрасте от 18 до 20 лет из числа выпускников образовательных учреждений начального и среднего профессионального образования, ищущих работу впервые (программа «Первое рабочее место»). В рамках программы «Первое рабочее место» специалистами службы занятости трудоустроено 312 выпускников.

Среди антикризисных мер, направленных на регулирование молодежного рынка труда Кубани, необходимо отметить принятие ведомственной целевой программы «Реализация дополнительных мероприятий, направленных на снижение напряженности на рынке труда Краснодарского края». Программа реализуется второй год и является суще-

ственной поддержкой выпускников системы профессионального образования Краснодарского края при их трудоустройстве.

По результатам организации стажировки выпускников учреждений профессионального образования для приобретения ими опыта работы в 2009 г. было заключено 722 договора, создано 1359 временных рабочих мест. Стажировку прошли 1393 выпускника, или 139,3 % от планируемой численности участников данного направления программы. В числе стажирующихся: 123 чел. – выпускники учреждений начального профессионального образования, 609 чел. – среднего и 661 чел. – высшего профессионального образования. После прохождения стажировки 55,6 % участников программы трудоустроены на постоянные рабочие места, что является хорошим результатом. Программа антикризисных мероприятий, реализуемых в Краснодарском крае, играет приоритетную роль в трудоустройстве выпускников системы профессионального образования всех уровней.

В 2010 г. постановлением главы администрации (губернатора) Краснодарского края от 20 января 2010 г. № 18 была утверждена ведомственная целевая программа «Реализация дополнительных мероприятий, направленных на снижение напряженности на рынке труда Краснодарского края».

Всего на антикризисные мероприятия на рынке труда из федерального бюджета в 2010 г. направлено 268,3 млн. руб.

Краевой бюджет на условиях софинансирования выделил на эти цели 13,4 млн. руб.

Одной из антикризисных мер является стажировка выпускников учреждений профессионального образования. По программе планируется участие 1500 выпускников учреждений начального, среднего и высшего профессионального образования, что должно способствовать адаптации в трудовых коллективах, повысить шанс трудоустройства молодых специалистов, в том числе проживающих в сельской местности.

В своей работе специалисты службы занятости используют порядок организации стажировки, который утвержден программой и согласован с департаментом образования и науки Краснодарского края.

Стажировка организуется в виде временных работ для закрепления на практике теоретических знаний, умений и навыков, приобретения профессиональных и организаторских качеств для выполнения профессиональных обязанностей.

Для организации стажировки центры занятости населения:

- 1) формируют банк данных выпускников учреждений начального, среднего и высшего профессионального образования, желающих принять участие в стажировке;
- 2) обновляют банк данных работодателей, заявивших о желании организовать стажировку, заключают с ними договоры;
- 3) осуществляют подбор и направляют на созданные рабочие места выпускников;
- 4) заключают срочный трудовой договор для организации стажировки между работодателем, организующим стажировку, и выпускниками учреждений всех уровней профессионального образования (безработными и ищущими работу);
- 5) возмещают затраты работодателя на заработную плату стажера и наставника.

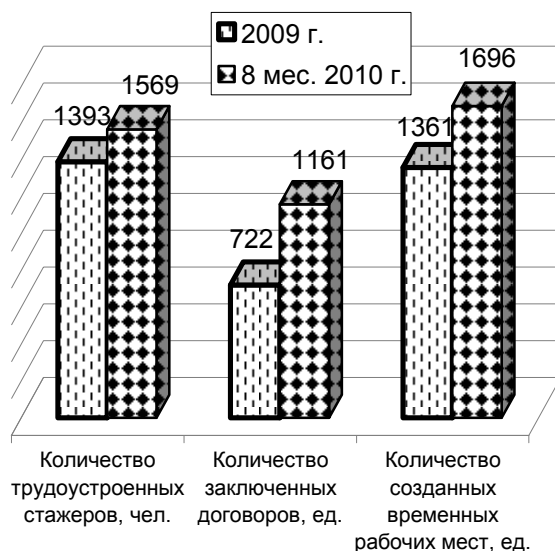
Особенностью стажировки 2010 г. стало то, что средняя продолжительность стажировки выпускника увеличилась с 3 до 6 месяцев. Кроме того, введена система возмещения затрат работодателю по заработной плате за наставничество. Программой установлено 450 закрепленных наставников с компенсацией затрат работодателя на выплаты за наставничество за каждого выпускника, не превышающих одной второй установленного федеральным законодательством минимального размера оплаты труда с учетом страховых взносов в государственные внебюджетные фонды.

Наставничество – это первая попытка за последние два десятилетия стимулировать опытных специалистов работать с молодыми кадрами.

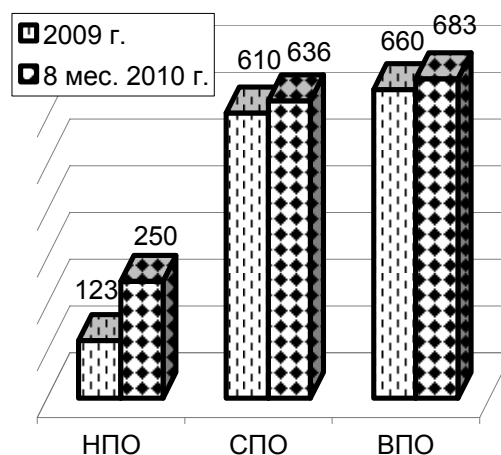
Для организации стажировки выпускников учреждений профессионального образования всех уровней и приобретения ими опыта работы в 2010 г. заключено 1277 договоров, создано 1837 временных рабочих мест. К стажировке приступили 1754 выпускника, или 116,9 % от планируемой численности участников данного направления программы, за 575 стажерами закреплены наставники.

Программа стажировки выпускников востребована, так как дает возможность молодым специалистам проявить себя, использовать знания, полученные в учреждениях профобразования на практике, а также от опытных наставников, закрепленных за стажерами, узнать секреты мастерства.

Итоги организации стажировки выпускников учреждений профобразования в 2009 г. и за 8 месяцев 2010 г.



Участники стажировки в разрезе уровней профобразования в 2009 г. и за 8 месяцев 2010 г.



Так, в рамках программы специалистами ГУ КК «Центр занятости населения Динского района» был трудоустроен выпускник Кубанского государственного аграрного университета Алексей Н. по специальности «Агроном» в общество с ограниченной ответственностью «Дизель». Без практического опыта, но имея хороший теоретический запас знаний, Алексей смело приступил к работе. Наставник Алексея очень доволен молодым специалистом, так как он не только качественно и своевременно выполняет свою работу, но и делится новыми технологиями с опытными и квалифицированными работниками. Алексей предложил использовать в хозяйстве новейшие удобрения, которые на рынке потребителей еще не совсем известны, но очень эффективны и по цене приемлемы. В свою очередь, Алексей узнает секреты мастерства от своего опытного наставника. Руководитель открытого акционерного общества «Дизель» заверил, что такие кадры ему нужны. После завершения стажировки Алексей будет трудоустроен на постоянное место работы.

Татьяна Д. закончила Кубанский государственный аграрный университет по специальности «Бухгалтерский учет, анализ и аудит». С целью трудоустройства обратилась в ГУ КК «Центр занятости населе-

ния Брюховецкого района». В рамках стажировки в мае 2010 г. Татьяна была направлена на работу в «Брюховецкий молочно-консервный комбинат» по профессии бухгалтер. За 2 месяца стажировки выпускница зарекомендовала себя грамотным и квалифицированным специалистом, проявив высокие профессиональные качества.

Константин И. относится к категории детей, оставшихся без попечения родителей. В 2010 г. он окончил Темрюкское профессиональное училище № 65, где получил профессию мастер отделочных строительных работ. Специалисты Успенского центра занятости направили его на стажировку в одну из крупных строительных организаций в районе – ООО ППСО «Исток» – по полученной профессии. Под руководством опытного наставника молодой специалист успешно осваивает навыки работы. В эту же организацию были приняты на стажировку каменщиками выпускники Успенского профессионального училища № 69 – Сергей Р., Дмитрий Л., Александр З., Денис М., Сергей Ш. В настоящее время они трудятся на строительстве нового современного спортивного зала средней школы № 4. По окончании стажировки выпускники будут трудоустроены на постоянное место работы.

Дополнительной мерой в крае, обеспечивающей повышение занятости молодежи, является квотирование рабочих мест.

В соответствии с Законом Краснодарского края от 08.02.2000 г. № 231-КЗ «О квотировании рабочих мест в Краснодарском крае» и решениями глав 44 муниципальных образований по состоянию на 1 сентября 2010 г. утвержден перечень из 2123 организаций, которым установлено 10 256 квот для трудоустройства молодежи (несовершеннолетние в возрасте от 14 до 18 лет; граждане в возрасте от 18 до 20 лет из числа выпускников учреждений начального и среднего профобразования, ищущих работу впервые); граждан, освободившихся из мест лишения свободы до погашения судимости; граждан, прошедших курс лечения и реабилитации от наркомании и алкоголизма.

По состоянию на 1 сентября 2010 г. численность граждан в возрасте от 18 до 20 лет из числа выпускников учреждений начального и среднего профобразования, ищущих работу впервые, работавших в рамках установленной квоты, составила 3,3 тыс. чел., из них выпускники учреждений начального (1721 чел.) и среднего профобразования (1561 чел.).

С 2008 г. департаментом труда и занятости населения по согласованию с департаментом образования и науки Краснодарского края оп-

ределен порядок согласования объемов и профилей подготовки кадров в учреждениях начального, среднего и высшего профессионального образования по востребованным на рынке труда профессиям и специальностям.

Порядок доведен до сведения руководителей учреждений профессионального образования и размещен на сайте департамента труда и занятости населения Краснодарского края www.kubzan.ru

Под согласованием понимается определение востребованности на рынке труда специалистов и выпускников учреждений профессионального образования, оформление и выдача заключения (письма) об открытии образовательной деятельности по новым направлениям (специальностям) в разрезе объемов подготовки кадров и уровней профессионального образования или продолжения образовательной деятельности в существующих объемах и профилях подготовки кадров.

Работа по согласованию объемов и профилей подготовки кадров в учреждениях профессионального образования проводится индивидуально с каждым учебным заведением с учетом прогноза ситуации на рынке труда и социально-демографической обстановки в регионе.

Образовательные учреждения при подготовке предложений переориентируются на происходящие структурные изменения в экономике края, ситуацию с занятостью специалистов на рынке труда, итоги трудоустройства выпускников, динамику конкурса молодежи при поступлении на обучение. В результате в 2010 г. сократился прием абитуриентов на такие специальности, как экономика, юриспруденция и государственное управление.

Положительные результаты работы подтвердили необходимость создания на краевом уровне Координационного совета, состав которого утвержден постановлением главы администрации (губернатора) Краснодарского края от 24.08.2010 г. № 730. Основной целью создания совета является определение приоритетных направлений подготовки кадров, организации взаимодействия и партнерства в сфере профессионального образования, формирования регионального заказа на обучение специалистов и рабочих квалифицированного труда с учетом потребностей рынка труда Краснодарского края.

В соответствии с данным постановлением такие советы, нацеленные на создание новой системы профобразования, созданы почти во всех муниципальных образованиях края. Наиболее активно уже в течение года работают советы в городах Новороссийск, Крымск, а также

в Кореновском и Абинском районах, где их возглавили главы муниципальных образований. Советы должны, прежде всего, объединить усилия власти, бизнеса и учебных заведений. Это поможет в прогнозировании рынка труда, адресном распределении выпускников, позволит учесть запросы работодателей и тем самым сформирует муниципальный заказ на подготовку кадров.

Рынок труда является одним из системообразующих факторов и оказывает влияние на другие рыночные факторы. От его сбалансированности во многом зависят темпы экономического развития региона. Поэтому создание региональной системы трудоустройства выпускников, адаптации и продвижения молодых специалистов на предприятиях, а также принятие региональной программы дополнительных мер в трудоустройстве выпускников системы профессионального образования Краснодарского края, способствующей устранению одного из «перекосов» рынка труда, станет особенно актуальным в наступающий период посткризисного развития экономики.

МЕЗОЭКОНОМИЧЕСКИЙ УРОВЕНЬ РЫНКА ТРУДА В СОВРЕМЕННОЙ ЭКОНОМИКЕ: ИНСТИТУЦИОНАЛЬНЫЙ ПОДХОД

Л. М. Низова

*Марийский государственный технический университет, г. Йошкар-Ола
nizova@yandex.ru*

Формирование российского рынка труда осложняется в связи с действием таких рыночных явлений, как:

- кризис экономической и политической системы, разрыв хозяйственных связей;
- рост скрытой безработицы;
- недостаточная взаимосвязь государственных и рыночных методов регулирования занятости – несовершенство законодательной базы;
- неконтролируемая миграция рабочей силы между странами СНГ;
- недостаточная информация о вакансиях за пределами места проживания.

В реальной экономической жизни на состояние и динамику рынка труда влияет целый комплекс причин.

Рынок труда как составная часть рыночного механизма представляет собой сложное явление. На его формирование воздействуют различные факторы:

– *политические*: кризис политической системы, разрушение СССР, несовершенство законодательной базы, обострение международных конфликтов, поток беженцев и переселенцев и т. д.;

– *экономические*: кризис социально-экономической системы общества, распад хозяйственных связей, разгосударствление и трансформация государственного сектора, конверсия военно-промышленного комплекса, процедуры банкротства и финансового оздоровления предприятий, рост или падение объемов производства, инвестиций, недостаточная взаимосвязь административных и рыночных методов регулирования занятости и т. д.;

– *социальные*: состояние жизненного уровня, размеры неполной занятости, психологическое и моральное состояние общества, объемы маргинальных групп населения, доля заработной платы в ВВП, скрытая безработица и занятость, сокращение вооруженных сил и т. д.;

– *демографические*: состояние естественного прироста (убыли) населения, показатели вступления граждан в трудоспособный возраст, средняя продолжительность жизни и т. д.

В условиях вышеперечисленных факторов необходимо государственное регулирование рынка труда. **Механизм регулирования современного рынка труда** – это совокупность нормативных, законодательных или коллективно-договорных актов, которыми руководствуются партнеры при реализации политики занятости. В широком смысле механизм регулирования включает экономические, юридические, социальные, психологические компоненты (рис. 1).

В условиях новой России региональный рынок труда каждого субъекта имеет свои особенности и проблемы. Главными индикаторами его оценки являются уровень безработицы и напряженность на рынке труда. Все субъекты России поделены на пять групп: первая группа с уровнем безработицы до 1 %; вторая – от 1 до 2 %; третья – от 2 до 3 %; четвертая – от 3 до 5 %; пятая – свыше 5 %.

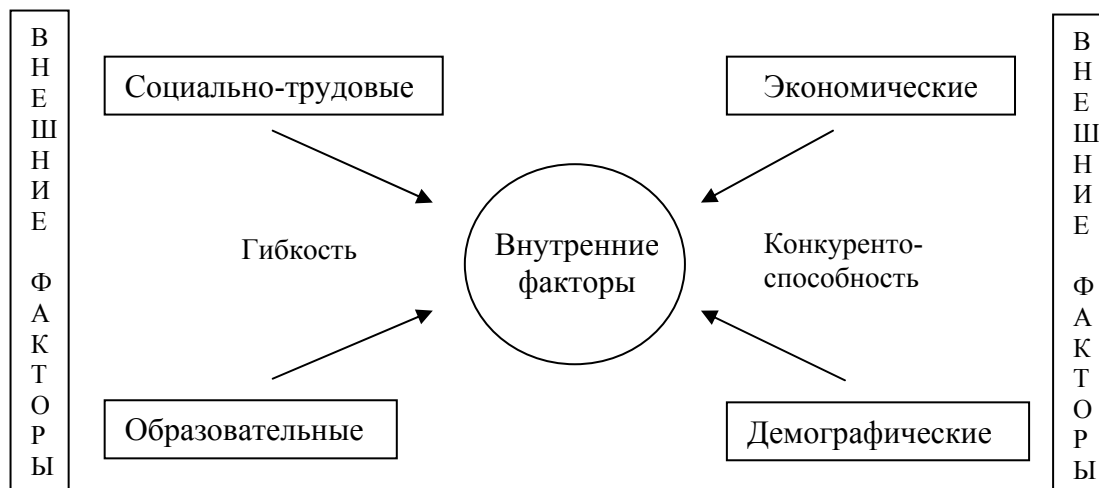


Рис. 1. Влияние внешних и внутренних факторов на рынок труда

Для объективной оценки ситуации на региональных рынках труда, в соответствии с Законом РФ «О занятости населения в Российской Федерации», Правительство Российской Федерации приняло постановление от 21.11.2000 г. № 875 «О правилах отнесения территорий к территориям с напряженной ситуацией на рынке труда», которым определяется порядок проведения этой работы.

Основными критериями оценки являются шесть показателей:

- 1) уровень занятости населения;
- 2) уровень общей безработицы;
- 3) уровень регистрируемой безработицы;
- 4) доля длительно безработных;
- 5) доля работающих неполное рабочее время и находящихся в административных отпусках по инициативе администрации (по крупным и средним организациям);
- 6) коэффициент напряженности на рынке труда.

За годы экономических реформ Республика Марий Эл дважды была отнесена к территориям с напряженной ситуацией на рынке труда в масштабах страны:

- в 1994 г. – в период максимального спада объемов производства, трансформации государственного сектора и конверсии военно-промышленного комплекса;
- в 2004 г. – в период банкротства и финансового оздоровления несостоятельных предприятий.

В 2009 г. негативное воздействие на состояние рынка труда Республики Марий Эл оказал мировой финансово-экономический кризис:

– численность граждан, обратившихся в службу занятости за содействием в поиске работы, выросла на одну треть (рис. 2);

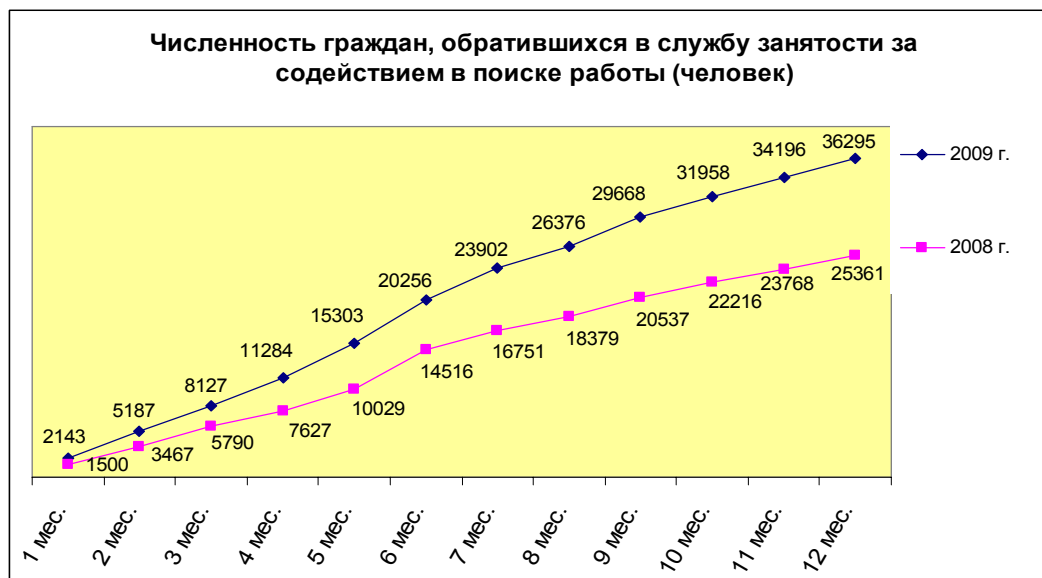


Рис. 2. Динамика граждан, обратившихся в поиске работы

– поставлено на учет безработных на 18,9 % больше, чем снято с учета;

– доля безработных, уволившихся по собственному желанию, увеличилась на 14,1 %;

– число безработных, потерявших работу в результате увольнения в связи с ликвидацией организации либо сокращением численности или штата работников, выросло с 1119 чел. до 1845 чел., хотя и произошло снижение их относительной величины (с 32,1 до 27,3 %); динамика движения рабочей силы в Республике Марий Эл представлена в табл. 1;

Таблица 1

Динамика движения рабочей силы в РМЭ

Показатели	2001	2002	2003	2004	2005	2006	2007	2008
Принято всего	61699	68681	61816	59442	59011	59902	60242	55208
Выбыло всего	67576	72675	68540	61933	62842	61928	64107	58249
В т. ч. по сокращению	2502	2778	3617	2031	3352	3545	2394	2339

Окончание табл. 1

В т. ч. по собственному желанию	51855	56282	53542	51055	49206	47690	52679	46490
Обратилось незанятых граждан	26549	23221	22824	24413	23761	23190	19932	16635
Трудоустроено незанятых граждан	10887	11247	9703	10271	10862	14444	12940	10067
Удельный вес трудоустроенных от числа всех принятых	17,6	16,4	15,7	17,3	18,0	24,1	21,5	47,3

– численность зарегистрированных безработных к началу прошлого года увеличилась в целом по республике в 1,9 раза (рис. 3);

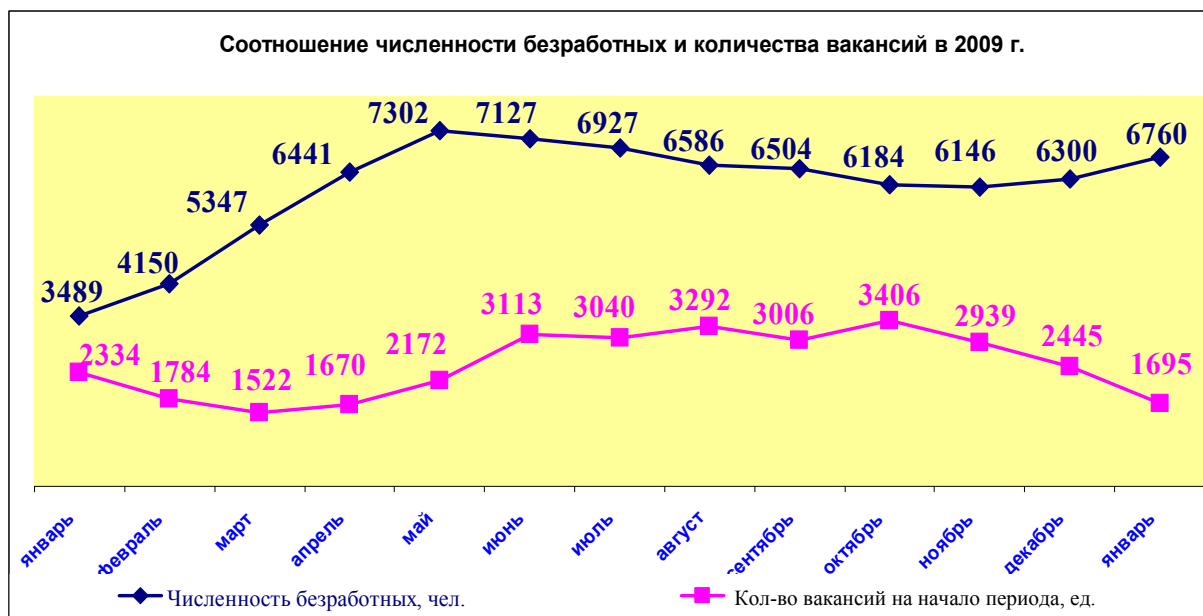


Рис. 3. Динамика численности безработных и вакантных рабочих мест

– уровень регистрируемой безработицы составил 1,8 %, что выше соответствующего периода прошлого года в 2 раза (0,9 %);

– уровень безработицы по методологии МОТ составил 11 %, что в 5 раз выше зарегистрированной (рис. 4);

– потребность в работниках, заявленная в службу занятости республики, сократилась с 2334 до 1695 чел. (рис. 3);

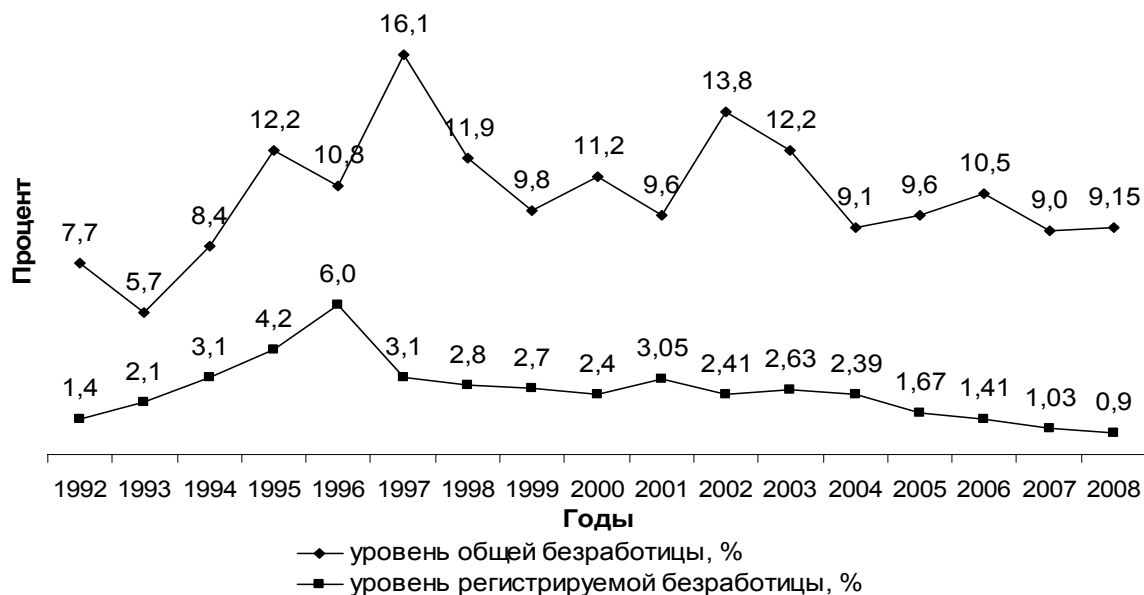


Рис. 4. Динамика уровня безработицы к экономически активному населению

– напряженность на рынке труда увеличилась почти в 3 раза (с 1,6 до 4,3 незанятых граждан, претендующих на одну заявленную вакансию) (рис. 5);

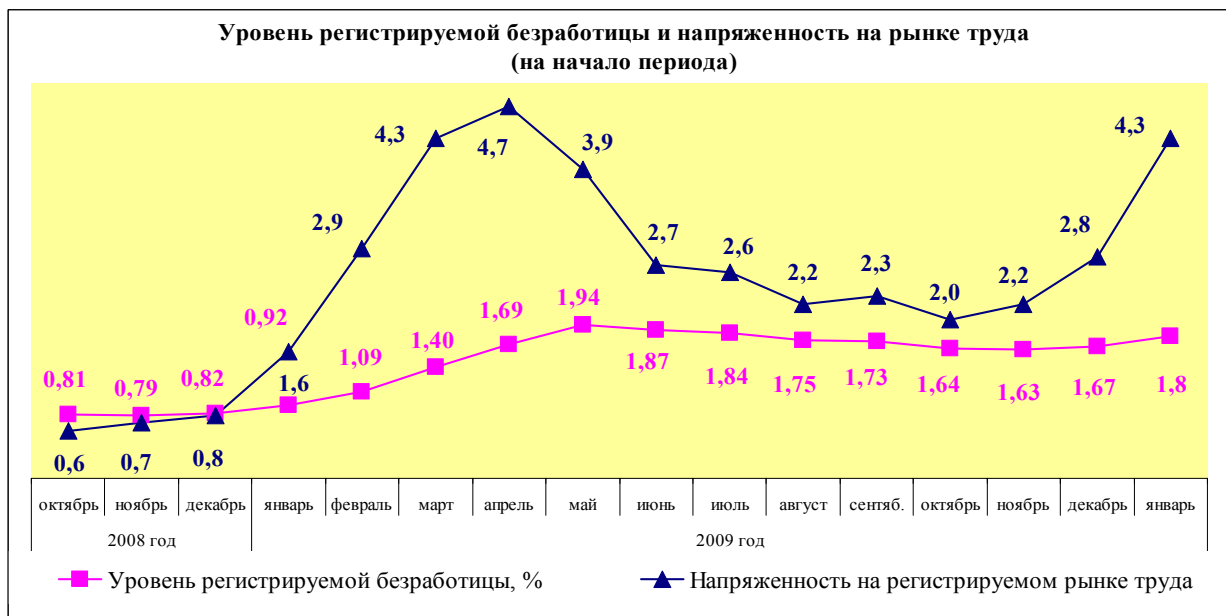


Рис. 5. Динамика регистрируемой безработицы и напряженности на рынке труда в 2009 г.

- средняя продолжительность регистрируемой безработицы увеличилась с 4,2 до 5,1 месяцев;
- доля безработных, состоящих на учете более 8 месяцев, выросла с 14,3 до 23,9 %;
- увеличился удельный вес безработных в возрасте 16–29 лет с 17,4 до 22,7 %.

Учитывая вышесказанное, Правительством Республики Марий Эл были приняты меры по смягчению ситуации на рынке труда и обеспечению равновесия между спросом и предложением рабочей силы; 30 марта 2009 г. подписано «Соглашение о реализации дополнительных мероприятий между Правительством Республики Марий Эл и Федеральной службой по труду и занятости, стабилизации ситуации в сфере занятости населения и снижения напряженности на региональном рынке труда». Предметом данного соглашения стала «Программа дополнительных мероприятий», которая предусматривает:

- 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) для 393 чел.;
- организацию рабочих мест для общественных работ, временного трудоустройства, стажировки для приобретения опыта работы безработных и ищущих работу граждан, включая выпускников образовательных учреждений, а также работников в случае угрозы массового увольнения, – не менее 4353 чел.;
- содействие развитию малого предпринимательства и самозанятости для 488 безработных граждан.

Цель программы – не допускать роста регистрируемой безработицы выше уровня 1,75 % в среднегодовом исчислении.

В 2009 г. государственная поддержка оказывалась семи предприятиям, реализующим 10 инвестиционных проектов. Предприятиям перечислено субсидий на сумму почти 40 млн. руб. Всего с начала реализации механизма государственной поддержки (с 2001 г.) государственная поддержка оказана 35 предприятиям, реализующим 62 инвестиционных проекта на общую сумму 202,6 млн. руб.

В настоящее время Правительством Республики Марий Эл осуществляется мониторинг 50 новых инвестиционных проектов, реализация которых предусмотрена в 2009–2012 гг.

В 2009 г. реализовано три новых инвестиционных проекта на общую сумму более 1,5 млрд. руб., в том числе по производству стеклопакетов, ликероводочной продукции и организации производства цельномолочной продукции. В ходе реализации инвестиционных проектов создано 161 новое рабочее место.

Инвестиции в основной капитал, направленные на развитие экономики и социальной сферы республики, оцениваются в 2009 г. в объеме не менее 15 млрд. руб.

В республике сформированы необходимые условия, обеспечивающие поддержку и развитие субъектов малого и среднего предпринимательства.

В настоящее время действует республиканская целевая программа «Развитие малого и среднего предпринимательства в Республике Марий Эл на 2009–2011 годы». На государственную поддержку субъектов малого и среднего предпринимательства республики из средств республиканского и федерального бюджетов в 2009 г. направлено 58,0 млн. руб.

В 2010 г. в Республике Марий Эл планируется реализация 16 инвестиционных проектов, в том числе четыре крупных проекта:

– общество с ограниченной ответственностью «Строительная Компания "Акпарс"» – производство лицевого кирпича на территории Горномарийского муниципального района;

– закрытое акционерное общество «Ариада» – организация производства стеллажного оборудования;

– общество с ограниченной ответственностью «Птицефабрика "Акашевская"» – реконструкция и модернизация второй очереди птицеводческого комплекса;

– общество с ограниченной ответственностью «Волжский завод строительных материалов» – строительство завода по производству изделий из ячеистого бетона автоклавного твердения.

Реализация указанных выше проектов позволит в 2010 г. дополнительно увеличить выпуск промышленной продукции, создать около 350 новых рабочих мест и увеличить налоговые поступления в бюджет Республики Марий Эл.

Реализация мер по повышению устойчивости развития экономики, созданию и сохранению рабочих мест на предприятиях и в организациях, а также реализация приоритетных национальных проектов в сфере образования, здравоохранения позволят обеспечить дальнейшее

повышение уровня и качества жизни граждан Республики Марий Эл, улучшить ситуацию на рынке труда. По прогнозной оценке, уровень регистрируемой безработицы в 2010 г. будет находиться в пределах 1,75 %.

Все это способствовало добиться в 2009 г. некоторого смягчения ситуации в сфере занятости:

- по данным выборочного исследования, уровень экономической активности в республике составил 69,7 %, уровень занятости вырос по отношению к февралю с 57,7 до 62,0 %;

- в структуре регистрируемой безработицы существенно сократилась доля женщин – с 69,0 до 59,8 %;

- в сельской местности удельный вес безработных снизился с 30,0 до 26,9 %;

- уменьшилась доля лиц предпенсионного возраста с 12,8 до 8,5 %;

- доля безработных с высшим и средним специальным образованием сократилась с 45,6 до 44,1 %;

- принято более 4 тыс. работников на дополнительно введенные рабочие места;

- подобрать работу 20 762 гражданам;

- трудоустроить 3148 незанятых граждан до признания безработными (в течение 10 дней);

- организовать занятость на общественных работах 4536 безработных;

- создать условия для прохождения обучения 1976 безработных;

- охватить временной занятостью 6234 учащихся (с 14 до 18 лет);

- охватить временной занятостью 59 безработных в возрасте 18–20 лет, из них 20 чел. – не получающие пособие по безработице;

- охватить временной занятостью 139 безработных граждан, испытывающих трудности в поиске работы;

- предоставить услуги по профессиональной ориентации более 28 тыс. чел.

В целом услугами органов службы занятости в 2009 г. было охвачено почти 80,0 тыс. граждан.

Все это позволило:

- сохранить дистанцию в уровне регистрируемой безработицы по отношению к общероссийскому показателю (рис. 6);

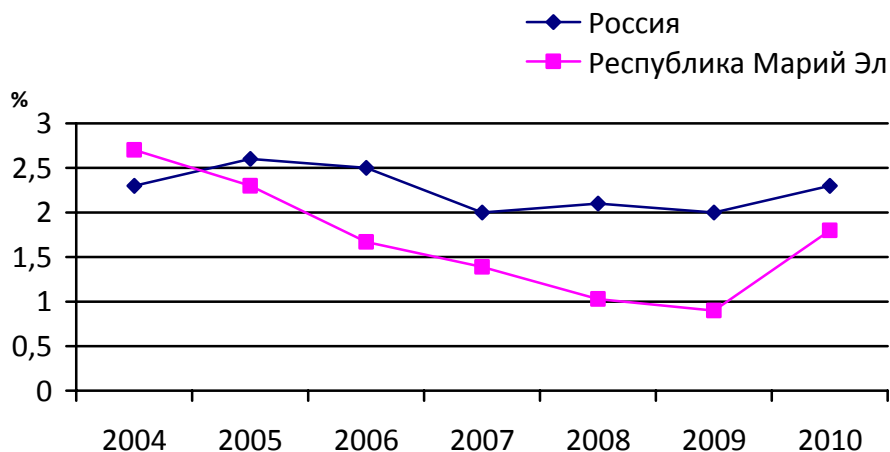


Рис. 6. Динамика уровня безработицы по России и Республике Марий Эл в 2004–2010 гг.

– сохранить уровень сбалансированности спроса и предложения на рынке труда (рис. 7);

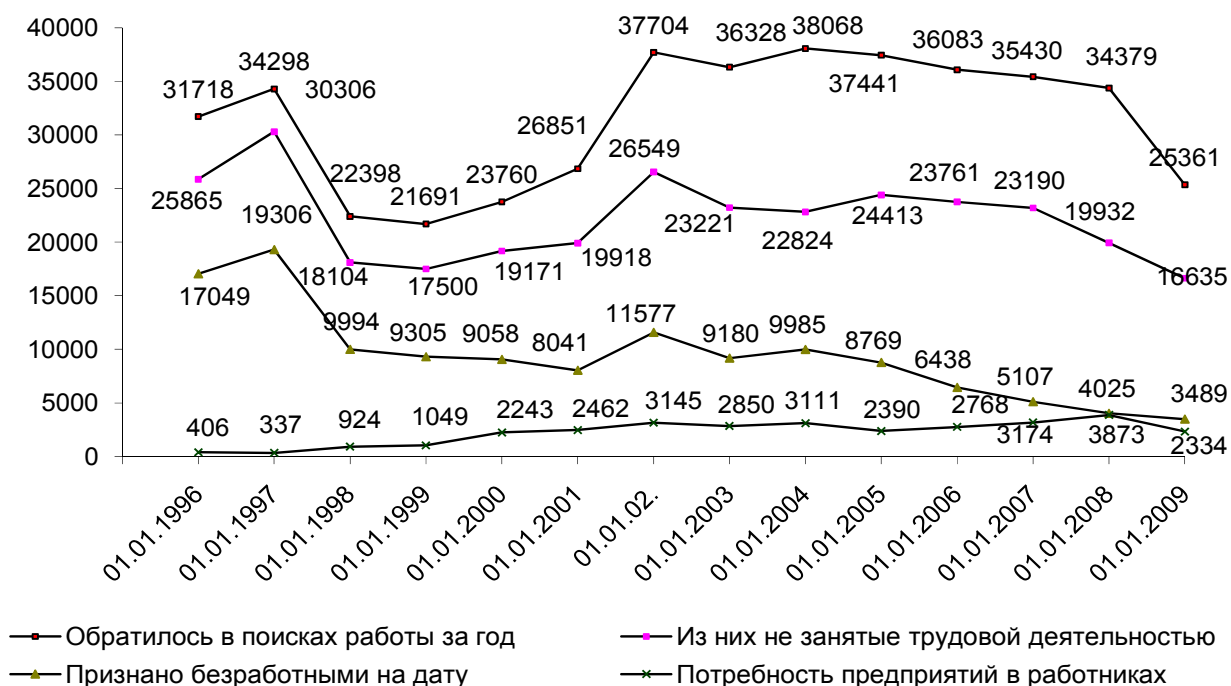


Рис. 7. Динамика спроса и предложения на рынке труда Республики Марий Эл

– добиться повышения уровня занятости, снижения доли безработных и ищущих работу более 12 месяцев (табл. 2).

Таблица 2

Динамика основных показателей занятости и безработицы
по Республике Марий Эл, %

Наименование показателей	2004	2005	2006	2007	2008	2009
Уровень занятости	60,2	62,4	60,2	61,8	57,8	62,2
Уровень общей безработицы	10,2	9,6	10,5	8,98	9,15	11,0
Уровень регистрируемой безработицы	2,37	1,67	1,37	1,03	0,9	1,8
Доля безработных, ищущих работу 12 месяцев и более	25,9	22,9	25,9	23,4	24,6	23,9
Доля работающих неполное рабочее время и находящихся в административных отпусках по инициативе администрации	3,7	3,6	1,98	1,64	6,25	9,05

Однако, как показывает табл. 2, в сфере занятости республики сохраняются проблемы и трудности: растут уровень как регистрируемой, так и общей безработицы, доля работающих неполное рабочее время и численность граждан, находящихся в административных отпусках.

Эти проблемы определили направления действий органов службы занятости республики, главными из которых являются:

- расширение доступа безработных и незанятых граждан к активным программам содействия занятости населения и их материальная поддержка в период активного поиска работы;

- внедрение эффективных механизмов профилирования безработных и оказание адресной поддержки гражданам, испытывающим трудности в поиске работы;

- повышение конкурентоспособности, качества и эффективности обучения и профориентации безработных и незанятых граждан.

Реализация политики занятости в полном объеме возможна лишь при условии институционального подхода на основе социального партнерства, совместных усилий и согласованных действий законодательных и исполнительных органов власти, заинтересованных министерств и ведомств, органов местного самоуправления, общественных организаций, работодателей всех форм собственности, службы занятости населения республики.

Механизм социального партнерства на рынке труда в Республике Марий Эл носит многоуровневый характер и строится по схеме, представленной в табл. 3.

Таблица 3

Механизм социального партнерства на рынке труда
в Республике Марий Эл

Уровни социального партнерства	Формы и содержание социального партнерства
Федеральная служба по труду и занятости Российской Федерации ↔ Правительство Республики Марий Эл	Рабочие встречи представителей заинтересованных сторон и двухстороннее соглашение
Департамент ГСЗН РМЭ ↔ министерства и ведомства РМЭ	В рамках соглашения о сотрудничестве (принимается ежегодно с 13–15 министерствами и ведомствами). Разработка отраслевых программ содействия занятости населения
Департамент ГСЗН РМЭ ↔ администрации муниципальных образований	В рамках соглашений о намерениях до 31 декабря 2005 г., их пролонгация. Реализация программ содействия занятости населения муниципальных образований, их софинансирования. Ежегодные совещания (круглые столы) по проблемам занятости с социальными партнерами городов и районов
Департамент ГСЗН по РМЭ ↔ ГУ РМЭ центры занятости населения городов и районов	В рамках договора о сотрудничестве и совместной работе по содействию занятости населения (постоянно действующий). Реализация территориальных программ содействия занятости населения
ГУ РМЭ центры занятости населения городов и районов ↔ администрации муниципальных образований	В рамках договора о совместной деятельности: реализация программ содействия занятости населения муниципальных образований и организация работы координационного комитета содействия занятости населения

<p>ГУ РМЭ центры занятости населения городов и районов ↔ органы местного самоуправления</p>	<p>В рамках договоров о совместной деятельности: проведение общественных работ; трудоустройство безработных граждан, особо нуждающихся в социальной защите; реализация программ занятости населения; организация работы общественных советов содействия занятости и проведение деловых встреч (дней занятости) с работодателями и безработными по месту жительства</p>
<p>ГУ РМЭ центры занятости населения городов и районов ↔ работодатели всех форм собственности</p>	<p>В рамках договоров о совместной деятельности: проведение общественных работ; организация временного трудоустройства несовершеннолетних граждан; трудоустройство граждан, особо нуждающихся в социальной защите; реализация программ содействия занятости населения; встречи с работодателями и безработными гражданами по месту жительства</p>
<p>ГУ РМЭ центры занятости населения городов и районов ↔ учебно-методический центр «Лидер» департамента ГСЗН Республики Марий Эл</p>	<p>В рамках договоров: реализация социальной адаптации безработных граждан; проведение профориентационной работы; организация профессионального обучения безработных граждан</p>
<p>Органы службы занятости населения республики ↔ общественные неправительственные организации: республиканская трехсторонняя комиссия по регулированию социально-трудовых отношений; республиканское объединение работодателей; объединение организаций профсоюзов Республики Марий Эл; женские, молодежные и ветеранские (инвалидные) организации и общества</p>	<p>В рамках трехстороннего соглашения между Правительством Республики Марий Эл, республиканским объединением работодателей, объединением организаций профсоюзов Республики Марий Эл: рассмотрение на заседаниях наиболее сложных проблем занятости; формирование банка вакансий, квотирование рабочих мест, обеспечение социальных гарантий работников, коллективные договоры. В рамках договоров содействие занятости граждан, особо нуждающихся в социальной защите. Деловые встречи и совещания по проблемам занятости и рынка труда</p>
<p>Негосударственные (коммерческие службы занятости), кадровые агентства</p>	<p>Трудоустройство незанятых граждан</p>

Социальное партнерство на рынке труда по вышепредложенной схеме говорит об институциональном подходе к формированию рынка труда и способствует содействию занятости населения, повышению конкурентоспособности личности, реализации национальных проектов Российской Федерации.

