

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
Восьмой Всероссийской научно-практической
Интернет-конференции
(27–28 октября 2011 г.)

Книга I

Петрозаводск
Издательство ПетрГУ
2011

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 Восьмой Всероссийской научно-практической Интернет-конференции (27–28 октября 2011 г.). Кн. I. – Петрозаводск : Изд-во ПетрГУ, 2011. – 395 с.

ISBN 978-5-8021-1304-2

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 978-5-8021-1304-2

© Петрозаводский государственный университет, оригинал-макет, 2011

ПРЕДИСЛОВИЕ ФЕДЕРАЛЬНОЙ СЛУЖБЫ ПО ТРУДУ И ЗАНЯТОСТИ

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

Прошел год со времени проведения последней Интернет-конференции. За это время на российском рынке труда наблюдалась позитивная динамика процессов в сфере занятости.

В 2009–2010 гг. были сформулированы и практически реализованы новые методы и подходы к реализации полномочий в сфере занятости населения, а также разработан и осуществлен целый ряд новых направлений деятельности.

К настоящему времени страна вышла из острой фазы экономических проблем, вызванных мировым финансово-экономическим кризисом. Очень многим российским регионам удалось закрепить достигнутые результаты.

Однако мировая экономика все еще очень не стабильна и рынок труда восстанавливается медленно. Это не может не создавать трудности и для нашей страны.

В очередном докладе МОТ, посвященном глобальным тенденциям занятости в 2011 г., в частности, подчеркивается, что замедленное восстановление рынка труда приводит к дополнительному возрастанию огромных человеческих издержек, вызванных экономическим спадом, в том числе к уменьшению получаемого на протяжении жизни человека общего дохода, к сокращению возможностей трудоустройства, а также к негативным последствиям в социальной сфере в целом. И поскольку потенциал для таких последствий еще сохраняется, отражаясь на положении современной рабочей силы и представляя угрозу для нынешнего и будущего человеческого капитала, чрезвычайно важно обеспечить такой подъем экономики, который будет характеризоваться и устойчивостью, и образованием большего числа новых рабочих мест.

Деятельность российского правительства в минувший период полностью соответствовала решению такой задачи. А период был непростой. Уровень регистрируемой безработицы в Российской Федерации, имевший устойчивое положение в пределах 2,7–2,8% в июне – декабре 2009 г., в начале 2010 г. увеличился до 3,1% (на 1 марта 2010 г.).

Но с марта 2010 г. уровень регистрируемой безработицы ежемесячно уменьшался и в ноябре 2010 г. составил 2,0%, к концу года максимально приблизившись к показателю 2008 г. (1,7%).

Кроме общеэкономических мер, способствующих положительным изменениям на рынке труда, в кризисный период 2009–2010 гг. Правительством Российской Федерации был существенно увеличен общий объем финансовых средств, предназначенных для реализации мероприятий по защите граждан страны от безработицы.

На реализацию региональных программ, предусматривающих дополнительные мероприятия по снижению напряженности на рынке труда, в 2009 г. было израсходовано 33,4 млрд. руб., а в 2010 г. – более 35,6 млрд. руб. дополнительных средств федерального бюджета.

В итоге в 2009–2010 гг. 4 723,7 тыс. чел. стали участниками этих программ. И это помогло им преодолеть сложный период жизни, связанный с финансово-экономическими проблемами в стране.

Хотя в 2011 г. ситуация в экономике страны не дает повода для серьезных опасений и показатели уровня безработицы снижаются, в регионах продолжается реализация таких программ. Запланировано участие в них 422,9 тыс. граждан, для чего в бюджете Российской Федерации предусмотрена сумма 27,8 млрд. руб.

Каждый наступивший год – это еще один шаг в будущее и напоминание о чем-то важном из прошлого. 2011 г. – юбилейный для государственной службы занятости России, это год ее двадцатилетия. За годы развития служба накопила значительный опыт, сосредоточила огромный кадровый, методический и технологический потенциал, сформулировала серьезные планы на будущее.

Главным условием позитивного развития российской службы занятости, конечно, являются кадры, работающие в органах по трудоустройству всех субъектов Российской Федерации. Их отличительной чертой является уникальное сочетание лучших человеческих достоинств: способность к сопереживанию нуждам людей, высокий профес-

сионизм и преданность делу. Без этих качеств работать в службе невозможно.