Для внедрения в практическую жизнь новых форм социальной защиты в условиях транзитивной экономики, по нашему мнению, предстоит решить следующие задачи:

1. Законодательство РФ в области социальной защиты безработных привести в соответствие с международными нормами на основе ратифицированной Европейской социальной хартии (хартия основных социальных прав трудящихся).

2. Разработать механизм государственных гарантий по трудоустройству безработных граждан с недостаточной конкурентоспособностью на рынке труда.

3. Повысить качество рабочих мест, обеспечить сбалансированность профессионального образования и спроса на рабочую силу, в т. ч. для безработных граждан на основе процедуры их профилирования.

4. Учитывая современные условия экономического развития и влияние мирового финансового кризиса, а также для самозащиты от безработицы целесообразно разработать порядок, периодичность и условия страхования в рамках ст. 37 Закона РФ «О занятости населения в Российской Федерации».

Список литературы

1. *Адамчук В. В., Кокин Ю. П., Яковлев Р. А.* Экономика труда / ЗАО Финстатинформ. М., 1999.

2. *Котляр А.* О понятии рынка труда // Вопросы экономики. 1998. № 1. С. 33–41.

3. *Низова Л. М.* Демографический фактор рынка труда. Региональный аспект на примере Республики Марий Эл // Девятые Вавиловские чтения. Безопасность человека, общества, природы в условиях глобализации как феномен науки и практики: Материалы постоянно действующей Всероссийской междисциплинарной научной конференции с международным участием. М.; Йошкар-Ола, 2006. Ч. 1. С. 169–175.

4. *Низова Л. М.* Региональные проблемы на рынке труда и пути их решения // Проблемы качества образования в негосударственном вузе: практика и анализ: Сб. трудов по материалам Республиканской научно-практической конференции 22–23 апреля 2005 г. М.; Йошкар-Ола, 2005. С. 188–200.

5. *Низова Л. М.* Особенности регионального рынка труда в условиях напряженной ситуации и пути его стабилизации (на примере Республики Марий Эл) // Спрос и предложение на рынке труда и рынке образовательных услуг в регионах России: Сб. докладов по материалам Второй Всероссийской научно-практич. конференции (26–27 октября 2005 г.). Петрозаводск: Изд-во ПетрГУ, 2005. С. 69–80.

6. *Низова Л. М., Соловьева И. А.* Социальные аспекты рынка труда и рынка образовательных услуг (на примере Республики Марий Эл) // Спрос и предложение на рынке труда и рынке образовательных услуг в регионах России: Сб. докладов по материалам Четвертой Всероссийской научно-практич. Интернет-конференции (31 октября – 1 ноября 2007 г.). Петрозаводск: Изд-во ПетрГУ, 2007. Кн. 2. С. 188–195.

7. *Низова Л. М.* Республика Марий Эл: региональный рынок труда и демографические изменения // Человек и труд. 2007. № 3. С. 22–24.

8. *Низова Л. М.* Рынок труда и занятость населения: Учеб. пособие / МарГУ. Йошкар-Ола, 2006. 81 с.

9. Рынок труда: Учебник / Под ред. В. С. Буланова, Н. А. Волгина. М.: Экзамен, 2000. 248 с.

10. *Саруханов Э. Р.* Рынок труда и рынок занятости: противоречия, определения, трактовки // Человек и труд. 1995. № 2. С. 49.

11. Экономика труда и социально-трудовые отношения / Под ред. Г. Г. Меликьяна, Р. П. Колосовой. М.: Изд-во МГУ, 1996.

12. *Эренберг Р., Смит Р.* Современная экономика труда. Теория и государственная политика.

13. Статистический материал Территориального органа Федеральной службы государственной статистики по Республике Марий Эл.

14. Статистический материал департамента государственной службы занятости Республики Марий Эл.

ИНФОРМИРОВАННОСТЬ КАК ФАКТОР СОЦИАЛЬНОЙ АДАПТАЦИИ СЕМЕЙ С ДЕТЬМИ С ОГРАНИЧЕННЫМИ ВОЗМОЖНОСТЯМИ

Л. М. Низова, И. В. Перепелкина

Марийский государственный технический университет, г. Йошкар-Ола

nizova@yandex.ru

В Российской Федерации вопросы социальной защиты детей с ограниченными возможностями здоровья регулируются, наряду с общими нормами социального права, также в специальном законодательстве по вопросам социальной защиты инвалидов.

Права детей-инвалидов особо закреплены в Семейном кодексе Российской Федерации, Основах законодательства Российской Федерации об охране здоровья граждан и других правовых документах.

В Республике Марий Эл руководствуются вышеназванными нормативными документами, а также Федеральной программой «Дети России», в которую входят «Дети-инвалиды», «Дети-сироты», «Планирование семьи» и другие [4].

Данные программы для республики имеют актуальное значение, поскольку каждый пятый житель в возрасте до 18 лет, из которых более 2 тыс. являются инвалидами [3, с. 4–45]. Для их адаптации в республике функционируют Реабилитационный центр для детей и подростков с ограниченными возможностями «Журавушка», Йошкар-олинский реабилитационный центр для детей и подростков с ограниченными возможностями, ГУ РМЭ «Центр патологии речи и нейрореабилитации нейросенсорных и двигательных нарушений», ГОУ РМЭ «Центр психолого-педагогической реабилитации и коррекции, подготовки семей для принятия детей и их профессионального сопровождения "Детство"» и другие. В этих учреждениях создаются специализированные смены для отдыха и обучения родителей совместно с детьми с ограниченными возможностями.

Для исследования трудностей, с которыми сталкиваются семьи с детьми-инвалидами в процессе социальной адаптации на региональном уровне, и определения степени информированности семей, воспитывающих детей с ограниченными возможностями здоровья, нами было проведено социологическое исследование в форме анкетного опроса.

В анкетировании принимали участие жители городов Йошкар-Ола, Волжск, Звенигово, а также Новоторъяльского, Моркинского, Килемарского, Волжского, Звениговского и других сельских районов.

Социальная адаптация семей, воспитывающих детей с ограниченными возможностями здоровья, зависит от ряда факторов: материальное положение семьи, ее состав, социально-психологический климат в семье, информированность по вопросам системы социальной защиты и реабилитации. Для 76 % анкетированных пенсия по инвалидности является существенным подспорьем при формировании семейного бюджета; 52 % анкетированных выделили свою заработную плату и 46 % – заработную плату жены/мужа; 4 % респондентов – собственную пенсию и такое же количество респондентов – доходы других близких родственников; 2 % участников исследования в качестве источника дохода указали пособие по потере кормильца и 2 % – алименты (рис. 1).

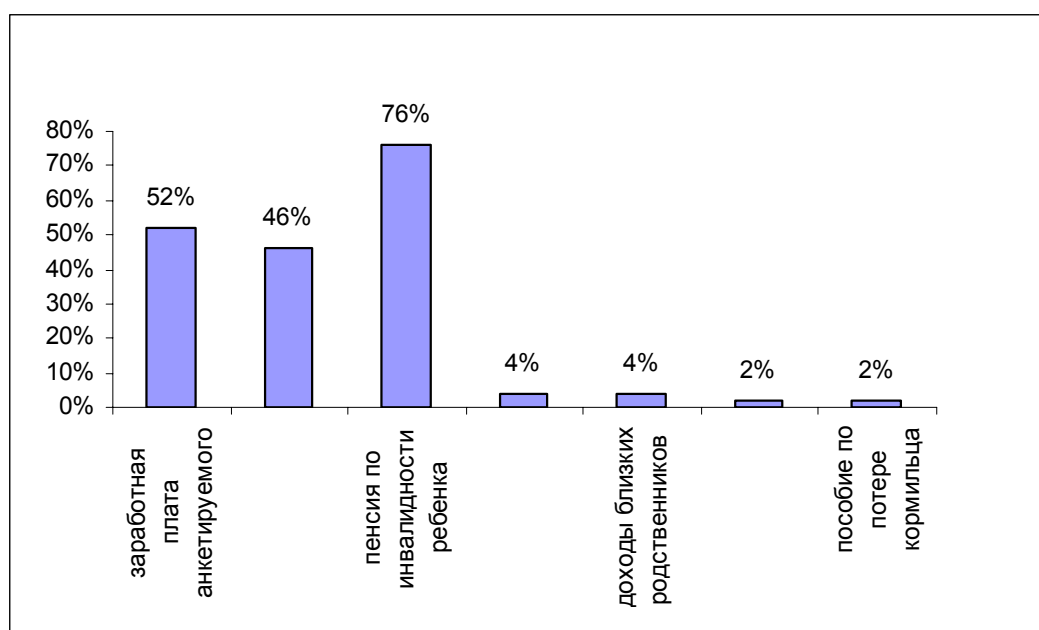


Рис. 1. Источники дохода семей, воспитывающих детей с ограниченными возможностями здоровья

Помимо материальной поддержки в виде пенсий семьям с детьми с ограниченными возможностями полагается и ряд социальных льгот. Согласно ст. 17 Федерального закона «О социальной защите инвалидов в Российской Федерации» от 24.11.1995 г. № 181-ФЗ, инвалиды и семьи, имеющие детей-инвалидов, нуждающиеся в улучшении жи-

лищных условий, принимаются на учет и обеспечиваются жилыми помещениями. Таковую помощь получают лишь 30 % респондентов. Бесплатным питанием в школе обеспечены 2 %; содержанием в детском учреждении или спецшколе – 4 %; лекарственными препаратами – 2 %; транспортными льготами – 14 %.

Тем не менее исследование показало, что каждый второй респондент (50 %) не пользуется никакими льготами и преимуществами в силу их слабой информированности. Лишь каждая четвертая семья имеет в собственном пользовании автомобиль.

Трудности адаптации семей к условиям жизни в обществе зависят от состава семьи. Более трети детей-инвалидов (36 %) воспитываются в неполных семьях. Также более половины опрошенных (60 %) имеют несколько детей в семье. Каждая пятая семья посещает реабилитационный центр.

В процессе анкетного опроса выяснилось, что информацией о специализированных центрах, расположенных за пределами республики, располагают лишь 8 % родителей и 12 % – скорее, владеют информацией, чем не владеют. Подавляющее большинство (66 %) не владеют подобной информацией или полагают, что, скорее, не знают, чем знают (10 %) (рис. 2).

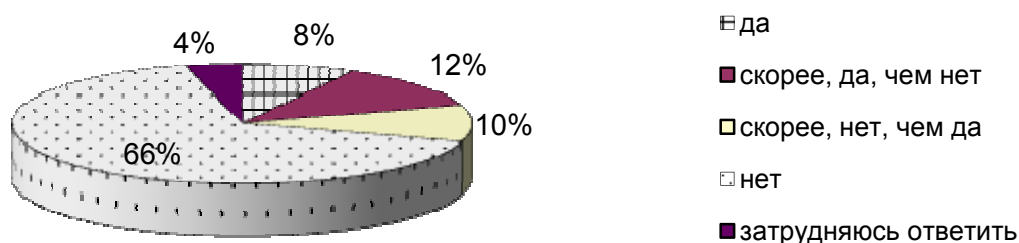


Рис. 2. Информированность семей с детьми с ограниченными возможностями о реабилитационных центрах

Главными источниками получения информации выступают врачи-специалисты (16 %); знакомые, друзья, родственники (8 %); сайты в Интернете (6 %); специализированная литература (4 %).

Полученные данные позволяют сделать следующие выводы:

1. Семьи, воспитывающие детей с ограниченными возможностями, сталкиваются с такими трудностями, как материальные, социально-бытовые, психологические и др.

2. Родители в таких семьях недостаточно информированы о своих правах, льготах и компенсациях, полагающихся им по закону.

3. Основными источниками получения информации выступают специалисты, друзья, родственники, а также сайты в Интернете.

4. Способствовать социальной адаптации семей к новым условиям могут общественные фонды, специалисты, занимающиеся проблемами таких семей, группы взаимопомощи. В этой связи целесообразно использовать как можно больше источников информации, которые в будущем могут быть полезными таким семьям.

Более того, большинство респондентов (98 %) признают, что в настоящее время практически отсутствует доступная специализированная литература и выпуск ее должен регулироваться государством, учреждениями, обслуживающими такие семьи.

В настоящее время в Республике Марий Эл проводятся мероприятия, направленные на повышение уровня информированности: при учреждениях, осуществляющих обслуживание инвалидов, создаются информационные стенды, организуются встречи с родителями таких детей. Ежегодно проводятся культурно-массовые мероприятия, дети, а также их родители участвуют в различных конкурсах и выставках. В реабилитационных центрах республики внедряются инновационные адаптивные методики.

В результате социологического исследования большинство проблем, по мнению опрошенных, возможно решить при определенной направленной политике государства (46 %); достаточном оснащении медицинских учреждений (38 %); материальном стимулировании семей (36 %); сплочении семьи, взаимопомощи и взаимопонимании (30 %); адекватном отношении окружающих к людям с ограниченными возможностями здоровья (24 %); помощи введения технических и транспортных средств в населенных пунктах (10 %); помощи добрых людей (6 %) (рис. 3).

В ходе исследования нами было также учтено мнение респондентов и был разработан социальный проект «Мир равных возможностей», целью которого является совершенствование системы социальной адаптации семей посредством повышения уровня информирован-

ности родителей детей с ограниченными возможностями здоровья по вопросам организации социальной защиты и проведения реабилитационных мероприятий. Его развитие осуществляется одновременно в нескольких направлениях:

1) разработан буклет, в котором дается алгоритм действий родителей после признания их ребенка инвалидом;

2) выпущены методические рекомендации для родителей детей с ограниченными возможностями здоровья, в которых представлена информация (база данных) о реабилитационных центрах, центрах профессиональной реабилитации, общественных учреждениях и благотворительных фондах, занимающихся поддержкой таких семей;

3) создан информационно-справочный портал «Мир равных возможностей» для семей, воспитывающих детей с ограниченными возможностями здоровья, где каждый желающий сможет найти подробную информацию, а также получит возможность задать вопрос эксперту в той или иной области.



Рис. 3. Ранжирование мнений респондентов о путях совершенствования социальной адаптации

Вышеприведенные меры, по нашим прогнозам, увеличат количество семей, информированных по вопросам реабилитации и социальной защиты детей, помогут адаптироваться семьям к новым условиям жизни.

Список литературы

1. Федеральный закон «О социальной защите инвалидов в Российской Федерации» от 24.11.1995 г. № 181-ФЗ.

2. Федеральный закон «Об основных гарантиях прав ребенка в Российской Федерации» от 24.07.1998 г. № 124-ФЗ (с изм. от 20.07.2000 г., 22.08, 21.12.2004 г., 26, 30.06.2007 г., 23.07.2008 г., 28.04, 3.06.2009 г.).

3. Информация о деятельности Федерального государственного учреждения «Главное бюро медико-социальной экспертизы по Республике Марий Эл» за 2009 г. Йошкар-Ола, 2010. 73 с.

4. Некоторые аспекты вопроса прав детей-инвалидов на примере г. Шелехова: [Электронный ресурс] // Всякая всячина. Лицейский исторический журнал. – Режим доступа: <http://history.istu.edu/topic101.htm> (дата обращения 12.05.2010).

5. Рекомендации для руководителей учебных заведений по социальной адаптации детей с ограниченными психофизическими возможностями: [Электронный ресурс] / Керченская школа-интернат № 1. – Режим доступа: http://ruzkoshi.ucoz.ru/news/socialnaja_adaptacija/2009-09-26-55 (дата обращения 21.05.2010).

6. Собственные социологические исследования.

ПСИХОСОЦИАЛЬНЫЕ ОСОБЕННОСТИ ЖЕНСКОЙ БЕЗРАБОТИЦЫ В ГОРОДЕ И НА СЕЛЕ (НА ПРИМЕРЕ РЕСПУБЛИКИ МАРИЙ ЭЛ)

Л. М. Низова, Е. О. Якимова

Марийский государственный технический университет, г. Йошкар-Ола

nizova@yandex.ru

Кризисное состояние экономики, формирование рыночных механизмов регулирования рынка труда по-новому обостряют проблемы участия женщин в общественном производстве, усиливая дискриминационные тенденции, что приводит к безработице. Формы правовой и социальной защиты женщин раскрыты в Конвенции о ликвидации всех форм дискриминации в отношении женщин, Конституции Российской Федерации, Трудовом кодексе РФ и Законе РФ «О занятости населения в Российской Федерации» [1, 2, 3, 4].

По нашему мнению, женская безработица – это один из наиболее распространенных видов безработицы, которая возникает в силу снижения конкурентоспособности и востребованности женщин на рынке труда.

В Республике Марий Эл женщины составляют большинство населения, более половины трудовых ресурсов и почти 70 % от экономически активного населения. В возрастной структуре преобладание женского населения начинается уже с 33 лет.

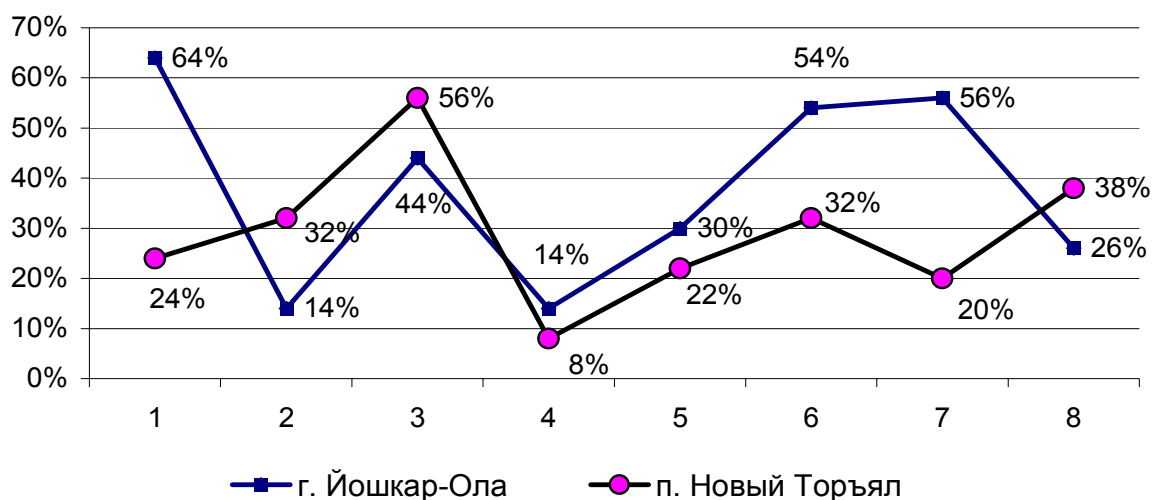
Сокращение кадров – одно из самых заметных и печальных последствий экономического кризиса. От лишних трудовых ресурсов избавляются банки, агентства недвижимости, промышленные предприятия. Зачастую это квалифицированные, но оставшиеся не у дел женщины.

Потерю работы женщины часто рассматривают как личное поражение, как следствие собственной профессиональной некомпетентности. Многие же, наоборот, причины своей безработицы видят в общеэкономической ситуации, особенностях отношений в коллективе, рассматривают как образ жизни.

Для более глубокого изучения проблем женской безработицы на муниципальном уровне нами было проведено социологическое исследование в городской среде (г. Йошкар-Ола) и сельской местности (п. Новый Торъял).

Методом сравнения можно выделить наиболее характерные особенности женской безработицы для городской и сельской местности.

Большие расхождения имеются в причинах безработицы (рис. 1). Наибольший разрыв наблюдается в том, что в условиях кризиса работу найти гораздо сложнее в городской среде, так как большинство женщин на селе кроме повседневной работы имеют подсобные хозяйства. Как в городе, так и на селе наблюдаются неудовлетворенность женщин уровнем зарплаты, проблемы взаимоотношений в коллективе, излишняя скромность и отсутствие настойчивости.



- 1 – в условиях кризиса работу найти гораздо сложнее
- 2 – отсутствуют вакансии по моей специальности
- 3 – низкая зарплата на прежнем рабочем месте
- 4 – по состоянию здоровья/возраста нет подходящего места работы
- 5 – не сложились взаимоотношения в коллективе
- 6 – была уволена по истечении срока трудового договора
- 7 – из-за своей робкости и ненастойчивости не могу найти достойное место работы
- 8 – я просто не ищу работу

Рис. 1. Причины безработицы респондентов

По поводу чувств, которые испытывали женщины, оказавшись в ситуации безработицы, особых различий среди ответов не выявлено. Так, почти одинаковый процент получен при ответе: гнев и злоба, растерянность и неуверенность в завтрашнем дне. И тем не менее для горожанок главным является желание найти новую работу и растерянность, а для селянок – желание вернуться на прежнее место работы и неуверенность в себе (рис. 2).



Рис. 2. Ранжирование чувств, испытываемых женщинами в условиях безработицы

Что касается изменения эмоционального состояния женщин, то здесь в основном наблюдается общая тенденция ухудшения состояния как на селе, так и в городе. Состояние было улучшено лишь у небольшого количества женщин, что еще раз подтверждает то, что безработица это достаточно отрицательное явление, нередко ставящее человека в безвыходное положение (рис. 3).

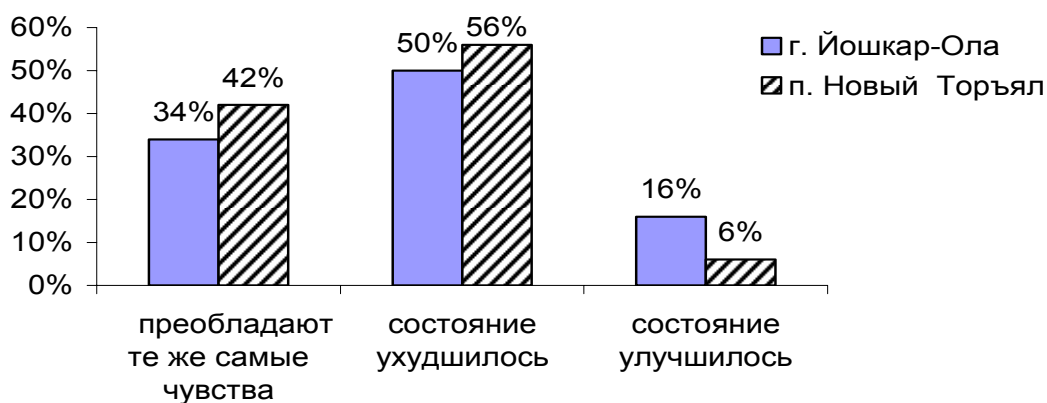


Рис. 3. Изменение эмоционального состояния безработных женщин

В ходе исследования выяснилось, что жительницам села гораздо сложнее найти работу, чем мужчине (56 %). Каждый второй-третий (38 %) респондент отдал предпочтение равным правам и возможностям мужчин и женщин при устройстве на работу. Возможно, этот стереотип навеян конституционным принципом равных прав и возможностей, что не всегда соблюдается в реальности. В городе же респонденты в большей степени затруднились дать ответ на данный вопрос (40 %), в то же время 38 % считают, что им достаточно тяжело справиться с мужской конкуренцией. И действительно, в настоящее время рынок вакансий почти на 80 % состоит из предложения мужских видов профессий, что в определенной степени дискриминирует женский труд (рис. 4).

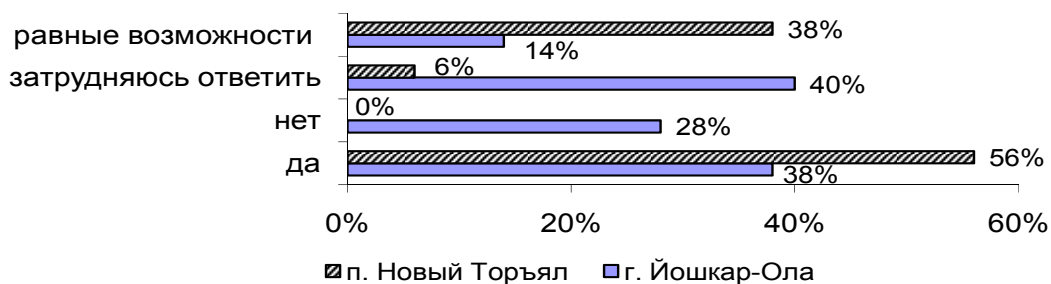


Рис. 4. Гендерные проблемы при трудоустройстве женщин

Продолжается вытеснение женщин из таких традиционных сфер их занятости, как торгово-посредническая, финансовая, банковская, в связи с притоком в эти структуры мужчин. Трудоустройство женщин сдерживается сезонным характером предлагаемых вакансий и их недостаточным количеством; ограниченным количеством вакансий, требующих высококвалифицированных специалистов, в том числе таких как учителя, врачи, главные бухгалтеры, ветеринары, зоотехники; несвоевременной выплатой заработной платы; отдаленностью места проживания от предлагаемых мест работы; отсутствием во многих сельских населенных пунктах детских дошкольных учреждений, что не позволяет трудоустроиться женщинам, имеющим малолетних детей.

В наиболее сложном положении на рынке труда оказываются слабозащищенные категории женщин – имеющие малолетних детей, детей-инвалидов, одинокие родители, выпускницы образовательных учреждений.

Для безработных женщин необходимы специализированная технология поиска работы и способы трудоустройства. По мнению респондентов, существует много каналов решения этой проблемы: это могут быть кадровые агентства (56 % – г. Йошкар-Ола, 6 % – п. Новый Торъял), знакомые и родственники (30 % – г. Йошкар-Ола, 56 % – п. Новый Торъял), размещение резюме на сайтах в Интернете (8 %) и посещение ярмарок вакансий (14 % – г. Йошкар-Ола и 10 % – п. Новый Торъял) (рис. 5).

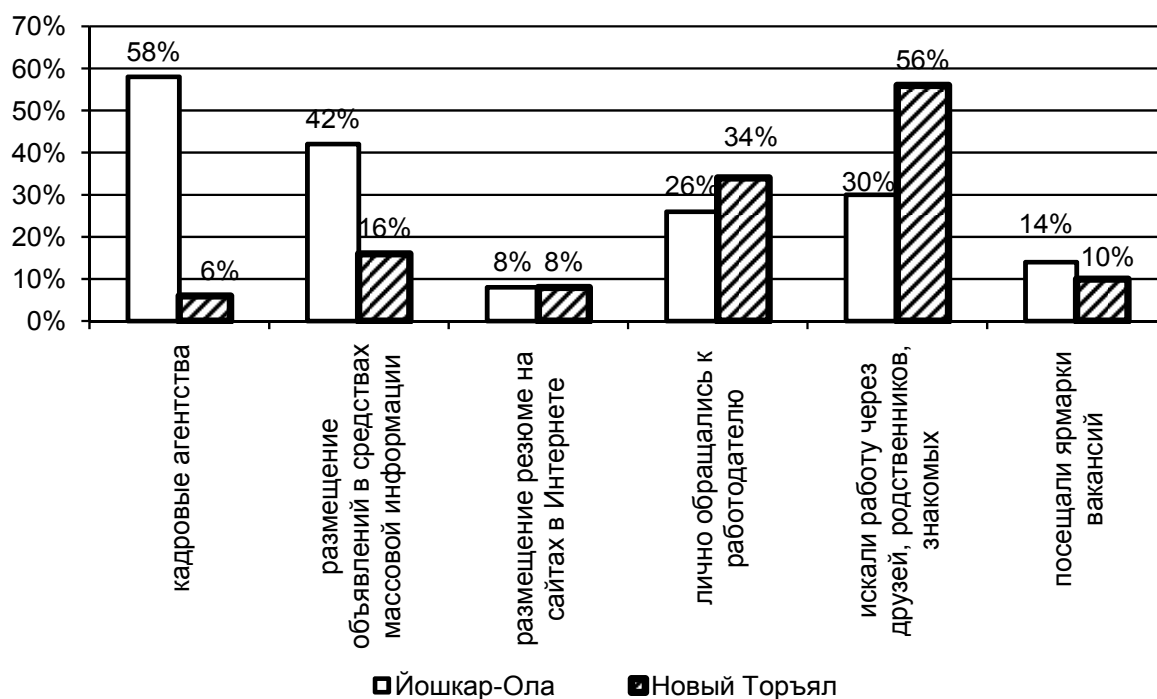


Рис. 5. Ранжирование способов поиска работы

Перспективу своего трудоустройства в обоих случаях оценили как положительную: 74 % – г. Йошкар-Ола и 56 % – п. Новый Торъял. Но наряду с этим негативно оценили свою возможность найти будущую работу 44 % в поселке городского типа Новый Торъял и 26 % в г. Йошкар-Оле, что свидетельствует о необходимости увеличения количества рабочих мест для женщин, принятия адресных антикризисных направлений для того, чтобы наибольшее количество уволенных женщин было уверено в том, что они смогут найти работу (рис. 6).

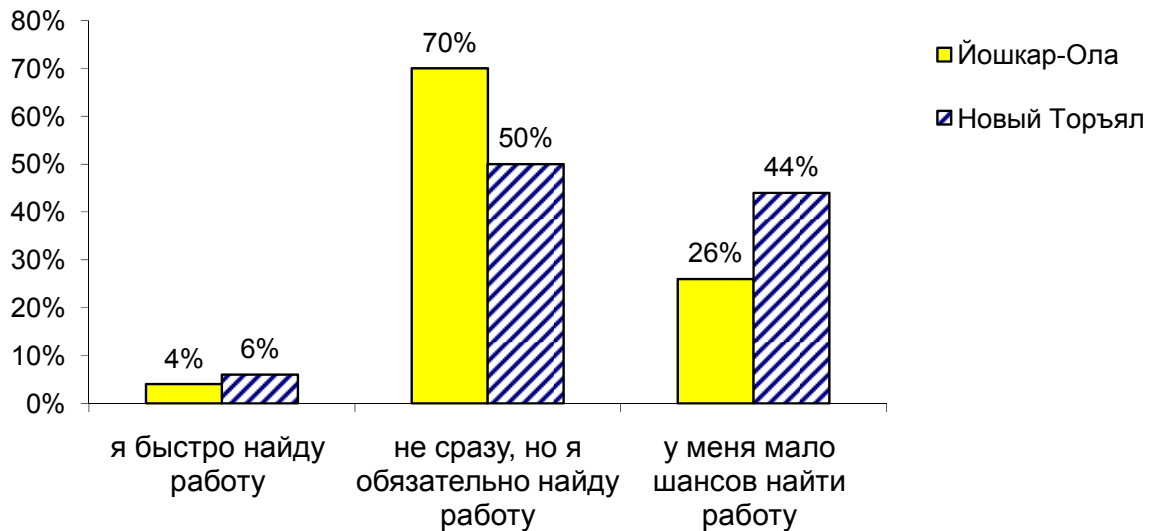


Рис. 6. Оценка респондентами перспектив своего трудоустройства

На основании проведенного исследования можно выделить особенности женской безработицы с учетом территориального признака (табл.).

Таблица

Особенности женской безработицы

В городской среде	В сельской местности
Каждая пятая женщина имеет статус безработной до 8 месяцев	Каждая вторая женщина имеет статус безработной менее года
62 % опрошенных считают, что главная причина безработицы – текущий экономический кризис	Главной причиной своей безработицы считают низкую зарплату на прежнем рабочем месте – 56 %
У 58 % преобладает желание найти новую работу	Более всего помогает приспособиться к условиям безработицы собственный оптимистический настрой
Более всего помогают в условиях безработицы родные и близкие, на втором месте – собственные усилия	Каждая вторая женщина испытывает отчаяние
Каждая третья женщина обратилась в службу занятости по причине безвыходности положения	Каждая третья женщина обратилась в службу занятости по причине бесплатного предоставления услуг

Окончание табл.

Более половины опрошенных хотят получить в центре занятости помощь в трудоустройстве	Каждая вторая женщина хочет получить в центре занятости материальную поддержку
Наиболее популярным способом поиска для 58 % стали кадровые агентства	Самым популярным способом поиска работы стала помощь знакомых и родственников
Перспективу своего трудоустройства как положительную оценили 74 %	Перспективу своего трудоустройства как положительную оценили 56 %

Таким образом, психологические и социальные особенности безработных женщин являются существенным показателем и фактором состояния их здоровья и адекватности поведения. Они могут служить в качестве одного из критериев оценки актуальности психологической и социальной поддержки и эффективности различных государственных услуг, оказываемых безработным в органах службы занятости. Результаты исследования проблем женщин в ситуации безработицы могут использоваться для решения задач профессиональной ориентации, психологической поддержки и принятия конкретных адресных мер.

Список литературы

1. Конвенция о ликвидации всех форм дискриминации в отношении женщин (1970 г.).
2. Конституция Российской Федерации. М.: Вече; Поматур, 2004. 48 с.
3. Трудовой кодекс Российской Федерации. 2001. 208 с.
4. Закон Российской Федерации «О занятости населения в Российской Федерации».
5. Собственное социологическое исследование.

ИННОВАЦИОННАЯ ПРАКТИКА В СИСТЕМЕ ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ КЕМЕРОВСКОЙ ОБЛАСТИ

Т. С. Панина, Н. В. Павельева

ГОУ «Кузбасский региональный институт развития профессионального образования», г. Кемерово

krirpo@krirpo.ru

Кемеровская область является крупнейшим, стабильно развивающимся индустриальным регионом. Значительный вклад в экономику региона вносят предприятия угольной, химической промышленности, металлургии, машиностроения, транспорта и связи. Система начального и среднего профессионального образования оказывает прямое и непосредственное влияние на темпы социально-экономического развития Кемеровской области, обеспечивая качественное выполнение кадрового заказа экономики и социальной сферы, актуальные и перспективные потребности регионального рынка труда, требования работодателей и запросы полисубъектного потребителя. В связи с этим особое внимание уделяется системе учреждений НПО, СПО, поддержка которых стала определяющей составной частью региональных и ведомственных программ отраслевого развития.

Система начального и среднего профессионального образования Кемеровской области по комплексным показателям является одной из наиболее крупных в Западной Сибири. Результаты сравнительного анализа развития профессионального образования Кемеровской области, аналогичных регионов и РФ в целом демонстрируют опережающий характер развития начального и среднего профессионального образования Кемеровской области (материалы Интернет-ресурса «Статистика российского образования» <http://stat.edu.ru>).

Обеспеченность учреждений профессионального образования Кузбасса учебными кабинетами выше общероссийских показателей на 3,7 %; лабораториями – на 10,5 %; производственными мастерскими – на 5,3 %.

Образовательный уровень мастеров производственного обучения учреждений начального профессионального образования Кемеровской области с 2003 г. возрос, причем доля мастеров производственного обучения с высшим образованием увеличилась в 2,4 раза, со средним

профессиональным образованием – в 1,9 раза. Данные по РФ в целом свидетельствуют о тенденции к снижению образовательного уровня мастеров производственного обучения как с высшим, так и со средним профессиональным образованием (в 2,7 и 1,9 раза соответственно).

Динамика трудоустройства выпускников учреждений профессионального образования с 2005 г. свидетельствует о низких показателях нетрудоустроенности выпускников (показатели нетрудоустроенности в Кемеровской области ниже, чем по РФ в целом, на 8,8 %. Доля обучающихся, которым предоставлено право свободного трудоустройства в Кемеровской области и по России, снижается, при этом показатели в Кузбассе ниже общероссийских на 5 %.

Положительная динамика в Кемеровской области прослеживается и в отношении результата обучения – получение рабочего разряда выше или ниже установленного. В Кемеровской области отмечается динамика к снижению доли обучающихся, выпускающихся с пониженным разрядом, в 2,6 раза. Доля обучающихся, выпускающихся с повышенным разрядом, превышает общероссийские показатели на 10,4 %.

Обучение осуществляется для всех отраслей экономики региона. Профессиональная школа Кузбасса – это динамичная территориально-отраслевая структура профессионального образования; вариативность построения траектории профессионального образования для выпускников общеобразовательных учреждений; развитая система непрерывного профессионального образования; доступность получения качественного профессионального образования; эффективность расходования бюджетных средств.

Система начального и среднего профессионального образования Кемеровской области – это премия Президента РФ в области образования (Указ от 25.01.2005 г. № 79), четыре победы в федеральных конкурсах; открытых конкурсах Правительства РФ среди государственных учреждений начального и среднего профессионального образования; многопрофильность и многоуровневость учреждений профессионального образования; гибкость и прикладная направленность образовательных программ; эффективный механизм государственно-частного партнерства.

На базе учреждений-победителей создано три крупных территориально-отраслевых ресурсных центра: федеральный ресурсный центр по подготовке квалифицированных рабочих кадров и специалистов

металлургического профиля (ГОУ НПО «ПЛ № 19» – в настоящее время Кузнецкий индустриальный техникум); отраслевой ресурсный центр многоуровневой подготовки кадров для угледобывающей отрасли (Кемеровский горнотехнический колледж); федеральный ресурсный центр по подготовке квалифицированных рабочих кадров для сельского хозяйства (ГОУ НПО «ПУ № 78»).

Развитие начального и среднего профессионального образования в Кузбассе проходит в соответствии с «Комплексной программой социально-экономического развития Кемеровской области до 2025 г.» по следующим базовым направлениям: реструктуризация и оптимизация сети учреждений, изменение структуры подготовки кадров, расширение государственно-частного партнерства, повышение квалификации научно-педагогических кадров, обновление материально-технической базы, внедрение новых финансовых отношений.

Завершен очередной этап реализации подпрограммы «Развитие профессионального образования в Кемеровской области» региональной целевой программы «Развитие системы образования и повышение уровня потребности в образовании населения Кемеровской области на 2008–2012 гг.», в рамках которого были разработаны перспективные модели развития профессиональной школы Кузбасса и начались запланированные эксперименты.

Произведены масштабные закупки учебного и производственного оборудования, модернизирована материальная инфраструктура региональной системы профессионального образования, а также выполнены основные работы по организационному, кадровому, научно-методическому и информационному сопровождению реализации подпрограммы.

Для усиления взаимодействия учебных заведений и предприятий действуют областной и муниципальные координационные советы по профессиональной подготовке рабочих кадров для предприятий промышленности. Губернатором области А. Г. Тулеевым подписаны распоряжения о развитии социального партнерства в системе начального и среднего профессионального образования с целью закрепления ОУ НПО, СПО за предприятиями области, разработки прогноза потребности территорий области до 2010 г. в разрезе специальностей, требующих профессионального образования.

Совершенствуется развитие системы профессионального образования Кемеровской области через сеть базовых учреждений начально-

го и среднего профессионального образования, определенных для направлений, имеющих наибольшее значение для экономики Кузбасса; 13 учреждений начального и среднего профессионального образования имеют статус базовых и являются центрами опережающей разработки научно-методического обеспечения государственного образовательного стандарта.

Разработана и реализуется концепция реструктуризации областной сети учреждений НПО и СПО, ориентирующая на создание интегрированных учреждений и комплексов многоуровневого профессионального образования.

В настоящее время создается механизм формирования, трансляции и реализации регионального заказа на подготовку квалифицированных кадров с учетом актуальных и перспективных потребностей рынка труда, отраслей экономики и социальной сферы, а также обеспечено внедрение результатов, полученных на предыдущих этапах.

Формируется эффективный рынок образовательных услуг: разработана методика формирования оптимальной структуры госзаказа системе ПО; создан проект межведомственной программы «Подготовка квалифицированных рабочих и специалистов для основных направлений экономической деятельности в Кемеровской области» на 2010–2015 гг.; опыт ГОУ «КРИПО» по всестороннему сопровождению инновационных процессов в системе ПО рекомендован для использования учреждениями ДПО России (бюро отделения профобразования РАО, ноябрь 2009 г.).

Развивается система непрерывного профессионального образования: реализуется инновационный проект «Ребрендинг НПО, СПО в целях повышения качества подготовки квалифицированных кадров для экономики страны»; сформирован комплекс мероприятий по подготовке учреждений НПО и СПО к внешней экспертизе деятельности; на базе ГОУ «КРИПО» открыта федеральная экспериментальная площадка АПК и ППРО Минобрнауки России (г. Москва) «Модели подготовки специалистов начального и среднего специального образования в учреждениях ДПО».

В воспитательно-образовательный процесс учреждений начального и среднего профессионального образования внедряются эффективные технологии обучения, совершенствуется организация образовательного процесса: созданы Общероссийский классификатор, модель программ профессиональной подготовки (интеллектуальные продук-

ты, свидетельство ФГУП «ВНТИЦ» № 72200700017, 72200700016); внедрен алгоритм формирования интегрированных образовательных программ довузовского ПО; разработаны методика выявления и формирования мотивации к обучению в УПО, алгоритм государственно-частного партнерства.

Создается единый информационный образовательный комплекс региона: разработана модель формирования ИКТ – компетентности ППР; внедрена интегрированная сетевая информационная система; система сертификации компьютерной грамотности и информационно-коммуникационной компетентности профессионально-педагогических работников УПО; созданы открытые образовательные модульные мультимедиа-системы и программные комплексы: областной реестр информационных ресурсов, виртуальная выставка, база данных научных фондов, интерактивные учебные пособия, Интернет-журнал педагога, сервис анкетирования и голосования, система дистанционного обучения, система проведения вебинаров и видеоконференций.

Проводимые мероприятия позволили изменить ситуацию оснащения учреждений НПО, СПО компьютерной техникой, приступить к планомерному внедрению ИКТ в образовательный процесс, поднять уровень обеспеченности обучающихся компьютеризированными рабочими местами и превысить общероссийские показатели почти в два раза. В ОУ НПО, ОУ СПО с 10 до 73 возросло количество web-сайтов; увеличилось в 8 раз количество электронных учебников и пособий; в 2,5 раза возросло количество тестовых программ, используемых в учебном процессе, в 2,5 раза – количество обучающихся, использующих ресурсы сети Интернет, в 3 раза – активность обращения преподавателей и учащихся к поисковым системам.

Система начального и среднего профессионального образования Кемеровской области отличается доступностью и качеством подготовки квалифицированных кадров, о чем свидетельствуют:

- рост численности обучающихся учреждений начального профессионального образования Кемеровской области до 128 чел. на 10 тыс. чел. населения (по РФ в целом менее 112 чел.);
- обеспечение охвата молодежи программами начального профессионального образования в регионе на 25,2 % (по РФ в целом 22,3 %);

- увеличение доли занятого в экономике населения Кемеровской области с начальным профессиональным образованием с 36,7 в 2004 г. до 43,6 % в 2008 г.;

- доведение удельного веса мастеров производственного обучения учреждений начального профессионального образования с квалификацией выше квалификации выпускников до 87,5 % (в РФ 84 %);

- увеличение количества работодателей Кузбасса, считающих необходимым развивать систему подготовки квалифицированных кадров в учреждениях начального и среднего профессионального образования на договорной основе с 44,7 % в 2006 г. до 59,6 % в 2009 г.

Данные мониторинга состояния государственно-частного партнерства учреждений профессионального образования Кемеровской области, реализующих программы подготовки квалифицированных рабочих и специалистов по основным видам экономической деятельности региона, свидетельствуют о развитии отношений образовательных учреждений с государственно-частными партнерами в части организации производственной практики обучающихся, повышения квалификации мастеров производственного обучения путем стажировок на базе государственно-частных партнеров, последующего трудоустройства выпускников на предприятиях государственно-частных партнеров.

В Кемеровской области возрастает объем инвестиционных вложений предприятий-партнеров в учреждения начального и среднего профессионального образования. Также помощь образовательным учреждениям со стороны предприятий оказывается в виде предоставления мест практики с оплатой, бесплатного питания, наладки специального оборудования и подготовки его к реализации в учебно-производственном процессе, передачи списанного оборудования, выплаты стипендий учащимся-отличникам, доплат мастерам производственного обучения, предоставления новой технической литературы.

Результаты сравнительного анализа развития профессионального образования Кемеровской области, других регионов и РФ в целом демонстрируют опережающий характер развития начального и среднего профессионального образования Кемеровской области по ряду показателей. Создавшейся ситуации способствует системная деятельность Администрации Кемеровской области, департамента образования и науки Кемеровской области, Кузбасского регионального института развития профессионального образования и учреждений профессионального образования, результатом которой являются:

1. Разработка с участием 12 отраслевых департаментов Администрации Кемеровской области проекта Межведомственной целевой программы «Подготовка квалифицированных рабочих и специалистов для основных направлений экономической деятельности Кемеровской области» на 2010–2015 гг., а также областной план мероприятий по реорганизации региональной сети учреждений начального и среднего профессионального образования с учетом потребностей отраслей экономики и наличия соответствующего ресурсного обеспечения.

2. Укрепление кадрового потенциала учреждений начального и среднего профессионального образования Кемеровской области посредством реализации образовательных программ по трем направлениям профессиональной переподготовки и девятнадцати направлениям повышения квалификации профессионально-педагогических работников учреждений профессионального образования (за период 2008–2010 учебные годы прошли обучение 2808 чел.; по дополнительным профессиональным образовательным программам переподготовки прошли обучение 118 чел.).

3. Ежегодные Всероссийские научно-практические конференции, посвященные актуальным проблемам и перспективам развития профессионального образования, с участием 5 стран дальнего зарубежья, 4 стран ближнего зарубежья, 6 федеральных округов.

4. Разработка научных и учебно-методических изданий, обеспечивающих сопровождение решения обозначенных задач в учреждениях профессионального образования (за последние три года более 100 изданий, в том числе 20 научных изданий, 30 электронных изданий, 50 учебных пособий).

5. Мониторинг состояния государственно-частного партнерства учреждений профессионального образования Кемеровской области, реализующих программы подготовки квалифицированных рабочих и специалистов по основным видам экономической деятельности региона.

6. Социологический опрос «Удовлетворенность населения качеством профессионального образования» в учреждениях профессионального образования Кемеровской области (общее количество обучающихся, удовлетворительно оценивающих условия обучения в УПО, составило 79,5 %).

Особое внимание уделяется профессиональной, общественной и информационной поддержке инновационной практики в региональной системе профессионального образования. Для демонстрации и популя-

ризации передового педагогического опыта учреждены журналы «Образование. Карьера. Общество», «Профессиональное образование в России и за рубежом»; на базе Кузбасского регионального института развития профессионального образования функционируют корпункты общероссийских журналов «Известия Российской академии образования» (г. Москва), «Профессиональное образование. Столица» (г. Москва), «Образование и общество» (г. Орел). Достижения в области профессионального образования транслируются на общероссийском и международном уровнях.

Инновационный образовательный комплекс Кузбасского регионального института развития профессионального образования аккумулирует внутренние и внешние ресурсы для внедрения инноваций в образовательный процесс учреждений профессионального образования Кемеровской области.

Институт вносит весомый вклад в укрепление кадрового потенциала профессиональной школы Кузбасса, обеспечивая выполнение государственного заказа на повышение квалификации и переподготовку профессионально-педагогических работников. Ежегодно около 1300 чел. проходят обучение, 2600 чел. принимают участие в научно-методических семинарах, конференциях, стажировках, совещаниях, консультациях и др., более 50 чел. получают диплом о профессиональной переподготовке, около 60 чел. готовятся к новому виду деятельности.

Профессорско-преподавательский состав института составляет 140 чел., в том числе 22 доктора наук, профессора и 95 кандидатов наук, доцентов. За время существования института его сотрудники подготовили и защитили 3 докторских и 12 кандидатских диссертаций. В настоящее время 5 сотрудников работают над кандидатскими диссертациями; 3 чел. готовят научные работы на соискание ученой степени доктора наук, 12 научно-педагогических работников избраны в состав Академии педагогических и социальных наук; 3 чел. имеют статус федеральных экспертов по вопросам управления, экономики и нормативно-правовой деятельности в сфере образования. Ведущие специалисты института участвуют в работе диссертационных советов, являются членами ученых советов вузов региона.

За семь лет количество лицензированных направлений подготовки возросло с 14 до 22. Реализуемые образовательные направления и программы характеризуются прикладной, практической направленностью

и блочно-модульной структурой, включающей инвариантную и вариативную части. Их содержание отражает основные направления модернизации региональной системы профессионального образования и ориентировано на достижение конкретных, востребованных обществом образовательных результатов.

При формировании плана образовательных услуг изучаются и учитываются профессиональные интересы педагогических работников и отзывы слушателей. Мастерам производственного обучения обеспечиваются условия для повышения рабочего разряда; обязательным становится выполнение слушателями практических (в том числе производственных) заданий с представлением результатов квалификационным комиссиям учреждений и предприятий Кузбасса.

Для обеспечения непрерывности образования в институте действует накопительная система повышения квалификации, которая реализуется в очной, заочной, дистанционной формах обучения. Программа предусматривает обязательные и вариативные модули обучения, а также дает возможность педагогу через различные формы повышения квалификации (консультации в базовых образовательных учреждениях, конференции, мастер-классы и т. д.) в течение года набрать необходимое количество часов (72 или более 100 час.), на основании которых институт выдает документ государственного образца о повышении квалификации.

Качество обучения в институте определяется степенью достижения поставленной цели, возможностью максимального удовлетворения образовательных и профессиональных потребностей и запросов профессионально-педагогических и руководящих работников учреждений профессионального образования.

Наряду с различными формами повышения квалификации в Кузбасском региональном институте развития профессионального образования созданы условия для повышения квалификации по дистанционной форме обучения. Спектр дистанционных образовательных услуг ГОУ «КРИППО» развивается сегодня по направлениям, напрямую связанным с приоритетными направлениями модернизации региональной системы образования: углубление предметных знаний педагогов; формирование информационно-коммуникационной компетентности специалистов системы образования в условиях совершенствования учебно-информационной среды.

Концептуальные основы открытого, вариативного, непрерывного образования, положенные в основу проектирования, организации и реализации дистанционного учебного процесса, в настоящее время обосновывают разработку сетевой модели повышения квалификации, основанной на использовании чисто сетевой технологии – технологии обучения в сети Интернет. В основу данной сетевой модели положена организация индивидуальной учебной деятельности непосредственно в информационно-образовательной среде, что предполагает наличие у участника дистанционного курса базового уровня компетентности в области использования информационно-коммуникационных средств и Интернет-технологий.

Стратегия развития России до 2020 г. представляет собой системную инновационную программу, в основе которой лежит представление о человеческом потенциале и новом качестве его формирования. В современном информационном обществе образованность и интеллект становятся значимыми критериями, определяющими экономическое положение и социальную защищенность личности.

По мнению Президента РФ, «никакая модернизация невозможна без квалифицированных специалистов, талантливых ученых, без качественного образования и постоянного профессионального обучения. Необходимо стремиться к росту научного потенциала нашей страны, накоплению объектов интеллектуальной собственности, обеспечению в этих целях преемственности поколений в сфере научных исследований и технологических разработок, привлечения и закрепления в ней молодежи».

Объективная потребность инновационного развития Кузбасского региона требует реализации принципов развития творческой личности; ориентации на подготовку высококвалифицированных специалистов; создания системы непрерывного обучения и повышения квалификации кадров. В современных условиях «непрерывное образование» понимается не только как последовательное освоение образовательных программ различных уровней профессионального образования, но и как дополнительное образование, обеспечивающее оперативное обновление востребованных рынком труда компетенций.

Администрация Кемеровской области реализует образовательную политику в сфере подготовки и воспроизводства кадрового потенциала за счет следующих направлений:

- развитие новых форм и механизмов оценки и контроля качества деятельности учреждений профессионального образования;
- внедрение моделей непрерывного профессионального образования, обеспечивающего возможность формирования индивидуальной образовательной траектории для дальнейшего профессионального, карьерного и личностного роста;
- внедрение новых образовательных технологий и принципов организации учебного процесса, обеспечивающих эффективную реализацию новых моделей непрерывного образования, в том числе с использованием современных информационных и коммуникационных технологий;
- реализация системы мер по обеспечению участия России в Болонском и Копенгагенском процессах с целью повышения конкурентоспособности российского профессионального образования на международном рынке образовательных услуг.

Качество подготовки квалифицированных рабочих кадров и специалистов для основных видов экономической деятельности региона достигается за счет использования развитой учебно-материальной и научно-производственной базы, интегрированных многоуровневых учебных программ, привлечения профессорско-преподавательских кадров высшей квалификации для ведения учебного процесса по программам профессионального образования.

В системе профессионального образования Кемеровской области продолжается работа по приоритетному национальному проекту «Образование», механизм реализации которого доказал свою эффективность.

Концептуальными ориентирами проведения региональной образовательной политики, внедрения системы менеджмента качества являются стратегические документы: «Стратегия развития информационного общества РФ» (от 7.02.2008 г. № Пр-212); «Концепция развития системы непрерывного образования в РФ до 2012 г.» (утверждена распоряжением Правительства РФ от 11.11.2008 г. № 1309); «Концепция действий на рынке труда на 2008–2010 гг.» (одобрена распоряжением Правительства РФ от 15.08.2008 г. № 1193-р); «Системы менеджмента качества ГОСТ Р ИСО 9000-2000» (утверждены приказом Ростехрегулирования от 18.12.2008 № 470-ст.).

Реализация стратегии развития образовательной сферы региона требует решения важных задач, связанных с выполнением ФЗ «О вне-

сении изменений в отдельные законодательные акты РФ в связи с совершенствованием правового положения государственных (муниципальных) учреждений» (Федеральный закон Российской Федерации от 8.05.2010 г. № 83-ФЗ); приказа «О порядке аттестации педагогических работников государственных и муниципальных образовательных учреждений» (приказ Минобрнауки РФ от 24.03.2010 г. № 209).

В процессе подготовки к переходу на ФГОС нового поколения (постановление Правительства РФ от 24.02.2009 г. № 142) выделяются проблемы, которые необходимо решать как представителям административной системы управления профессиональным образованием в лице департамента образования и науки Кемеровской области, так и представителям регионального научно-методического центра в лице ГОУ «КРИПО»:

1. Создание и развитие административного ресурса по организационно-методическому обеспечению перехода учреждений НПО, СПО на ФГОС нового поколения (ревизия и модернизация учебно-материальной базы, кадрового потенциала, информационно-методического обеспечения учреждений НПО, СПО в соответствии с требованиями ФГОС нового поколения).

2. Разработка научно-методического сопровождения процесса учебно-программного обеспечения внедрения новых образовательных стандартов на основе модульно-компетентностного подхода.

3. Формирование и развитие экспертного сообщества в рамках региональной системы профессионального образования для более эффективной разработки и реализации учебно-программной документации на основе ФГОС НПО, СПО нового поколения.

4. Совершенствование системы сетевого взаимодействия учреждений профессионального образования по разработке и реализации учебно-программной документации в соответствии с требованиями новых образовательных стандартов.

5. Активное включение региональных объединений работодателей в разработку и экспертизу примерных, основных профессиональных образовательных программ.

В Кемеровской области реализуется план мероприятий, направленный на предоставление государственных и муниципальных услуг на базе информационно-коммуникационных технологий (распоряжение коллегии Администрации Кемеровской области от 05.04.2010 г. № 280-р «Об утверждении плана первоочередных мероприятий по ор-

ганизации работ, направленных на развитие информационного общества и формирование электронного правительства в Кемеровской области»). В настоящее время участникам образовательного сообщества предстоит серьезная работа, связанная с оказанием образовательных услуг в электронном виде посредством сети Интернет.

Сегодня можно с уверенностью говорить, что профессиональная школа Кузбасса выступает максимально открытой и гибкой системой, оперативно реагирующей на требования рынка труда, активно участвующей в формировании социального и государственного заказа на подготовку рабочих кадров и специалистов по основным видам экономической деятельности, оказывающей действенное влияние на положение дел в экономике и социальной сфере региона. Система повышения квалификации и переподготовки педагогических кадров функционирует и развивается в едином процессе обновления национальной системы профессионального образования. На основе нормативно-правовых, организационно-управленческих и концептуально-программных государственных решений формируется новое качество учебных заведений последипломного образования.

Эффективная современная система профессионального образования Кемеровской области способна обеспечивать стабильное решение поставленных задач, работая на опережение и достигая лидирующих позиций в реализации инновационных проектов.

**ИНФОРМАЦИОННО-АНАЛИТИЧЕСКАЯ СИСТЕМА
ФОРМИРОВАНИЯ И МОНИТОРИНГА КОНТРОЛЬНЫХ
ЦИФР ПРИЕМА ГРАЖДАН ДЛЯ СИСТЕМЫ
ПОСЛЕВУЗОВСКОГО ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО
ОБРАЗОВАНИЯ ФЕДЕРАЛЬНЫХ ОРГАНОВ
ИСПОЛНИТЕЛЬНОЙ ВЛАСТИ И ДРУГИХ
РАСПОРЯДИТЕЛЕЙ СРЕДСТВ
ФЕДЕРАЛЬНОГО БЮДЖЕТА**

И. В. Пенние

*Центр бюджетного мониторинга
ГОУ ВПО «Петрозаводский государственный университет»,
г. Петрозаводск*

ipennie@petrsu.ru

Одной из задач реализации «Стратегии науки и инноваций в РФ на период до 2015 г.» является широкомасштабное внедрение информационных технологий мирового уровня для поддержки процессов управления государственным сектором науки и сектора высшего образования, в том числе в сфере обеспечения указанных секторов квалифицированными кадрами.

Система послевузовского профессионального образования (ПВПО) играет важнейшую роль в процессе воспроизводства кадров высшей научной квалификации (ВНК). Аспирантура (адъюнктура), докторантура, интернатура и ординатура являются основными институтами подготовки высококвалифицированных кадров, в том числе кадров высшей научной квалификации.

Анализ данных по защитах кандидатских и докторских диссертаций за период с 2001 по 2009 гг., показывает, что в среднем через систему аспирантуры подготавливается около 70 % соискателей степени кандидата наук, из них более 50 % на бюджетной основе [1, 2].

Для докторантуры ситуация несколько иная: наибольший вклад в воспроизводство кадров ВНК с ученой степенью доктора наук вносит система соискательства, а доля подготовки через докторантуру составляет более 10 %, в основном на бюджетной основе [1, 2]. Однако это не умаляет значимость докторантуры. Регулируемость этого института позволяет задать стабильный задел по кадрам ВНК со степенью доктора наук в отличие от института соискательства.

Стратегическое развитие сферы науки и высшего образования не может быть обеспечено без глубоких и качественных изменений в инфраструктуре, поддерживающей принятие решений в системе планирования и подготовки кадров высшей научной квалификации, а именно без использования современных информационных технологий для мониторинга формирования и исполнения федеральными органами исполнительной власти контрольных цифр приема для системы послевузовского профессионального образования.

Следует отметить, что в настоящее время отсутствует информационно-техническая поддержка процессов мониторинга формирования и исполнения федеральными органами исполнительной власти контрольных цифр приема для системы послевузовского профессионального образования.

В условиях масштабного внедрения электронных форм обмена информацией, в сфере деятельности федеральных органов исполнительной власти становится возможным реализовать процедуру мониторинга с использованием технологий удаленного доступа в виде информационно-аналитической системы.

Указанная информационно-аналитическая система позволит осуществлять процессы сбора, хранения, актуализации информации о процессах формирования контрольных цифр приема, а также обеспечивать механизмы контроля исполнения утвержденных для федеральных органов исполнительной власти контрольных цифр приема для системы послевузовского профессионального образования.

Разработка такой информационно-аналитической системы поднимет на новый уровень всю систему мониторинга формирования и исполнения федеральными органами исполнительной власти контрольных цифр приема для системы послевузовского профессионального образования, будет способствовать прозрачности механизмов его работы, анализу и прогнозированию потребности в резерве научно-педагогических кадров из числа молодых исследователей и аспирантов.

Список литературы

1. Сведения о работе аспирантуры и докторантуры. Таблицы по форме отчетности 1-НК / ГМЦ Госкомстата России. М., 2003–2010.

2. Отчет о работе в сфере послевузовского профессионального образования вузов Рособразования. Таблицы по форме отчетности АСПИРИН. М., 2001–2009.

МОДЕЛИРОВАНИЕ ФУНКЦИОНАЛЬНО-ВРЕМЕННОЙ ЗАВИСИМОСТИ ЭЛЕМЕНТОВ МАТРИЦЫ ПРОФЕССИОНАЛЬНО-КВАЛИФИКАЦИОННОГО СООТВЕТСТВИЯ С УЧЕТОМ ВЛИЯНИЯ ИННОВАЦИОННЫХ ИЗМЕНЕНИЙ В ЭКОНОМИКЕ

Е. А. Питухин, В. А. Голубенко

*Центр бюджетного мониторинга
ГОУ ВПО «Петрозаводский государственный университет»,
г. Петрозаводск*

Eugene@psu.karelia.ru, golubenko@psu.karelia.ru

Обоснование выбора диагностического инструментария получения нестационарных коэффициентов матрицы профессионально-квалификационного соответствия основывается на системном подходе [1].

Такой подход предполагает формирование цели системы, определение внутренних параметров системы, формирование входных и выходных характеристик, выделение системы из среды с заданием внешних воздействий и изучение проблематики расширенной предметной области.

Учет влияния инновационных изменений в экономике на структуру потребности работников на рынке труда основывается на концепции постепенного изменения элементов матрицы профессионально-квалификационного соответствия.

Необходимо разработать формальную модель, которая могла бы отразить такое влияние. С учетом того, что базовая модель расчета потребностей основывается на векторно-матричном подходе, метод учета инновационных изменений должен быть реализован в рамках применяемого векторно-матричного инструментария.

Опишем концептуальную модель системы.

Целью функционирования или выходом модели будут нестационарные коэффициенты, изменяющие свои значения по заданной траектории. Для соблюдения условия нормирования коэффициентов строк приведенной матрицы профессионально-квалификационного соответствия (их сумма должна быть единичной) следует задать линейный закон их изменения. Тогда, согласно принципу суперпозиции, сумма линейных функций от множества аргументов будет равняться линейной

функции от суммы аргументов (единице или константе, как частному случаю линейной функции).

Входным управляющим фактором, оказывающим влияние на скорость роста или спада значений нестационарных элементов матрицы, будут являться показатели инновационности ВЭДа, представленные в виде вектора с числом элементов, соответствующим числу ВЭД. Другим таким фактором будет являться целевой ориентир, в сторону которого будет выполняться изменение значений коэффициентов матрицы ПКС. С помощью двух этих независимых факторов отдельно будут задаваться направление изменения и его скорость.

В результате получена концептуальная модель, которую следует реализовать на формальном языке. Основной задачей в процессе формализации будет являться корректный выбор функциональной зависимости, связывающей между собой выходную траекторию модели и входные воздействия.

Таким образом, осуществлен выбор диагностического инструментария получения нестационарных коэффициентов матрицы профессионально-квалификационного соответствия – математическое моделирование на основе векторно-матричного подхода.

Предполагается, что показатель инновационности ВЭД определяется линейной комбинацией таких показателей функционирования рынка труда, как:

– темп прироста валового регионального продукта (ВРП) за 5 лет, в данном случае будем рассматривать прирост с 2003 по 2008 г.

Обозначим данный показатель S_VRP .

$$S_VRP = \frac{VRP(2008) - VRP(2003)}{VRP(2003)};$$

– темп прироста инвестиций, произведенных в экономике за 5 лет, также будем рассматривать прирост с 2003 по 2008 г.

Обозначим данный показатель S_INVEST .

$$S_INVEST = \frac{INVEST(2008) - INVEST(2003)}{INVEST(2003)};$$

– перспективность рынка труда.

Обозначим данный показатель PRT . Он может принимать значения, только равные нулю или единице, $PTR \in \{0,1\}$;

– доля эффективных рабочих мест в среднегодовой численности работников в соответствующем ВЭД. Обозначим данный показатель $Proc_EFF$, измеряется в процентах;

– доля выпускников ВПО в среднегодовой численности работников соответствующего ВЭД.

Обозначим ее $\frac{VIPUSK_VPO}{SCHR}$.

Запишем формулу для нахождения показателя инновационности ВЭД:

$$InVED = b_1 S_VRP + b_2 S_INVEST + b_3 PRT + b_4 Proc_EFF + b_5 \frac{VIPUSK_VPO}{SCHR},$$

где $b_i = 0,2$, $i = 1, \dots, 5$, т. е. полагается, что все весовые коэффициенты одинаковы, вклад в значение показателя инновационности ВЭД для каждого из вышеопределенных показателей одинаков.

В рамках моделирования функционально-временной зависимости элементов матрицы профессионально-квалификационного соответствия необходимо выделить три области, в которых проводится исследование: системы высшего профессионального образования (ВПО), среднего профессионального образования (СПО), начального профессионального образования (НПО), для каждой из которых предлагается следующий алгоритм расчета.

Мы располагаем данными матрицы профессионально-квалификационного соответствия на 2010 г. Сначала рассмотрим таковую для системы ВПО. Обозначим ее M_VPO_2010 .

Эта матрица содержит данные по различным укрупненным группам специальностей, распределенным по видам экономической деятельности, и имеет размерность 28×28 . Пример подобной матрицы ПКС для 2010 г. приведен на рис. 1.

Обозначим номера строк и столбцов матрицы через индексы: i – ВЭД, $i = 1, \dots, 28$ и j – УГС, $j = 1, \dots, 28$ соответственно.

Определитель этой матрицы близок к нулю, что не позволяет вычислить обратную матрицу, с помощью которой можно было бы выполнить каноническое разложение, с использованием Жордановой формы, что существенно усложняет решение поставленной задачи.

Раздел по ОКВЭД	Код группы специальности Наименование видов экономической деятельности	Экономическая деятельность																												
		0100000	0200000	0300000	0400000	0500000	0600000	0700000	0800000	0900000	1000000	1100000	1200000	1300000	1400000	1500000	1600000	1700000	1800000	1900000	2000000	2100000	2200000	2300000	2400000	2500000	2600000	2700000	2800000	
A	Сельское хозяйство, охота и лесное хозяйство	0	19	28	0	0	9	0	90	0	9	332	43	9	53	52	0	0	0	142	0	0	0	5	48	95	9	38	19	
B	Рыболовство, рыбное хозяйство, охота, добыча топливно-энергетических полезных ископаемых	0	19	29	0	0	10	0	92	0	10	338	43	10	52	53	0	0	0	145	0	0	0	5	29	97	10	39	19	
CA	Добыча топливно-энергетических полезных ископаемых	27	29	10	0	2	0	0	10	10	0	0	48	335	145	77	27	9	18	45	18	48	10	58	45	0	0	19	10	
CB	Добыча полезных ископаемых, кроме топливно-энергетических	26	37	4	0	2	0	0	12	12	0	0	25	270	124	184	26	9	17	52	17	74	12	61	12	0	0	12	12	
DA	Производство пищевых продуктов, включая напитки, и табака	10	40	5	0	2	12	0	12	12	0	178	0	0	50	108	0	0	0	0	20	94	12	60	130	0	235	10	12	
DB	Текстильное и швейное производство	10	40	5	0	2	12	0	12	12	0	12	0	0	93	108	0	0	0	50	20	165	12	60	199	12	154	10	12	
DC	Производство кожи, изделий из кожи и производство обуви	10	40	5	0	2	12	0	12	12	0	12	0	0	93	108	0	0	0	50	20	165	12	60	199	12	154	10	12	
DD	Обработка древесины и производство изделий из дерева	15	39	5	0	2	0	0	9	9	0	91	9	0	50	145	0	0	0	97	19	45	9	39	9	390	0	9	9	
DE	Целлюлозно-бумажное производство; издательская и полиграфическая деятельность	19	48	5	0	2	0	0	9	9	0	89	9	0	48	142	0	0	0	44	19	44	9	57	46	381	0	9	9	
DG	Химическое производство	38	55	5	0	2	11	0	11	11	0	11	11	39	49	100	0	48	11	33	38	77	11	110	286	22	0	10	11	
DH	Производство резиновых и пластмассовых изделий	8	42	4	0	2	8	0	8	8	0	0	8	0	44	167	0	0	0	17	42	8	33	105	86	0	15	393		
DI	Производство прочих неметаллических минеральных продуктов	10	39	5	0	2	10	0	10	10	0	0	10	0	49	198	0	0	0	20	48	10	40	10	49	0	15	465		
DJ	Металлургическое производство и производство готовых металлических изделий	50	40	5	0	3	0	0	14	14	0	0	10	71	143	213	71	15	57	57	20	52	14	71	52	0	0	14	14	
DK	Производство машин и оборудования	47	19	5	0	3	13	0	13	13	0	13	13	0	28	259	94	37	140	94	19	64	13	78	9	0	0	13	13	
DL	Производство электрооборудования, электронного и оптического оборудования	50	29	4	0	2	12	0	12	12	0	12	12	0	99	233	84	34	42	35	84	84	58	70	8	0	0	12	12	
DM	Производство транспортных средств и оборудования	47	19	5	0	3	13	0	13	13	0	13	13	0	28	259	94	37	140	94	19	64	13	78	9	0	0	13	13	
DN	Прочие производства	20	20	5	0	3	0	0	14	14	0	0	26	70	137	210	0	14	56	56	10	181	14	70	39	0	0	25	14	
E	Производство и распределение электроэнергии, газа и воды	48	19	5	0	2	0	0	82	11	0	0	11	11	488	44	19	11	33	48	19	22	11	33	39	0	0	33	11	
F	Строительство	5	5	10	0	0	0	20	61	20	30	0	30	50	53	10	0	0	0	50	10	0	20	40	20	10	0	485	91	
G	Оттобоя и розничная торговля; ремонт автотранспортных средств, мотоциклов, бытовых изделий и предметов личного пользования	5	5	200	0	50	30	0	360	10	20	20	0	0	10	0	0	0	0	20	10	0	0	40	10	0	140	20	50	
H	Гостиницы и рестораны	5	9	14	59	19	99	120	63	20	379	0	99	0	9	0	0	0	0	19	9	0	0	9	38	0	0	10	20	
I	Транспорт и связь	48	10	29	0	0	0	0	19	19	19	0	48	10	48	38	67	0	57	310	67	61	10	92	10	0	0	19	19	
J	Финансовая деятельность	49	10	99	30	49	49	0	461	49	10	0	10	15	10	0	0	0	0	10	10	10	49	50	10	0	0	10	10	
K	Операции с недвижимым имуществом, аренда и предоставление услуг	80	89	80	20	50	49	0	89	25	25	25	25	15	20	10	20	20	20	20	25	20	20	99	99	10	10	5	40	10
L	Государственное управление и обеспечение военной безопасности; обязательное социальное обеспечение	50	9	142	19	48	9	47	237	28	9	95	5	20	9	0	0	0	0	9	9	9	95	98	9	0	0	35	9	
M	Образование	80	119	149	30	428	10	30	29	20	0	0	0	10	10	0	0	0	0	10	10	5	10	10	10	10	0	10	10	
N	Обработка информации и предоставление социальных услуг	10	59	10	49	49	539	0	103	20	29	0	0	0	20	0	0	0	0	10	10	20	10	17	10	0	10	15	10	
O	Предоставление прочих коммунальных, социальных и персональных услуг	10	10	38	19	48	0	330	112	10	95	48	25	30	5	10	0	10	0	24	5	5	14	0	10	10	5	100	27	

Рис. 1. Матрица соответствия ежегодных дополнительных потребностей экономики по видам экономической деятельности в специалистах ВПО по 28 УГС на 2010 г.

Поэтому переходим ко второму методу учета влияния инновационных изменений в экономике на функционально-временную зависимость элементов матрицы ПКС.

Первым этапом данного метода является проверка элементов матрицы на нормированность.

Под нормированностью матрицы понимается равенство единице каждой из построчных сумм всех элементов строки и тот факт, что каждый из элементов был не меньше нуля, но меньше единицы.

Матрица ПКС по ВПО M_{VPO_2010} не является нормированной, поэтому применяем метод нормировки так, чтобы

$$\sum_{j=1}^{28} M_{VPO_2010_{i,j}} = 1, 0 \leq M_{VPO_2010_{i,j}} < 1.$$

Для этого необходимо найти построчную сумму элементов матрицы M_{VPO_2010} , обозначим ее как

$$SUM_M_VPO_2010_i = \sum_{j=1}^{28} M_VPO_2010_{i,j}.$$

Формируем нормированную матрицу ПКС по ВПО, элементы которой определяются по формуле

$$NM_VPO_2010_{i,j} = \frac{M_VPO_2010_{i,j}}{SUM_VPO_2010_i}.$$

Также мы располагаем данными о распределении численности работников (штатных и совместителей) по укрупненным группам специальностей и по уровням образования в секторе Информационно-коммуникационных Технологий (ИКТ) на 2010 г.

По аналогии с матрицей ПКС для начала рассмотрим распределение численности работников по УГС для системы ВПО. Обозначим ее $M_IKT_VPO_2010$.

Также проводим нормировку загруженных данных по формуле

$$NM_IKT_VPO_2010_i = \frac{M_IKT_VPO_2010_{i,j}}{SUM_IKT_VPO_2010_i},$$

где $SUM_IKT_VPO_2010_i = \sum_{j=1}^{28} M_IKT_VPO_2010_{i,j}$.

В результате получаем нормированный вектор-столбец $NM_IKT_VPO_2010_i$, сумма элементов которого равна единице:

$$\sum_i NM_IKT_VPO_2010_i = 1.$$

Моделирование функционально-временной зависимости элементов матрицы профессионально-квалификационного соответствия основано на принципе линейной комбинации между базовым значением элемента в 2010 г. и мультипликативным влиянием ИКТ и показателей инновационности по видам экономической деятельности. Предполагается, что на значения элементов матрицы ПКС повлияют изменения, производимые в сфере ИКТ в 2010 г., а также экономические инновации текущего года.

Основываясь на данном принципе, запишем математически матрицу ПКС для сектора ВПО на 2020 г.

$$M_VPO_2020_{i,j} = a1_i NM_VPO_2010_{i,j} + a2_i NM_IKT_VPO_2010_j,$$

где $a2_i = InVED_i \cdot SCHR_VPO_i$, $i = 1, \dots, 28$ – это коэффициенты, являющиеся произведением показателя инновационности для i -го ВЭД в

2010 г. и доли работников с соответствующим уровнем образования (в данном случае высшим профессиональным образованием) в среднегодовой численности работников (СЧР) также для i -го ВЭД в рассматриваемом 2010 г., так, что

$$a1_i = 1 - a2_i, \quad a1_i + a2_i = 1, \quad a1, a2 \in (0, 1).$$

Таким образом, получаем матрицу ПКС для 2020 г., изображенную на рис. 2.

Раздел по ОКВЭД	Код группы специальности																	
	Наименование видов экономической деятельности	1.0.0.0	2.0.0.0	3.0.0.0	4.0.0.0	5.0.0.0	6.0.0.0	7.0.0.0	8.0.0.0	9.0.0.0	10.0.0.0	11.0.0.0	12.0.0.0	13.0.0.0	14.0.0.0	15.0.0.0	16.0.0.0	17.0.0.0
A	СЕЛЬСКОЕ ХОЗЯЙСТВО, ОХОТА И ЛЕСНОЕ ХОЗЯЙСТВО	0,0041975	0,0192120	0,0286945	0,0002553	0,0009157	0,0088788	0,0000729	0,0921594	0,0004214	0,0088910	0,3254829	0,0421542	0,0088505	0,0521672	0,0511870	0,0003039	0,0000770
B	РЫБОЛОВСТВО, РЫБОВОДСТВО	0,0226612	0,0201444	0,0326428	0,0013780	0,0049435	0,0092392	0,0003937	0,1034449	0,0022749	0,0093049	0,3021760	0,0384338	0,0090861	0,0476109	0,0485042	0,0016405	0,0004156
CA	ДОБЫЧА ТОПЛИВНО-ЭНЕРГЕТИЧЕСКИХ ПОЛЕЗНЫХ ИСКОПАЕМЫХ	0,0343828	0,0290289	0,0121163	0,0005143	0,0037654	0,0001143	0,001470	0,0175373	0,0104508	0,0001388	0,0000898	0,0460966	0,3217159	0,1396581	0,0743662	0,0265370	0,0087967
CB	ДОБЫЧА ПОЛЕЗНЫХ ИСКОПАЕМЫХ, КРОМЕ ТОПЛИВНО-ЭНЕРГЕТИЧЕСКИХ	0,0387690	0,0365016	0,0080517	0,0008848	0,0050371	0,0001966	0,0002528	0,0248293	0,0126385	0,0002388	0,0001545	0,0233013	0,2516007	0,1162491	0,1721386	0,0252721	0,0086503
DA	ПРОИЗВОДСТВО ПИЩЕВЫХ ПРОДУКТОВ, ВКЛЮЧАЯ НАПИТКИ, И ТАБАКА	0,0251777	0,0392294	0,0093603	0,0009686	0,0053246	0,0113153	0,0002767	0,0260437	0,0126990	0,0002614	0,1629700	0,0000154	0,0001076	0,0470651	0,1007154	0,0011531	0,0002921
DB	ТЕКСТИЛЬНОЕ И ШВЕЙНОЕ ПРОИЗВОДСТВО	0,0183282	0,0395772	0,0073925	0,0005315	0,0038242	0,0116243	0,0001518	0,0197060	0,0123835	0,0001434	0,0115990	0,0000084	0,0000591	0,0896201	0,1040028	0,0006327	0,0001603
DC	ПРОИЗВОДСТВО КОЖИ, ИЗДЕЛИЙ ИЗ КОЖИ И ПРОИЗВОДСТВО ОБУВИ	0,0175396	0,0396172	0,0071660	0,0004811	0,0036515	0,0116599	0,0001375	0,0189763	0,0123472	0,0001298	0,0116370	0,0000076	0,0000535	0,0899401	0,1043813	0,0005728	0,0001451
DD	ОБРАБОТКА ДРЕВСИНЫ И ПРОИЗВОДСТВО ИЗДЕЛИЙ ИЗ ДЕРЕВА	0,0257392	0,0384954	0,0081633	0,0007027	0,0044119	0,0001562	0,0002008	0,0193518	0,0096703	0,0001896	0,0861715	0,0085215	0,0000781	0,0478707	0,1377020	0,0008365	0,0002119
DE	ЦЕЛЛЮЛОЗНО-БУМАЖНОЕ ПРОИЗВОДСТВО; ИЗДАТЕЛЬСКАЯ И ПОЛИГРАФИЧЕСКАЯ ДЕЯТЕЛЬНОСТЬ	0,0357776	0,0464145	0,0100442	0,0011205	0,0058461	0,0002490	0,0003201	0,0255069	0,0100689	0,0003024	0,0814741	0,0082370	0,0001245	0,0447782	0,1306229	0,0013339	0,0003379
DG	ХИМИЧЕСКОЕ ПРОИЗВОДСТВО	0,0490141	0,0534036	0,0086722	0,0008157	0,0047999	0,0104865	0,0002331	0,0228908	0,0116518	0,0002201	0,0104477	0,0103182	0,0366274	0,0465914	0,0943702	0,0009711	0,0452143
DH	ПРОИЗВОДСТВО РЕЗИНОВЫХ И ПЛАСТМАССОВЫХ ИЗДЕЛИЙ	0,0223537	0,0411380	0,0081534	0,0009070	0,0051133	0,0076397	0,0002591	0,0214322	0,0089355	0,0002448	0,0001584	0,0074526	0,0001008	0,0416730	0,1560347	0,0010798	0,0002735
DI	ПРОИЗВОДСТВО ПРОЧИХ НЕМЕТАЛЛИЧЕСКИХ МИНЕРАЛЬНЫХ ПРОДУКТОВ	0,0251777	0,0383044	0,0093603	0,0009686	0,0053246	0,0094653	0,0002767	0,0241937	0,0108490	0,0002614	0,0001691	0,0092654	0,0001076	0,0461401	0,1839658	0,0011531	0,0002921
DJ	МЕТАЛЛУРГИЧЕСКОЕ ПРОИЗВОДСТВО И ПРОИЗВОДСТВО ГОТОВЫХ МЕТАЛЛИЧЕСКИХ ИЗДЕЛИЙ	0,0550144	0,0396827	0,0067954	0,0003988	0,0043381	0,0000886	0,0001140	0,0197210	0,0142261	0,0001076	0,0000696	0,0096975	0,0688518	0,1389196	0,2067580	0,0692823	0,0146571

Рис. 2. Фрагмент матриц соответствия ежегодных дополнительных потребностей экономики по видам экономической деятельности в специалистах ВПО по 28 УГС на 2020 г.

Данная матрица является нормированной, как линейная комбинация нормированных матриц. Каждая из 28 построчных сумм ее элементов равна единице, т. е. $SUM_VPO_2020_i = 1$.

После того как были найдены матрицы ПКС для 2010 и 2020 гг., находим значения элементов матриц ПКС для 2011, 2012, ..., 2019 гг. включительно.

Для этого предположим, что функционально-временная зависимость элементов матриц ПКС является линейной.

Подобно нахождению уравнения прямой, проходящей через две заданные точки, находим общее линейное уравнение, связывающее значения элементов матриц ПКС для 2010 г. с элементами матрицы ПКС для 2020 г., из которого получаем матрицы ПКС для каждого промежуточного года. Остановимся на данном этапе более подробно.

Пусть в двумерном пространстве заданы две точки $M_1(x_1, y_1)$ и $M_2(x_2, y_2)$, тогда уравнение прямой, проходящей через эти точки, выглядит следующим образом:

$$\frac{x - x_1}{x_2 - x_1} = \frac{y - y_1}{y_2 - y_1}.$$

Рассматривая каждый из элементов с одинаковыми индексами (порядковыми номерами в матрице) в двух матрицах ПКС для 2010 и 2020 гг., т. е.

$NM_VPO_2010_{i,j}$ и $M_VPO_2020_{i,j}$, как точки $M_1(x_1, y_1)$ и $M_2(x_2, y_2)$, где в качестве координаты абсциссы выступает время (год), а ординатой является значение конкретного элемента с одинаковыми индексами в матрице ПКС на 2010 г. и в матрице ПКС на 2020 г., получаем следующее общее уравнение:

$$Y(t, i, j) = \frac{(M_VPO_2020_{i,j} - NM_VPO_2010_{i,j})(t - t_1)}{t_2 - t_1} + NM_VPO_2010_{i,j},$$

где $i, j \in [1; 28]$, $t_1 = 2010$, $t_2 = 2020$, $t \in (t_1; t_2)$

Матрица ПКС в функциональном виде может быть записана следующим образом:

$$Y(t) = \begin{pmatrix} Y_{11}(t) & \dots & Y_{1j}(t) \\ \vdots & \ddots & \vdots \\ Y_{i1}(t) & \dots & Y_{ij}(t) \end{pmatrix}, \text{ где } i, j \in [1; 28], Y_{ij} = Y(t, i, j).$$

Например, матрица ПКС для 2015 г. $Y(2015, i, j)$ приведена на рис. 3.

Аналогичным образом проводятся расчеты для систем среднего и начального профессионального образования.

Ранее в данной статье была отражена погодная динамика коэффициентов матрицы ПКС. Поскольку они изменяются по линейному закону, то следует посмотреть, насколько элемент матрицы (суть процент) в 2020 г. изменится по отношению к его значению в 2010 г.

Для этого проведем расчет матриц ПКС для каждого из 83 субъектов и всех уровней образования (ВПО, СПО и НПО).

Результаты расчета для Республики Карелия представлены на рис. 4 в виде трех матриц, элементами которых будут изменения в процентных пунктах (п. п.), произошедшие с долями исходных матриц ПКС с 2010 г. к 2020 г.