За 2009–2010 гг., работая в условиях экономического кризиса, служба занятости значительно продвинулась в объемах и качестве реализации программ и проектов. Данные статистики – лучшее тому подтверждение.

Так, в органы службы занятости за предоставлением государственных услуг за эти годы обратилось свыше 26 млн. чел.

До конца 2011 г. ожидается, что на организованный рынок труда выйдут еще около 8 млн. чел., большинство из которых тоже обратятся за помощью в органы службы занятости. И многим служба сумеет оказать такую помощь.

Только в 2010 г. и в первой половине 2011 г. с помощью службы занятости нашли работу 5,2 млн. чел.

А для тех, кому сразу не удастся найти подходящую работу или необходимо переждать какие-то трудности на основной работе, организовывались и продолжают организовываться оплачиваемые общественные работы, которые мы относим к дополнительным мерам по снижению напряженности на рынке труда, о чем упоминалось выше. Таких в 2009–2010 гг. было почти 3,9 млн. чел.

В кризисное и посткризисное время все центры занятости населения страны работали и продолжают работать по единой технологии, в соответствии с административными регламентами предоставления государственных услуг, четко определяющими, как решать те и другие задачи, как осуществлять консультирование людей, чтобы не упустить ни одного важного вопроса. Это, конечно, не заменяет личных человеческих и профессиональных качеств сотрудников, но способствует большей организованности и четкости в работе.

Сегодня все рабочие места специалистов государственной службы занятости компьютеризированы. Обеспечено автоматическое формирование банка вакансий по подбору специалистов, в автоматическом режиме рассчитывается величина пособия по безработице, что помогает беречь время людей и избегать многих технических ошибок.

Развитие системы предоставления услуг в электронном виде стало важнейшим направлением деятельности Правительства Российской Федерации и федеральных органов власти. Переводу в электронный вид подлежат более 4 тыс. государственных услуг и иных функций. Пять из них относятся к сфере содействия занятости населения. Наи-

более востребованными являются две: содействие гражданам в поиске подходящей работы и содействие работодателям в подборе необходимых кадров. Сегодня работник и работодатель могут найти друг друга на порталах служб занятости регионов и Роструда, в частности, при помощи созданного Рострудом единого информационного Интернет-портала «Работа в России». Только за 2010 г. и четыре месяца 2011 г. зарегистрировано свыше 2,5 млн. обращений к его информационным ресурсам (2 511 842). Обратившиеся просмотрели более 58,5 млн. страниц раздела «Поиск работы» (58 528 611) и более 17,7 млн. карточек вакансий (17 757 265), сделали около 25,9 млн. запросов в разделе «Поиск работы» (25 876 458).

С января 2010 г. по август 2011 г. ежедневное число рабочих мест в общероссийском банке вакансий, размещенном на сайте портала, увеличилось с менее миллиона до почти полутора миллионов (16 января 2010 г. – 918 369, а 18 августа 2011 г. – 1 446 499).

Пользуется спросом и размещенная на сайтах информация о положении на рынке труда как в отдельных регионах, так и в стране. Такая информация способна помочь людям в определении перспектив деятельности: в выборе профессии, в направлении подготовки и переподготовки по специальности и даже в выборе места жительства.

Наиболее востребованными направлениями деятельности на рынке труда в ближайшие годы, учитывая взятый курс на модернизацию, станут меры по повышению роли субъектов Российской Федерации в регулировании региональных рынков труда, а также по осуществлению реализации инвестиционных программ, развитию системы всех видов профессионального образования.

Целевым приоритетом станет обеспечение стратегического и текущего прогнозирования и планирования потребности экономики в кадрах. По этому поводу Президент страны Д. А. Медведев высказался еще год назад – 31 августа 2010 г. на совместном заседании Государственного совета и Комиссии по модернизации и технологическому развитию экономики России.

«Подготовка специалистов должна вестись с учетом реальных потребностей экономики в условиях ее модернизации, – заявил он, – чтобы профессионально-техническое образование было переориентировано на нужды перспективных производств, нужны регионально-отраслевые прогнозы потребности в кадровых ресурсах, то есть нужен четкий заказ: сколько специалистов, какого уровня, какой квалифика-

ции требуется в масштабах страны. И ответ на этот вопрос должно дать государство вместе с предпринимательским сообществом».

В условиях модернизации и технологического развития российской экономики актуализируется решение долгосрочных задач инновационного развития. Для государственной службы занятости важнейшим приоритетом становится содействие повышению качества рабочей силы и ее профессиональной мобильности, в том числе за счет опережающего профессионального обучения и стажировки безработных граждан, имеющих невысокие шансы трудоустройства на рынке труда (это женщины в период отпуска по уходу за ребенком до достижения им возраста 3 лет; работники, находящиеся под риском увольнения, и работники организаций, осуществляющих реструктуризацию и модернизацию производства).

Кризис показал, что мероприятия, определенные Законом «О занятости населения в Российской Федерации», должны быть направлены не только на безработных, но и на тех, кто ищет работу или находится в трудовых отношениях. Поэтому перевод временных дополнительных мер по снижению напряженности на рынке труда, показавших свою эффективность, в постоянные меры, реализуемые за счет средств субвенций федерального бюджета бюджетам субъектов Российской Федерации на осуществление переданных полномочий в области содействия занятости населения, выходит на первый план. В перспективе изыскание дополнительных источников финансирования этих мер за счет бюджетов самих субъектов Российской Федерации тоже останется актуальной, хотя и очень не простой задачей, связанной с развитием самих субъектов.

Статьи и доклады участников Восьмой Всероссийской научно-практической Интернет-конференции, опубликованные в сборнике, дают хороший аналитический обзор ситуации на рынке труда регионов России и деятельности территориальных органов по предупреждению последствий безработицы. Читателям предлагается богатый цифровой материал. Таблицы, графики и диаграммы наглядно отражают процессы на российском рынке труда. Все это может лечь в основу серьезных научных исследований и практических выводов.

Подготовленные публикации говорят о высоком профессиональном уровне докладчиков. Результаты прикладных и научно-исследовательских тем представляют интерес для многих пользователей Интернет-ресурсов.

Полагаю, что граждане, которые изучают ситуацию на отечественном рынке труда, смогут получить объективную и полную информацию по секциям, предложенным организаторами конференции.

Желаю всем участникам Интернет-конференции достижения хороших результатов и, в конечном счете, выработки практических предложений по развитию всей государственной системы обеспечения конституционного права граждан на труд и защиту от безработицы.

Руководитель Федеральной
службы по труду и занятости РФ

Ю. В. Герций

ПРЕДИСЛОВИЕ НАУЧНОГО РЕДАКТОРА

В предлагаемом читателю первом томе сборника «Спрос и предложение на рынке труда и рынке образовательных услуг в регионах России» представлены доклады, поступившие в адрес Оргкомитета Восьмой Всероссийской Интернет-конференции до 3 октября 2011 г.

2011 г. характеризовался завершением кризисных процессов в российской экономике, стабилизацией спроса и предложения на рынке труда.

Усилия Правительства России были направлены на обеспечение диверсификации экономики в посткризисный период с тем, чтобы обеспечить развитие как высокотехнологических рынков труда, так и традиционных рынков труда добывающих и перерабатывающих отраслей экономики.

В течение 2011 г. проводились корректировка и уточнение приоритетов, показателей и индикаторов развития экономики для включения в обновленные редакции «Концепции социально-экономического развития Российской Федерации на период до 2020 г.», «Долгосрочного прогноза научно-технологического развития Российской Федерации до 2030 г.».

Значительное внимание в 2011 г. было уделено вопросам модернизации инженерно-технического образования как на уровне вузов, так и на уровне образовательных учреждений начального и среднего образования. К сожалению, на сегодняшний день для российского рынка труда характерен сложившийся и ежегодно воспроизводящийся дисбаланс между спросом и предложением трудовых ресурсов по профессионально-квалификационному составу и по уровню подготовки. В связи с этим остается актуальной разработка прогноза кадрового обеспечения, необходимого для реализации программ инновационного развития и технологической модернизации российской экономики.

По итогам заседания Комиссии при Президенте РФ по модернизации и технологическому развитию экономики России 30 марта 2011 г. по вопросам вузовского инженерно-технического образования были сформированы поручения Президента РФ Пр-1315 от 11 мая 2011 г., в которых Правительству Российской Федерации совместно с органами

исполнительной власти субъектов Российской Федерации было поручено провести ряд системных мероприятий в этой сфере.

Среди них:

- разработка «Президентской программы повышения квалификации инженерных кадров»;
- разработка отраслевых квалификационных рамок, содержащих требования к специалистам инженерно-технического профиля;
- введения показателя, характеризующего трудоустройство и работу по специальности выпускников в течение не менее 3 лет после окончания обучения.