СПО																													
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	
A	0,85	0,01	0,17	0,1	0,09	-0,12	0,03	0,53	0,03	0,04	-1,06	-0,09	-0,03	-0,08	-0,05	0,04	0,03	0,01	-0,07	0,07	0,23	0,09	0,37	-0,13	-0,3	-0,37	-0,33	-0,06	
B	6,04	0,07	1,16	0,71	0,62	0,01	0,19	3,61	0,19	-0,45	-7,97	-0,72	-0,23	-0,64	-0,43	0,29	0,24	0,05	-2,5	0,48	1,62	0,62	2,61	-0,55	-2,27	-1,7	-0,69	-0,42	
CA	1,87	0,02	0,38	0,22	0,18	0	0,06	1,73	0,06	0,21	0,03	-0,31	-2,5	-0,89	-0,45	0,01	0,07	-1,17	0,11	0,01	0,14	0,12	0,41	-0,3	0,01	0,21	-0,22	-0,05	
CB	2,2	0,02	0,45	0,26	0,21	0	0,07	2,01	0,07	0,23	0,03	-0,13	-1,83	-0,75	-1,77	0,02	0,09	-1,66	-0,05	0,03	0	0,13	0,5	-0,05	0,02	0,24	-0,3	-0,08	
DA	2,56	0,03	0,54	0,3	0,24	-0,03	0,08	2,32	0,08	-0,24	-1,42	0	0	-0,27	-0,75	0,12	0,1	0,02	0,09	0,09	-0,33	0,13	0,5	-0,58	0,02	-2,39	-0,05	-1,19	
DB	1,4	0,02	0,29	0,17	0,13	-0,02	0,04	1,27	0,04	-0,13	-0,04	0	0	-0,41	-0,41	0,07	0,06	0,01	-0,07	0	-0,59	0,07	0,28	-0,53	-0,28	-0,8	-0,24	-0,36	
DC	1,21	0,01	0,25	0,14	0,11	-0,01	0,04	1,11	0,04	-0,12	-0,21	0	0	-0,34	-0,36	0,06	0,05	0,01	-0,05	0	-0,48	0,07	0,25	-0,94	-0,25	-0,36	-0,02	-0,25	
DD	1,83	0,02	0,38	0,22	0,17	0	0,06	1,68	0,06	-0,17	-0,28	-0,05	0	-0,2	-0,53	0,09	0,07	0,01	-0,1	-0,01	0,13	0,12	0,51	-0,28	-3,07	-0,52	-0,08	-0,06	
DE	2,92	0,03	0,59	0,35	0,27	-0,01	0,09	2,68	0,09	0,33	-0,48	-0,1	0	-0,36	-1,57	0,14	0,12	0,02	-0,09	-0,03	0,17	0,17	0,53	-0,59	-5,24	0,09	-0,07	-0,1	
DG	2,13	0	0,41	0,25	0,2	0	0,07	1,96	0,07	0,24	-0,1	-0,09	-0,31	-0,16	-2,04	0,1	0,08	-0,54	0,07	-0,14	-0,05	0,13	0,19	-2,26	-0,17	0,06	-0,05	-0,07	
DH	2,38	0,03	0,5	0,28	0,22	0,01	0,07	2,2	0,07	0,26	0,04	-0,07	0	-0,15	-1,36	0,11	0,09	0,02	0,37	0,02	0,23	0,16	0,74	-1,97	-1,5	-1,77	-0,05	-1	
DI	2,55	0,03	0,53	0,3	0,24	-0,01	0,08	2,35	0,08	0,28	0,04	-0,08	0	-0,29	-1,7	0,12	0,1	0,02	0,4	0,05	0,13	0,15	0,7	-2,12	-1,62	-1,22	-0,08	-1,07	
DJ	1,04	0	0,21	0,12	0,09	0	0,03	0,94	0,03	0,12	0,02	-0,07	-0,2	-0,25	-1,3	-0,07	0,04	-0,89	-0,07	0,02	0,06	0,05	0,17	-0,09	0,01	0,04	-0,02	-0,05	
DK	1,46	0,01	0,3	0,17	0,13	0	0,05	1,33	0,05	-0,1	0,02	-0,09	-0,37	-0,59	-1,2	0,07	0,06	-1,11	-0,07	0,06	-0,32	0,07	0,28	-0,17	0,01	0,06	-0,07	-0,06	
DL	1,04	0,01	0,23	0,12	0,1	0,01	0,03	0,96	0,03	-0,05	-0,01	-0,02	0	-0,15	-0,71	-0,04	0,04	-1,54	0,07	-0,14	0,06	-0,13	0,29	0	0,01	-0,09	0,01	-0,16	
DM	1,46	0,02	0,31	0,17	0,14	0,01	0,05	1,35	0,05	-0,06	-0,02	-0,03	0	0,04	-1,58	-0,08	0,06	-2,41	-0,15	0,04	0,13	0,1	0,34	0	0,01	-0,08	0	-0,04	
DN	0,85	0,01	0,17	0,1	0,08	0	0,03	0,77	0,03	-0,06	0,01	-0,05	-0,22	-0,35	-0,7	0,04	0,03	-0,65	-0,04	0,04	-0,19	0,04	0,17	-0,1	0,01	0,03	-0,04	-0,04	
E	4,76	0,07	0,98	0,56	0,45	0	0,15	2,96	0,15	-0,37	0,07	-0,13	-0,22	-7,88	-1,6	0,07	0,19	-2,57	0,19	-0,02	0,83	0,26	1,71	-0,26	0,04	0,15	-0,45	-0,19	
F	1,5	0,02	0,29	0,18	0,15	-0,07	-0,07	1,18	0,05	-0,46	0,02	-0,13	-0,13	-0,15	-0,44	0,07	0,06	0,01	-0,08	0,05	0,4	0,03	0,51	-0,09	-0,05	-0,03	-2,74	-0,12	
G	1,32	0,02	-0,17	0,16	-0,16	-0,12	-0,01	-0,59	0,04	-0,29	-0,1	0	0	0,08	-0,1	0,06	0,05	0,01	-0,3	0,06	0,35	0,13	0,35	-0,03	0,01	-0,67	-0,07	-0,05	
H	0,16	0	0,04	-0,02	-0,01	-0,11	-0,13	0,13	0	-0,05	0	-0,03	0	0	0,02	0,01	0,01	0	-0,03	0	0,04	0,02	0,06	-0,04	0	-0,05	-0,01	-0,02	
I	3,38	0,05	0,22	0,4	0,35	-0,02	0,11	2,93	0,11	-0,39	-0,28	0	0	-0,17	-0,47	-1,06	-0,29	0,13	0,03	-5,01	0,04	-0,15	0,18	0,46	-0,09	0,03	0,22	-0,64	-0,12
J	1,83	0,03	-0,04	0,13	-0,27	-0,38	-0,02	-1,74	0,06	0,14	0,03	-0,09	-0,13	0,09	0,24	0,09	0,07	0,01	0,06	0,06	0,4	-0,27	-0,36	-0,05	0,01	0,17	-0,05	-0,08	
K	1,38	0,02	0,15	0,13	-0,07	-0,46	0,04	0,75	0,04	-0,12	-0,51	-0,18	-0,16	-0,03	0,05	0,04	0,05	-0,22	0,04	0,05	0,31	-0,01	-0,24	-0,02	-0,09	0,1	-0,98	-0,09	
L	1,84	0,02	-0,44	0,18	-0,32	-0,03	-0,44	0,82	0,06	-0,1	-1,35	0	-0,21	0,09	0,13	0,09	0,07	0,01	-0,1	0,04	0,39	-0,58	-0,18	-0,06	0,01	0,17	-0,05	-0,09	
M	1,22	-0,03	-0,22	0,08	-2,89	-0,1	-0,4	1	0,04	0,1	0,02	0	-0,06	0,07	0,11	0,06	0,05	0,01	0,09	0,04	0,3	0,07	0,49	-0,03	-0,05	0,11	-0,02	-0,05	
N	1,8	0,02	0,34	0,16	-0,41	-4,9	0,06	1,19	0,06	-0,17	-0,02	0	0	0,05	0,24	0,08	0,07	0,01	0,07	0,07	0,34	0,12	0,74	-0,03	0,01	0,17	-0,04	-0,05	
O	1,58	0,02	0,24	0,16	-0,11	-0,38	-3,12	1,44	0,05	-0,49	-0,11	-0,12	-0,07	0,12	0,14	0,07	0,06	0,01	-0,03	0,08	0,38	0,05	0,71	-0,04	-0,05	0,13	-0,61	-0,17	

НПО																												
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28
A	0,64	0,6	0,56	0,16	0,16	0	0,4	0,52	0,4	0,55	-4,16	0	0	-0,43	0,14	0,48	0	0	-1,82	0,08	0,18	1,2	2,18	0,07	-0,39	-1,12	-0,55	0,08
B	3,28	3,28	2,87	0,82	0,82	0	2,05	2,08	2,05	1,98	-25,14	0	0	-2,64	0,46	2,46	0	0	-4,06	0,41	0,85	6,15	11,1	0,35	-2,58	-6,87	-0,53	0,41
CA	0,83	0,77	0,72	0,21	0,21	0	0,52	0,53	0,52	0,95	0	0	-2,1	-2,43	-3,74	0,62	0	-2,03	-0,79	-0,33	0,21	1,55	2,59	0,1	0,31	0,19	0,41	0,1
CB	1,12	1,04	0,98	0,28	0,28	0	0,7	0,88	0,7	1,09	-0,02	0	-2,79	-1,39	-6,13	0,84	0	-3,1	-1,43	-0,34	0,11	2,1	3,44	0,14	0,42	0,24	0,56	0,14
DA	1,22	1,1	1,06	0,3	0,3	0	0,76	0,68	0,76	0,95	-7,03	0	0	-1,05	-4,02	0,91	0	0	-1,62	0,15	0,24	2,28	3,67	-0,04	0,43	-2,36	1	0,15
DB	0,67	0,67	0,58	0,17	0,17	0	0,42	0,22	0,42	-2,57	-1,13	0	0	-0,48	-0,91	0,5	0	0	-0,01	0,08	0,02	1,25	1,98	0,08	-0,68	-2,08	0,49	0,08
DC	0,58	0,58	0,5	0,14	0,14	0	0,36	0,33	0,36	0,55	-2,01	0	0	-0,34	-1,72	0,43	0	0	-0,6	0,07	0,05	1,08	1,77	0,07	0,22	-3,19	0,47	0,07
DD	0,87	0,87	0,76	0,22	0,22	0	0,54	0,25	0,54	0,83	-1,51	0	-0,5	-0,58	-1,98	0,65	0	0	-1,04	-0,01	0,07	1,63	2,67	0,11	-1,46	0,2	-3,56	0,11
DE	1,39	1,39	1,22	0,35	0,35	0	0,87	0,4	0,87	1,32	-2,41	0	-0,81	-0,93	-3,17	1,04	0	0	-1,67	-0,01	0,12	2,61	4,27	0,17	-2,31	0,32	-5,72	0,17
DG	1,01	0,62	0,89	0,25	0,25	0	0,63	0,07	0,63	0,63	-0,05	0	0	-1,88	-7,58	0,76	0	0	-1,96	-0,42	-0,58	1,9	3	0,13	0,38	0,21	0,84	0,13
DH	1,13	1,13	0,99	0,28	0,28	0	0,71	0,35	0,71	0,77	-0,65	0	0	-0,84	-4,22	0,85	0	0	-1,68	-0,25	0,03	2,12	3,36	0,14	0,23	-6,61	0,91	0,14
DI	1,22	1,22	1,06	0,3	0,3	0	0,74	-0,05	0,76	0,4	-0,88	0	0	-1,14	-5,74	0,91	0	0	-2,54	-0,37	-0,06	2,28	3,48	0,15	0,2	-3,47	0,93	0,15
DJ	0,49	0,06	0,43	0,12	0,12	0	0,3	-0,05	0,31	0,53	-0,03	0	0	-0,91	-3,11	0,37	0	0	-0,9	-0,03	-0,01	0,92	1,43	-0,83	0,18	0,1	0,4	0,06
DK	0,69	0,65	0,61	0,17	0,17	0	0,43	0,22	0,43	0,58	-0,02	0	-0,65	-0,44	-4,25	0,52	0	-2,22	-1,07	-0,44	0,05	1,3	2,1	0,09	0,26	0,15	0,48	0,09
DL	0,49	0,45	0,43	0,12	0,12	0	0,31	0,12	0,31	0,31	-0,03	0	0	-0,79	-2,19	0,15	0	0	-0,88	-0,19	-1,52	0,92	1,46	0,06	-0,16	0,1	0,27	0,06
DM	0,69	0,65	0,61	0,17	0,17	0	0,43	0,46	0,43	0,72	-0,01	0	0	-0,81	-2,69	0,23	0	-4,63	-0,71	0	0,07	1,3	2,15	0,09	-0,09	0,15	0,41	0,09
DN	0,41	0,38	0,35	0,1	0,1	0	0,25	0,13	0,25	0,34	-0,01	0	-0,38	-0,26	-2,48	0,3	0	-1,29	-0,62	-0,26	0,03	0,76	1,23	0,05	0,15	0,09	0,28	0,05
E	1,43	1,35	1,25	0,36	0,36	0	0,89	0,42	0,89	1,34	0	0	-1,34	-4,5	-6,24	1,07	0	-3,13	-1,4	-0,2	-1,69	2,67	4,44	-0,2	0,53	0,31	1,05	0,18
F	0,7	0,57	0,61	0,17	0,17	0	0,23	0,39	0,44	0,14	-0,22	0	-0,59	-0,52	-0,75	0,52	0	0	-1,75	0,09	0,14	1,31	2,25	0,09	0,26	0,07		

ТРУДОУСТРОЙСТВО ВЫПУСКНИКОВ УЧРЕЖДЕНИЙ ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ ХМАО – ЮГРЫ

Г. Ф. Ренева

*Автономное учреждение дополнительного профессионального образования
Ханты-Мансийского автономного округа – Югры «Институт
профессионального образования и исследования рынка труда»,
г. Ханты-Мансийск
labmir@mail.ru*

Проблема трудоустройства выпускников учреждений профессионального образования достаточно остро стоит в условиях современных тенденций развития рыночной экономики. Отсутствие опыта профессиональной деятельности и навыков поведения на рынке труда существенно сказывается на успешности построения трудовой карьеры молодых специалистов.

Одним из механизмов увеличения перспектив занятости молодежи было создание центров по содействию в трудоустройстве выпускников в учреждениях профессионального образования автономного округа. Для формирования целостного представления о результативности и эффективности деятельности учреждений профессионального образования (далее – УПО) по содействию в трудоустройстве выпускников в течение 2009 г. осуществлялся мониторинг, в котором принимали участие 53 УПО:

- 4 вуза, подведомственных департаменту образования и науки автономного округа;
- 1 федеральный вуз;
- 2 негосударственных вуза;
- 14 филиалов вузов, ведущих образовательную деятельность на территории автономного округа;
- 17 ссузов, подведомственных департаменту образования и науки;
- 9 филиалов ссузов, расположенных на территории автономного округа;
- 6 учреждений начального профессионального образования, подведомственных департаменту образования и науки.

В 2009 г. выпуск из учреждений профессионального образования, расположенных на территории автономного округа, составил 8948 чел. Доля выпуска по уровню образования составила:

- с высшим профессиональным образованием – 34,5 %;

- со средним профессиональным образованием – 35 %;
- с начальным профессиональным образованием – 30,6 %.

Мониторинг трудоустройства предусматривал распределение выпускников УПО по следующим каналам:

Количественные показатели фактического трудоустройства выпускников в течение года возрастали и на конец декабря составили более 43 %. Продолжили обучение по очной форме 16,4 % выпускников УПО. В ходе мониторинга выявлена положительная динамика желающих выехать за пределы автономного округа от 1,5 до 3 %. От общего количества выпускников УПО около 20 % выпускников учреждений профессионального образования призваны в ряды вооруженных сил; 2,7 % – находятся в декретном отпуске. На 31 декабря 2009 г. в состоянии поиска работы были 14,4 % выпускников учреждений профессионального образования всех уровней, из которых 5,2 % зарегистрированы в службах занятости в качестве безработных (табл. 1).

По данным департамента занятости населения автономного округа, общая численность выпускников, обратившихся в течение 2009 г. в службы занятости, составила 3074 чел., из которых были признаны безработными 2446 чел.

Таблица 1

Распределение выпускников учреждений начального, среднего и высшего профессионального образования автономного округа по каналам занятости на 31 декабря 2009 г., %

	ВПО	СПО	НПО	Всего
Фактически трудоустроены	61,40	33,50	34,40	43,30
Служба в рядах Вооруженных сил РФ	9,60	19,50	32,30	20,00
Выезд за пределы округа	4,20	1,80	3,40	3,10
Декретный отпуск	3,20	1,70	3,30	2,70
Дальнейшее обучение	8,00	26,90	13,80	16,40
Состоят на учете в службах занятости	4,00	5,80	6,00	5,20
Самостоятельный поиск вариантов трудоустройства	9,70	10,80	6,90	9,20

На начало июня 2010 г. – момент окончания действия статуса выпускника образовательного учреждения 2009 г. выпуска – в качестве безработных были зарегистрированы 3 % выпускников.

Анализ данных департамента занятости населения автономного округа позволил сформировать перечень профессий и специальностей,

по которым зарегистрировано наибольшее количество безработных (табл. 2).

Таблица 2

Рейтинг профессий и специальностей по количеству безработных выпускников, состоявших на учете в службах занятости на 31.12.2009 г.

Профессия	Зарегистрировано в течение года	Состояли на учете на 31.12.2009 г.
НПО		
Оператор ЭВМ	84	20
Повар, кондитер	58	15
Слесарь по ремонту автомобилей	98	13
Оператор по добыче нефти и газа	39	13
Парикмахер	32	11
Слесарь КИП и А	20	10
Секретарь	13	8
Продавец	23	8
СПО		
Бухгалтер	134	32
Менеджер (по отраслям)	55	15
Финансист (финансы по отраслям, кроме экономистов по финансовой работе)	19	12
Юрист	40	10
Техник по разработке и эксплуатации нефтяных и газовых месторождений	32	8
Программист (техник ПОВТ и АС)	55	7
Специалист банковского дела	25	7
Техническое обслуживание и ремонт автотранспорта	18	6
Специалист по социальной работе	14	6
ВПО		
Экономист (по отраслям), бухгалтерский учет, анализ и аудит	333	98
Менеджер (по отраслям)	193	44
Юрист	83	19
Инженер АСО и У	16	9
Инженер по охране окружающей среды	16	5

По результатам мониторинга трудоустройства выпускников 2009 г. учреждений профессионального образования всех уровней профессионального образования на начало мая 2010 г. безработными оставались 197 выпускников, что составляет 2,2 % (табл. 3).

Таблица 3

Количество безработных выпускников на 10 мая 2010 г.

Учреждения профобразования	Количество выпускников, зарегистрированных в центрах занятости в качестве безработных
Учреждения ВПО, подведомственные ДО и Н	15
Федеральный вуз	39
Негосударственные вузы	1
Филиалы федеральных вузов	14
Всего по ВПО	69
Учреждения СПО, подведомственные ДО и Н	70
Филиалы СПО	29
Всего по СПО	99
Учреждения НПО, подведомственные ДО и Н	29
Всего по НПО	29
Итого по всем учреждениям профессионального образования	197

Органами исполнительной власти автономного округа уделяется особое внимание вопросам содействия трудоустройству выпускников учреждений профессионального образования, так как при росте безработицы в целом по стране данная категория граждан при обращении за трудоустройством в различные инстанции испытывает большие трудности.

В Югре действуют программы, направленные на стабилизацию ситуации на рынке труда и оказание поддержки выпускникам, которым в той или иной степени грозит безработица. В их числе:

1. Программа «Содействие занятости населения на 2008–2010 гг.», предусматривающая:

- специальное мероприятие по организации временного трудоустройства безработных граждан в возрасте до 25 лет из числа выпускников образовательных учреждений начального, среднего и высшего профессионального образования, впервые получивших профессиональное образование и обратившихся в поиске работы по полученной специальности в органы службы занятости населения автономного округа в течение календарного года после получения документов об образовании. Период участия в мероприятии – до трех месяцев; материальная поддержка за период участия в мероприятии обеспечивается в размере двукратной минимальной величины пособия по безработице, увеличенного на размер районного коэффициента (районный коэффициент в округе 1,5);

- меры стимулирующего характера работодателям, организующим временные рабочие места для трудоустройства выпускников по направлению центров занятости населения. Предоставляется ежемесячная компенсация расходов по оплате труда работников в размере не более величины минимального размера оплаты труда, установленного в автономного округе, и начислений на компенсируемый фонд оплаты труда на период не более трех месяцев.

2. «Программа по стабилизации ситуации на рынке труда Ханты-Мансийского автономного округа – Югры на 2010 г.», предусматривающая организацию стажировки выпускников образовательных учреждений для приобретения ими опыта работы (включая студентов в период прохождения преддипломной практики).

Анализ данных департамента занятости населения автономного округа позволяет сделать вывод о том, что количество выпускников учреждений профессионального образования, обратившихся в 2009 г. в службы занятости населения, возросло по сравнению с предыдущими годами, за исключением 2008 г. Это связано как с усложнением экономической ситуации, так и повышением информированности о программах и механизмах стабилизации ситуации на рынке труда.

Количество выпускников, обращавшихся в центры занятости в 2009 г., росло по ряду причин:

- увеличение размера пособия по безработице;
- принятие программ по стабилизации ситуации на рынке труда;
- налаживание совместной деятельности служб занятости и учреждений профессионального образования;
- повышение активности выпускников в поиске работы.

Институтом профессионального образования и исследования рынка труда был проведен экспертный опрос специалистов учреждений профессионального образования по выявлению причин нетрудоустройства выпускников 2009 г. В опросе приняли участие 43 учреждения профессионального образования. Из них:

- 16 учреждений ВПО (из них 11 филиалов);
- 21 учреждение СПО (из них 4 филиала);
- 6 учреждений НПО.

Анализ представленной информации показал, что, по мнению экспертов, значительную долю нетрудоустроенных выпускников составляет категория, отказывающаяся работать ввиду неудовлетворенности уровнем заработной платы (ссылка на данную причину составляет до 29 % ответов). Кроме того, выпускники не могут трудоустроиться по причине отказа работодателей принимать на работу молодых специалистов без опыта работы (такую причину отмечают от 19 до 23 % ответов) и ввиду предъявления высоких требований к квалификации молодых специалистов с высшим образованием (19,4 %) (табл. 4).

Анализ причин нетрудоустройства выпускников профессиональных училищ показал, что в большей степени неработающая молодежь отказалась от реализации себя в профессии ввиду того, что выпускников не устраивает уровень заработной платы (20,73 % ответов), а также потому, что работодатели отказываются принимать молодежь без опыта работы (22,8 % ответов). Отсутствие вакансий по профессии, как основная причина незанятости молодежи, была названа экспертами лишь в отношении операторов ЭВМ и автослесарей (по 26 %). В целом лишь 14 % экспертов связывают незанятость молодежи с начальным профессиональным образованием с отсутствием вакансий на рынке труда.

Кроме того, некоторым выпускникам училищ по окончании учебного заведения нет 18 лет. Работодатели неохотно принимают на работу несовершеннолетнюю молодежь с профессиями: тракторист, электромонтер по ремонту и обслуживанию электрооборудования, сварщики, парикмахер, кондитер, повар, монтажник радиоэлектронной аппаратуры и приборов, слесарь по ремонту автомобилей, слесарь-ремонтник. Из 22 несовершеннолетних выпускников, обращавшихся в службы занятости, трудоустроены 5 чел. (из них только 1 чел. по специальности); на начало ноября 10 чел. по-прежнему состоят на учете в ЦЗ.

Таблица 4

Распределение мнения экспертов о причинах нетрудоустройства выпускников учреждений профессионального образования в 2009 г., %

	Отсутствие вакансий по полученной профессии	Отсутствие вакансий вообще	Отказ работодателей в трудоустройстве специалистов без опыта работы	Отказ работодателей в трудоустройстве ввиду высоких требований к квалификации	Устраивает размер пособия по безработице как источник доходов	Нежелание работать по полученной профессии	Нежелание работать ввиду низкой заработной платы	Невозможность трудоустройства до достижения совершеннолетия	Нежелание работать в принципе	Не устраивают условия труда	Другие причины
ВПО (с филиалами)	8,47	0,85	22,88	19,43	0	5,08	28,81	0	1,69	5,08	7,63
СПО (с филиалами)	11,21	0	18,69	7,48	7,48	14,02	28,97	2,8	0,93	5,61	3,74
НПО	13,99	2,07	22,8	13,99	2,59	7,77	20,73	5,7	3,63	6,22	0,52

Наибольшие проблемы с трудоустройством возникают у выпускников следующих укрупненных групп специальностей:

190000 Транспортные средства (слесарь по ремонту автомобилей, автомеханик, водитель) – более 25 % от возможных причин – неудовлетворенность зарплатой, 23 % – отсутствие опыта работы, 18 % – нет вакансий по профессии.

100000 Сфера обслуживания (парикмахер, официант, бармен, администратор) – в равной степени (по 19 %) отмечены отказ работодателя принять на работу без опыта, неудовлетворенность зарплатой и вообще нежелание работать по полученной профессии.

230000 Информатика и вычислительная техника (оператор ЭВМ) – причину нет вакансий по профессии эксперты назвали в 27 % случа-

ев, выпускников не устраивает заработная плата – 23 %, работодателям требуются более квалифицированные работники – 15 %.

140000 Энергетика, энергетическое машиностроение и электротехника (электрослесарь, электромонтер) – основная причина – отказ работодателей в приеме на работу без опыта (30 % от всех причин нетрудоустройства выпускников с профессиями этой УГС); на втором месте – повышенные требования работодателя к квалификации работника и выпускника к уровню заработной платы (по 22 %). Отсутствие вакансий по полученной профессии названо в 17 % случаев.

130000 Геология, разведка и разработка полезных ископаемых (оператор нефтяных и газовых скважин, оператор по добыче нефти и газа). Незанятость выпускников в 30 % случаев отмечена экспертами по причине отсутствия вакансий по профессии, а также повышенных требований работодателей к квалификации выпускников (30 %).

Причинами нежелания выпускников учреждений НПО работать были названы:

- поиск более легкой и высокооплачиваемой работы, например в сфере торговли;
- иждивенчество (обеспечивают родители, муж);
- размер пособия для сирот (до 35 тыс. руб. в месяц до достижения совершеннолетия или в течение полугода в качестве поддержки неработающим сиротам).

При выявлении причин нетрудоустройства выпускников учреждений среднего профессионального образования экспертами выступили специалисты как подведомственных ДОиН учреждений, так и филиалов колледжей, расположенных на территории автономного округа.

Как показал экспертный опрос, выпускники со средним профессиональным образованием не работают в основном по причине того, что их не устраивает зарплата (28,97 % от указанных причин нетрудоустройства); на втором месте – отказ работодателей в приеме на работу специалистов без профессионального опыта (18,69 %); затем следует причина – нежелание работать по полученной специальности (14,02 %) (табл. 4).

Однако если проводить анализ причин нетрудоустройства выпускников отдельно подведомственных УСПО и филиалов, картина несколько меняется.

Выпускники подведомственных учреждений, в большей степени, нежели выпускники филиалов, предъявляют претензии к размеру зар-

платы. Но выпускники филиалов чаще сталкиваются с отказом в трудоустройстве в связи с отсутствием опыта работы. Нежелание работать по полученной профессии, по мнению экспертов, чаще выражается у выпускников филиалов, а условия труда не устраивают, в большей степени, выпускников подведомственных колледжей. Следует отметить, что ни одним экспертом не отмечена как причина нетрудоустройства выпускников СПО нежелание работать в принципе – ни в филиалах, ни в подведомственных учреждениях, равно как и отсутствие вакансий. Лишь подведомственные колледжи указали отсутствие вакансий по полученной специальности.

Проведенный экспертный опрос позволил выявить причины нетрудоустройства выпускников со средним профессиональным образованием в перечне специальностей, лидирующих по уровню молодежной безработицы:

080000 Экономика и управление [экономист, бухгалтер, специалист по государственному и муниципальному управлению, специалист банковского дела, менеджер (по отраслям)]: основная причина – отказ работодателей в трудоустройстве специалистов без опыта работы. Эта причина отмечена в 19 % случаев экспертами подведомственных учреждений и в 15 % случаев – экспертами филиалов. На втором месте – нежелание работать ввиду низкой зарплаты (11,1 % – подведомственные, 7,4 % – филиалы).

190000 Транспортные средства (техник, механик по ремонту автотранспорта). Основная причина отказа от работы – низкая зарплата (26 %) и нежелание работодателей принимать на работу неопытную молодежь (16 %); отмечено также отсутствие вакансий по профессии и высокие требования работодателей, предъявляемые к уровню квалификации (по 10,5 %).

140000 Энергетика, энергетическое машиностроение и электротехника (техник по обслуживанию электрического и электромеханического оборудования, техник, механик по релейной защите и автоматизации электроэнергетических систем). Основные причины – отсутствие вакансий по специальности, отказ в трудоустройстве специалиста без опыта работы, нежелание работать ввиду низкой заработной платы (по 18 %). В 11 % случаев отмечены высокие требования к квалификации и также в 11 % случаев – устраивает размер пособия по безработице.

230000 Информатика и вычислительная техника (техник по автоматизированным системам обработки информации и управлению, программист по вычислительной технике и вычислительным системам). Более трети экспертов назвали основной причиной нежелания работать завышенные требования к уровню заработной платы (36 %). В равной степени (по 14 %) были также отмечены отсутствие вакансий по специальности, нежелание работать по полученной специальности и удовлетворенность размером пособия по безработице как источника доходов¹.

Причины нетрудоустройства выпускников учреждений высшего профессионального образования практически те же, что и иных уровней образования: экспертами указаны причины нежелания работать из-за недостаточной заработной платы (в 28,81 % случаев), отказа работодателей в трудоустройстве выпускников без опыта работы (22,88 %) и ввиду высоких требований, предъявляемых к уровню квалификации (19,43 %) (табл. 4). Эти три причины в разном процентном соотношении отмечены как преобладающие экспертами и подведомственных вузов, и экспертами филиалов.

В разрезе укрупненных групп специальностей:

1. 030000 Гуманитарные науки. Специалисты данной группы, по мнению экспертов, в 33 % случаев не желают работать ввиду низкой зарплаты; в 22 % случаев отмечен отказ работодателей в приеме на работу специалистов без опыта. Остальные причины – 11 %. Выпускники филиалов по данной группе специальностей не трудоустраиваются по причинам: отсутствие опыта работы, низкая зарплата, не устраивают условия труда – по 3,3 %.

2. 080000 Экономика и управление. Экспертами отмечено, что основной причиной нетрудоустройства выпускников этой группы является низкий уровень зарплаты (30,7 %) и отсутствие опыта работы (23 %). Данные цифры отмечены специалистами филиалов вузов, расположенных в Югре. Эксперты подведомственных вузов в 40 % случаев отмечают нежелание работать из-за низкой зарплаты и в 20 % случаев – отсутствие вакансий по специальности и отказ работодателей принимать на работу молодежь без опыта работы и с недостаточной

¹ По данным департамента занятости населения автономного округа, в течение 9 месяцев 2009 г. обращались в службы занятости 6 выпускников учреждений среднего профессионального образования.

квалификацией. Экспертный опрос показал, что, несмотря на существующее мнение о дефиците вакансий бухгалтеров, экономистов, менеджеров (по отраслям) на рынке труда автономного округа, основной причиной незанятости молодых специалистов являются иные причины, а не отсутствие вакансий.

3. 190000 Транспортные средства. По мнению экспертов – специалистов филиалов вузов, молодежь, получившая специальности данной УГС, не смогла трудоустроиться по причинам отказа работодателей в приеме на работу без стажа и с недостаточной квалификацией, а также ввиду завышенных требований к уровню заработной платы (по 33 %). Того же мнения придерживаются эксперты подведомственных вузов (по 20 %), но указывают еще и отсутствие вакансий по полученной специальности (также в 20 % случаев). В тех же соотношениях отмечаются причины нетрудоустройства выпускников по специальностям 230000 Информатика и вычислительная техника.

Среди причин отказа выпускников от работы указаны:

- отсутствие жилья и невозможность снять его при низкой заработной плате (070000 Культура и искусство);
- предпочтение работать с заказчиками по договорам на оказание услуг (070000 Культура и искусство).

Мониторинг трудоустройства выпускников учреждений профессионального образования в автономном округе продолжается. Отработанные механизмы, наличие эффективно действующей нормативной базы, комплексный подход системы образования, служб занятости населения, органов исполнительной власти позволили максимально снизить долю выпускников, имеющих риск не трудоустроиться. На конец августа 2010 г. доля неработающих выпускников составляла 3,3 %. В 2009 г. на аналогичный период были не трудоустроены 11,8 % выпускников.

МАТЕМАТИЧЕСКАЯ МОДЕЛЬ ДЛЯ ПРОГНОЗИРОВАНИЯ ЧИСЛЕННОСТИ СТУДЕНТОВ И ВЫПУСКНИКОВ СИСТЕМЫ ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ

А. А. Семенов

*Центр бюджетного мониторинга
ГОУ ВПО «Петрозаводский государственный университет»,
г. Петрозаводск*

asemenov@psu.karelia.ru

Прогнозирование численности выпускников является актуальной задачей, поскольку выпускники учреждений профессионального образования формируют основное предложение на рынке труда.

Настоящая работа является логическим продолжением работ коллектива авторов Центра бюджетного мониторинга ПетрГУ по прогнозированию развития системы образования по подготовке кадров.

При построении модели функционирования системы профессионального образования принимаются следующие основные допущения:

1) Выпускникам 11-х классов школ и гражданам со средним (полным) общим образованием в поисках возможности получения профессионального образования доступны три альтернативы:

- ОУ начального профессионального образования (НПО) со сроком обучения 1–2 года (ОУ НПО);
- ОУ среднего профессионального образования (СПО) со сроком обучения от 3 до 5 лет (ОУ СПО);
- ОУ высшего профессионального образования (ВПО) со сроком обучения от 4 до 7 лет (ОУ ВПО).

2) Выпускникам 9-х классов школ и гражданам с основным общим образованием в поисках возможности получения профессионального образования доступны две альтернативы:

- ОУ НПО со сроком обучения от 2 до 4 лет;
- ОУ СПО со сроком обучения от 3 до 5 лет.

3) Желаящие учиться не могут одновременно поступить в два или более образовательных учреждения.

4) Обучающиеся в рамках одного образовательного учреждения не могут одновременно обучаться на двух или более факультетах.

Эти допущения использовались и в более ранних моделях [1–3], однако в более простом виде, без учета разных сроков обучения. Счи-

талось, что все, поступившие в ОУ НПО, учатся 2 года, в ОУ СПО – 4 года, в ОУ ВПО – 5 лет.

Согласно статистическим данным [5–9] по приемам в образовательные учреждения профессионального образования:

- в ОУ НПО поступают лица, имеющие основное общее или среднее (полное) общее образование, полученное в текущем году или в предыдущие годы (это выпускники 9-х и 11-х классов школ), а также лица, не имеющие основного общего образования. В статистике отсутствуют данные по приемам в ОУ НПО лиц, имеющих профессиональное образование (начальное, среднее или высшее);

- в ОУ СПО поступают лица, имеющие основное общее, среднее (полное) общее образование, начальное профессиональное образование, полученное в текущем году или в предыдущие годы, а также лица, имеющие среднее или высшее профессиональное образование;

- в ОУ ВПО поступают лица, имеющие среднее (полное) общее образование, начальное или среднее профессиональное образование, полученное в текущем году или в предыдущие годы, а также лица, имеющие высшее профессиональное образование.

При прогнозировании движения потока студентов с курса на курс учитывается следующее:

1. Зачисление в ОУ СПО выпускников 9-х классов производится на I курс, выпускников 11-х классов – на II курс. Абитуриенты, поступающие на заочное отделение СПО, зачисляются на III курс.

2. В ОУ ВПО зачисление производится только на I курс для всех форм обучения (очная, заочная и т. д.).

3. Переход студентов с курса на курс характеризуется коэффициентом отсева, определяемым по статистическим данным за предыдущие годы.

Структурная модель

Блок-схема, представленная на рис. 1, показывает возможности для получения профессионального образования. Стрелками показаны возможные пути дальнейшего обучения для каждой ступени образования. Постфиксом “_L” обозначены группы людей, имеющих определенный уровень образования (выпускники образовательных учреждений, не продолжающие свое обучение в текущем году).

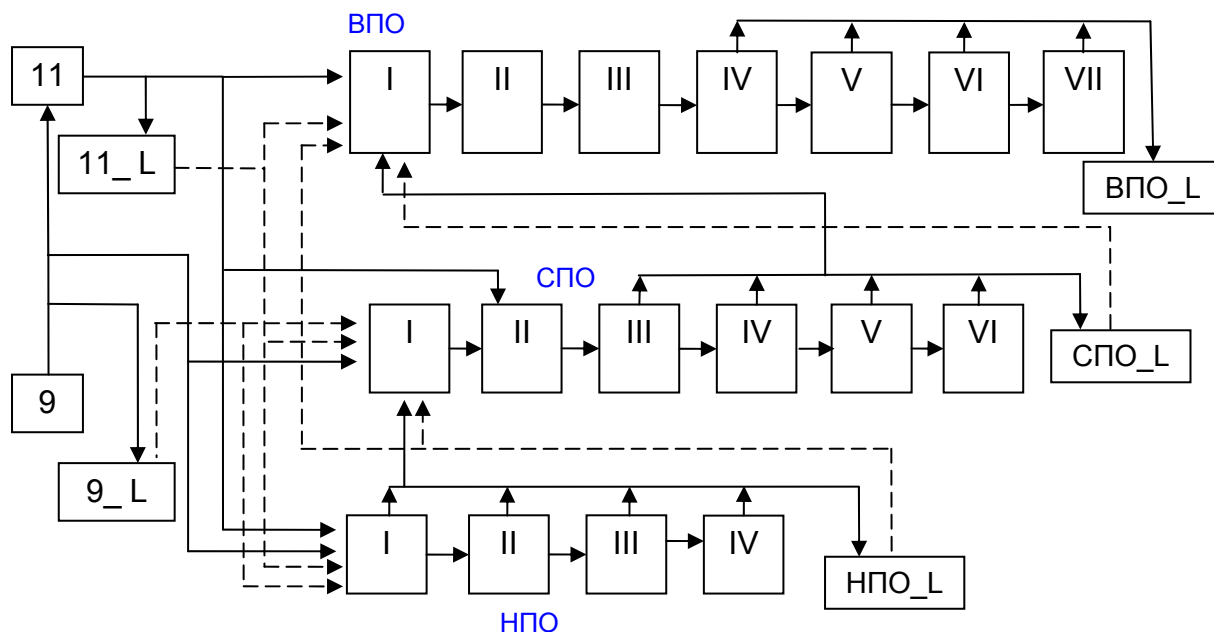


Рис. 1. Модель функционирования системы образования, учитывающая возможность поступления выпускников предыдущих лет

На рис. 2 представлена блок-схема модели движения студентов по курсам для системы ВПО. Здесь приняты следующие основные допущения:

1. Восстановление на I курс не допускается.
2. На II и III курсы восстанавливается примерно 50 % отчисленных.

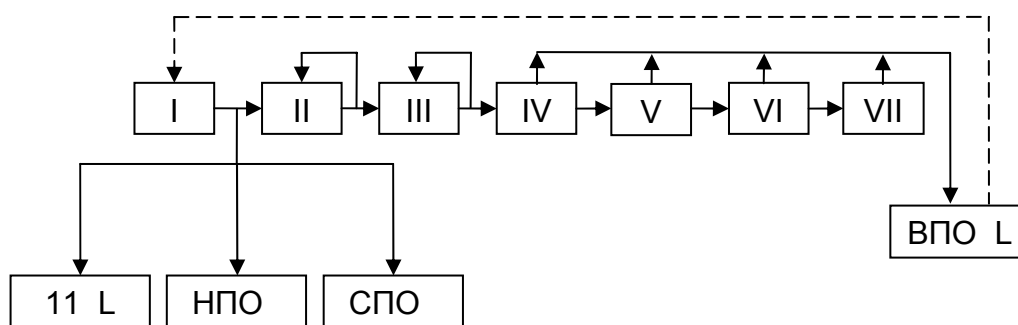


Рис. 2. Модель, описывающая возможности восстановления и повторного приема отчисленных студентов в ОУ ВПО

На рис. 3 представлена блок-схема модели, описывающей систему высшего профессионального образования с учетом уровневой подго-

товки «бакалавр – специалист – магистр». Согласно статистическим данным, обучение бакалавров может длиться от 4 до 5 лет (5 лет для заочной формы обучения). Срок обучения специалистов – от 4 до 7 лет. Срок обучения зависит от формы обучения (очная/заочная), программы обучения (стандартная программа обучения или сокращенная) и выбранной специальности.

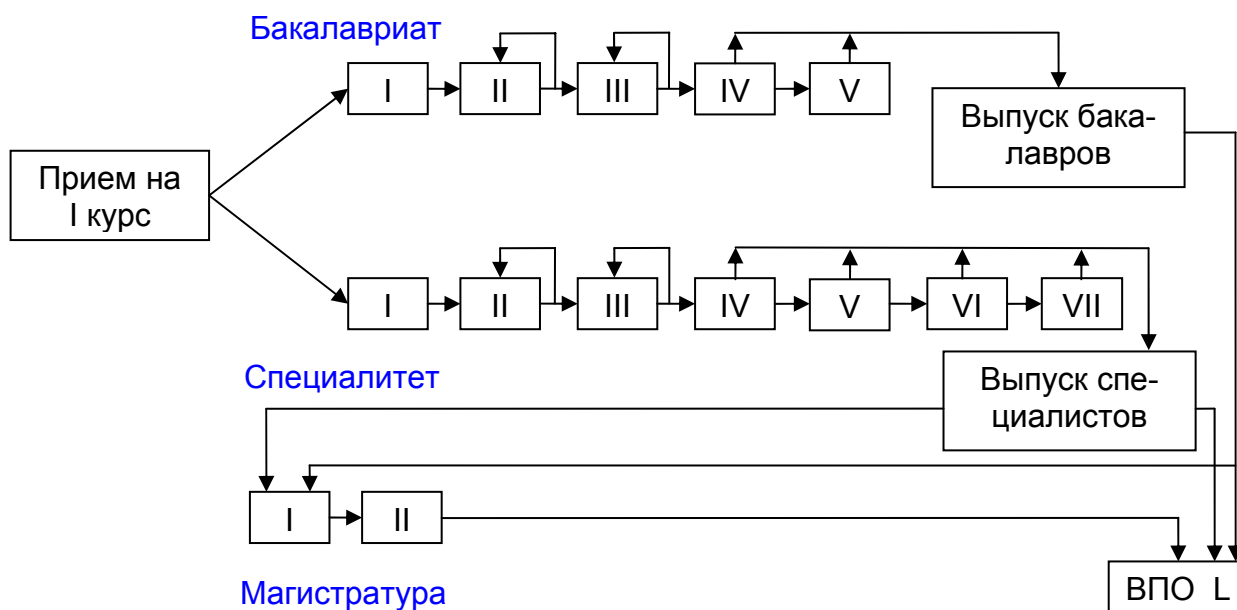


Рис. 3. Модель, описывающая систему высшего профессионального образования с учетом уровневой подготовки «бакалавр – специалист – магистр»

Математическая модель

Входными данными для построения математической модели, позволяющей прогнозировать приемы, выпуски и численность студентов образовательных учреждений профессионального образования, являются потоки выпускников 9-х и 11-х классов школ, построенные по демографическим данным рождаемости.