В развитие этих системных мер по итогам совещания 27 апреля 2011 г. по вопросам социального положения рабочих и развития профессионально-технического образования были сформированы поручения Президента РФ Пр-911 от 8 апреля 2011 г., в которых было определено:

- провести увеличение нормативов финансового обеспечения на развитие материально-технической базы учреждений начального и среднего профессионального образования;
- выполнить разработку и внедрение информационного ресурса «Атлас профессий», содержащего перечень особо востребованных на рынке труда профессий и специальностей.

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

С учетом этого в программу Восьмой Интернет-конференции были включены для рассмотрения следующие вопросы:

- формирование профессиональных компетенций выпускников и разработка рекомендаций по корректировке образовательных программ подготовки специалистов в системе профессионального образования;
- мониторинг и анализ трудоустройства выпускников учреждений профессионального образования всех уровней;
- совершенствование прогнозирования кадровых потребностей региональной экономики, формирования государственного задания на подготовку кадров и распределения контрольных цифр приема между образовательными учреждениями;

– опыт разработки и реализации программ модернизации систем профессионального образования субъектов Российской Федерации, направленных на кадровое обеспечение приоритетных отраслей экономики.

В тематике конференции продолжают оставаться и такие традиционные темы, как трудовая миграция и рынки труда: экономическая активность населения, занятость и безработица. В то же время наполнение этой проблематики меняется. Активно идет обсуждение в российском сообществе идеи перехода от квотирования рабочих мест для трудовых зарубежных мигрантов к конкурсному отбору зарубежных претендентов на российские рабочие места на основе анкетного анализа.

Эти вопросы в той или иной форме нашли отражение в докладах, представленных в первом томе материалов конференции. Другие доклады, представленные в виртуальном конференц-зале и не вошедшие в первый том, будут опубликованы во втором томе материалов Восьмой Всероссийской Интернет-конференции.

Директор Центра бюджетного мониторинга,
профессор

В. А. Гуртов

АНАЛИЗ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ВУЗОВ С ТОЧКИ ЗРЕНИЯ ВЛИЯНИЯ УСЛОВИЙ ОРГАНИЗАЦИИ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОГО ПРОЦЕССА НА ВОСТРЕБОВАННОСТЬ ВЫПУСКНИКОВ НА РЫНКЕ ТРУДА

Е. Г. Абрамова, В. В. Борщ

Центр трудоустройства и практической подготовки «МАДИ-ПРОФИ»,

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

profi@madi.ru

1. Введение

Целью высшего профессионального образования является «подготовка квалифицированного работника соответствующего уровня и профиля, конкурентоспособного на рынке труда, компетентного, ответственного, свободно владеющего своей профессией и ориентированного в смежных областях деятельности, способного к эффективной работе по специальности на уровне мировых стандартов, готового к постоянному профессиональному росту, социальной и профессиональной мобильности; удовлетворение потребностей личности в получении соответствующего образования» [2].

Эффективность деятельности высших учебных заведений на современном этапе в значительной степени определяется конкурентоспособностью выпускников на рынке труда, результатами их трудоустройства после завершения обучения. Показатели трудоустройства выпускников, успешность их карьеры все чаще используются в качестве показателей оценки качества высшего профессионального образования, являются основой ряда российских и зарубежных рейтингов вузов.

С целью получения объективной и достоверной информации о трудоустройстве выпускников вузов на момент завершения обучения в Московском автомобильно-дорожном государственном техническом университете (МАДИ) разработана модель независимой оценки качества образования на основе востребованности выпускников на рынке труда PROвуз (далее PROвуз). Данная модель разрабатывалась в рамках проекта 3.4.1/4418 «Разработка механизмов независимой оценки качества образования на основе анализа востребованности выпускни-

ков высших учебных заведений на рынке труда» аналитической ведомственной целевой программы «Развитие научного потенциала высшей школы (2009–2010 гг.)».

2. Описание системы PROвуз

Модель PROвуз позволяет получать информацию об эффективности трудоустройства выпускников вуза, на основе которой можно анализировать характеристики процесса трудоустройства как одного, так и группы вузов. В основе PROвуз лежит исследование, целью которого является анализ результатов трудоустройства выпускников вузов и выявление факторов, оказывающих ключевое влияние на эффективность трудоустройства. Исследование проводится на момент завершения выпускниками обучения в вузе, когда вузы могут получить наиболее достоверную информацию.