Расчет приемов в образовательные учреждения начального, среднего и высшего профессионального образования

Для построения прогноза приемов в образовательные учреждения начального, среднего и высшего профессионального образования используются следующие статистические данные:

- $V_9(i)$ – выпуск 9-х классов текущего года;
 $V_{11}(i)$ – выпуск 11-х классов текущего года;
 $ktg_{10}(i)$ – численность учащихся 10-х классов;
 $P_N(i)$ – прием текущего года в образовательные учреждения (ОУ) начального профессионального образования (НПО), в том числе:
 $P_{N_{9i}}(i)$ – прием в ОУ НПО выпускников 9-х классов текущего года;
 $P_{N_{9r}}(i)$ – прием в ОУ НПО выпускников 9-х классов прошлых лет;
 $P_{N_{11i}}(i)$ – прием в ОУ НПО выпускников 11-х классов текущего года;
 $P_{N_{11r}}(i)$ – прием в ОУ НПО выпускников 11-х классов прошлых лет;
 $P_{N_{9w}}(i)$ – прием в ОУ НПО лиц, не имеющих основного общего образования;
 $P_S(i)$ – прием текущего года в образовательные учреждения среднего профессионального образования (СПО), в том числе:
 $P_{S_{9i}}(i)$ – прием в ОУ СПО выпускников 9-х классов текущего года;
 $P_{S_{9r}}(i)$ – прием в ОУ СПО выпускников 9-х классов прошлых лет;
 $P_{S_{11i}}(i)$ – прием в ОУ СПО выпускников 11-х классов текущего года;
 $P_{S_{11r}}(i)$ – прием в ОУ СПО выпускников 11-х классов прошлых лет;
 $P_{S_{Ni}}(i)$ – прием в ОУ СПО выпускников ОУ НПО текущего года;
 $P_{S_{Nr}}(i)$ – прием в ОУ СПО выпускников ОУ НПО прошлых лет;
 $P_{S_{SV}}(i)$ – прием в ОУ СПО лиц, имеющих среднее или высшее образование;
 $P_V(i)$ – прием текущего года в образовательные учреждения высшего профессионального образования (ВПО), в том числе:
 $P_{V_{11i}}(i)$ – прием в ОУ ВПО выпускников 11-х классов текущего года;
 $P_{V_{11r}}(i)$ – прием в ОУ ВПО выпускников 11-х классов прошлых лет;
 $P_{V_{Ni}}(i)$ – прием в ОУ ВПО выпускников ОУ НПО текущего года;
 $P_{V_{Nr}}(i)$ – прием в ОУ ВПО выпускников ОУ НПО прошлых лет;
 $P_{V_{Si}}(i)$ – прием в ОУ ВПО выпускников ОУ СПО текущего года;
 $P_{V_{Sr}}(i)$ – прием в ОУ ВПО выпускников ОУ СПО прошлых лет;
 $P_{V_V}(i)$ – прием в ОУ ВПО лиц, имеющих высшее образование;
 $V_N(i)$ – выпуск из ОУ НПО текущего года;
 $V_S(i)$ – выпуск из ОУ СПО текущего года;

$V_V(i)$ – выпуск из ОУ ВПО текущего года;

$ktg_N(i)$ – численность обучающихся в ОУ НПО в текущем году;

$ktg_S(i)$ – численность студентов ОУ СПО в текущем году;

$ktg_V(i)$ – численность студентов ОУ ВПО в текущем году.

Рассмотрим последовательно структуру выходных потоков выпускников 9-х и 11-х классов школ, а также входных потоков в ОУ НПО, СПО, ВПО.

Выпускник 9-го класса имеет несколько альтернативных путей для дальнейшего обучения – во-первых, он может продолжить учебу в 10-м классе школы, во-вторых, он может поступить в ОУ НПО, в-третьих, он может поступить в ОУ СПО, и, наконец, в-четвертых, он может никуда не поступить в текущем году и попытаться поступить в последующие годы.

$k_{9-10}(i) = \frac{ktg_{10}(i)}{V_9(i)}$ – доля выпускников 9-х классов, перешедших в 10-й класс;

$k_{9-N}(i) = \frac{P_{N-9i}(i)}{V_9(i)}$ – доля выпускников 9-х классов, поступивших в текущем году в ОУ НПО;

$k_{N-9w}(i) = \frac{P_{N-9w}(i)}{V_9(i)}$ – доля лиц, поступающих в ОУ НПО, не имеющих основного общего образования;

$k_{9-S}(i) = \frac{P_{S-9i}(i)}{V_9(i)}$ – доля выпускников 9-х классов, поступивших в текущем году в ОУ СПО;

$R_9(i) = V_9(i) - ktg_{10}(i) - P_{N-9i}(i) - P_{S-9i}(i)$ – число выпускников 9-х классов, не поступивших в текущем году;

$k_{9r}(i) = \frac{R_9(i)}{V_9(i)}$ – доля выпускников 9-х классов, не поступивших в текущем году.

Выпускник 11-го класса школы также имеет несколько вариантов для продолжения своего обучения – он может продолжить учебу в ОУ одного из трех уровней профессионального образования (начального, среднего или высшего) или он может никуда не поступить в текущем году и попытаться поступить в последующие годы.

$k_{11_N}(i) = \frac{P_{N_11r}(i)}{V_{11}(i)}$ – доля выпускников 11-х классов, поступивших в теку-

щем году в ОУ НПО;

$k_{11_S}(i) = \frac{P_{S_11r}(i)}{V_{11}(i)}$ – доля выпускников 11-х классов, поступивших в теку-

щем году в ОУ СПО;

$k_{11_V}(i) = \frac{P_{V_11r}(i)}{V_{11}(i)}$ – доля выпускников 11-х классов, поступивших в теку-

щем году в ОУ ВПО;

$R_{11}(i) = V_{11}(i) - P_{N_11r}(i) - P_{S_11r}(i) - P_{V_11r}(i)$ – число выпускников 11-х классов, не поступивших в текущем году;

$k_{11r}(i) = \frac{R_{11}(i)}{V_{11}(i)}$ – доля выпускников 11-х классов, не поступивших в теку-

щем году.

Рассмотрим теперь структуру выпускников 9-х и 11-х классов прошлых лет, поступающих в текущем году в доступные для них образовательные учреждения.

$P_{9r}(i) = P_{N_9r}(i) + P_{S_9r}(i)$ – общее число выпускников 9-х классов прошлых лет, поступивших в текущем году в образовательные учреждения профессионального образования;

$k_{9r_N}(i) = \frac{P_{N_9r}(i)}{P_{9r}(i)}$ – доля поступивших в ОУ НПО из числа выпускников

9-х классов прошлых лет;

$k_{9r_S}(i) = \frac{P_{S_9r}(i)}{P_{9r}(i)}$ – доля поступивших в ОУ СПО из числа выпускников

9-х классов прошлых лет;

$P_{11r}(i) = P_{N_11r}(i) + P_{S_11r}(i) + P_{V_11r}(i)$ – число выпускников 11-х классов прошлых лет, поступивших в текущем году в ОУ НПО,

$k_{11r_N}(i) = \frac{P_{N_11r}(i)}{P_{11r}(i)}$ – доля поступивших в ОУ НПО из числа выпускников

11-х классов прошлых лет;

$k_{11r_S}(i) = \frac{P_{S_11r}(i)}{P_{11r}(i)}$ – доля поступивших в ОУ СПО из числа выпускников

11-х классов прошлых лет;

$k_{11r_V}(i) = \frac{P_{V_11r}(i)}{P_{11r}(i)}$ – доля поступивших в ОУ ВПО из числа выпускников

11-х классов прошлых лет.

Анализ статистических данных по приемам в ОУ СПО и ВПО показывает, что выпускники систем НПО, СПО и ВПО продолжают свое обучение в системах СПО и ВПО, причем они могут предпринимать попытки к поступлению в ОУ более высокой ступени образования, как в год выпуска, так и в последующие годы:

$k_{N_S}(i) = \frac{P_{S_Ni}(i)}{V_N(i)}$ – доля выпускников ОУ НПО, поступивших в текущем году в ОУ СПО;

$k_{N_V}(i) = \frac{P_{V_Ni}(i)}{V_N(i)}$ – доля выпускников ОУ НПО, поступивших в текущем году в ОУ ВПО;

$k_{S_V}(i) = \frac{P_{V_Si}(i)}{V_S(i)}$ – доля выпускников ОУ СПО, поступивших в текущем году в ОУ ВПО;

$k_{V_V}(i) = \frac{P_{V_Vi}(i)}{V_V(i)}$ – доля выпускников ОУ ВПО, поступивших в текущем году в ОУ ВПО;

$k_{S_Nr}(i) = \frac{P_{S_Nr}(i)}{V_N(i-1)}$ – доля выпускников ОУ НПО прошлого года, поступивших в текущем году в ОУ СПО;

$k_{V_Nr}(i) = \frac{P_{V_Nr}(i)}{V_N(i-1)}$ – доля выпускников ОУ НПО прошлого года, поступивших в текущем году в ОУ ВПО;

$k_{V_Sr}(i) = \frac{P_{V_Sr}(i)}{V_S(i-1)}$ – доля выпускников ОУ СПО прошлого года, поступивших в текущем году в ОУ ВПО.

Следует отметить, что, согласно статистическим данным, в приеме в ОУ СПО присутствуют лица, имеющие СПО или ВПО, однако разделить их между собой на основе имеющихся данных не представляется возможным, поэтому следующее ниже соотношение имеет оценочный характер:

$M_{S_S}(i) = \frac{2}{3} \cdot P_{S_SV}(i)$ – численность лиц в приеме ОУ СПО текущего года, имеющих СПО,

$k_{S_S}(i) = \frac{M_{S_S}(i)}{V_S(i)}$ – доля выпускников ОУ СПО текущего года, продолжающих обучение в ОУ СПО.

В прием в ОУ ВПО небольшой вклад вносят лица, имеющие ВПО, однако нельзя определить, в каком году они окончили ОУ ВПО, поэтому делается предположение о том, что в ОУ ВПО вновь поступают выпускники текущего и предыдущего годов.

$k_{V-V}(i) = \frac{P_{V-V}(i)}{V_V(i) + V_V(i-1)}$ – доля выпускников ОУ ВПО (текущего и предыдущего годов), поступивших в ОУ ВПО в текущем году.

Наиболее неоднозначным представляется прогноз числа выпускников 9-х и 11-х классов прошлых лет, поступающих в ОУ в текущем году, поскольку оценка, приведенная в [2], учитывающая вклад не поступивших выпускников трех предыдущих лет, существенно расходится с имеющимися статистическими данными – число не поступивших выпускников 9-х и 11-х классов очень быстро снижается в последние годы, однако численность выпускников 9-х и 11-х классов прошлых лет в приемах в ОУ ВПО и СПО сохраняется на прежнем уровне.

Это несоответствие можно объяснить тем, что в это число входят не только выпускники 9-х и 11-х классов, не поступившие в год окончания школы и предпринимающие новые попытки к поступлению в текущем году, но и отчисленные с первых курсов ОУ СПО и ВПО студенты, поступающие вновь в текущем году.

Учет таких абитуриентов можно произвести, сохранив долю выпускников 9-х и 11-х классов прошлых лет в приемах в ОУ СПО и ВПО.

$k_{V-11r} = \frac{P_{V-11r}(i)}{P_V(i)}$ – доля выпускников 11-х классов прошлых лет в приеме в ОУ ВПО текущего года;

$k_{S-11r} = \frac{P_{S-11r}(i)}{P_S(i)}$ – доля выпускников 11-х классов прошлых лет в приеме в ОУ СПО текущего года.

Таким образом, можно записать уравнения для приемов в образовательные учреждения профессионального образования с учетом введенных выше обозначений:

для ОУ НПО

$$P_N(i) = V_9(i) \cdot k_{9-N}(i) + V_{11}(i) \cdot k_{11-N}(i) + V_9(i) \cdot k_{N-9w}(i) + k_{9r-N} \cdot M_{9r}(i) + k_{11r-N}(i) \cdot M_{11r}(i); \quad (1)$$

для ОУ СПО

$$P_S(i) = V_9(i) \cdot k_{9-S}(i) + V_{11}(i) \cdot k_{11-S}(i) + V_N(i) \cdot k_{N-S}(i) + k_{9r-S} \cdot M_{9r}(i) +$$

$$+k_{11r_s}(i) \cdot M_{11r}(i) + k_{Nr_s} \cdot V_N(i-1) + \frac{3}{2} \cdot M_{S_s}(i); \quad (2)$$

для ОУ ВПО

$$P_V(i) = V_{11}(i) \cdot k_{11_V}(i) + V_N(i) \cdot k_{N_V}(i) + V_S(i) \cdot k_{S_V}(i) + \\ + V_V \cdot k_{V_V}(i) + k_{11r_V}(i) \cdot M_{11r}(i) + k_{Nr_V}(i) \cdot V_N(i-1) + k_{Sr_V}(i) \cdot V_S(i-1). \quad (3)$$

Расчет выпуска и контингента студентов дневных образовательных учреждений начального профессионального образования

Формы статистической отчетности по образовательным учреждениям начального профессионального образования несколько отличаются от форм для учреждений среднего и высшего образования. В частности, отсутствует распределение численности студентов по курсам. Однако косвенно судить о численности студентов на каждом курсе позволяет детализация приема по срокам обучения студентов. Таким образом, для расчета выпуска и контингента студентов образовательных учреждений начального профессионального образования необходимы следующие данные из форм статистической отчетности:

$P_N(i)$ – прием в дневные образовательные учреждения начального профессионального образования, в том числе:

$S_1(i) \cdot P_N(i)$ – принято учащихся со сроком обучения до 1 года включительно;

$S_2(i) \cdot P_N(i)$ – принято учащихся со сроком обучения свыше 1 года и до 2 лет включительно;

$S_3(i) \cdot P_N(i)$ – принято учащихся со сроком обучения свыше 2 лет и до 3 лет включительно;

$S_4(i) \cdot P_N(i)$ – принято учащихся со сроком обучения свыше 3 лет,

где $S_j(i)$ – доля приема в i -м году со сроком обучения j лет, $j = \overline{1,4}$.

Очевидно, что $\sum_{j=1}^4 S_j(i) = 1$.

$V_N^f(i)$ – выпущено учащихся в i -м году,

$ktg^f N(i)$ – численность учащихся дневных образовательных учреждений начального профессионального образования.

С учетом данных о структуре приема можно построить выражение, описывающее максимально возможный выпуск в i -м году, который возможен в случае, если выпуск будут составлять все учащиеся без отсева. Назовем его теоретическим выпуском:

$$V_N^{th}(i) = \sum_{j=1}^4 S_j(i-j) \cdot P_N(i-j). \quad (4)$$

Введем коэффициент, характеризующий процессы отсева учащихся при переходе с курса на курс:

$$Q_V(i) = \frac{V_N^f(i)}{V_N^{th}(i)}. \quad (5)$$

Таким образом, расчет выпуска производится по формуле

$$V_N(i) = V_N^{th}(i) \cdot Q_V(i). \quad (6)$$

Аналогично можно построить выражения для максимально возможной, теоретической, численности учащихся и коэффициента «сохранения» контингента учащихся:

$$ktg^{th} N(i) = \sum_{j=1}^4 S_j(i) \cdot P_N(i) + \sum_{j=2}^4 S_j(i-1) \cdot P_N(i-1) + \sum_{j=3}^4 S_j(i-2) \cdot P_N(i-2) + S_4(i-3) \cdot P_N(i-3). \quad (7)$$

$$Q_{ktg}(i) = \frac{ktg^f N(i)}{ktg^{th} N(i)}. \quad (8)$$

Таким образом, через приемы прошлых лет можно найти контингент учащихся ОУ НПО:

$$ktg N(i) = ktg^{th} N(i) \cdot Q_{ktg}(i). \quad (9)$$

Расчет выпуска, контингента студентов образовательных учреждений среднего профессионального образования

Анализ статистических данных по системе среднего профессионального образования за 2000–2009 гг. позволяет выделить следующие величины:

$P_s(i)$ – прием СПО;

$V_s(i)$ – выпуск СПО;

$ktg S(i)$ – численность студентов СПО;

$ktg S_j(i)$ – численность студентов j -го курса СПО, $j = \overline{1,6}$.

Общая численность студентов системы среднего профессионального образования определяется суммой обучающихся на I–VI курсах:

$$ktg S(i) = \sum_{j=1}^6 ktg S_j(i). \quad (10)$$

Согласно статистическим данным, прием в образовательные учреждения среднего профессионального образования осуществляется на I, II или III курс. На I курс зачисляются лица, имеющие основное общее образование (9 классов), либо лица, имеющие начальное профес-

сиональное образование (НПО), на II курс зачисляются лица, имеющие среднее (полное) общее образование (11 классов), и, наконец, на III курс зачисляются студенты заочной формы обучения. Таким образом, не получается определить коэффициенты отсева при переходах с I на II и со II на III курс делением контингента II курса текущего года на контингент I курса прошлого года и контингента III курса текущего года на контингент II курса прошлого года.

Приняв во внимание все обстоятельства (прием ведется на первые три курса, переход с курса на курс происходит последовательно, без скачков), можно попытаться выделить доли приемов на каждый из трех курсов, а также найти коэффициенты переходов с I курса на II курс и со II курса на III курс.

Доля первокурсников в приеме

$$C_1 = \frac{ktg S_1(i)}{P_S(i)}. \quad (11)$$

Предположим, что суммарный контингент первых трех курсов текущего года определяется приемом текущего года и контингентом первых двух курсов прошлого года, тогда можно найти суммарное число отчисленных студентов с I и II курсов.

Отчислено с первых двух курсов:

$$S_{1,2}^{out}(i) = P_S(i) + \sum_{j=1}^3 ktg S_j(i) - \sum_{m=1}^2 ktg S_m(i-1). \quad (12)$$

Введем долю отчисленных с I курса от числа отчисленных с первых двух курсов и найдем число отчисленных с I курса.

Доля отчисленных с I курса от $S_{1,2}^{out}(i)$: α_1^{out} .

Число отчисленных с I курса

$$S_1^{out}(i) = \alpha_1^{out} \cdot S_{1,2}^{out}(i). \quad (13)$$

Очевидно, что число отчисленных со II курса определяется вычитанием.

Число отчисленных со II курса

$$S_2^{out}(i) = (1 - \alpha_1^{out}) \cdot S_{1,2}^{out}(i) \quad (14)$$

Теперь мы можем найти коэффициенты переходов с I курса на II курс и со II курса на III курс.

Коэффициент перехода с I курса на II курс

$$q_{12} = 1 - \frac{S_1^{out}(i)}{ktg S_1(i-1)}. \quad (15)$$

Коэффициент перехода со II курса на III курс

$$q_{23} = 1 - \frac{S_2^{out}(i)}{ktg S_2(i-1)}. \quad (16)$$

Чтобы найти доли приема на II и III курсы, необходимо найти прием заочников на III курс, как приращение численности заочников III курса текущего года по сравнению с численностью заочников II курса прошлого года:

Прием заочников на III курс

$$P_{S3}^Z(i) = ktg S_3^Z(i) - ktg S_2^Z(i-1). \quad (17)$$

Прирост численности всех форм обучения на III курсе:

$$\Delta ktg S_{23}(i) = ktg S_3(i) - ktg S_2(i-1). \quad (18)$$

Разница между найденным приемом заочников на III курс и приростом численности всех форм обучения на III курсе, очевидно, будет определять число отчисленных студентов всех форм обучения при переходе со II курса на III курс.

Коэффициент α_1^{out} подбирается таким образом, чтобы

$$P_{S3}^Z(i) - \Delta ktg S_{23}(i) \approx S_2^{out}(i). \quad (19)$$

Теперь, зная число зачисленных на III курс, можно определить долю приема на III курс в общем приеме.

Доля приема на III курс

$$C_3 = \frac{P_{S3}^Z(i)}{P_S(i)}. \quad (20)$$

Доля приема на II курс

$$C_2 = 1 - C_1 - C_3. \quad (21)$$

Далее найдем коэффициенты перехода с III курса на IV курс, с IV курса на V курс и с V курса на VI курс, как отношение численности студентов данного курса текущего года к численности на предыдущем курсе в прошлом году.

Коэффициент перехода с III курса на IV курс

$$q_{34} = \frac{ktg S_4(i)}{ktg S_3(i-1)}. \quad (22)$$

Коэффициент перехода с IV курса на V курс

$$q_{45} = \frac{ktg S_5(i)}{ktg S_4(i-1)}. \quad (23)$$

Коэффициент перехода с V курса на VI курс

$$q_{56} = \frac{ktg S_6(i)}{ktg S_5(i-1)}. \quad (24)$$

Следует понимать, что эти коэффициенты включают не только отсев при переходе с курса на курс, но и выпуск студентов.

Сравнивая между собой контингент III–VI курсов предыдущего года, с одной стороны, и сумму выпуска и контингента IV–VI курсов текущего года – с другой, можно определить общее число отчисленных с III–VI курсов в текущем году.

Отчислено с III–VI курсов

$$S_{3-6}^{out}(i) = \sum_{j=3}^6 ktg S_j(i-1) - \sum_{m=4}^6 ktg S_m(i) - V_S(i). \quad (25)$$

Доля отчисленных к численности III–VI курсов

$$\alpha_{3-6}^{out} = \frac{S_{3-6}^{out}(i)}{\sum_{j=3}^6 ktg S_j(i-1)}. \quad (26)$$

Используя средний коэффициент α_{3-6}^{out} , найденный по фактическим данным, можно построить зависимость выпуска от суммарного контингента III–VI курсов.

Выпуск СПО

$$V_S(i) = (1 - \alpha_{3-6}^{out}) \cdot \sum_{j=3}^6 ktg S_j(i-1) - \sum_{m=4}^6 ktg S_m(i). \quad (27)$$

Расчет численности студентов и выпуска для образовательных учреждений высшего профессионального образования

Общая численность студентов ВПО определяется численностью студентов, обучающихся на всех курсах. При этом потоки специалистов, бакалавров и магистров считаются отдельно.

Анализ статистических данных за 2004–2009 гг. распределения студентов по курсам показывает, что общее число обучающихся по специальностям состоит из студентов I–VII курсов:

$$ktg V_S(i) = \sum_{j=1}^7 ktg V_{jS}(i). \quad (28)$$

Численность студентов на I курсе определяется приемом в текущем году:

$$ktg V_{1S}(i) = P_V(i) \cdot C_S \cdot K_{P1S}, \quad (29)$$

где K_{P1S} – средний коэффициент отличия между приемом текущего года и численностью студентов на I курсе для специалистов.

Численность студентов на каждом курсе определяется численностью студентов на предыдущем курсе в прошлом году и выражается следующими уравнениями:

$$ktg V_{2S}(i) = ktg V_{1S}(i-1) \cdot K_{12}^S, \quad (30)$$

$$ktg V_{3S}(i) = ktg V_{2S}(i-1) \cdot K_{23}^S, \quad (31)$$

$$ktg V_{4S}(i) = ktg V_{3S}(i-1) \cdot K_{34}^S, \quad (32)$$

$$ktg V_{5S}(i) = ktg V_{4S}(i-1) \cdot K_{45}^S, \quad (33)$$

$$ktg V_{6S}(i) = ktg V_{5S}(i-1) \cdot K_{56}^S, \quad (34)$$

$$ktg V_{7S}(i) = ktg V_{6S}(i-1) \cdot K_{67}^S, \quad (35)$$

где K_{mn}^S – средние коэффициенты перехода с курса на курс для специалистов, определенные на фактических данных за 2004–2009 гг.

В связи с тем что расчет контингента и выпуска студентов производится по всем формам обучения, необходимо учитывать, что выпуск производится с IV курса (сокращенная форма обучения), V курса (стандартная 5-летняя программа), VI курса (заочная форма обучения, стандартные программы, а также очная по некоторым специальностям) и VII курса.

Также необходимо учесть, что выпуск текущего года определяется контингентом IV–VII курсов не текущего, а предыдущего года, т. к. статистические данные формируются в октябре, в начале учебного года, и в них указывается выпуск текущего календарного года, что соответствует окончанию прошлого учебного года:

$$V_S^V(i) = K_{VS} \cdot ktg V_{4-7}(i-1). \quad (36)$$

K_{VS} определяется на основе фактических данных.

Аналогично строится прогноз контингента бакалавров. Согласно статистическим данным, общая численность бакалавров состоит из обучающихся на I–V курсах:

$$ktg V_B(i) = \sum_{j=1}^5 ktg V_{jB}(i), \quad (37)$$

$$ktg V_{2B}(i) = ktg V_{1B}(i-1) \cdot K_{12}^B, \quad (38)$$

$$ktg V_{3B}(i) = ktg V_{2B}(i-1) \cdot K_{23}^B, \quad (39)$$

$$ktg V_{4B}(i) = ktg V_{3B}(i-1) \cdot K_{34}^B, \quad (40)$$

$$ktg V_{5B}(i) = ktg V_{4B}(i-1) \cdot K_{45}^B. \quad (41)$$

Выпуск бакалавров определяется аналогично выпуску специалистов, учитывая, что выпуск производится с IV и V курсов:

$$V_B^V(i) = K_{VB} \cdot ktg V_{4-5}^B(i-1). \quad (42)$$

Поскольку срок обучения магистров составляет два года, прием магистров определяет контингент I курса в текущем году, а контингент II курса определяет их выпуск в следующем году:

$$ktg V_{1M}(i) = P_M(i) \cdot K_{P1M}, \quad (43)$$

$$ktg V_{2M}(i) = ktg V_{1B}(i-1) \cdot K_{12}^M, \quad (44)$$

$$V_M^V(i) = K_{VM} \cdot ktg V_2^M(i-1). \quad (45)$$

Полная численность студентов системы высшего профессионального образования в текущем году находится суммированием численности трех потоков – бакалавров, специалистов и магистров – в текущем году:

$$ktg V(i) = ktg V_B(i) + ktg V_S(i) + ktg V_M(i). \quad (46)$$

Аналогично выпуск системы высшего профессионального образования в текущем году определяется суммой выпусков трех потоков – бакалавров, специалистов и магистров:

$$V^V(i) = V_B^V(i) + V_S^V(i) + V_M^V(i). \quad (47)$$

Таким образом, построена математическая модель, позволяющая рассчитывать:

- распределение выпускников школ по приемам в образовательные учреждения профессионального образования с учетом возможности повторного поступления отчисленных студентов;
- численность студентов ОУ ПО с учетом их движения с курса на курс;
- выпуски студентов ОУ ПО с учетом различных сроков обучения.

Список литературы

1. *Питухин Е. А., Гуртов В. А.* Математическое моделирование динамических процессов в системе «экономика – рынок труда – профессиональное образование». СПб.: Изд-во С.-Петербур. ун-та, 2006. 350 с.
2. Рынок труда и рынок образовательных услуг в субъектах Российской Федерации / В. Н. Васильев, В. А. Гуртов, Е. А. Питухин и др. М.: Техносфера, 2007. 680 с.
3. *Гуртов В. А., Питухин Е. А., Серова Л. М.* Разработка математической модели распределения потоков 9- и 11-классников по приемам в учреждения профессионального образования с учетом ограничений на их численность и новых социально-экономических факторов

// Спрос и предложение на рынке труда и рынке образовательных услуг в регионах России: Сб. докладов по материалам Пятой Всероссийской научно-практич. Интернет-конференции. Кн. I. Петрозаводск: Изд-во ПетрГУ, 2008. С. 79–91.

4. Сведения о дневных общеобразовательных учреждениях на начало учебного года: Форма государственной статотчетности № 76-РИК. / ГМЦ Росстата. М., 2002–2009.

5. Сведения о составе учащихся, принятых в дневные учебные заведения начального профессионального образования (ПУ, профлицей, центры непрерывного профессионального образования): Форма государственной статотчетности № 3 (профтех) сводная / ГМЦ Росстата. М., 2002–2009.

6. Сведения о государственных и муниципальных средних специальных учебных заведениях или высших учебных заведениях, реализующих программы среднего профессионального образования: Таблицы по форме государственной статотчетности № 2-НК / ГМЦ Росстата. М., 2002–2008.

7. Сведения о государственном образовательном учреждении, реализующем программы среднего профессионального образования: Таблицы по форме государственной статотчетности № СПО-1 / ГМЦ Росстата. М., 2009.

8. Сведения о государственных и муниципальных высших учебных заведениях: Форма государственной статотчетности № 3-НК / ГМЦ Росстата. М., 2002–2008.

9. Сведения об образовательном учреждении, реализующем программы высшего профессионального образования: Форма государственной статотчетности № ВПО-1 / ГМЦ Росстата. М., 2009.

КАТЕГОРИИ «ЗАНЯТЫЕ» И «РАБОТНИКИ» КАК ХАРАКТЕРИСТИКИ ПАРАМЕТРОВ РЫНКА ТРУДА *

С. В. Сигова

*Центр бюджетного мониторинга
ГОУ ВПО «Петрозаводский государственный университет»,
г. Петрозаводск
sigova@onego.ru*

Введение

Плановое хозяйство в СССР было основано на сборе, анализе и прогнозировании большого количества показателей, характеризующих развитие социально-экономической сферы. С переходом к рыночной экономике возникла необходимость трансформации системы национальной статистики. В связи с этим было решено осуществлять переход от баланса народного хозяйства к СНС, которая в большей мере соответствует институтам и механизмам функционирования рыночной экономики. В то же время переход к СНС не затронул показателей, касающихся параметров трудовых ресурсов. Речь идет о категориях «работники» и «занятые».

Число лиц, занятых в народном хозяйстве СССР, отражалось в распределительной части сводного баланса трудовых ресурсов СССР. Число работников показывалось в балансе рабочей силы, который разрабатывался по отдельным предприятиям, учреждениям, организациям и отраслям. Балансы рабочей силы предприятий и отраслей использовались для расчета дополнительной потребности в рабочих и служащих, а также для расчета дополнительной потребности в квалифицированных рабочих. В совокупности два указанных вида балансовых расчетов были необходимы для обоснования формирования планового сводного баланса трудовых ресурсов.

* Статья подготовлена в рамках выполнения проекта «Разработка концептуальных основ и формирование механизма государственного финансового обеспечения воспроизводства кадрового потенциала инновационной экономики с учетом выбранных регионов приоритетов социально-экономического развития», Аналитическая ведомственная целевая программа «Развитие научного потенциала высшей школы (2009–2010 годы)», РНТД 2.1.3/2719.

В плановой экономике отчетность охватывала 100 % предприятий и их рабочей силы, что позволяло осуществлять точный расчет среднесписочной численности работников предприятий.

В 2009 г. Росстат вернулся к публикации данных баланса трудовых ресурсов после почти десятилетнего перерыва. В статсборнике «Труд и занятость в России. 2009» [1] опубликован сокращенный вариант ресурсной составляющей баланса без источников его формирования. Методика исчисления отдельных показателей не разъясняется, в связи с чем возникают вопросы формирования и взаимосвязи показателей. Произошли изменения в информационной базе для расчета части показателей.

В отношении формирования показателя «среднесписочная численность работников» эти изменения носят негативный характер, затрудняя точный расчет их числа. Так, ежемесячные формы отчетности П-4 «Сведения о численности, заработной плате и движении работников» сдают крупные и средние предприятия. Юридические лица, имеющие статус малых предприятий, отчитываются по ф. ПМ. Хозяйственные субъекты, не являющиеся юридическими лицами, но зарегистрированные (ПБОЮЛ), не подают трудовой отчетности. Их численность учитывается налоговыми органами.

В настоящее время показатели «занятые» и «работники» являются важными как с точки зрения формирования баланса трудовых ресурсов, так и с точки зрения анализа характеристик рынка труда.

Для характеристики текущего или перспективного состояния рынка труда используются понятия «потребность» или «спрос» на рабочую силу, которые не являются идентичными.

Потребность – это нужда в чем-либо, объективная необходимость [2]. Неудовлетворение потребности рождает проблемную ситуацию. Потребности являются неограниченными, ресурсы – ограниченными.

Спрос – это платежеспособная потребность работодателя в течение определенного периода времени с учетом цен на рабочую силу (заработную плату). Таким образом, спрос на рабочую силу выступает составной частью потребности. Спрос показывает то количество рабочей силы, которое работодатель реально сможет нанять в соответствии со своими потребностями и возможностями в зависимости от сложившегося уровня производительности труда и уровня оплаты труда.

Очевидно, что на спрос работодателей будут влиять сложившийся уровень цен на рабочую силу и возможности самого работодателя по

выплате заработной платы, а значит, по удовлетворению спроса на рабочую силу. Платежеспособный спрос возникает на рынке труда. В связи с этим рынок труда ограничивается количеством работающих по найму, то есть тем количеством работников, которые «продают свои способности к труду».

В связи с изложенным платежеспособная потребность (то есть спрос на рабочую силу) должна оцениваться через количество нанятых работников и открытых вакансий для работников. Таким образом, для количественной оценки спроса следует использовать категорию «работники», а не «занятые». Категория «занятые» может использоваться для оценки общей потребности экономики в рабочей силе.

Динамика и структура занятых и работников

Количественно показатели «занятые» и «работники» различаются весьма существенно. Число занятых в российской экономике составляет порядка 70 млн. чел., а работников – около 50 млн. чел. (рис. 1).

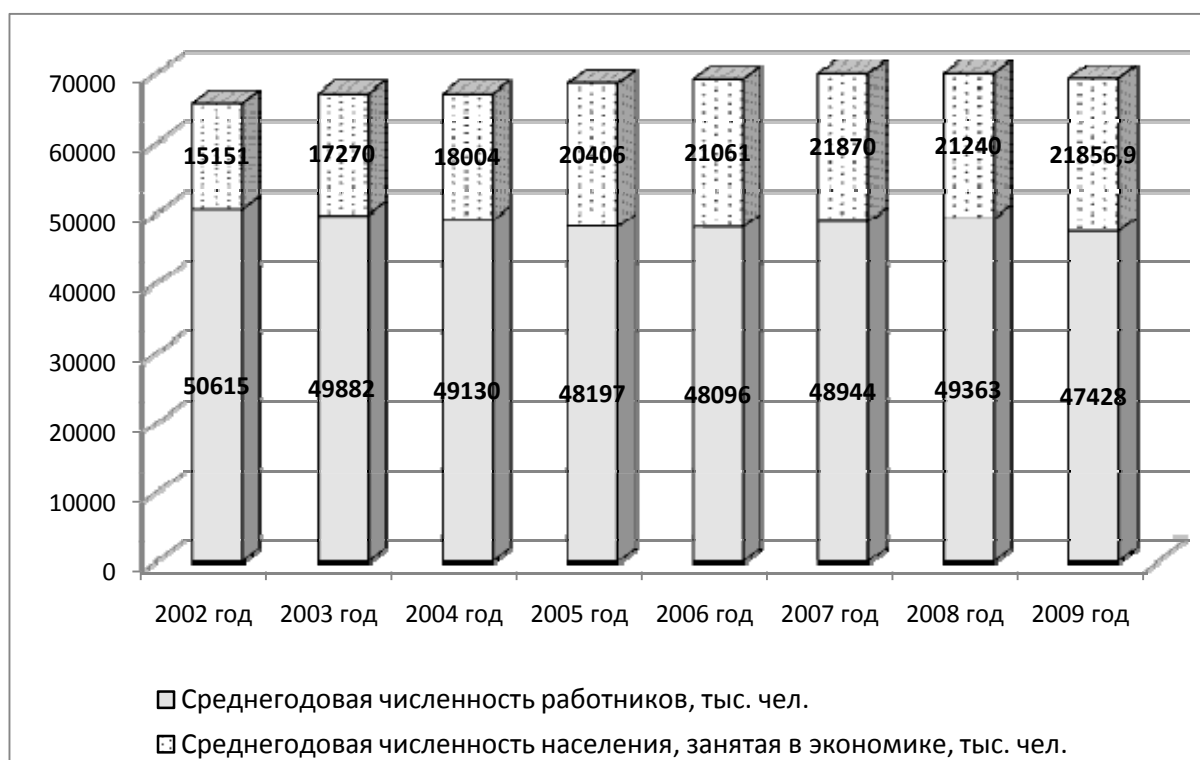


Рис. 1. Динамика среднегодовой численности занятых и среднегодовой численности работников в Российской Федерации с 2002 по 2009 г.

Из данных на рис. 1 следует, что на протяжении рассматриваемого периода работники составляли 70–77 % от общего количества занятых. В абсолютном выражении разница составляла от 15 до 21 млн. чел.

Различие категорий «занятые» и «работники» состоит в следующем.

Согласно методологии Росстата, к занятым экономической деятельностью относятся лица, которые в рассматриваемый период [3]:

- выполняли работу (хотя бы один час в неделю) по найму за вознаграждение деньгами или натурой, а также не по найму для получения прибыли или семейного дохода, независимо от сроков получения вознаграждения или дохода за свою деятельность;

- временно отсутствовали на работе из-за болезни или травмы, ухода за больными, ежегодного отпуска или выходных дней, компенсационного отпуска или отгулов, возмещения сверхурочных работ или работ в праздничные (выходные) дни, работы по специальному графику, нахождения в резерве, установленного законом отпуска по беременности, родам и уходу за ребенком в возрасте до 1,5 лет, обучения, переподготовки вне своего рабочего места, учебного отпуска, отпуска с сохранением содержания по инициативе администрации, отпуска без сохранения содержания по инициативе администрации (длительностью менее 6 месяцев), забастовки, других подобных причин;

- работали в качестве помогающих на предприятии, принадлежащем члену домашнего хозяйства или родственнику.

Занятыми экономической деятельностью считаются также лица, занятые в домашнем хозяйстве выполнением работ по производству товаров или услуг, в том числе продукции сельского, лесного хозяйства, охоты, рыболовства, и ее переработкой, если производимая продукция предназначена для реализации на рынке.

Не считаются «имеющими работу, но временно отсутствующими» и не учитываются в числе занятого населения:

- помогающие члены семьи, участвующие в деятельности семейного предприятия, но в рассматриваемый период не выполнявшие на предприятии никакой работы;

- лица, отсутствующие в связи с отпуском по уходу за ребенком в возрасте от 1,5 до 3 лет;

- лица, длительно отсутствующие на работе в связи с отпуском без сохранения содержания по инициативе администрации, если период отсутствия на работе составлял 6 месяцев и более.

По итогам исследования населения формируются данные о **численности занятых в неформальном секторе экономики**, их распределении по демографическим характеристикам, видам экономической деятельности, занятиям, статусу, отработанному времени в неформальном секторе.

Население, занятое в неформальном секторе, включает всех лиц, которые в течение исследуемого периода были заняты, по меньшей мере, в одной из производственных единиц неформального сектора независимо от их статуса и от того, являлась ли данная работа для них основной или дополнительной. В качестве критерия определения единиц неформального сектора принят критерий отсутствия государственной регистрации в качестве юридического лица.

Предприятиями неформального сектора считаются предприятия домашних хозяйств или некорпоративные предприятия, принадлежащие домашним хозяйствам, которые осуществляют производство товаров и услуг для реализации на рынке и не имеют правового статуса юридического лица.

Росстат собирает данные о числе занятых и среднегодовой численности занятых. **В среднегодовой численности занятых** не учитываются лица, отсутствовавшие на работе в связи с отпуском по беременности и родам и по уходу за ребенком до достижения им возраста 1,5 лет, и военнослужащие, но учитываются лица, находившиеся в длительном неоплачиваемом отпуске по инициативе работодателя, и трудовые мигранты [1].

Среднегодовая численность **работников** организаций определяется путем суммирования среднесписочной численности работников за все месяцы года и деления полученной суммы на 12 [1].

Среднесписочная численность работников организаций за месяц исчисляется путем суммирования списочной численности работников за каждый календарный день месяца и деления полученной суммы на число календарных дней месяца. Женщины, находившиеся в отпусках по беременности, родам и в отпусках по уходу за ребенком, работники, обучающиеся в образовательных учреждениях и находившиеся в дополнительном отпуске без сохранения заработной платы, а также поступающие в образовательные учреждения, находившиеся в отпуске без сохранения заработной платы для сдачи вступительных экзаменов, в среднесписочную численность работников не включаются.

Существенным является то, что работники, работавшие неполный рабочий день или неполную рабочую неделю, учитываются в средне-списочной численности работников пропорционально отработанному времени. В то время как к занятым относятся те, кто работал хотя бы час в неделю.

В списочную численность работников организаций включаются работники, работавшие по трудовому договору и выполнявшие постоянную, временную или сезонную работу один день и более, как фактически работавшие, так и отсутствовавшие на работе по каким-либо причинам (находившиеся в ежегодных, дополнительных, учебных отпусках; не явившиеся на работу по болезни; женщины, находившиеся в отпусках по беременности, родам, по уходу за ребенком и др.).

Исходя из методологии формирования числа занятых в российской экономике, в табл. представлены численные значения параметров, формирующих категорию занятых.

Таблица

Численность занятых и работников в России в 2008 г., млн. чел. [1]

1	Занятые (выполняли работу по найму за вознаграждение на условиях полного либо неполного рабочего времени, а также приносящую доход работу не по найму самостоятельно или с одним или несколькими компаньонами как с привлечением, так и без привлечения наемных работников независимо от сроков получения непосредственной оплаты или дохода за свою деятельность; выполняли работу без оплаты на семейном предприятии; временно отсутствовали на работе из-за болезни, ухода за больными, ежегодного отпуска или выходных дней, обучения, учебного отпуска, отпуска без сохранения или с частичным сохранением содержания по инициативе администрации, забастовки, других подобных причин)	70,603
2	Среднегодовая численность занятых (в среднегодовой численности занятых не учитываются лица, отсутствовавшие на работе в связи с отпуском по беременности и родам и по уходу за ребенком до достижения им возраста 1,5 лет, и военнослужащие, но учитываются лица, находившиеся в длительном неоплачиваемом отпуске по инициативе работодателя, и трудовые мигранты)	68,5

Окончание табл.

3	Неформальная занятость (занятые в сфере предпринимательской деятельности без образования юридического лица, включая лиц, занятых в фермерском хозяйстве, на индивидуальной основе, а также в домашнем хозяйстве производством продукции сельского, лесного хозяйства, охоты, рыболовства, предназначенной для реализации)	4,9
4	Уменьшение количества занятых на работающих неполную рабочую неделю ¹	5,9
5	Иностранцы граждане, работающие по контракту, всего	2,4
6	Строка 2 – строка 3 – строка 4 – строка 5	55,3
7	Среднегодовая численность работников организаций по видам экономической деятельности	49,4
8	Итого, разница между строка 6 и строка 7 (55,3–49,4)	5,9

Таким образом, с использованием официальных данных Росстата в таблице была предпринята попытка «сведения» категорий «занятые», составляющие 70,6 млн. чел., и «работники», составляющие 49,4 млн. чел., по данным 2008 г. Из 21,2 млн. чел., составляющих разницу между занятыми и работниками, не удалось определить принадлежность к какой-либо группе 5,9 млн. чел.

В полученную разницу (5,9 млн.чел.) входят следующие категории граждан², данные по которым Росстат не публикует в открытой печати:

1. Занятые в религиозных организациях.
2. Безвозмездно работающие члены семьи на индивидуальных или семейных частных предприятиях.
3. Лица, работающие по найму у отдельных граждан.
4. Совладельцы частных предприятий, зарегистрированных, но не приступивших к хозяйственной деятельности.

¹ Рассчитано путем приведения количества отработанного времени к полной рабочей неделе.

² Расчет численности занятых в экономике согласно методологии Росстата «Общая численность занятых в экономике»: [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://www.gks.ru/scripts/free/1c.exe?XXXX10F.4.3.3.1/000100R>

Доля занятых и работников по видам экономической деятельности

При анализе состояния рынка труда также необходимо иметь в виду, что численность занятых и работников существенно различается по видам экономической деятельности (рис. 2).

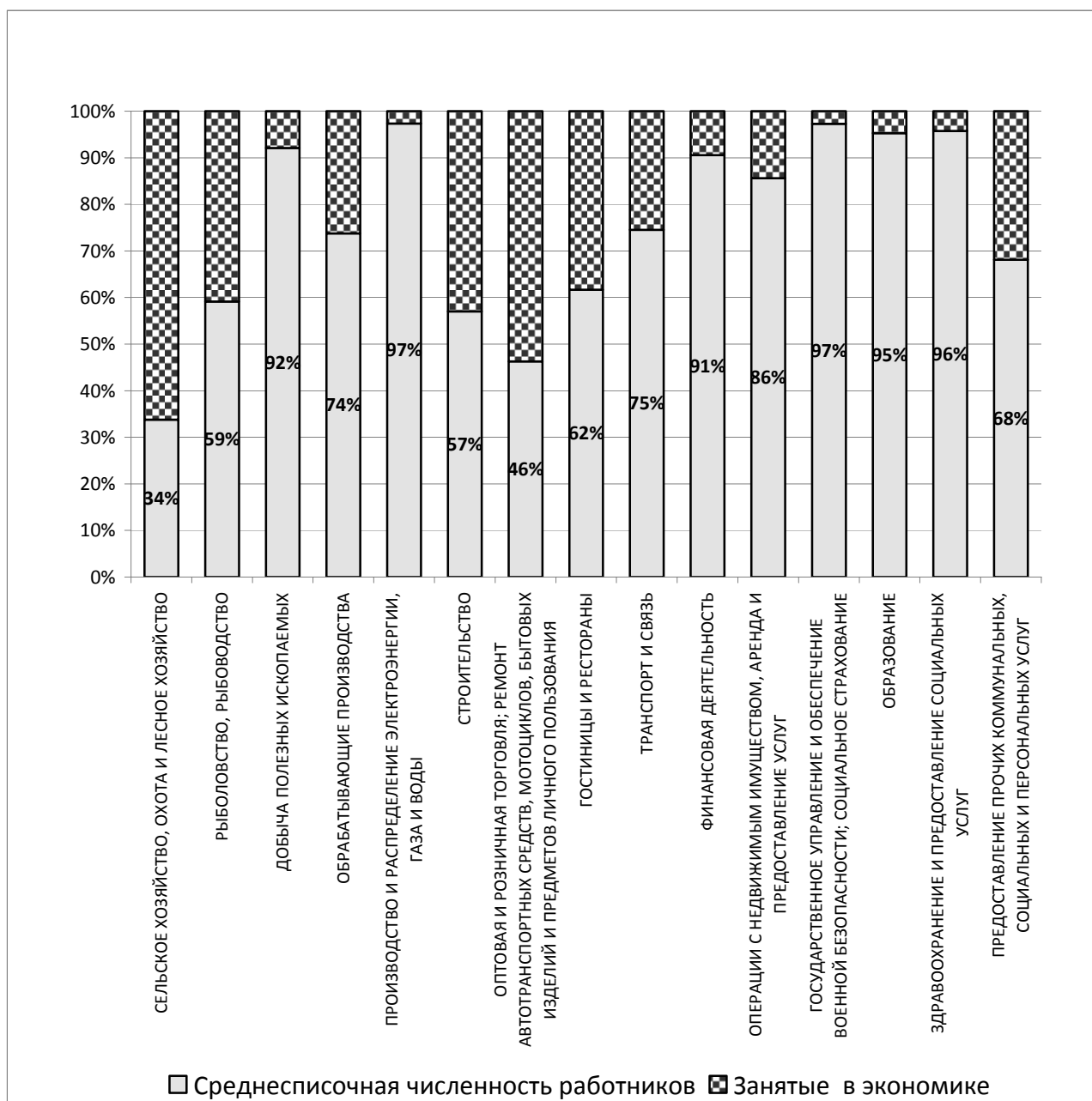


Рис. 2. Доля занятых и работников по видам экономической деятельности, 2009 г.

Из представленного рис. 2 следует, что доля работников свыше 90 % в общем количестве занятых характерна для таких видов экономической деятельности, как добыча полезных ископаемых, производство и распределение электроэнергии, финансовая деятельность, государственное управление и обеспечение военной безопасности, социальное страхование, образование, здравоохранение и предоставление социальных услуг.

Менее 60 % среднесписочной численности работников в общем числе занятых представлено в таких видах экономической деятельности, как сельское хозяйство, охота и лесное хозяйство, рыболовство, рыбоводство, строительство, оптовая и розничная торговля; ремонт автотранспортных средств, мотоциклов, бытовых изделий и предметов личного пользования. Таким образом, в указанных ВЭДах велика доля работающих в сфере предпринимательской деятельности без образования юридического лица (включая лиц, занятых в фермерском хозяйстве, на индивидуальной основе, а также в домашнем хозяйстве производством продукции сельского, лесного хозяйства, охоты, рыболовства, предназначенной для реализации), безвозмездно работающих членов семьи на индивидуальных или семейных частных предприятиях.

В зависимости от существующей структуры экономики, от преобладания отдельных видов экономической деятельности в субъектах Российской Федерации складываются различные соотношения между количеством занятых и работников. Так, в республиках Алтай, Хакасия, в Ингушской Республике доля работников в составе занятых составляет 60–63 %. В промышленно развитых регионах – Свердловская область, Московская область, г. Москва, г. Санкт-Петербург – доля работников в составе занятых значительно выше – 78–82 %.

Следует отметить, что с учетом особенностей сбора данных Росстатом категория «работники» имеет еще одно существенное преимущество. Из формы статотчетности 1-Т (проф) возможно получить сведения о более глубокой детализации распределения работников по видам экономической деятельности в разрезе субъектов РФ, так как показывается количество работников не только по разделам и подразделам классификатора ОКВЭД, но также и на уровне группировок в соответствующем подразделе. Распределение занятых по видам экономической деятельности в разрезе регионов показывается только до уровня подразделов.

Заключение

Статистические показатели «занятые» и «работники» остаются важными характеристиками трудовых ресурсов. Кроме того, в настоящее время показатель количества работников целесообразно анализировать для оценки спроса на рынке труда, а количество занятых – для оценки потребности на рынке труда.

Количественные различия между занятыми и работниками составляют около 20 млн. чел., в которые входят такие категории, как занятые в крестьянских (фермерских) хозяйствах; занятые в религиозных организациях, безвозмездно работающие члены семьи на индивидуальных или семейных частных предприятиях; лица, занятые по найму ведением домашних хозяйств; лица, работающие на индивидуальной основе без привлечения наемных работников (ИТД); лица, занятые на самостоятельной основе и использующие труд наемных работников; лица, работающие по найму у отдельных граждан, и др.

Список литературы

1. Труд и занятость в России. 2009: Стат. сб. / Росстат. М., 2009.
2. Качала В. В. Основы системного анализа: Учеб. пособие. Мурманск: Изд-во МГТУ, 2003.
3. Страница суммарной методологии: Официальный сайт Росстата: [Электронный ресурс]. – Режим доступа: http://www.gks.ru/bgd/free/b00_24/IssWWW.exe/Stg/d000/I000091R.HTM

КАДРОВЫЙ ДЕФИЦИТ: СТРУКТУРНЫЙ ИЛИ МАКРОЭКОНОМИЧЕСКИЙ ХАРАКТЕР?*

С. В. Сигова

*Центр бюджетного мониторинга
ГОУ ВПО «Петрозаводский государственный университет»,
г. Петрозаводск
sigova@onego.ru*

О существующем дисбалансе на рынке труда по кадрово-квалификационному составу свидетельствуют многие исследования [1, 2, 3]. В то же время многие авторы отмечают, что о дисбалансе можно судить только по косвенным данным, так как прямые статистические показатели по этому поводу практически отсутствуют [4, 5].

Дисбаланс возникает вследствие неравномерного движения трудовых ресурсов, когда входящий и выходящие потоки рынка труда имеют различные характеристики (по количеству, кадрово-квалификационному, половозрастному составу и пр.). Для обеспечения национальной экономики оптимальным количеством трудовых ресурсов на протяжении долгосрочного периода речь должна идти об их постоянном воспроизводстве в требуемых пропорциях.

Воспроизводство кадрового потенциала во всех странах – отнюдь не внутренняя задача системы образования, это задача общенациональная, затрагивающая почти все аспекты деятельности общества. В настоящее время в Российской Федерации совершенно обособленно решаются отдельные вопросы, касающиеся воспроизводства рабочей силы, к которым можно отнести: демографическую политику, политику занятости, образовательную политику, молодежную политику, политику в области культуры, экономическую политику, как основу повышения жизненного уровня населения.

Отсутствие комплексного подхода к воспроизводству не позволяет решить проблемы существующего дисбаланса на рынке труда по

* Статья подготовлена в рамках выполнения проекта «Разработка концептуальных основ и формирование механизма государственного финансового обеспечения воспроизводства кадрового потенциала инновационной экономики с учетом выбранных регионами приоритетов социально-экономического развития», Аналитическая ведомственная целевая программа «Развитие научного потенциала высшей школы (2009–2010 гг.)», РНТД 2.1.3/2719.

профессионально-квалификационной структуре. Очевидный путь решения указанной проблемы – создание системы формирования заданного количества трудовых ресурсов необходимого уровня подготовки.

Возникающая потребность в квалифицированных кадрах будет определяться структурой занятости населения. Структура занятых в Российской Федерации по уровням образования представлена на рис. 1.

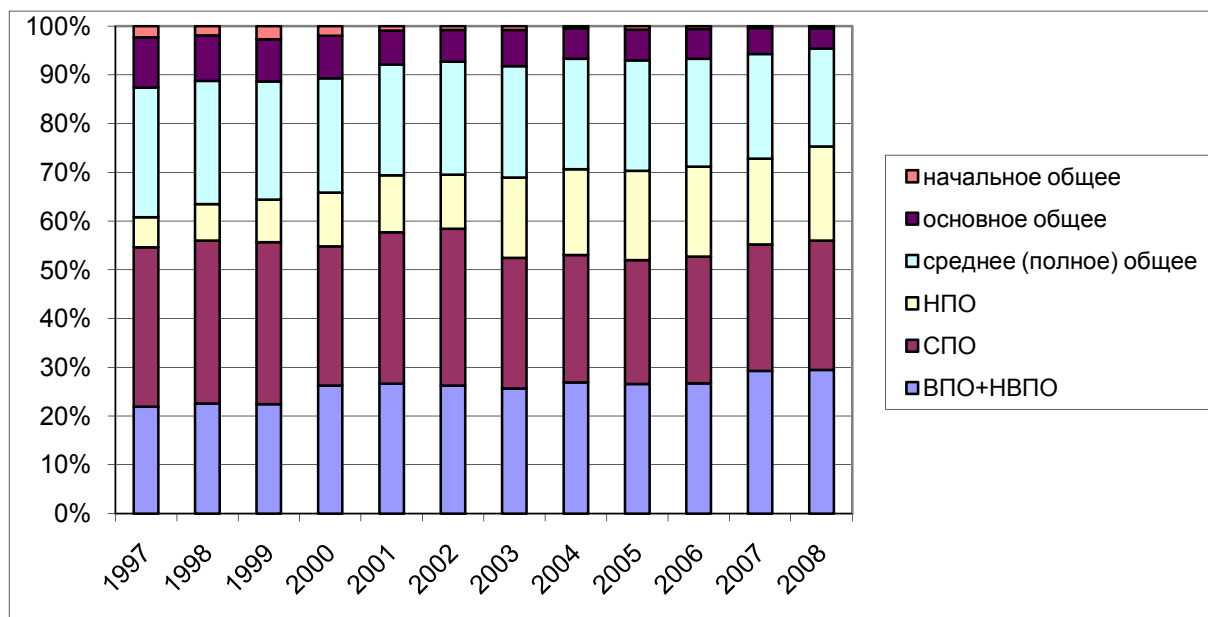


Рис. 1. Структура занятых РФ по уровням образования

Как следует из представленных данных, структура занятых претерпевает изменения со временем. Так, если в 1997 г. специалисты с высшим и неоконченным высшим профессиональным образованием составляли 21,9 %, специалисты со средним профессиональным образованием – 32,7 %, а с начальным профессиональным образованием – 6,2 %, то к 2008 г. ситуация стала иной. Доля занятых с ВПО возросла на 7,6 %, доля занятых с СПО уменьшилась на 6,2 %, доля занятых с НПО возросла на 13,10 %.

Увеличение доли занятых с ВПО отчасти можно охарактеризовать как положительное явление в связи с необходимостью формирования инновационной экономики, предполагающей более высокий уровень знаний. Однако является важной структура подготовки в рамках каждого образовательного уровня. На рис. 2 представлена структура выпуска системы образования РФ с 2000 по 2008 г.

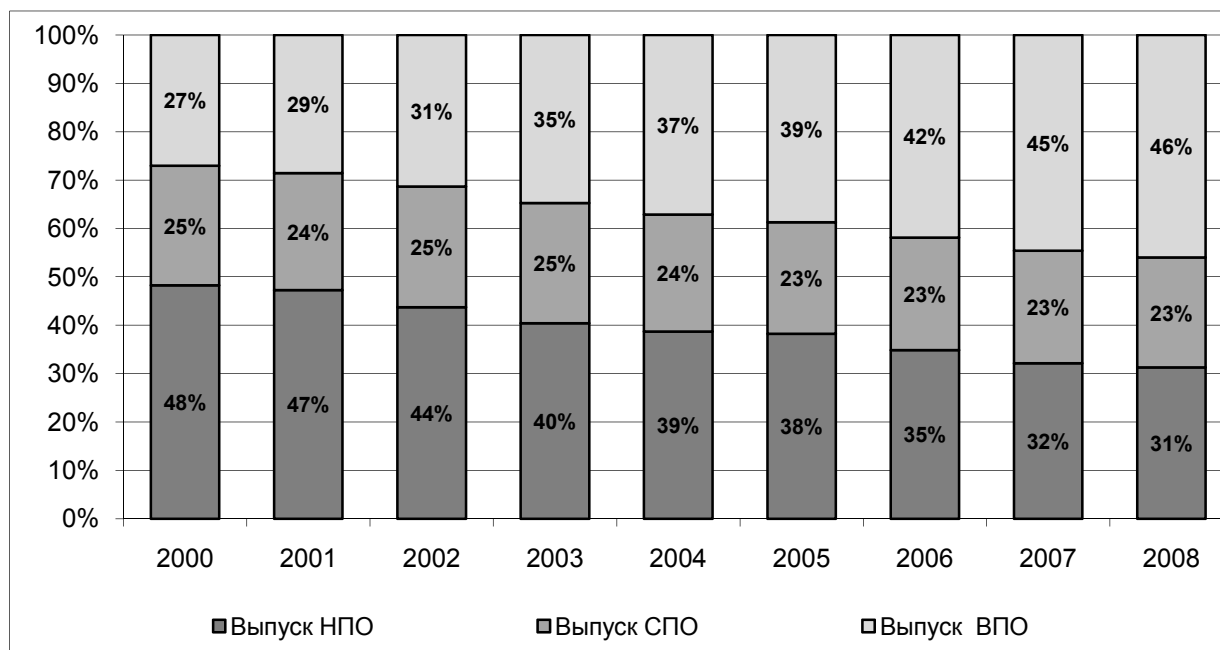


Рис. 2. Структура выпуска системы образования РФ с 2000 по 2008 г.

Представленные данные свидетельствуют о том, что ежегодно происходит увеличение доли выпускников системы высшего профессионального образования. Так, в 2000 г. доля выпуска из ОУ ВПО составляла 27 %, в 2008 г. – 46 %, то есть произошло увеличение на 19 %, или в 1,7 раза. Кроме того, часть выпускников систем начального и среднего профессионального образования продолжает свое обучение в учреждениях высшего профессионального образования. Для НПО эта доля составляет от 2,5 до 5,3 % за рассматриваемый период, для СПО – от 24,7 до 28,4 % [6].

Таким образом, в стране прослеживается четкая тенденция увеличения населения с высшим профессиональным образованием.

Мы считаем, что дальнейшее изменение структуры занятости по уровню образования в сторону увеличения доли ВПО может стать препятствием для динамичного развития экономики. Это будет связано с отсутствием квалифицированных рабочих, необходимых для производственной деятельности.

С другой стороны, если посмотреть на структуру зарегистрированных безработных, то минимальная доля из них – это с высшим и неполным высшим образованием: 13–15 %, то есть выпускники с ВПО в большем числе случаев находят возможности для трудоустройства в отличие от выпускников НПО и СПО (рис. 3).

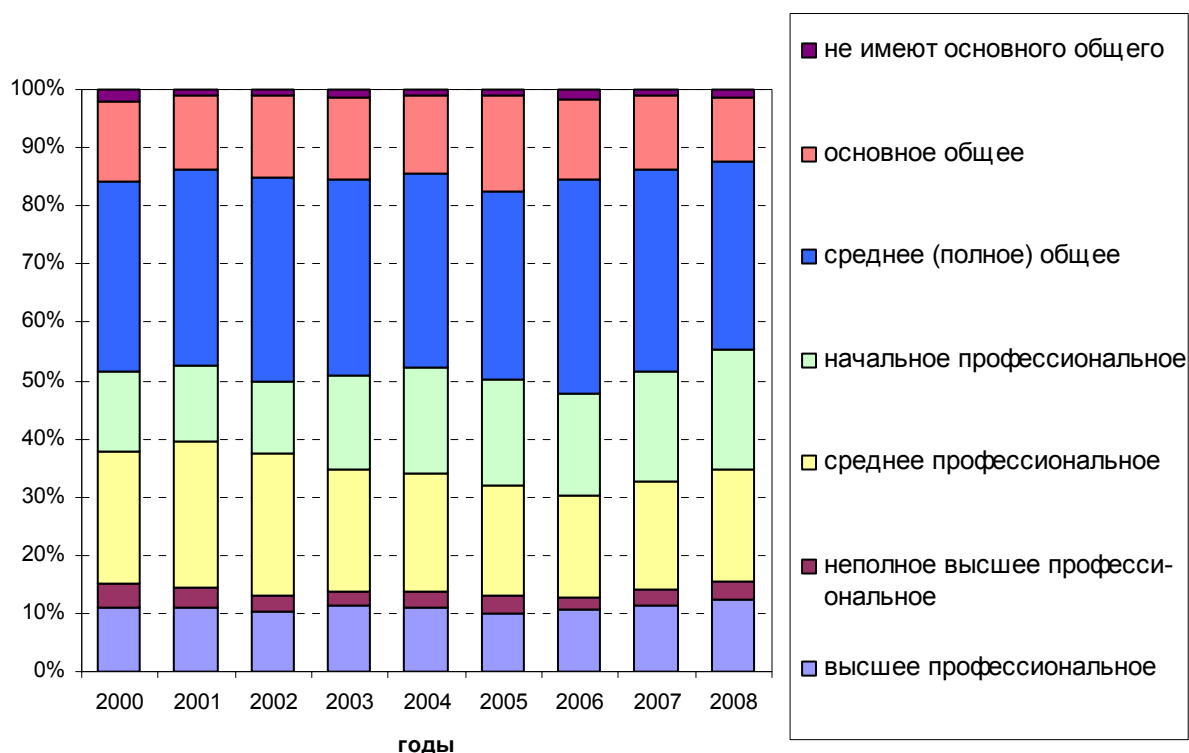


Рис. 3. Структура безработных по уровню образования за 2000–2008 гг.

Представленные данные отражают ситуацию увеличения доли зарегистрированных безработных со средним образованием.

Далее необходимо посмотреть на структуру подготовки внутри каждого уровня образования.

На рис. 4 представлены данные о выпуске системы профессионального образования в разрезе 28 УГС за 2008 г.

Представленные данные показывают, что наибольшие объемы подготовки характерны для укрупненных групп специальностей: 30000 «Гуманитарные науки», 50000 «Образование и педагогика», 80000 «Экономика и управление».

При этом надо иметь в виду, что в УГС 30000 «Гуманитарные науки» входят такие специальности, как политология, психология, история, журналистика, юриспруденция и др.; в УГС 50000 «Образование и педагогика» – биология, география, информатика, физика, русский язык и литература, иностранный язык и др.; в УГС 80000 «Экономика и управление» – налоги и налогообложение, экономическая теория, экономика труда, финансы и кредит, страховое дело и др.

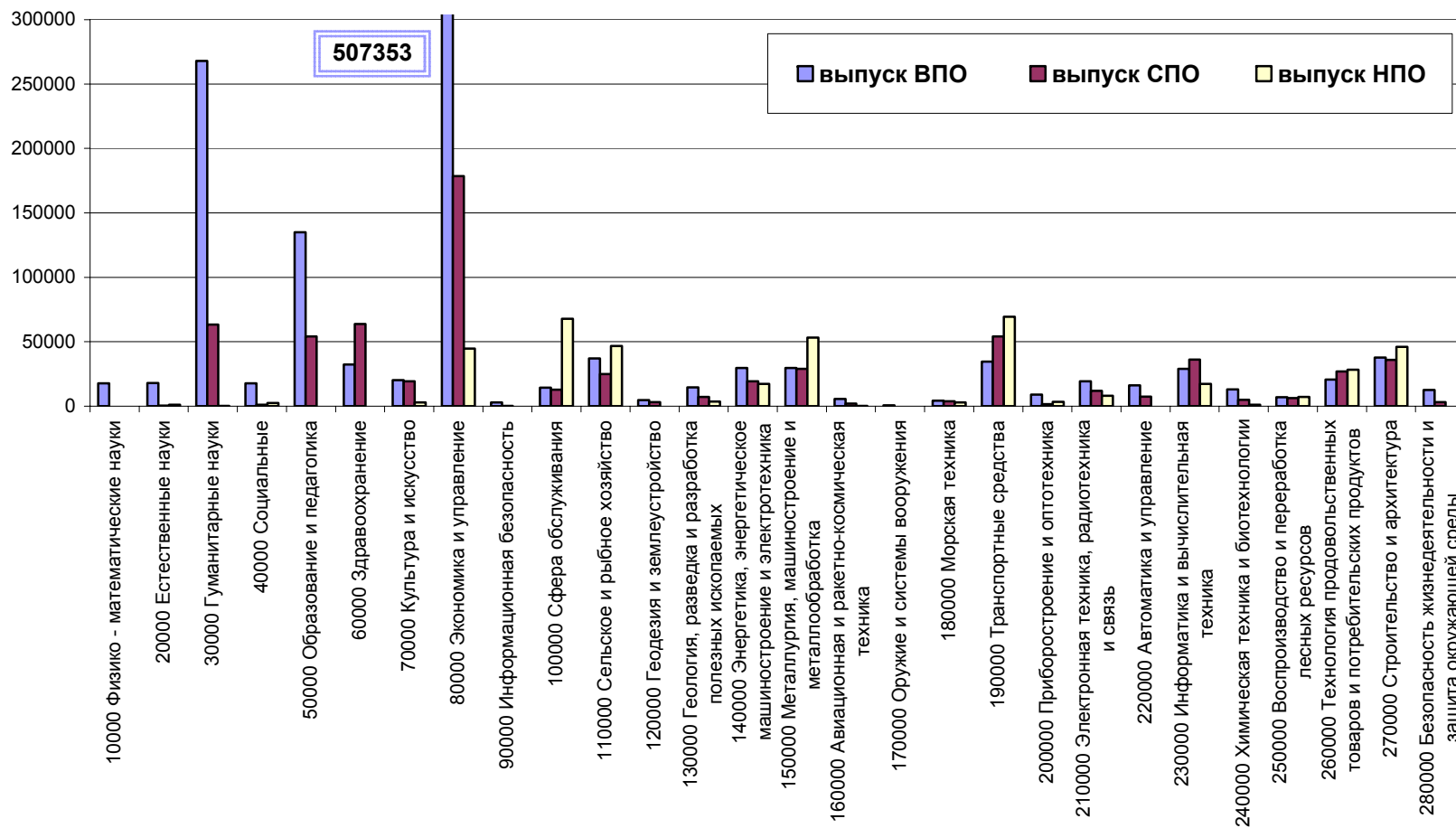


Рис. 4. Выпуск системы профессионального образования РФ в разрезе 28 УГС, 2008 г. [6, 7]

Сравнение структуры выпуска по уровням профессионального образования в разрезе 28 УГС за 2004 и 2008 гг. показывает, что ситуация за четыре года не претерпела существенных изменений. Почти одна треть всего выпуска приходится на УГС 08000 «Экономика и управление». Гораздо меньшее процентное отношение (12–13 %) приходится на УГС 30000 «Гуманитарные науки». Меньше 10 % суммарного выпуска принадлежит УГС 50000 «Образование и педагогика».

Следует отметить, что для выпуска НПО характерно более равномерное распределение между укрупненными группами специальностей без явного предпочтения одних в ущерб другим.

В то же самое время, если посмотреть на структуру потребностей организаций в работниках для замещения вакантных рабочих мест по видам экономической деятельности на 31 октября 2008 г., то она будет отличаться от существующих выпусков (рис. 5).



Рис. 5. Потребность организаций в работниках для замещения вакантных рабочих мест по видам экономической деятельности на 31 октября 2008 г. (тыс. чел.) [8]

В частности, согласно данным рис. 5, наиболее востребованными в 2008 г. являлись работники здравоохранения, суммарный выпуск которых из системы профобразования едва достигал 0,3 % от общего числа выпускников.

На втором месте по востребованности находились работники обрабатывающих производств, которые предполагают подготовку по техническим специальностям. Как было показано на предыдущем графике, подготовка по техническим специальностям ведется в гораздо меньших объемах, чем по гуманитарным.

Совпадение потребностей и осуществляемого выпуска из системы профобразования мы наблюдаем по такому направлению деятельности, как «Образование». Одновременное наличие значительных выпусков по УГС 50000 «Образование и педагогика» и потребности в них, по нашему мнению, свидетельствует о том, что выпускники не устраиваются работать по полученной специальности. Причин может быть две: или выпускники не устраивают работодателей, или работодатели не могут обеспечить привлекательные условия для выпускников. В ситуации с образованием очевидно преобладание второй причины.

Если посмотреть на структуру потребности организаций в работниках для замещения вакантных рабочих мест по профессиональным группам (табл.), то можно экспертным путем осуществить сопоставление имеющихся вакансий с предполагаемым уровнем образования.

Таблица

Структура потребности организаций в работниках для замещения вакантных рабочих мест по профессиональным группам на 31 октября 2008 г. (%) [8]

Наименование профессиональных групп	Доля в потребности
Руководители организаций и их структурных подразделений (служб)	4,0
Специалисты высшего уровня квалификации	19,0
Специалисты среднего уровня квалификации	13,9
Работники, занятые подготовкой информации, оформлением документации, учетом и обслуживанием	2,8

Окончание табл.

Работники сферы обслуживания, жилищно-коммунального хозяйства, торговли и родственных видов деятельности	10,2
Квалифицированные работники сельского, лесного, охотничьего хозяйств, рыбоводства и рыболовства	1,5
Квалифицированные рабочие промышленных предприятий, художественных промыслов, строительства, транспорта, связи, геологии и разведки недр	21,3
Операторы, аппаратчики, машинисты установок и машин	11,1
Неквалифицированные рабочие	16,2

Из представленной таблицы следует, что наиболее востребованными являются квалифицированные рабочие (21,3 %), специалисты высшего уровня квалификации (19 %), специалисты среднего уровня квалификации (13,9 %), операторы, аппаратчики, машинисты установок и машин (11,1 %). Велика потребность в неквалифицированных рабочих (16,2 %).

Сравнивая с выпусками из системы профессионального образования, а также со структурой безработных, следует отметить, что на рынке труда есть источники, за счет которых можно было бы покрыть существующую потребность. То, что потребность не покрывается, говорит или о ненадлежащей подготовке, или о несоответствующих условиях труда, или о территориальном дисбалансе потребности и источников ее покрытия. В связи с изложенным мы считаем, что кадровый дефицит носит структурный, а не макроэкономический характер.

Решить масштабную проблему межуровневых, междисциплинарных и территориальных диспропорций между подготовкой специалистов системой профессионального образования и потребностью экономики в этих специалистах возможно только при помощи государственного участия.

Список литературы

1. Спрос на рабочую силу – мнение работодателей: Информационный бюллетень / ГУ ВШЭ. М., 2006. 89 с.

2. *Ушвитский Л. И., Савина М. В., Степанова А. А.* Прогнозирование спроса и предложения кадров на рынке труда // Рынок труда и занятость: современные проблемы теории и практики. М.: Изд-во РАГС, 2004. С. 114–123 (Сер. Точка зрения).

3. *Коровкин А. Г., Долгова И. Н., Королев И. Б.* Структурная безработица и динамика системы профессионального образования в России // Спрос и предложение на рынке труда и рынке образовательных услуг в регионах России: Сб. докладов по материалам Шестой Всероссийской научно-практич. Интернет-конференции (28–29 октября 2009 г.). Кн. II. Петрозаводск: Изд-во ПетрГУ, 2009. С. 196–208.

4. *Гимпельсон В. Е., Капелюшников Р. И., Лукьянова А. Л.* Спрос на труд и квалификацию в промышленности: между дефицитом и избытком / Московский центр Карнеги: [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://www.carnegie.ru/ru/pubs/books>

5. *Ланин А. Е.* Региональный рынок труда: мониторинг, модели «labor economics» и государственная политика / УлГПУ. Ульяновск, 2002. 328 с.

6. Сведения о государственном образовательном учреждении высшего профессионального образования / Форма государственной статотчетности № 3-НК / ГМЦ Росстата. М., 2002–2008.

7. Сведения о государственных и муниципальных средних специальных учебных заведениях или высших учебных заведениях, реализующих программы среднего профессионального образования на начало 2005–2008 учебного года. Таблицы по форме государственной статотчетности № 2-НК / Росстат. М., 2002–2008.

8. О численности и потребности организаций в работниках по профессиональным группам на 31 октября 2008 г. (по результатам выборочного обследования организаций). Официальный сайт Госкомстата России: [Электронный ресурс]. – Режим доступа: http://www.gks.ru/free_doc/2009/potrorg/potrorg08.htm

**АНАЛИЗ ПРОВЕДЕНИЯ И РЕЗУЛЬТАТЫ
СЕДЬМОЙ ИНТЕРНЕТ-КОНФЕРЕНЦИИ
«СПРОС И ПРЕДЛОЖЕНИЕ НА РЫНКЕ ТРУДА
И РЫНКЕ ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫХ УСЛУГ
В РЕГИОНАХ РОССИИ»**

Т. С. Терновская, В. А. Гуртов, О. Н. Артамонов

*Центр бюджетного мониторинга
ГОУ ВПО «Петрозаводский государственный университет»,
г. Петрозаводск*

ternov@psu.karelia.ru; vgurt@psu.karelia.ru; arton@psu.karelia.ru;

13–14 октября 2010 г. в Петрозаводском государственном университете состоялась Седьмая Всероссийская научно-практическая Интернет-конференция «Спрос и предложение на рынке труда и рынке образовательных услуг в регионах России».

Конференция проводилась в интерактивном режиме под эгидой Федеральной службы по труду и занятости, Министерства образования и науки РФ, Министерства труда и занятости Республики Карелия и Петрозаводского государственного университета. Информационная поддержка конференции осуществлялась с использованием глобальной сети Интернет на Web-портале «Рынок труда и рынок образовательных услуг. Регионы России» <http://labourmarket.ru>. Конференция по данной тематике с использованием глобальных телекоммуникационных сетей в России стала ежегодной и проходила в седьмой раз.

Председателем оргкомитета конференции выступил Ю. В. Герций, руководитель Федеральной службы по труду и занятости.

Организационная работа по подготовке и проведению Интернет-конференции осуществлялась Петрозаводским государственным университетом (ректор А. В. Воронин) и Министерством труда и занятости Республики Карелия (министр М. В. Никишина).

Координационную деятельность и техническую подготовку осуществлял Центр бюджетного мониторинга Петрозаводского государственного университета (директор В. А. Гуртов).

Подготовка и проведение конференции

В мае – сентябре 2010 г. осуществлялось широкое информационное оповещение о проведении Интернет-конференции. Первое инфор-

мационное сообщение было разослано в электронном виде и по обычной почте более чем в 500 вузов России, 83 территориальных органа службы занятости населения, более чем в 30 научных институтах и учреждениях РФ, ведущим специалистам в области рынка труда и рынка образовательных услуг в РФ, участникам шести предыдущих конференций (всего около 2500 адресов). Это сообщение сопровождалось письмом руководителя Федеральной службы по труду и занятости, председателя оргкомитета конференции Ю. В. Герция.

В начале октября 2010 г. во все указанные выше адреса было отправлено второе информационное сообщение, в котором содержались порядок прохождения конференции, процедура обсуждения докладов, изложена техническая и информационная поддержка участников конференции, порядок открытия конференции.

При подготовке конференции Центром бюджетного мониторинга на федеральном Web-портале «Рынок труда и рынок образовательных услуг. Регионы России» в разделе «Аналитика» были обновлены списки книг, диссертаций, статей, журналов, а также полнотекстовые издания, касающиеся рынка труда и рынка образовательных услуг. В разделе «Мероприятия, направленные на снижение напряженности на рынке труда субъектов Российской Федерации в условиях влияния мирового кризиса на рынок труда России» представлены: официальные документы, нормативные документы об опережающем профессиональном обучении, региональные программы поддержки занятости населения на 2009–2010 гг., участие образовательных учреждений в опережающем обучении, Интернет-ресурсы и др.

На Web-портале «Рынок труда и рынок образовательных услуг. Регионы России» (<http://labourmarket.ru>) было размещено в 5 секциях 63 доклада, присланных на конференцию. Каждый желающий имел возможность ознакомиться с электронными версиями докладов конференции, высказать свое мнение, участвовать в форуме, дать свои предложения в электронном виде.

Регионы Российской Федерации проявили активное участие и заинтересованность в обсуждении докладов, размещенных на Web-портале «Рынок труда и рынок образовательных услуг. Регионы России». Седьмой год проводится Интернет-конференция и можно сделать вывод, что тема, затронутая на ней, остается весьма актуальной для всех территорий России. Об этом свидетельствует география представленных авторами работ от Владивостока до Калининграда.

На Первой Всероссийской Интернет-конференции было 68 докладов, приняло в ней участие более 700 чел. из 40 регионов Российской Федерации.

На Второй Всероссийской Интернет-конференции было 57 докладов, в работе приняли участие 962 чел. из 46 регионов России, количество обсуждений в режиме on-line составило 479 вопросов и ответов.

Для участия в Третьей Интернет-конференции поступило 98 докладов из 62 субъектов Федерации. В обсуждении докладов приняли участие 1010 чел. из 70 регионов России, а также из зарубежных стран. Это обсуждение содержало 720 вопросов и ответов.

На Четвертую Интернет-конференцию поступило 82 доклада из 45 субъектов Федерации, приняло участие около 900 чел. из 50 регионов России, в обсуждении было 620 вопросов и ответов.

Для участия в Пятой Интернет-конференции поступило 75 докладов из 40 субъектов Федерации. В представлении и обсуждении докладов приняло участие около 1000 чел. из 50 регионов России. Это обсуждение содержало более 650 вопросов и ответов.

На Шестую Интернет-конференцию поступило 76 докладов из 41 субъекта Федерации, приняло участие около 1500 чел. из 60 регионов России, а также из Белоруссии, Болгарии, Египта, Португалии, Узбекистана, Украины. Это обсуждение содержало более 650 вопросов и ответов.

На Седьмую Интернет-конференцию поступило 63 доклада из 31 субъекта Федерации, приняло участие около 1000 чел. из 62 регионов России от Владивостока до Калининграда. Это обсуждение содержало более 600 вопросов и ответов. На сайте было 16 600 просмотров страниц.

К 13 октября 2010 г. была издана книга I Сборника докладов Седьмой Всероссийской научно-практической Интернет-конференции «Спрос и предложение на рынке труда и рынке образовательных услуг в регионах России», куда вошли 39 докладов. По итогам конференции издана книга II, в нее включены доклады и рекомендации конференции.

Тексты докладов в электронном виде были размещены в Интернете на Web-портале «Рынок труда и рынок образовательных услуг. Регионы России» по адресу: <http://labourmarket.ru> Электронная версия Сборника докладов конференции формата pdf была размещена по адресу: <http://labourmarket.ru/conf7/book>

Открытие Седьмой Интернет-конференции состоялось 13 октября 2010 г.

На открытии Интернет-конференции с приветствиями выступили А. В. Воронин – ректор Петрозаводского государственного университета, профессор, д. т. н.; Ю. В. Герций – руководитель Федеральной службы по труду и занятости, к. соц. н.; М. В. Никишина – заместитель Главы Республики Карелия, министр труда и занятости Республики Карелия; В. В. Лунцевич – заместитель Главы Республики Карелия, министр экономического развития Республики Карелия; В. Н. Васильев – президент Петрозаводского государственного университета, профессор, д. т. н.; В. А. Гуртов – научный редактор Сборника докладов конференции, директор Центра бюджетного мониторинга Петрозаводского государственного университета, профессор, д. ф.-м. н. Все выступающие отмечали актуальность проведения такого мероприятия в современных условиях. Выступления Ю. В. Герция, А. В. Воронина, М. В. Никишиной, В. В. Лунцевича были предварительно записаны как видеофайлы.

Затем состоялось открытие форума в рамках Интернет-конференции по пяти тематическим секциям по адресу: <http://labourmarket.ru>:

1. «Программа дополнительных мер по снижению напряженности на рынке труда субъектов Российской Федерации и ее воздействие на экономическую активность населения, занятость и безработицу в регионах» (руководители секции: Рудаков Михаил Николаевич – профессор кафедры технологии и оборудования лесного комплекса ПетрГУ; Шумилова Татьяна Михайловна – главный специалист-эксперт Министерства труда и занятости Республики Карелия).

2. «Мониторинг, анализ и прогнозирование потребностей региональных рынков труда в специалистах в современных условиях» (руководители секции: Питухин Евгений Александрович – зав. кафедрой математического моделирования систем управления ПетрГУ; Глушанок Тамара Михайловна – ведущий специалист Центра бюджетного мониторинга ПетрГУ).

3. «Система профессионального образования и развитие рынка образовательных услуг. Подготовка и переподготовка кадров. Соответствие спроса и качества предложения молодых специалистов (выпускников)» (руководители секции: Грибанова Надежда Александровна – начальник отдела профессионального образования Министерства

образования Республики Карелия; Сигова Светлана Владимировна – ведущий научный сотрудник Центра бюджетного мониторинга ПетрГУ).

4. «Опережающее профессиональное обучение в рамках социального партнерства: работодатель – государственная служба занятости – система профессионального образования» (руководитель секции Заводский Геннадий Александрович – ведущий специалист Центра бюджетного мониторинга ПетрГУ).

5. «Востребованность выпускников системы профессионального образования на рынке труда: роль государственной службы занятости населения; роль учреждений профессионального образования; роль региональных программ дополнительных мер, направленных на снижение напряженности на рынке труда» (руководители секции: Повилайнен Лидия Сергеевна – начальник Управления социального развития ПетрГУ; Анненков Михаил Вячеславович – заместитель министра труда и занятости Республики Карелия).

Каждый участник конференции имел возможность выбрать нужную секцию на главной странице конференц-зала, в списке докладов выбрать интересующий его доклад, открыть страницу с обсуждением доклада, ознакомиться с краткой информацией об участнике, предоставившем доклад, увидеть следующие за ним комментарии других участников, добавить свой комментарий.

Содержательные итоги работы конференции

За семь лет в рамках конференции был создан информационный задел и наработан значительный опыт. В этом немалая заслуга ее участников, некоторые из них участвовали в работе конференции в седьмой раз. Разговор участников Интернет-конференции, проходивший в интерактивном режиме, получился всесторонним и содержательным. Особенностью всех Интернет-конференций является то, что после их окончания можно неоднократно обращаться к материалам, конференц-залу и видеофайлам в течение длительного времени.

Рассмотренные вопросы в рамках Интернет-конференции являются актуальными и социально значимыми.

Если проанализировать предыдущие Интернет-конференции, то на Первой Интернет-конференции (2004 г.) доминировали вопросы формирования региональных заказов на воспроизводство и развитие трудового потенциала на основе мониторинга и прогнозирования де-

мографических, социальных и экономических тенденций; на Второй Интернет-конференции (2005 г.) больше внимания было уделено дисбалансу в профессионально-квалификационном разрезе между подготовкой кадров и наличием вакантных рабочих мест; Третья Интернет-конференция (2006 г.) была направлена на выработку совместных подходов власти, бизнеса и образования для решения существующих глубинных процессов, происходящих на рынке труда, впервые поднимались вопросы трудовой миграции в условиях интеграции России в мировую экономику; на Четвертой Интернет-конференции (2007 г.) главными стали обеспокоенность сложившейся ситуацией на рынке труда, связанной с кадровым дефицитом, и вопросы развития человеческого потенциала в регионах; основная тематика Пятой Интернет-конференции была посвящена экономической активности населения, трудовой миграции и социальному партнерству: работодатель – государственная служба занятости – система профессионального образования и переподготовки кадров, во время ее проведения (октябрь 2008 г.) никто даже предположить не мог, что в мире настолько разразится финансовый кризис, который превратится в экономический и повлечет спад производства и увеличение безработицы в ведущих странах мира; на тематику Шестой Интернет-конференции (2009 г.) повлиял разразившийся мировой финансово-экономический кризис, и основные акценты конференции были сделаны на дополнительных мерах по снижению напряженности на рынке труда субъектов Российской Федерации, которые предусматривали государственную финансовую поддержку опережающего профессионального обучения работников в случае угрозы массового увольнения; организацию общественных работ, временного трудоустройства для приобретения опыта работы безработных и ищущих работу граждан; оказание адресной помощи при их переселении с целью трудоустройства; содействие занятости безработных граждан в сфере малого предпринимательства; организацию стажировок выпускников на предприятиях и увеличение приема на бюджетные места в аспирантуру и магистратуру.

Особенностью тематики конференции 2010 г. является анализ последствий экономического кризиса на рынке труда России. Из кризиса экономика должна выйти обновленной, нацеленной на переход к инновационному пути развития, а для этого ей необходимы соответствующие кадры. Обозначены перспективы разработки программ поддержки занятости и прогноза рынка труда на 2011 г., а также схема

развития системы партнерства на рынке труда в период кризиса и посткризисный период.

Среди обсуждаемых вопросов особое внимание было уделено:

- проблемам прогнозирования рынка труда в условиях нестабильной экономики;
- продолжению реализации дополнительных мер, направленных на улучшение ситуации на рынке труда;
- оказанию услуг работодателям и гражданам в области опережающего профессионального обучения;
- повышению качественного содержания профессионального обучения;
- адаптации выпускников, оценке качества полученного ими образования;
- опыту конкретных форм социального партнерства.

Авторами докладов Интернет-конференции были специалисты министерства финансов Российской Федерации, территориальных органов службы занятости населения, научно-исследовательских институтов, министерств образования, министерств и управлений труда и занятости, экономического развития, центров занятости населения, представители вузов, средних специальных учебных заведений России. Среди них – доктора и кандидаты физико-математических, технических, социологических, политических, экономических, исторических, педагогических, химических наук, научные сотрудники, доценты, преподаватели, аспиранты, учителя.

Представленная тематика в основном соответствовала названию секций. Тексты докладов были подготовлены на научном уровне, включали диаграммы, таблицы и список литературы, что свидетельствует о серьезном подходе авторов к написанию докладов. На протяжении всего времени проведения конференции материалы, размещенные на Web-портале по адресу: <http://labourmarket.ru>, тщательно изучались. Параллельно осуществлялись серьезная проработка текстов статей, дискуссия и обмен мнениями специалистов. До конца проведения конференции в виртуальном конференц-зале шел заинтересованный разговор ученых, специалистов, практиков и преподавателей.

К обсуждению в виртуальном конференц-зале, проходившему в течение двух дней, подключилось более 1000 посетителей Web-портала. Содержательные итоги конференции обобщены и представлены руководителями тематических секций.

Секция 1. «Программа дополнительных мер по снижению напряженности на рынке труда субъектов Российской Федерации и ее воздействие на экономическую активность населения, занятость и безработицу в регионах». Руководители секции: Рудаков Михаил Николаевич – профессор кафедры технологии и оборудования лесного комплекса ПетрГУ, д. э. н.; Шумилова Татьяна Михайловна – главный специалист-эксперт Министерства труда и занятости Республики Карелия, к. э. н.

Тематика, предложенная на секции 1, имела положительный отклик всей Интернет-аудитории. Конференция выполнила поставленную задачу. Она обобщила результаты реализации антикризисных программ поддержки занятости в российских регионах. При этом подвела итоги двухлетней антикризисной работы органов службы занятости по устранению последствий влияния кризиса на спрос и предложение на рынке труда России. Конференция выявила спорные моменты, недоработки, слабые места, отметила положительный опыт принятой стратегии антикризисных мер и действий в субъектах Российской Федерации. Во время прохождения конференции участники выразили желание продолжить начатый диалог в рамках обозначенной тематики и в следующем году.

В секцию поступило 13 докладов. В конференц-зале были представлены доклады из городов Вологда, Петрозаводск, Майкоп, Архангельск, Белгород, Оренбург, Москва, Йошкар-Ола, Пенза, Владикавказ, Саранск.

В подавляющем большинстве это доклады по теме, связанной с разработкой и реализацией дополнительных мероприятий, направленных на снижение напряженности на рынке труда в субъектах Российской Федерации в 2009–2010 гг. В авторских материалах все направления представлены комплексно. Приведены технология и порядок организации мер, направленных на опережающее обучение работников, находящихся под риском увольнения (в простоях, вынужденных отпусках или работающих неполное рабочее время). Показан на примерах опыт трудоустройства граждан на временные и общественные работы, а также на стажировку выпускников учреждений профессионального образования для приобретения опыта работы и трудоустройство на специально оборудованном рабочем месте инвалидов. Обобщена практика взаимодействия центра занятости с безработными по открытию собственного дела и созданию дополнительных рабочих

мест для безработных граждан в России. Проанализированы итоги этой деятельности. В докладах дается описание организационной, методической, финансовой, информационной и мониторинговой работы. В отдельных докладах конкретизируется механизм/схема взаимодействия территориальных органов службы занятости с органами исполнительной власти субъекта РФ, администрациями местного самоуправления, работодателями, учебными заведениями. В текстах статей приведены статистические, оценочные и аналитические показатели рынка труда в кризисный и посткризисный периоды.

В 2010 г. тематика докладов полностью посвящена программно-целевому подходу к решению проблем по снижению напряженности на рынке труда, хотя акценты в ряде случаев расставлены по-разному. Ряд авторов (Е. И. Косникова, О. А. Майорова, П. В. Шевелев, И. Н. Полевой, С. В. Рябко, Т. М. Шумилова, Е. Е. Фролова, И. В. Князьков) считают содействие развитию малого предпринимательства и самозанятости безработных граждан ключевым мероприятием антикризисных программ как в 2009 г., так и в 2010 г. Это направление самое успешное, востребованное среди всех подпрограмм. Безусловно, действие этой программы особенно ощутимо в селах, которые получили «второе дыхание», полагают участники секции. Другие (А. Э. Гугкаев, О. В. Нетеребский, И. В. Макеева) придают не меньшее значение стажерству выпускников учреждений профессионального обучения, содействию в трудоустройстве молодых специалистов, восстановлению института наставничества, опережающему обучению штурманов и бортинженеров, увольняемых в связи с реорганизацией. В докладах еще одной группы авторов (И. П. Даценко, Ф. П. Федорко, Л. И. Задорожная) нашли отражение вопросы модернизации экономики моногородов, создания индустриального парка, диверсификации экономики. Обозначены перспективы разработки программ поддержки занятости и прогноза рынка труда на 2011 г., а также схема развития системы партнерства на рынке труда в период кризиса и посткризисный период.

По авторским материалам шла дискуссия не только о текущих проблемах, но и о перспективах 2011 г. В процессе развернутого обсуждения конкретные темы были наиболее интересны. Это объяснялось озабоченностью медленным и неустойчивым после кризиса восстановлением рынка труда. Несмотря на оживление производства и рост экономики, его параметры в начале года характеризовались отрицательной динамикой. Только к середине 2010 г. в связи с реализацией вы-

шеуказанных программ ситуация заметно улучшилась. Однако, констатировали докладчики, до конца года она может измениться. Причиной является окончание финансового года и свертывание мероприятий региональной поддержки занятости населения. В результате работники, нанятые по срочным трудовым договорам, могут быть уволены и вновь пополнить ряды безработных граждан. В случае, если экономическая ситуация на предприятиях не изменится в лучшую сторону, как указывают авторы докладов, по-прежнему велика опасность притока лиц на рынок труда, оставивших работу по добровольным мотивам. Таким образом, в связи с влиянием последствий финансово-экономического кризиса и другими проблемами на рынке труда до полного благополучия ситуации еще далеко.

Участники конференции выразили уверенность, что современные подходы, которые найдут отражение в материалах конференции, получат дальнейшее развитие. Возможно, они будут использованы в рамках реализации программ поддержки занятости населения на 2011 г. Данная тема стала весьма обсуждаемой в ходе работы секции.

Было отмечено, что антикризисные программы претерпят некоторые изменения. Так, общественные и временные работы будут развернуты только для жителей монопрофильных населенных пунктов, а также для находящихся под угрозой увольнения работников градо- и системообразующих предприятий.

Воспользоваться мерой по опережающему профессиональному обучению смогут работники трех категорий: работники предприятий, осуществляющих модернизацию и реструктуризацию производства; работники предприятий, планирующих высвобождение работников для трудоустройства на других предприятиях; работники системообразующих и градообразующих предприятий.

В следующем году особое внимание будет уделено реализации мероприятия по содействию самозанятости безработных граждан (открытие безработными собственного дела) и стимулированию создания открывшими собственное дело дополнительных рабочих мест для трудоустройства безработных.

Новой мерой поддержки россиян является возмещение работодателю затрат на оснащение рабочего места для развития надомной и дистанционной занятости для многодетных родителей и родителей, воспитывающих детей-инвалидов. Работодатель сможет получить компенсацию в 50 тыс. руб. за каждое рабочее место.

С 2011 г. будет дан старт еще одному новому направлению – профессиональному обучению женщин, работающих во вредных и тяжелых условиях труда. Получив новую специальность или смежную, женщины смогут трудиться на других работах, менее опасных.

Также планируется обучать женщин, находящихся в отпуске по уходу за ребенком в возрасте до 3 лет. Пройдя курсы, молодые мамы смогут повысить свою квалификацию или получить новую профессию.

По-прежнему будет оказываться поддержка выпускникам школ, ссузов и вузов, которые не смогли найти работу. Молодые люди и в 2011 г. смогут пройти стажировку на реальных рабочих местах под руководством наставников и тем самым приобрести необходимый опыт.

Те, кто пожелает переехать в другой регион с целью трудоустройства, также получают помощь. Государство продолжит компенсировать расходы переезжающим (расходы на найм жилья, проезд и др.).

По заявленной тематике («Программа дополнительных мер по снижению напряженности на рынке труда субъектов Российской Федерации и ее воздействие на экономическую активность населения, занятость и безработицу в регионах») интерес вызвали следующие дискуссионные темы:

- развитие кооперативов потребительской направленности (П. В. Шевелев): перерабатывающих, сбытовых, материально-технического обеспечения, технического обслуживания и особенно финансовых (т. е. кредитной кооперации);

- организация видов общественных и временных работ. Реализация программы строительства тротуаров и велосипедных дорожек, ландшафтное обустройство, благоустройство территорий, демонтаж ветхих строений. Распространение программы стажировки на предприятия всех форм собственности, в том числе и на индивидуальных предпринимателей (И. Н. Полевой, С. В. Рябко);

- опережающее обучение штурманов и бортиженеров, увольняемых в связи с реорганизацией;

- реализация программы по стажировкам, обеспечение эффективной передачи знаний опытных специалистов молодым, только начинающим свой профессиональный путь выпускникам образовательных учреждений (И. П. Даценко, О. В. Нетеребский);

- перспективы обучения женщин, находящихся в отпуске по уходу за ребенком в возрасте до 3 лет, а также перспективы финанси-

ния из федерального и регионального бюджетов программ поддержки занятости в 2011 г. (И. В. Князьков).

Всего со стороны Интернет аудитории было задано 225 вопросов, подготовлено ответов, комментариев, сообщений и уточнений.

В секции 1 наибольший интерес вызвали доклады Л. М. Низовой, Е. И. Косниковой, О. А. Майоровой, Т. М. Шумиловой, Е. Е. Фроловой, И. Н. Полевого, С. В. Рябко, И. В. Макеевой, И. П. Даценко и др.

Основную дискуссию вызвали доклады прикладного характера. В ней приняли участие не только авторы материалов, представленных в первую секцию, но и докладчики из других секций и предыдущих Интернет-конференций.

Подготовка статей, представленных для дискуссии в конференц-зал, осуществлялась на конкретном статистическом материале с обобщением выводов и результатов исследования. Освещение основных положений и выступления докладчиков по предложенным статьям носили в большей мере информационный характер.

Работа секции велась в прикладном и аналитическом ключе. Труды конференции по проблемам рынка труда и рынка образовательных услуг в большей мере касались методологических, прикладных аспектов разработки и реализации дополнительных мер поддержки рынка труда в условиях экономического кризиса.

Докладчики ответили на многие из заданных на секции вопросов.

Обобщая итоги, секция рекомендует:

– продолжать аналитическую и исследовательскую работу, предлагать новые разработки по методологии и методике в области фундаментальных и конструктивных проблем российского рынка труда в условиях посткризисного развития;

– поощрять прикладную тематику исследования и апробирование полученных результатов в конкретных областях рынка труда, в том числе коллег из регионов России, принимающих участие в конференции, всячески поддерживать их инициативу и творческий подход;

– искать конструктивные решения, разрабатывать единый для Российской Федерации инструментарий (механизмы и процедуры) по регулированию рынка труда и рынка образовательных услуг для минимизации воздействия последствий кризиса на экономическую активность населения, занятость и безработицу в регионах;

– поддерживать интерес к участию в конференции на местах.

Секция 2. «Мониторинг, анализ и прогнозирование потребностей региональных рынков труда в специалистах в современных условиях». Руководители секции: Питухин Евгений Александрович – зав. кафедрой математического моделирования систем управления ПетрГУ, д. т. н., Глушанок Тамара Михайловна – ведущий специалист Центра бюджетного мониторинга ПетрГУ, д. э. н.

В секции было представлено 13 докладов, которые носят содержательный характер и направлены на необходимость срочного принятия мер в связи с кризисом.

Всего за время работы конференции было около 600 просмотров докладов и 65 откликов на них.

География участников секции охватывает Хабаровскую, Иркутскую, Челябинскую, Пензенскую, Белгородскую области, Ханты-Мансийский округ.

Следует выделить активность столичных участников. Статьи представлены специалистами департамента труда и занятости населения города Москвы, Московского государственного университета экономики, статистики и информатики (МЭСИ), Московского городского педагогического университета, Института народнохозяйственного прогнозирования РАН.

В работе второй секции следует отметить серьезный аналитический материал, представленный специалистами в своих статьях. Авторы не только озвучивают проблемы потребности рынка труда, но и на основе научных подходов предлагают свои варианты их решения. Разнообразие методов решения объясняется спецификой региональных рынков труда и образовательных услуг.

Наибольший интерес в секции вызвали несколько статей, которые можно разбить на три группы.

К первой группе относятся доклады, в которых освещаются новые подходы к методам анализа показателей функционирования рынка труда.

Среди них: статья «Потребность организаций Хабаровского края в рабочих и служащих: исследование, анализ, прогноз» авторов Е. А. Нигай и Т. С. Бойко из Хабаровской государственной академии экономики и права. 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 в январе 2008 г.

Интересная статья «Оценка структуры вакантных рабочих мест по уровням образования» представлена специалистами Института народнохозяйственного прогнозирования РАН А. Г. Коровкиным, И. Н. Долговой, И. Б. Королевым. В статье авторы ставят вопрос о проведении профессиональной переписи занятого населения с охватом крупных и средних предприятий. Предлагают провести выборочные исследования организаций по вопросам профессионально-квалификационного состава занятого населения, выявлению изменений, относящихся к определенной профессии. Считают, что 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.

В статье представителей Пензенского государственного университета (А. М. Бершадский, В. В. Эпп, А. В. Лушников) «Графический анализ статистических данных, связанных с уровнем образования» авторы доказывают, что возможности построения прогноза в потребностях специалистов с разным уровнем образования на рынке труда, с помощью выявления закономерностей в графиках и их идентификации и классификации, являются новым способом прогноза, новым инструментом в принятии решений в сфере рынка труда.

Вторая группа докладов, представленных на конференцию, посвящена разработке баланса трудовых ресурсов. К ним следует отнести статью «Организация прогнозирования потребности экономики в кадрах в профессионально-квалификационном разрезе путем построения баланса трудовых ресурсов» специалистов департамента труда и занятости населения города Москвы Н. В. Локтюхиной, С. А. Фатеевой и статью «Возможности составления прогноза баланса трудовых ресурсов России» представителей Центра бюджетного мониторинга Петрозаводского государственного университета С. В. Сиговой и В. А. Гуртова.

Третью группу составляют доклады, посвященные анализу региональных рынков труда.

Молодежному рынку труда посвящена статья Л. Г. Колесниковой, С. С. Фоминой, Э. И. Аюповой «Некоторые результаты маркетинга профессии менеджер на рынке труда г. Челябинска». Авторы рассматривают вопросы, которые могут беспокоить молодых специалистов при поиске работы, изучают требования работодателей к соискателям на вакантную должность, отмечают некоторую некомпетентность большинства работодателей в вопросе сущности профессии менеджер и недостатки в управленческой деятельности организаций и т. д.

Интересна статья «Механизм обеспечения рынка труда ХМАО – Югры молодыми специалистами» Т. А. Тякуновой из г. Ханты-Мансийска. Автор описывает подход к формированию проекта государственного задания (контрольных цифр приема) на подготовку специалистов в учреждениях профессионального образования автономного округа на основе использования макроэкономической модели «экономика – рынок труда – профессиональное образование», разработанной Петрозаводским государственным университетом и рекомендованной Министерством образования и науки РФ. Разработке проекта предшествует статистическое исследование предприятий автономного округа, которое проводится с целью формирования прогнозной потребности отраслей экономики автономного округа в выпускниках учреждений начального, среднего и высшего профессионального образования.

Секция рекомендует:

– продолжить работу в рамках Интернет-конференции секции «Мониторинг, анализ и прогнозирование потребностей региональных рынков труда в специалистах в современных условиях»;

– провести опрос участников Интернет-конференции в форме электронного анкетирования с целью повышения эффективности результатов конференции и выработки новых подходов в ее проведении (повышение активности участников; изменение направлений работы секций, выбор критериев отбора статей для участия в конференции; обсуждение имеющихся научных и практических разработок институтов, специализирующихся на изучении рынка труда; более активное участие представителей органов исполнительной, законодательной власти и союзов работодателей).

Секция 3. «Система профессионального образования и развитие рынка образовательных услуг. Подготовка и переподготовка кадров. Соответствие спроса и качества предложения молодых специалистов (выпускников)». Руководители секции: Грибанова Надежда Александровна – начальник отдела профессионального образования Министерства образования Республики Карелия, к. п. н.; Сигова Светлана Владимировна – ведущий научный сотрудник Центра бюджетного мониторинга ПетрГУ, к. э. н.

В работе секции принимали участие представители региональных управлений федеральной государственной службы занятости населения (ФГСЗН) из городов Сыктывкар (заведующая сектором статистики) и Белгород (начальник управления).

Была продолжена традиция прошлых лет по участию в конференции руководителей государственных образовательных учреждений начального, среднего и высшего профессионального образования (г. Белгород, г. Кемерово, г. Санкт-Петербург, г. Саратов, г. Тула, г. Йошкар-Ола).

Всего в секцию было представлено 8 докладов. Общее количество сообщений, переданных в режиме on-line, составило 74 вопроса и ответа.

Актуальные вопросы, которые интересовали участников 3-й секции: инновационная практика в системе профессионального образования, конкурентоспособность вузов, оценка качества подготовки выпускников образовательных учреждений, повышение конкурентоспособности выпускников системы профессионального образования, адаптация выпускников на рынке труда, влияние параметров рынка труда на состояние системы профессионального образования.

Необходимо отметить, что в этом году произошло смещение акцентов в работе секции. Если в предыдущие годы особое место занимали вопросы профориентации молодежи, то на этой конференции большое внимание было уделено проблемам адаптации выпускников, оценке качества полученного ими образования.

В ходе работы секции каждому докладчику были заданы вопросы. Авторы наиболее интересных докладов получили до 7 вопросов. Необходимо отметить, что часть докладов пользовались большим интересом. К другим докладам участники не проявили интереса, что свидетельствует о слабой актуальности затронутых вопросов.

В частности, наибольший резонанс вызвала статья Т. С. Паниной и Н. В. Павельевой «Инновационная практика в системе профессионального образования Кемеровской области». В докладе был представлен интересный опыт реализации инновационного проекта «Ребрендинг НПО, СПО в целях повышения качества подготовки квалифицированных кадров для экономики страны», а также дан обстоятельный анализ ситуации на рынке труда и образовательных услуг, отражены успехи развития системы профобразования в регионе. Наиболее интересными для участников конференции стали опыт закрепления учреждений НПО и СПО за предприятиями, а также методики формирования оптимальной структуры госзаказа.

Коллеги из Санкт-Петербургского государственного университета сервиса и экономики (Т. И. Безденежных, Р. А. Костин, М. А. Крылова) представили доклад «Получение конкурентоспособной профессии как фактор мотивации выбора вуза», где содержится научно обоснованный анализ условий и факторов мотивации абитуриентов в выборе вуза. Актуальность статьи вызвана тем, что 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. В России 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.

Заданные вопросы касались возможных изменений факторов мотивации у абитуриентов, получивших начальное или среднее профессиональное образование, «портфеля заказов» вуза, потребностей экономики и уровня конкурентоспособности выпускников.

Значительное количество вопросов вызвал доклад С. Н. Глаголева, В. С. Севостьянова, Н. Н. Реутова «Управление занятостью молодежи в регионе: опыт Белгородского государственного технологического университета им. В. Г. Шухова». 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). Подробный и обстоятельный доклад вызвал вопросы, касающиеся дополнительных профориентационных методик, являющихся наиболее эффективными в решении проблемы занятости молодежи. Эффективная работа РНМЦ ПАТС объясняется тем, что сотрудники используют более 30 различных психодиагностических методик в зависимости от целевой аудитории, поставленных задач и др., все из которых предусматривают компьютерную обработку результатов (Диагностический компьютерный комплекс «Профориентатор», Стандартизированный многофакторный метод исследования личности – СМИЛ (модифицированный тест ММРІ), Опросник Дж. Холланда, Ориентировочная анкета, Профессиональная мотивация учащихся, Опросник Кейрси, Опросник Морриса, Тест Шмишека – Леонгарда и др.).

Не менее интересным был доклад С. Г. Землянухиной «Рынок труда как регулятор системы профессионального образования». Качественное изложение материала вызвало немало вопросов. Так, в ходе дискуссии была поднята такая проблема, как престиж труда. Участники отметили, что отношение к труду определяется как объективными факторами, так и субъективными, но преодоление негативных тенденций должно включать комплекс мер не только экономического, но и политико-идеологического, нравственно-психологического характера. В систему этих мер должна входить и государственная пропаганда труда. Необходимо повышать престиж и авторитет труда, пропагандировать его обязательность и привлекательность для того, чтобы трудовой образ жизни стал неотъемлемой чертой российского менталитета. Это должно быть важным направлением идеологической работы, социальным заказом со стороны государства.

В целом по итогам работы секции надо отметить, что дискуссия состоялась. Конференция способствовала обмену опытом и мнениями, распространению положительных результатов проводимых новаторских работ.

Секция 4. «Опережающее профессиональное обучение в рамках социального партнерства: работодатель – государственная служба занятости – система профессионального образования». Руководитель секции Заводовский Геннадий Александрович – ведущий специалист Центра бюджетного мониторинга ПетрГУ.

На секции были рассмотрены и обсуждены 7 докладов. В конференц-зале в режиме on-line было задано 115 вопросов, подготовлено ответов, уточнений и предложений. За 2 дня работы конференции было зарегистрировано 838 просмотров докладов, представленных в секции.

По тематике и содержанию представленные доклады соответствуют направлению работы секции и раскрывают особенности организации и практической реализации программ опережающего профессионального обучения в рамках социального партнерства на рынке труда.

Об общероссийском интересе к рассматриваемой проблеме свидетельствует география представленных докладов: г. Москва, Республика Чувашия, Республика Башкортостан, Пермский край, Астраханская, Калужская и Иркутская области.

По сравнению с предыдущей Интернет-конференцией количество докладов, представленных на секции, уменьшилось почти в 2 раза, что обусловлено введением новой секции и, соответственно, более конкретным распределением докладов по секциям. Вместе с тем необходимо отметить, что конкретизация тематики секции способствовала повышению активности ее участников, которая значительно превзошла то, что имело место в работе секции на всех предыдущих Интернет-конференциях.

Авторы всех докладов в полной мере участвовали в работе конференц-зала. При этом наибольший интерес и вопросы у участников дискуссии вызвали следующие доклады:

– министра труда, занятости и кадровой политики Калужской области И. А. Подковинской «К вопросу о роли социального партнерства в организации опережающего профессионального обучения: опыт Калужской области»;

– заместителя директора ФГОУ СПО «Алатырский сельскохозяйственный техникум» Л. Н. Тикшаевой и директора ГУ «Центр занятости населения города Алатырь» М. В. Юдиной «Профессиональная подготовка, переподготовка, повышение квалификации безработных граждан в ФГОУ СПО "Алатырский сельскохозяйственный техникум"»;

– начальника отдела профессионального обучения Управления государственной службы занятости населения при Министерстве труда и социальной защиты населения Республики Башкортостан

А. М. Гарейшиной «Организация профессионального обучения безработных граждан (на примере Республики Башкортостан)».

Тема опережающего профессионального обучения является основной в 5 докладах, представленных авторами, работающими в структурах государственного управления занятостью населения, а также в Финансовой Академии при Правительстве Российской Федерации (Н. А. Бикалова) и в ОГУ ДПО «Центр профессионального образования» г. Астрахань (А. С. Овчинникова). В 2 докладах, представленных работниками государственных образовательных учреждений городов Иркутска и Алатыря, опережающее обучение рассматривается частично, как составной элемент системы оказания всего спектра образовательных услуг.

Доклад И. А. Подковинской дает четкое представление о содержании и объемах работы, которая была проведена в Калужской области по организации опережающего профессионального обучения и трудоустройству работников, находящихся под угрозой увольнения. Об объемах работы свидетельствует то, что, благодаря опережающему обучению, в области 3120 работников, завершивших обучение, сохранили занятость. Основой успешной работы в этом направлении является то обстоятельство, что в области построена достаточно эффективная система социального партнерства. Опережающее обучение осуществлялось на базе 196 учреждений профессионального образования по 115 профессиям и специальностям во взаимодействии с 223 предприятиями и организациями. К безусловному достоинству доклада следует отнести наличие в нем информационного блока, описывающего алгоритм организации работы по опережающему обучению работников конкретного предприятия – филиала ОАО «Калужский завод Ремпутьмаш». Детально рассмотренный пример может быть использован для организации соответствующей работы во всех регионах страны. На основе накопленного опыта в докладе сформулирован ряд ключевых проблем, преодоление которых имеет определяющее значение для дальнейшего развития системы опережающего обучения. Обобщенно эти проблемы сводятся к следующему:

– слабая культура планирования предприятиями и организациями своего перспективного развития и, как следствие, сложность планирования процесса опережающего обучения;

– отсутствие работы по формированию у значительной части работников потребности в повышении квалификации (отсутствие материальной и психологической мотивации);

– длительность конкурсных процедур, необходимых при изменении сроков и видов обучения, т. е. излишняя бюрократизация процесса, препятствующая оперативному взаимодействию социальных партнеров в условиях резких колебаний спроса и предложения на рынке труда.

Все участники дискуссии по докладу были едины во мнении, что переход к системной и эффективной организации опережающего обучения возможен только при кардинальном улучшении материально-технической базы учреждений профессионального образования, овладении ими методики краткосрочного интенсивного обучения взрослого населения. Необходимы также переход предприятий к долгосрочному планированию своего развития и внедрение ими системы стимулирования работников, получающих дополнительное профессиональное образование.

Доклад А. М. Гарейшиной представляет собой развернутый анализ работы, проводимой в Республике Башкортостан по организации профессионального обучения безработных граждан. Большой интерес вызвал накопленный в республике опыт решения проблем обучения и переобучения безработных граждан и граждан, находящихся под угрозой увольнения, особенно профессионального обучения и повышения квалификации женщин, имеющих малолетних детей. Этот опыт особенно важен в связи с тем, что начиная с 2011 г. обучение и переобучение указанной категории граждан становится одним из стратегических направлений работы по опережающему обучению.

Л. А. Тикшаева и М. В. Юдина являются постоянными участниками Интернет-конференций. Подготовленный ими доклад раскрывает основные направления работы техникума по развитию системы подготовки и переподготовки кадров, в том числе и из числа безработных граждан. Главным, базовым, элементом этой системы является отлаженное сотрудничество техникума с органами службы занятости населения. Интерес участников дискуссии к докладу заключается в тех его наработках, отраженных в докладе, которые касаются вопросов обеспечения современного качества образовательного процесса, включающих комплекс дополнительных образовательных услуг, внедренную в техникуме систему менеджмента качества образования.

В докладе В. В. Сыроватского и Н. Г. Северовой «Профессиональная подготовка взрослого населения – важнейший инструмент повышения сбалансированности рынка» изложены принципиальные подходы к проблеме, рассматриваемой в рамках секции. Авторы отмечают, что модернизация экономики страны в условиях существующих демографических проблем возможна только через резкое повышение профессиональной мобильности населения, что предполагает в качестве необходимого условия организацию в значительных масштабах переобучения и повышения квалификации работающего населения и безработных граждан. Соответственно, по мнению авторов доклада, это потребует модернизации как базы профессиональных учебных заведений, так и всей системы подготовки кадров.

Важным инструментом решения поставленной задачи является деятельность органов службы занятости населения по организации опережающего обучения. Работа в этом направлении позволила не только предотвратить многие негативные последствия экономического кризиса, но и накопить опыт, позволяющий переходить к более глубокому решению проблем обучения и переобучения работающего населения. Авторы доклада подчеркивают, что существующие объективные предпосылки (дефицит квалифицированных кадров и, как следствие, возрастание стоимости рабочей силы) будут способствовать все более активному включению бизнеса в этот процесс.

Уже сегодня реализация программ опережающего обучения в Пермском крае привела к значительным позитивным результатам. К сентябрю текущего года в крае по заявкам почти 200 работодателей опережающим обучением были охвачены 4715 чел., 86 % которых осуществляли переобучение без отрыва от производства.

В докладе подробно раскрыты особенности и проблемы, которые выявились в ходе реализации программы опережающего обучения. Эти особенности и проблемы обсуждались в ходе дискуссии. Одна из таких особенностей – неучастие крупных предприятий машиностроения в программе опережающего обучения. Объяснение такого неучастия, по мнению авторов доклада, заключается в том, что техническая модернизация крупных машиностроительных предприятий осуществляется крайне медленно (требуется большие средства для решения этой проблемы), и, как следствие, – отсутствие новых технологий, а следовательно, и переобучения по новым профессиям. Но есть и положительные моменты, отчасти объясняющие слабое участие крупных

предприятий в программе переобучения. Это неучастие обусловлено еще и тем обстоятельством, что многие из этих предприятий сохранили свои кадровые службы и учебные базы. Этот факт служит предпосылкой более активного участия крупного бизнеса в подготовке кадров в условиях ускоренной модернизации. Другая особенность – финансово-экономическая нестабильность многих предприятий. Чем сложнее производство (машиностроение), тем больше зависимость предприятия от кризисных явлений и сложнее прогнозирование развития (сложнее определять потребность кадров на перспективу). Рассматриваемый доклад является одним из самых содержательных на секции. Он не только отражает высокий уровень понимания авторами вопроса, но и имеет большое прикладное значение. В частности, в докладе системно анализируются вопросы и проблемы информационного и организационного порядка, формы интеграции органов власти, образовательных учреждений и работодателей, которые связаны с организацией с 2011 г. профессионального обучения женщин, находящихся в отпуске по уходу за ребенком в возрасте до 3 лет, и опережающего обучения женщин, работающих во вредных и тяжелых условиях труда.

Доклад А. С. Овчинниковой «Реализация мероприятий по опережающему обучению работников в случае угрозы массового увольнения в Астраханской области» раскрывает конкретный опыт реализации в области указанных программ. Однако доклад, в первую очередь, интересен не описательной стороной, а тем, что в нем затронуты важные методические и целевые аспекты. Опережающее обучение подняло на новый качественный уровень систему интеграционного взаимодействия сфер производства и профессионального образования. Претерпели серьезные изменения как содержание образовательного процесса (смещение его в сторону непрерывности и связи с производством), так и сами партнерские отношения (возникновение устойчивой единой 3-звеневой системы: работодатель – органы службы занятости – учреждения профессионального образования). Дальнейшее развитие получила культура программного обеспечения этого сотрудничества; образовательные учреждения стали перестраиваться на работу под конкретные заказы и требования работодателей. Такое авторское обобщение имеет большое значение для системного понимания происходящих изменений. Оно было положительно воспринято участниками

конференц-зала. Проблемы опережающей подготовки, затронутые в докладе, сводятся к следующему:

- у значительной части предприятий и организаций нет четкой стратегии развития;

- в большинстве случаев опережающим обучением занимаются негосударственные образовательные учреждения, поскольку учреждения профессионального образования часто не готовы оперативно обеспечить подготовку и переподготовку, соответствующую требованиям работодателя.

Доклад В. З. Пасичниченко «Образовательные услуги, направленные на удовлетворение потребностей рынка труда в современных условиях» рассматривает систему подготовки кадров в Иркутском техническом колледже. Новыми базовыми элементами этой системы стали:

- созданное в колледже в 2005 г. кадровое агентство, работа которого позволила учебному заведению сформировать востребованную на рынке структуру специальностей;

- развитие в колледже дополнительного профессионального образования;

- внедрение дистанционных технологий интенсивного обучения.

Как руководитель секции особо хочу отметить доклад Н. А. Бикаловой (Финансовая Академия при Правительстве РФ) «О типовой модели финансирования опережающего профессионального обучения», в котором подробно изложен весь основной пакет нормативно-методических документов, определяющих правовую и финансовую базу опережающего профессионального обучения. Доклад имеет большое прикладное значение для всех участников процесса социального партнерства в рассматриваемой сфере.

Подводя итоги работы секции, необходимо отметить, что все представленные доклады отражают те качественные изменения, которые начали реализовываться за последние 2 года в системе опережающего профессионального обучения. На базе конкретного практического опыта накоплен потенциал дальнейшей модернизации системы профессионального образования. Получили развитие новые формы социального партнерства на рынке труда, сформировались представления о путях дальнейшего движения к качественному совершенствованию всего процесса подготовки и переподготовки кадров в нашей стране. Авторы докладов достаточно подробно раскрыли свое видение проблем и перспектив такого развития.

Состоявшийся в ходе работы секции обмен мнениями, изучение опыта и наработок, представленных в докладах, безусловно, будут способствовать решению тех модернизационных задач, которые сегодня стоят перед нашим обществом.

По итогам работы секции от ряда ее участников поступили предложения и рекомендации, которые были учтены при подготовке итоговых документов конференции.

Секция 5. «Востребованность выпускников системы профессионального образования на рынке труда: роль государственной службы занятости населения; роль учреждений профессионального образования; роль региональных программ дополнительных мер, направленных на снижение напряженности на рынке труда». Руководители секции: Повилайнен Лидия Сергеевна – начальник Управления социального развития ПетрГУ; Анненков Михаил Вячеславович – заместитель министра труда и занятости Республики Карелия.

На секцию поступили 12 докладов из различных городов и регионов РФ: Краснодарского края, Ханты-Мансийского АО, республик Татарстан, Башкортостан, Марий Эл, г. Москвы, г. Тулы, г. Ростова-на-Дону, г. Оренбурга, г. Санкт-Петербурга, г. Самары, г. Уфы, г. Тамбова. Практически все 26 участников отметили, что после изменения социально-экономической ситуации неэффективность сложившейся системы профессионального образования (СПО) стала очевидной. Потребовалась выработка новой стратегии и тактики образовательной политики, изменилась и подверглась коррекции роль государственной службы занятости, появились новые региональные программы дополнительных мер, направленных на снижение напряженности на рынке труда. В связи с этим перед образовательными учреждениями встали серьезные задачи опережающего обучения и подготовки кадров, обеспечения выпускников требуемыми на рынке труда новыми функциональными умениями, необходимой квалификацией, гибкостью и мобильностью в поиске работы.

В ходе обсуждения проблем состоялась заинтересованная дискуссия участников Интернет-конференции, был представлен серьезный аналитический материал для ознакомления и исследования, который, по общему мнению сторон, имеет практическую значимость в решении рассматриваемых проблем.

Интересные работы подготовили представители высшей школы: декан факультета логистики и общетранспортных проблем МАДИ В. В. Борщ и директор ЦТПП Е. Г. Абрамова – «Востребованность выпускников на рынке труда: роль учреждений высшего профессионального образования»; ректор Татарского государственного гуманитарно-педагогического университета Р. Р. Замалетдинов, первый проректор А. М. Галимов, специалист по учебно-методической работе М. В. Кильдеев – «Вопросы трудоустройства выпускников ТГГПУ по данным социологического мониторинга»; заместитель начальника отдела практики Донского государственного технического университета Л. А. Сучкова – «Выпускник ДГТУ: оценку дает работодатель». Специалисты высшей школы в порядке обсуждения вопросов трудоустройства выпускников отмечают, что организация трудоустройства выпускников определяется только самим учебным заведением и, как показывает практика, формы и методы ее организации различны. Например, представители ЛЭТИ (г. Санкт-Петербург) Н. Н. Семенов, Б. Л. Антипов, М. Ю. Шестопалов считают, что 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. И именно поэтому поддержка научных и прикладных исследований молодых специалистов путем проведения профессиональных конкурсов является серьезным подспорьем в вопросах трудоустройства выпускников.

Немаловажно и то, что в работе Интернет-конференции приняли участие и опубликовали свои доклады представители среднего профессионального образования: С. Ю. Прохорова, С. В. Прохоров (ГОУ СПО «Тульский государственный коммунально-строительный техникум», г. Тула) и А. П. Левыкина, Н. В. Пунина (ГОУ СПО «Политехнический колледж», г. Тамбов). Вышеназванные авторы считают, что одними из основных факторов, способствующих востребованности выпускника в сфере труда, являются наличие социального заказа на подготовку специалиста и целевая контрактная подготовка студентов. Большую роль играют формирование информационной базы для выбора направлений подготовки и переподготовки специалистов, осуще-

ствление разработки профессиональной ориентации молодежи, формирование у них навыков активного поведения на рынке труда.

Обстоятельные и серьезные дискуссии вызвали работы В. Г. Омон, представителя Министерства труда и занятости населения Оренбургской области, – «Выпускник: стратегия трудоустройства» и С. Ю. Алашеева, Т. Г. Кутейницыной (АНО «Центр исследований рынка труда» г. Самары) – «Профессиональное образование и рынок труда как поле символического обмена». Участники конференции обсуждали вопросы работы института профконсультирования и профессионального обучения, реформирования бюджетных учреждений в связи с принятием ФЗ от 08.05.2010 г. № 83-ФЗ. Кроме того, проблемы организации стажировок выпускников, совместная организация заинтересованных ведомств и учебных заведений в проведении видеоконференций и телемостов вызвали активный обмен мнениями.

Участники конференции выразили благодарность организаторам этого проекта и рекомендуют следующее:

- продолжить практику совместной работы и взаимодействия учебных заведений со всеми заинтересованными сторонами в рамках мероприятий, направленных на снижение напряженности на рынке труда;

- продолжить аналитическую и исследовательскую работу по востребованности выпускников системы профессионального образования в новых экономических условиях;

- рекомендовать в рамках организации программы стажировок увеличение их срока как минимум до 6 мес.;

- продолжить формирование института наставничества, стажерам получать возможность пользоваться социальным пакетом предприятия во время прохождения стажировки;

- усилить профориентационную работу в регионах, используя для этого отработанные механизмы, комплексный подход системы образования, органов исполнительной власти.

В заключение необходимо отметить, что все участники продемонстрировали высокий профессиональный уровень и достаточно активно работали в дискуссионном режиме.

По итогам работы Интернет-конференции были приняты рекомендации.

Техническое и программное обеспечение Интернет-конференции. Интернет-сервер портала www.labourmarket.ru

Седьмая Интернет-конференция проводилась на сайте <http://labourmarket.ru>. Разделы портала <http://labourmarket.ru> «Новости», «Наши партнеры», «Конференции», «Семинары», «Анонсы», «Аналитика», «Интернет-ресурсы» регулярно обновляются свежей информацией.

Работа Интернет-конференции осуществлялась в рамках Интернет-форума. Такого рода форумы также называют «досками», «бордами», «конференциями». Интернет-форум – динамически изменяющийся набор Web-страниц, содержащий, как правило, заголовки сообщений со ссылками на полные тексты сообщений. Идея форума основана на активном обмене мнениями и возможности ознакомления с ними в дальнейшем других людей.

Файлы форума Интернет-конференции размещались на Web-сервере Центра бюджетного мониторинга ПетрГУ, подключенном к локальной сети университета и имеющем внешний IP-адрес. Сервер Альтаир MULTISM252 на время проведения Интернет-конференции имел следующую конфигурацию: 2 процессора Intel Xeon 3.06 ГГц, системная плата Intel SE7501HG2 (Harlingen), память 2 ГБ DDR, 5 жестких дисков Seagate Cheetah SCSI 73.0GB 10000 rpm с резервированием данных. На сервере была установлена свободно распространяемая операционная система Linux SuSE 11.1.

Во время открытия и проведения Интернет-конференции компьютеры участников, находящихся в Интернет-классе ПетрГУ, были подключены к сети Интернет по обычным каналам университетской сети ПетрГУ. Выделенные каналы не были задействованы. Скорость работы со страницами форума оказалась приемлемой. В ходе работы конференции использовались следующие каналы связи:

– канал связи «ПетрГУ – Санкт-Петербург» – канал с пропускной способностью 2 Мбит/с через ОАО «Ростелеком», реализованный на оптоволокне;

– канал связи «Сервер Petrsu – сервер dssp» – локальная сеть 100 Мбит/с, реализованная на витой паре 5-й категории;

– канал связи «Сервер dssp – компьютеры Интернет-класса» – локальная сеть 100 Мбит/с, реализованная на витой паре 5-й категории;

– канал связи «Сервер dssp – компьютеры оргкомитета» – локальная сеть 100 Мбит/с, реализованная на витой паре 5-й категории.

Технология проведения конференции и структура виртуального конференц-зала проектировались таким образом, чтобы нагрузка на каналы связи пользователей была минимальной. Это обеспечивает оперативность работы участников конференции, доступность участия в конференции тем участникам, которые не имеют возможности пользоваться широкополосными каналами доступа к сети Интернет.

В виртуальном конференц-зале были доступны видеоприветствия участникам Интернет-конференции:

а) руководителя Федеральной службы по труду и занятости Ю. В. Герция;

б) заместителя Главы Республики Карелия, министра труда и занятости Республики Карелия М. В. Никишиной;

в) заместителя главы Республики Карелия, министра экономического развития Республики Карелия В. В. Лунцевича;

г) ректора Петрозаводского государственного университета А. В. Воронина.

Их приветствия можно было либо просмотреть в видеоформате (*.flv) непосредственно на сайте, либо загрузить в свой компьютер и просмотреть в формате *.avi (декодер XviD).

Для поддержки участников Интернет-конференции в разделе портала «Седьмая Интернет-конференция» регулярно публиковалась информация, касающаяся организационных вопросов: программа конференции, списки участников, состав оргкомитета, а также сборники статей участников в готовом для печати виде.

Отдельно стоит отметить наличие фотографий участников в списке участников и в секциях Интернет-конференции. Почти все участники воспользовались возможностью разместить свою фотографию, что, несомненно, повышает привлекательность общения в секциях Интернет-конференции.

Местом обсуждения докладов стал виртуальный конференц-зал (по адресу: <http://labourmarket.ru/conf7>).

На странице конференц-зала располагались следующие блоки информации: приветствия участникам конференции (тексты, видеозаписи), объявления, обсуждения по общей проблематике, тематические секции, оргкомитет.

Вверху страницы пользователь мог увидеть меню из пунктов:

– «Официальная информация» – при нажатии на него пользователь перемещается на страницу с информацией для участников;

- «Конференц-зал» – нажав на него, можно из любого места конференц-зала вернуться на главную страницу;
- «Доклады» – списки докладов с фотографиями и ссылками на файл текста доклада и страницу обсуждения доклада;
- «Список докладчиков» – списки участников с фотографиями и ссылками на файл текста доклада, секцию и страницу обсуждения доклада;
- «Помощь» – страница со справкой, помогающей пользователю подробно разобраться в работе виртуального конференц-зала.

Основной частью конференц-зала, где проходили дискуссии участников, стал блок «Тематические секции», состоящий из пяти секций. Нажав указателем мыши на ссылку нужной ему секции, участник попадал на страницу со списком представленных в эту секцию докладов. Рядом с названием доклада отображалось число сообщений, касающихся данного доклада (вопросов, адресованных автору статьи, и ответов автора либо других участников дискуссии). Кроме того, была видна ссылка на последнее по времени сообщение, относящееся к дискуссии по каждому из докладов.

Сама дискуссия была представлена в виде вертикальной ленты сообщений, первым было сообщение от оргкомитета, представляющее автора доклада. Нажав кнопку «Ответить», участник мог разместить свою реплику в данной ленте так, чтобы она была видна всем другим участникам, включая автора. Автор же, в свою очередь, имел возможность ответить на любой выбранный вопрос нажатием кнопки «Цитата», которая располагалась возле каждого сообщения.

Программным Web-сервером в ходе проведения Интернет-конференции являлся Apache HTTP-сервер – свободный Web-сервер. Apache является кроссплатформенным программным обеспечением, поддерживая операционные системы Linux, BSD, Mac OS, Microsoft Windows, Novell NetWare, BeOS. Основными достоинствами Apache считаются надежность и гибкость конфигурации.

Программной основой для виртуального конференц-зала была система Интернет-форумов phpBB – свободно распространяемый программный продукт, написанный с использованием языка PHP, и система управления базами данных MySQL. PHP – скриптовый язык программирования общего назначения, интенсивно применяемый для разработки Web-приложений. Для того чтобы удовлетворять требованиям к проведению Интернет-конференции, программный продукт подверг-

ся переработке в части кода и интерфейса пользователя. В 2009 г. система phpBB была обновлена до 3-й версии.

Портал labourmarket.ru работает под управлением системы «1С-Битрикс» – профессиональной системы для создания Интернет-проектов и управления ими. Система «1С-Битрикс» также использует в работе РНР и свою базу данных.

В конференц-зале Интернет-конференции успешно регистрировались участники Интернет-конференции (пользователи форума) с целью упрощения идентификации автора того или иного сообщения, а также для предоставления возможности участникам указать свои контактные данные и другую информацию, которая могла быть полезной для читающих сообщения данного участника. Помимо этого, регистрация позволяет участникам обмениваться личными сообщениями так же просто, как и сообщениями, доступными для всеобщего просмотра.

Анализ посещаемости портала

Основные понятия

Хосты – компьютеры, с которых пользователи сайта просматривают его содержимое; как правило, каждый хост обладает уникальным IP-адресом, поэтому можно четко отследить число заходов с них на сайт.

Посетители – люди, открывавшие сайт в своем браузере; возможен заход на сайт с одного хоста нескольких пользователей – в таком случае каждый новый заход после определенного времени неактивности хоста считается новым пользователем.

Хиты – число открытых пользователями страниц сайта.

Используемое программное обеспечение

В качестве основной системы для сбора и обработки информации о посещаемости Web-портала использовалась Интернет-система Google Analytics – сервис, предоставляемый компанией Google для получения детальной статистики по посещаемости Web-сайтов. Его особенностью является то, что Web-мастер может анализировать данные, полученные при помощи сервиса, о том, откуда приходят посетители, как долго они остаются на сайте и где они находятся географически.

В ходе конференции для сбора статистики посещаемости использовались также счетчики посещаемости Rambler's Top100 Counter (<http://top100.rambler.ru>), Openstat (openstat.ru) – новый сервис, пришедший на смену SpyLOG, Power Phlogger (установлен на сервере

<http://labourmarket.ru>), а также встроенный в систему управления сайтом «Битрикс» модуль сбора статистики. Кроме того, для отображения текущей статистики посещаемости применялся счетчик, встроенный в систему phpBB3, который отображал на страницах конференции количество одновременно участвующих в дискуссиях, основываясь на информации за последние истекшие 5 мин.

Необходимость выбора одновременно нескольких систем обусловлена различиями сведений, предоставляемых этими системами. Так, например, Google Analytics наряду с Rambler дают информацию о региональном распределении посетителей сайта. Система Power Phlogger и модуль статистики посещаемости системы «Битрикс» позволяют учитывать посещаемость портала в целом, а не только страниц виртуального конференц-зала. Применявшиеся системы подсчета статистики позволили убедиться в объективности подсчета количества посещений, поскольку дали близкие результаты.

Посещаемость в период проведения конференции, по данным Google Analytics, была следующей: уникальных адресов (хостов) – 442, посетителей – 1455.

География посещений из Российской Федерации представлена кружками на рисунке.



Рис. География посещений Седьмой Интернет-конференции участниками из Российской Федерации

Таким образом, можно сделать заключение, что технические и программные решения, выбранные для проведения Интернет-конференции и формирования Web-портала «Рынок труда и рынок образовательных услуг. Регионы России», в очередной раз подтвердили возможность устойчивой работы по технологии «клиент – сервер» с одновременным участием более 200 пользователей. Эти решения позволяют проводить развитие информационных ресурсов и наполнение страниц портала.

Освещение Интернет-конференции на телевидении, радио и в прессе

СМИ Карелии проявили большой интерес к традиционной Интернет-конференции, организаторами которой были Федеральная служба по труду и занятости, Министерство образования и науки РФ, Министерство труда и занятости РК и Петрозаводский государственный университет.

Информация о предстоящей конференции была заранее доведена до всех средств массовой информации Карелии и представителей российских агентств, действующих в республике. К освещению работы Интернет-конференции были привлечены журналисты, постоянно сотрудничающие с Центром бюджетного мониторинга, которые получили возможность заранее ознакомиться с текстами докладов, вошедших в первый том изданного сборника.

Работу конференции освещали Карельская правительственная телекомпания «Сампо», ГТРК «Карелия», Карельское радио, Радио России и другие.

Обстоятельные публикации представлены в газетах «Карелия» и «Петрозаводский государственный университет».

Информацию о Седьмой Интернет-конференции разместили на своих порталах более 30 организаций и вузов страны.

Участники конференции отмечают высокий профессиональный, методический и технический уровень и выражают благодарность Петрозаводскому государственному университету за большую работу по ее подготовке и проведению.

В заключение оргкомитет Интернет-конференции и руководители секций благодарят всех авторов докладов и участников дискуссии за активность и творческий подход, проявленный в обсуждении проблем рынка труда и рынка образовательных услуг в регионах России.

МЕХАНИЗМ ОБЕСПЕЧЕНИЯ РЫНКА ТРУДА ХМАО – ЮГРЫ МОЛОДЫМИ СПЕЦИАЛИСТАМИ

Т. А. Тякунова

*Автономное учреждение дополнительного профессионального образования
Ханты-Мансийского автономного округа – Югры «Институт
профессионального образования и исследования рынка труда»,
г. Ханты-Мансийск*

labmir@mail.ru

Особенностью рыночной экономики на современном этапе является высокий уровень динамичности как с позиции роста производств, так и с позиции возможных рисков. Обеспеченность трудовыми ресурсами и степень их профессиональной мобильности во многом определяет эффективность экономики на различных этапах ее развития.

Одним из механизмов сбалансирования рынка труда и рынка образовательных услуг является последовательность действий по подготовке проекта государственного задания (контрольных цифр) по приему в учреждения профессионального образования автономного округа. Разработке проекта предшествует статистическое исследование предприятий автономного округа, которое проводится с целью формирования прогнозной потребности отраслей экономики автономного округа в выпускниках учреждений начального, среднего и высшего профессионального образования.

Проведение регионального статистического исследования осуществляется Институтом в течение двух лет, и в 2009 г. в исследование были вовлечены учреждения профессионального образования, подведомственные департаменту образования и науки автономного округа, отраслевые департаменты, комитеты, управления, муниципальные органы управления образованием, муниципальные органы исполнительной власти, что обеспечило большой охват численности занятых на исследованных предприятиях (на 62 % по сравнению с 2008 г.).

Результаты данного исследования позволяют установить степень соответствия спроса и предложения на рынке труда, определить потребность экономики автономного округа в трудовых ресурсах на среднесрочную перспективу, скорректировать направления профессиональной подготовки рабочих и специалистов, что поможет сбалансировать рынок образовательных услуг и потребности рынка труда.

В исследовании приняли участие все муниципальные образования автономного округа. Охвачено более 1,5 % предприятий автономного округа и более 11 % численности занятых в экономике (табл. 1).

Таблица 1

Доля исследованных предприятий и количество занятого
на данных предприятиях населения

	Всего в автономном округе	Исследовано на 25.01.2010 г.	Процент охвата
Количество предприятий	40452	632	1,55
Количество занятых на предприятиях (на конец 2008 г.)	907700	107624	11,85

Данные, полученные при проведении исследования, были использованы при корректировке прогноза ежегодной потребности рынка труда Ханты-Мансийского автономного округа (ХМАО) – Югры в кадрах всех уровней профессионального образования (далее – прогноз), полученного с использованием макроэкономической модели «экономика – рынок труда – профессиональное образование», разработанной Петрозаводским государственным университетом и рекомендованной Министерством образования и науки РФ.

Также при корректировке прогноза учитываются:

- схема развития и размещения производительных сил ХМАО – Югры до 2020 г. (приложение к распоряжению Правительства автономного округа от 18.09.2009 г. № 405-рп);

- стратегия социально-экономического развития ХМАО – Югры до 2020 г. (приложение к распоряжению Правительства автономного округа от 14.11.2008 г. № 491-рп);

- основные прогнозные показатели социально-экономического развития автономного округа на период до 2020 г.;

- отдельные рекомендации отраслевых департаментов и комитетов;

– комплексные планы мероприятий по обеспечению потребности в трудовых ресурсах муниципального образования, предоставленные муниципалитетами в 2009 г.;

– данные департамента занятости населения автономного округа о спросе и предложении рабочей силы на рынке труда.

Методики, рекомендации и документы, использованные в подготовке прогноза, отражают текущее состояние развития отраслей хозяйственной деятельности автономного округа и позволяют спрогнозировать их потребность в трудовых ресурсах на ближайшую перспективу.

Прогноз формируется в виде таблиц в разрезе по видам экономической деятельности и по укрупненным группам специальностей, каждая из которых делится также по уровням образования (высшее, среднее, начальное профессиональное образование).

Анализ статистических данных и результатов социологического исследования показал, что потребность экономики автономного округа в специалистах с высшим профессиональным образованием высока (более 1000 чел.) в следующих видах экономической деятельности:

- образование;
- здравоохранение и предоставление социальных услуг;
- предоставление прочих коммунальных, социальных и персональных услуг.

Следует отметить, что в вышеперечисленных разделах, кроме отраслевых специалистов, высока потребность в трудовых ресурсах следующих групп специальностей:

- культура и искусство;
- экономика и управление;
- гуманитарные науки;
- социальные науки;
- безопасность жизнедеятельности и охрана окружающей среды.

Минимальная потребность в специалистах с высшим профессиональным образованием наблюдается в отрасли «Обрабатывающие производства» (до 29 чел.), что связано со спецификой экономики автономного округа, ориентированной на добычу полезных ископаемых.

В отношении специалистов со средним профессиональным образованием наибольшая потребность (более 1300 чел.) наблюдается в разделах «Здравоохранение и предоставление социальных услуг» и «Образование».

Помимо отраслевых специалистов в данных отраслях высока потребность в специалистах групп специальностей:

- культура и искусство;
- экономика и управление;
- гуманитарные науки;
- транспорт и связь;
- технология продовольственных продуктов и потребительских товаров.

В разделе «Обрабатывающие производства» потребность в специалистах со средним профессиональным образованием, как и с высшим профессиональным образованием, также невысока и имеет тенденцию к снижению. Тенденция к увеличению потребности в специалистах со средним профессиональным образованием проявляется в разделе «Сельское хозяйство, охота и лесное хозяйство».

Следует отметить, что общероссийская потребность и повышение дефицита в рабочих подтверждается и в нашем исследовании. По прогнозу, наибольшую потребность (более 1000 чел.) в квалифицированных рабочих испытывают отрасли:

- транспорт и связь;
- добыча полезных ископаемых;
- строительство;
- производство и распределение электроэнергии, газа и воды.

Высокий уровень потребности рабочих с начальным профессиональным образованием связан с тем, что большинство рабочих профессий являются межотраслевыми – встречаются во всех отраслях. Это относится к группам специальностей:

- транспорт и связь;
- металлургия, машиностроение и материалобработка;
- технология продовольственных продуктов и потребительских товаров;
- энергетика, энергетическое машиностроение и электротехника;
- экономика и управление.

Прогноз ежегодной потребности рынка труда автономного округа в специалистах всех уровней профессионального образования по видам экономической деятельности является базовым документом при формировании ежегодного баланса приема на подготовку рабочих

кадров и специалистов в учреждениях профессионального образования для потребности рынка труда автономного округа.

Баланс формируется с целью распределения объемов и структуры подготовки между субъектами, обеспечивающими потребности рынка труда автономного округа в рабочих и специалистах с различным уровнем профессионального образования (далее – субъекты). Таковыми субъектами являются:

– учреждения профессионального образования, находящиеся в ведении Ханты-Мансийского автономного округа – Югры (начального, среднего и высшего профессионального образования);

– федеральные государственные образовательные учреждения, расположенные на территории автономного округа и за его пределами (высшего и среднего профессионального образования);

– негосударственные образовательные учреждения высшего профессионального образования.

Предложения по приему на обучение в субъекты формируются в разрезе укрупненных групп специальностей по каждому уровню профессионального образования в соответствии с утвержденными приложениями баланса. Исходя из среднего срока обучения в вузе – 5 лет, в учреждениях начального и среднего профессионального образования – 3 года, баланс сформирован с учетом потребности экономики автономного округа к 2015 г. в специалистах с высшим образованием, к 2013 г. – со средним и начальным профессиональным образованием.

Согласно прогнозу, экономике автономного округа необходимо:

– с высшим профессиональным образованием (на 2015 г.) 10 958 чел.;

– со средним профессиональным образованием (на 2013 г.) 8420 чел.;

– с начальным профессиональным образованием (на 2013 г.) 14 353 чел.

Таким образом, данная потребность многократно превышает реальные возможности подготовки рабочих и специалистов системой профессионального образования автономного округа, поэтому формирование баланса основывалось на принципе приоритета учреждений профессионального образования, подведомственных департаменту образования и науки.

Система высшего профессионального образования автономного округа включает (на 3.03.2010 г.):

- 4 вуза, подведомственных департаменту образования и науки;
- 3 негосударственных вуза;
- 1 федеральный вуз;
- 44 филиала федеральных вузов.

Учреждения ВПО, ведущие образовательную деятельность на территории автономного округа, исходя из предельной численности контингента, ежегодно могут подготовить порядка 27 % от общего числа требующихся к 2015 г., т. е. около 3000 специалистов, при этом до 1700 чел. – в подведомственных вузах.

Спектр сложившихся направлений подготовки в системе высшего профессионального образования автономного округа в подавляющем большинстве соответствует перечню востребованных специальностей, но есть ряд направлений, по которым обучение не осуществляется.

Специалистов со средним профессиональным образованием готовят 17 учреждений СПО, подведомственных департаменту образования и науки автономного округа, 6 филиалов Югорского государственного университета, 5 учреждений СПО, подведомственных департаменту культуры и искусства. Обучение по уровню СПО осуществляет также Ханты-Мансийский государственный медицинский институт.

Анализ традиционных направлений и объемов подготовки показал, что на настоящий момент ресурсы системы профобразования автономного округа могут обеспечить подготовку порядка 29 % от общего числа востребованных специалистов со средним профессиональным образованием. При этом наблюдается определенное рассогласование: ряд направлений подготовки специалистов с уровнем СПО по объему превышает ежегодную потребность [социальная работа, техническая эксплуатация подъемно-транспортных, строительных, дорожных машин и оборудования (по отраслям), организация обслуживания в общественном питании, программирование в компьютерных системах и др.], в то время как определенный перечень высоковостребованных специальностей не представлен в спектре образовательных услуг системы среднего профессионального образования автономного округа [системы и средства диспетчерского управления, медико-профилактическое дело, организация перевозок и управление на транспорте (по видам), специальное дошкольное образование, автоматика и телемеханика на транспорте (по видам транспорта), сервис домашнего и коммунального хозяйства].

Максимальный дефицит в трудовых ресурсах традиционно проявляется в отношении рабочих с начальным профессиональным образованием: потребность рынка труда автономного округа в рабочих к 2013 г. составляет 14 353 чел. В большей степени это касается групп специальностей: «Транспортные средства», «Архитектура и строительство», «Металлургия, машиностроение и материалобработка».

Несмотря на то что в системе НПО осуществляется подготовка по подавляющему большинству востребованных профессий, кадровый дефицит ресурсами профессионального образования автономного округа не может быть обеспечен. Эта ситуация усугубляется в связи с тем, что по ряду профессий в системе начального профессионального образования автономного округа профессиональная подготовка не ведется (младшая медицинская сестра по уходу за больными, аппаратчик-оператор экологических установок, мастер жилищно-коммунального хозяйства, машинист паровых турбин).

Таким образом, в ходе анализа ежегодной прогнозной потребности экономики автономного округа в трудовых ресурсах с различным уровнем профессионального образования были зафиксированы следующие тенденции:

- система профессионального образования автономного округа может обеспечить немногим более 24 % от ежегодной потребности экономики в трудовых ресурсах с различным уровнем профессионального образования;

- спектр направлений подготовки в учреждениях профессионального образования, ведущих образовательную деятельность на территории автономного округа, в основном соответствует перечню востребованных профессий и специальностей;

- существует ряд востребованных профессий и специальностей, по которым учреждениями профессионального образования автономного округа подготовка не ведется.

УЧЕТ ПРОФИЛИРОВАНИЯ ШКОЛ В МОДЕЛИ ПРОГНОЗИРОВАНИЯ ДИНАМИКИ РАСПРЕДЕЛЕНИЯ ВЫПУСКНИКОВ ШКОЛ*

А. А. Яковлева

Центр бюджетного мониторинга

ГОУ ВПО «Петрозаводский государственный университет», г. Петрозаводск

annyak@psu.karelia.ru

1. Введение

Для решения задачи удовлетворения потребностей экономики системой профессионального образования необходима методика прогнозирования выпуска специалистов образовательными учреждениями профессионального образования определенной численности и профессионально-квалификационного уровня. Важным фактором в модели прогнозирования динамики выпусков является детализация по образовательным специальностям. Поскольку конечной задачей является составление баланса рынка труда и рынка образовательных услуг, чрезвычайно важен учет того, какую из 28 укрупненных групп специальностей (УГС) выбирают выпускники школ, т. е. каков прием в учреждения профессионального образования в разрезе 28 УГС. Несомненное влияние на выбор выпускника оказывают несколько факторов: профилирование школы, перспективность УГС с позиции их востребованности экономикой региона, процент трудоустройства по специальности после окончания образовательного учреждения, престиж и качество образования данного образовательного учреждения.

В данной статье будет рассмотрен учет влияния профилирования общеобразовательных школ (или же классов школ) на распределение выпускников по приему в образовательные учреждения следующих ступеней.

* Статья подготовлена в рамках выполнения проекта «Разработка научно-методического и программного обеспечения для мониторинга, анализа и среднесрочного прогнозирования подготовки специалистов в системе профессионального образования РФ», Аналитическая ведомственная целевая программа «Развитие научного потенциала высшей школы (2009–2010 гг.)».

2. Проблема учета влияния профилирования школ на распределение выпускников школ по приему в учреждения профессионального образования

Математическая модель, позволяющая с высокой точностью прогнозировать процессы обучения школьников как потенциальных абитуриентов учреждений системы профессионального образования, описана в книге Е. А. Питухина и В. А. Гуртова [1]. В этой модели для моделирования распределения приема по УГС используются ретроспективные данные. Есть данные за прошлые годы по распределению приема и выпуска студентов по УГС. Эта структура переносится и на выпускников школ (они же абитуриенты). Например, при прогнозировании структуры приема в 2009 г. использовались данные за 2 предыдущих года, схематически это можно изобразить следующим образом:

$$\overline{(2007, 2008)} \rightarrow \begin{pmatrix} \beta_1 \\ \vdots \\ \beta_i \\ \vdots \\ \beta_{28} \end{pmatrix}.$$

В рамках модели допускаем, что такая структура «приема» сохранится и в будущем (на весь прогнозируемый период 2010–2020 гг.) и может использоваться в качестве структуры распределения абитуриентов по УГС.

Однако, как уже было сказано выше, на выбор абитуриентом специальности влияют несколько факторов, поэтому структура приема может меняться от года к году. Далее будет рассмотрена возможность включения в модель учета профилирования школ (классов школ).

3. Формирование перечня 20 основных профилей общеобразовательных учреждений

Итак, для выполнения поставленной цели, а именно учета профилирования школ при прогнозировании распределения выпускников общеобразовательных учреждений по приему в учреждения профессионального образования, необходимо сформировать список профилей школ. Безусловно, включить в этот список все существующие профили не представляется возможным. В качестве примера можно сказать, что в одном лишь Якутске можно встретить 37 разных профилей обучения в общеобразовательных школах, среди которых, помимо классических – математического, гуманитарного, есть и валеологический, оборонно-

спортивный, филолого-педагогический профили [2]. Для того чтобы не допустить безмерного разрастания матрицы соответствия профилей и УГС, было принято решение выделить до 20 групп профилей и каждый новый профиль относить к одной из этих групп. В то же время этого перечня вполне достаточно для отражения общей ситуации с профилированием российских школ. В табл. 1 представлен сформированный перечень профилей школ.

Таблица 1

Перечень основных профилей школ

№ п/п	Профиль
1	Физико-математический
2	Химико-биологический
3	Гуманитарный
4	Информационно-технологический
5	Математический
6	Естественнонаучный
7	Экономический
8	Правовой
9	Финансово-экономический
10	Технический
11	Историко-правовой
12	Политологический
13	Биолого-экологический
14	Музыкально-хоровой
15	Художественный
16	Географо-краеведческий
17	Физкультурно-оздоровительный
18	Психолого-педагогический
19	Химико-физический
20	Лингвистический

4. Построение матрицы соответствия (инцидентности) профиля школы и УГС

С целью формализации связи между профилем школы и УГС, которую впоследствии может выбрать выпускник, была составлена матрица инцидентности «профиль – УГС». Строки данной матрицы соответствуют профилю обучения в школе, столбцы – УГС.

Каждая ячейка матрицы соответствует паре «профиль – УГС» и может принимать следующие значения:

- 1 – если выпускник школы данного профиля с высокой вероятностью будет поступать в учреждение профессионального образования по данной УГС;
- 0 – в ином случае.

Таким образом, данная матрица отражает наличие связи между определенным профилем и УГС, но не характеризует «силу» этой связи (вероятность поступления по определенной УГС выпускника школы определенного профиля).

В табл. 2 представлена составленная матрица инцидентности «профиль – УГС». Каждый профиль мог быть сопоставлен с более чем одной УГС. При этом все УГС, поставленные в соответствие одному профилю, считались равновероятными. Существует возможность составления матрицы соответствия «профиль – УГС» со взвешенными коэффициентами, равными вероятностям выбора определенной УГС выпускниками школ определенного профиля. Однако эта задача требует привлечения группы квалифицированных экспертов.

5. Расчет коэффициентов распределения абитуриентов по УГС

Кроме профиля каждой общеобразовательной школе можно поставить в соответствие общий контингент учащихся или же численность выпускников каждого года. Введем переменную $Upr_{i1,p}^m(i)$ – выпуск из 11-х классов всех школ профиля p в регионе m в i -м году. Таким образом, для каждого субъекта m можно составить вектор \overline{Upr}^m из 20 значений общего количества выпускников школ каждого профиля:

$$\overline{Upr}^m(i) = \begin{pmatrix} Upr_{11,p}^m(i) \\ \vdots \\ Upr_{p,p}^m(i) \\ \vdots \\ Upr_{20,p}^m(i) \end{pmatrix}.$$

Поскольку все УГС, связанные с определенным профилем, принято считать равноценными с точки зрения выпускника-абитуриента, то и контингент школ определенного профиля будет равномерно распределен по связанным с ним УГС. Значение каждой ячейки матрицы инцидентности «профиль – УГС» разделим на сумму значений строки, в которой она находится. Обозначим полученную матрицу \overline{E} (см. табл. 3).

Таблица 2

Матрица инцидентности «профиль – УГС»

Профиль/УГС	10000	20000	30000	40000	50000	60000	70000	80000	90000	100000	110000	120000	130000	140000	150000	160000	170000	2E+05	190000	200000	210000	220000	230000	240000	250000	260000	270000	280000	
	Физико-математические науки	Естественные науки	Гуманитарные науки	Социальные науки	Образование и педагогика	Здравоохранение	Культура и искусство	Экономика и управление	Информационная безопасность	Сфера обслуживания	Сельское и рыбное хозяйство	Геодезия и землеустройство	Геология, разведка и разработка полезных ископаемых	Энергетика, энергетическое машиностроение и электротехника	Металлургия, машиностроение и металлообработка	Авиационная и ракетно-космическая техника	Оружие и системы вооружения	Морская техника	Транспортные средства	Приборостроение и оптотехника	Электронная техника, радиотехника и связь	Автоматика и управление	Информатика и вычислительная техника	Химическая техника и биотехнологии	Воспроизводство и переработка лесных ресурсов	Технология продовольственных товаров, потребительских продуктов	Строительство и архитектура	Безопасность жизнедеятельности и защита окружающей среды	
1 Физико-математический	1	0	0	0	0	0	0	0	1	0	0	0	0	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	0	0	0	0	0	0
2 Химико-биологический	0	1	0	0	0	1	0	0	0	0	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1	0	1	0	1	
3 Гуманитарный	0	0	1	1	1	0	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
4 Информационно-технологический	0	0	0	0	0	0	0	0	1	0	0	0	0	0	1	1	1	1	0	1	1	1	1	0	0	0	0	0	0
5 Математический	1	0	0	0	0	0	0	0	1	0	0	0	0	0	1	1	1	1	0	1	1	1	1	0	0	0	1	1	
6 Естественнонаучный	1	1	0	0	0	0	0	0	0	0	1	0	0	0	1	0	0	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1
7 Экономический	0	0	0	0	0	0	0	1	0	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
8 Правовой	0	0	1	1	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
9 Финансово-экономический	0	0	0	0	0	0	0	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
10 Технический	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1	0	0	1	1	1	1	1	1	1	1	0	0	1	0	1	0	
11 Историко-правовой	0	0	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
12 Политологический	0	0	1	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
13 Биолого-экологический	0	1	0	0	0	0	0	0	0	0	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1	0	0	0	0	1
14 Музыкально-хоровой	0	0	0	0	0	0	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
15 Художественный	0	0	0	0	0	0	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
16 Географо-краеведческий	0	1	0	0	0	0	0	0	0	1	0	1	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1	0	0	1
17 Физкультурно-оздоровительный	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1
18 Психолого-педагогический	0	0	0	0	1	0	0	0	0	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
19 Химико-физический	1	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1	1	0	0	0	0	0	0	0	0	1	0	0	0	0	0
20 Лингвистический	0	0	1	1	0	0	0	0	0	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0

Умножив полученную матрицу \vec{E} на вектор контингента по профилю субъекта \overline{Upr}^m , получим матрицу распределения контингента выпускников школ каждого профиля данного региона по предпочтительным УГС. Для того чтобы получить распределение абитуриентов по УГС, необходимо сложить строки матрицы. Обозначим полученный вектор \vec{e} .

Теперь приведем полученные результаты к форме, позволяющей включить их в основную модель. Для этого нормируем полученный вектор \vec{e} на единицу. Полученные значения вектора обозначим как $k_{m,k}^{o,PR}$, где $m = \overline{1, L}$ – номер субъекта, $k = \overline{1, 28}$ – номер УГС, $o \in (V, C, N)$ – уровень образования (высшее, среднее или начальное), PR обозначает учет фактора профилирования.

Будем рассматривать при прогнозировании нестационарные коэффициенты распределения приема по УГС, являющиеся линейной комбинацией «ретроспективных» коэффициентов $\vec{\beta}$, используемых в расчетах ранее, и рассчитанных «профильных» коэффициентов \vec{e} :

$$\vec{\gamma} = k_1 \vec{\beta} + k_2 \vec{e},$$

$$0 < k_1, k_2 < 1,$$

$$k_1 \neq k_2$$

где k_1 и k_2 – весовые коэффициенты, подбираемые в процессе параметрической идентификации.

6. Заключение

В представленной вашему вниманию статье предложен метод, позволяющий учитывать влияние профилирования общеобразовательных школ на выбор выпускника и, как следствие, на распределение приема в образовательные учреждения более высоких ступеней по укрупненным группам специальностей. Данная методика является органичным дополнением математической модели баланса рынка труда и рынка образовательных услуг по отраслям экономики и образовательным специальностям, а именно той ее части, которая описывает динамику приема и выпуска учащихся и студентов по 28 укрупненным группам специальностей на среднесрочном горизонте прогнозирования.

Список литературы

1. Питухин Е. А., Гуртов В. А. Математическое моделирование динамических процессов в системе «экономика – рынок труда – профессиональное образование». СПб.: Изд-во СПбГУ, 2006. 346 с.

2. Аластыров Н. В. О состоянии профильного обучения в общеобразовательной школе и путях развития: [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://pedsovet.org/forum/topic3597.html>. Данные на 08.11.2010.

СОДЕРЖАНИЕ

ПРИВЕТСТВИЕ РУКОВОДИТЕЛЯ ФЕДЕРАЛЬНОЙ СЛУЖБЫ ПО ТРУДУ И ЗАНЯТОСТИ Ю. В. ГЕРЦИЯ	3
ПРИВЕТСТВИЕ РЕКТОРА ПЕТРОЗАВОДСКОГО ГОСУДАРСТВЕННОГО УНИВЕРСИТЕТА А. В. ВОРОНИНА	6
ПРИВЕТСТВИЕ ЗАМЕСТИТЕЛЯ ГЛАВЫ РЕСПУБЛИКИ КАРЕЛИЯ, МИНИСТРА ТРУДА И ЗАНЯТОСТИ РЕСПУБЛИКИ КАРЕЛИЯ М. В. НИКИШИНОЙ	8
ПРИВЕТСТВИЕ ЗАМЕСТИТЕЛЯ ГЛАВЫ РЕСПУБЛИКИ КАРЕЛИЯ, МИНИСТРА ЭКОНОМИЧЕСКОГО РАЗВИТИЯ РЕСПУБЛИКИ КАРЕЛИЯ В. В. ЛУНЦЕВИЧА	11
РЕКОМЕНДАЦИИ	14
ВЛИЯНИЕ ФИНАНСОВОГО КРИЗИСА НА СОСТОЯНИЕ РЫНКА ТРУДА МОЛОДЕЖИ г. УЛАН-УДЭ © Альберг Т. И., Черноярова Т. Г.	22
СИСТЕМА ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ И РАЗВИТИЕ РЫНКА ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫХ УСЛУГ ДЛЯ УЧАЩИХСЯ С ОГРАНИЧЕННЫМИ ВОЗМОЖНОСТЯМИ ЗДОРОВЬЯ В НАЧАЛЬНОМ ПРОФЕССИОНАЛЬНОМ ОБРАЗОВАНИИ © Альберг Т. И., Черноярова Т. Г.	31
О ТИПОВОЙ МОДЕЛИ ФИНАНСИРОВАНИЯ ОПЕРЕЖАЮЩЕГО ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО ОБУЧЕНИЯ © Бикалова Н. А.	37
ФИНАНСОВЫЕ АСПЕКТЫ РЫНКА ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫХ УСЛУГ В СИСТЕМЕ ОБРАЗОВАНИЯ © Гарифуллина Н. Ю.	54
ИССЛЕДОВАНИЕ ПРЕДПОЧТЕНИЙ ВЫПУСКНИКОВ СРЕДНИХ ШКОЛ РЕСПУБЛИКИ КАРЕЛИЯ ПРИ ВЫБОРЕ ПРОФЕССИИ © Глушанок Т. М.	67

МЕРЫ ПО СНИЖЕНИЮ НАПРЯЖЕННОСТИ НА РЫНКЕ ТРУДА И ОБЕСПЕЧЕНИЮ ЗАНЯТОСТИ ВЫПУСКНИКОВ УЧРЕЖДЕНИЙ ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ ВСЕХ УРОВНЕЙ РЕСПУБЛИКИ СЕВЕРНАЯ ОСЕТИЯ – АЛАНИЯ © Гугкаев А. Э.	76
МЕТОДИКА ФОРМИРОВАНИЯ ПРОГНОЗНОЙ ПОТРЕБНОСТИ ЭКОНОМИКИ В КАДРАХ ПО ГРУППАМ ЗАНЯТИЙ (ПРОФЕССИЙ) В ЭКОНОМИКЕ © Кекконен А. Л., Гуртов В. А.	88
РЕАЛИЗАЦИЯ ПРОГРАММ ДОПОЛНИТЕЛЬНЫХ МЕРОПРИЯТИЙ, НАПРАВЛЕННЫХ НА СНИЖЕНИЕ НАПРЯЖЕННОСТИ НА РЫНКЕ ТРУДА РЕСПУБЛИКИ МОРДОВИЯ, И ИХ ВОЗДЕЙСТВИЕ НА ЭКОНОМИЧЕСКУЮ АКТИВНОСТЬ НАСЕЛЕНИЯ, ЗАНЯТОСТЬ И БЕЗРАБОТИЦУ В РЕГИОНЕ © Князьков И. В.	102
ПРОГРАММА ДОПОЛНИТЕЛЬНЫХ МЕРОПРИЯТИЙ ПО СНИЖЕНИЮ НАПРЯЖЕННОСТИ НА РЫНКЕ ТРУДА ПЕНЗЕНСКОЙ ОБЛАСТИ И ЕЕ ВОЗДЕЙСТВИЕ НА ЭКОНОМИЧЕСКУЮ АКТИВНОСТЬ НАСЕЛЕНИЯ, ЗАНЯТОСТЬ И БЕЗРАБОТИЦУ В РЕГИОНАХ © Косникова Е. И., Майорова О. А.	113
СОЗДАНИЕ БЮРО ПО ТРУДОУСТРОЙСТВУ ВЫПУСКНИКОВ В ТОГОУ СПО «ПОЛИТЕХНИЧЕСКИЙ КОЛЛЕДЖ» С ЦЕЛЬЮ СОДЕЙСТВИЯ ПРОФЕССИОНАЛЬНОМУ САМООПРЕДЕЛЕНИЮ ОБУЧАЮЩИХСЯ И ТРУДОУСТРОЙСТВУ ВЫПУСКНИКОВ © Левыкин А. П., Пунина Н. В.	119
РОЛЬ РЕГИОНАЛЬНОЙ ПРОГРАММЫ ДОПОЛНИТЕЛЬНЫХ МЕР В ТРУДОУСТРОЙСТВЕ ВЫПУСКНИКОВ СИСТЕМЫ ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ КРАСНОДАРСКОГО КРАЯ © Мелких И. В.	122
МЕЗОЭКОНОМИЧЕСКИЙ УРОВЕНЬ РЫНКА ТРУДА В СОВРЕМЕННОЙ ЭКОНОМИКЕ: ИНСТИТУЦИОНАЛЬНЫЙ ПОДХОД © Низова Л. М.	130
ИНФОРМИРОВАННОСТЬ КАК ФАКТОР СОЦИАЛЬНОЙ АДАПТАЦИИ СЕМЕЙ С ДЕТЬМИ С ОГРАНИЧЕННЫМИ ВОЗМОЖНОСТЯМИ © Низова Л. М., Перепелкина И. В.	145

ПСИХОСОЦИАЛЬНЫЕ ОСОБЕННОСТИ ЖЕНСКОЙ БЕЗРАБОТИЦЫ В ГОРОДЕ И НА СЕЛЕ (НА ПРИМЕРЕ РЕСПУБЛИКИ МАРИЙ ЭЛ) © Низова Л. М., Якимова Е. О.	151
ИННОВАЦИОННАЯ ПРАКТИКА В СИСТЕМЕ ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ КЕМЕРОВСКОЙ ОБЛАСТИ © Панина Т. С., Павельева Н. В.	158
ИНФОРМАЦИОННО-АНАЛИТИЧЕСКАЯ СИСТЕМА ФОРМИРОВАНИЯ И МОНИТОРИНГА КОНТРОЛЬНЫХ ЦИФР ПРИЕМА ГРАЖДАН ДЛЯ СИСТЕМЫ ПОСЛЕВУЗОВСКОГО ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ ФЕДЕРАЛЬНЫХ ОРГАНОВ ИСПОЛНИТЕЛЬНОЙ ВЛАСТИ И ДРУГИХ РАСПОРЯДИТЕЛЕЙ СРЕДСТВ ФЕДЕРАЛЬНОГО БЮДЖЕТА © Пенние И. В.	171
МОДЕЛИРОВАНИЕ ФУНКЦИОНАЛЬНО-ВРЕМЕННОЙ ЗАВИСИМОСТИ ЭЛЕМЕНТОВ МАТРИЦЫ ПРОФЕССИОНАЛЬНО- КВАЛИФИКАЦИОННОГО СООТВЕТСТВИЯ С УЧЕТОМ ВЛИЯНИЯ ИННОВАЦИОННЫХ ИЗМЕНЕНИЙ В ЭКОНОМИКЕ © Питухин Е. А., Голубенко В. А.	173
ТРУДОУСТРОЙСТВО ВЫПУСКНИКОВ УЧРЕЖДЕНИЙ ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ ХМАО – ЮГРЫ © Ренева Г. Ф.	182
МАТЕМАТИЧЕСКАЯ МОДЕЛЬ ДЛЯ ПРОГНОЗИРОВАНИЯ ЧИСЛЕННОСТИ СТУДЕНТОВ И ВЫПУСКНИКОВ СИСТЕМЫ ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ © Семенов А. А.	193
КАТЕГОРИИ «ЗАНЯТЫЕ» И «РАБОТНИКИ» КАК ХАРАКТЕРИСТИКИ ПАРАМЕТРОВ РЫНКА ТРУДА © Сигова С. В.	210
КАДРОВЫЙ ДЕФИЦИТ: СТРУКТУРНЫЙ ИЛИ МАКРОЭКОНОМИЧЕСКИЙ ХАРАКТЕР? © Сигова С. В.	220

АНАЛИЗ ПРОВЕДЕНИЯ И РЕЗУЛЬТАТЫ СЕДЬМОЙ ИНТЕРНЕТ- КОНФЕРЕНЦИИ «СПРОС И ПРЕДЛОЖЕНИЕ НА РЫНКЕ ТРУДА И РЫНКЕ ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫХ УСЛУГ В РЕГИОНАХ РОССИИ» Терновская Т. С., Гуртов В. А., Артамонов О. Н.	229
МЕХАНИЗМ ОБЕСПЕЧЕНИЯ РЫНКА ТРУДА ХМАО – ЮГРЫ МОЛОДЫМИ СПЕЦИАЛИСТАМИ © Тякунова Т. А.	262
УЧЕТ ПРОФИЛИРОВАНИЯ ШКОЛ В МОДЕЛИ ПРОГНОЗИРОВАНИЯ ДИНАМИКИ РАСПРЕДЕЛЕНИЯ ВЫПУСКНИКОВ ШКОЛ © Яковлева А. А.	269

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 II

Редактор *О. В. Обарчук*
Компьютерная верстка *Т. А. Григорьева*
Оформление обложки *О. А. Бондарь*

Подписано в печать 03.12.2010. Формат 60x84 1/16.
Бумага офсетная. Печать офсетная.
Уч.-изд. л. 17. Изд. № 207.
Тираж 250 экз.

Государственное образовательное учреждение
высшего профессионального образования
ПЕТРОЗАВОДСКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ УНИВЕРСИТЕТ

Отпечатано в типографии Издательства ПетрГУ
185910, г. Петрозаводск, пр. Ленина, 33