PROвуз включает:

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

Модель PROвуз была апробирована для анализа процесса трудоустройства выпускников МАДИ и показала свою эффективность. Использование PROвуз при анализе процесса трудоустройства выпускников обеспечивает:

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

В 2011 г. по модели PROвуз было проведено исследование, в котором приняли участие выпускники Государственного образователь-

ного учреждения высшего профессионального образования «Московский автомобильно-дорожный государственный технический университет (МАДИ)», Государственного образовательного учреждения высшего профессионального образования «Московский государственный институт радиотехники, электроники и автоматики (технический университет)» (далее МИРЭА), Государственного образовательного учреждения высшего профессионального образования «Московский городской педагогический университет» (далее МГПУ). В ходе исследования был опрошен 2661 чел., из них:

- 1090 выпускников МАДИ;
- 724 выпускника МИРЭА;
- 847 выпускников МГПУ.

Исследование проводилось на момент завершения обучения в вузе, а именно в июне – июле 2011 г., и позволило получить наиболее полную информацию о востребованности выпускников вузов на рынке труда.

Анализ результатов включает расчет достигнутых значений показателей, текстовую интерпретацию результатов оценки и проводится на основании методик расчета показателей и интерпретации результатов. Достигнутые значения показателей включены в карту показателей, которая в т. ч. содержит:

- наименование и единицу измерения показателя;
- перечень факторов, оказывающих ключевое влияние на значение показателя.

Текстовая интерпретация результатов исследования оформляется в виде отчета, в котором содержится анализ влияния условий организации образовательного процесса на востребованность выпускников на рынке труда. К таким условиям могут быть отнесены:

- условия организации учебного процесса, включающие вопросы организации практического обучения и стажировок студентов, совмещения работы и учебы, контроля качества освоения обучающимися образовательных программ;
- организация взаимодействия с работодателями;
- профориентационная и профконсалтинговая работа со студентами.

3. Анализ деятельности вузов

3.1. Общая характеристика показателей, полученных в ходе исследования 2011 г.

Таблица 1

Карта информационно-аналитических показателей

№	Характеристика	Значение
1	Уровень востребованности (УВВ), [%]	84,78
2	Уровень профессиональной востребованности (УПВ), [%]	72,26
3	Уровень заработной платы (УЗП), [руб.]	21400,48
4	Уровень профессиональной самоидентификации (УПС), [%]	82,17
5	Уровень ожидаемого дохода работающего (ОДР), [руб.]	43059,22
6	Уровень ожидаемого дохода соискателя (ОДС), [руб.]	36371,06
7	Уровень карьерного сопровождения (УКС) [%]	28,7
8	Эффективность карьерного сопровождения (ЭКС), [руб.]	20182,81
9	Корреляция профессиональных требований (КПТ)	Да

Под уровнем востребованности выпускников (УВВ) на рынке труда понимается суммарная доля выпускников, трудоустроенных и (или) имеющих опыт работы, но не трудоустроенных на момент завершения обучения в вузе от общего числа выпускников. В среднем по трем вузам-участникам УВВ в 2011 г. составил 85%, в том числе:

- 68% выпускников трудоустроены на момент окончания вуза;
- 17% выпускников не трудоустроены на момент окончания вуза,

но имеют опыт работы.

Под уровнем профессиональной востребованности выпускников (УПВ) понимается доля выпускников, имеющих работу по специальности (и (или) частично по специальности), полученной в вузе, от общего числа выпускников, трудоустроенных на момент завершения обучения в вузе. УПВ в 2011 г. составил 72%, в том числе:

- 51% выпускников работают по специальности;
- 22% выпускников работают частично по специальности.

Под уровнем заработной платы выпускников (УЗП) понимается средняя заработная плата выпускников, трудоустроенных на момент завершения обучения в вузе.

Анализ заработной платы выпускников показал, что 77% трудоустроенных на момент завершения обучения выпускников получают

заработную плату в интервале от 10 000 до 40 000 руб. УЗП в среднем составил 21 400, 48 руб.

Под уровнем профессиональной самоидентификации (УПС) понимается доля выпускников, планирующих в среднесрочной перспективе работать по специальности, полученной в период обучения в вузе, от общего числа выпускников.

В среднесрочной перспективе работать по специальности, полученной в период обучения в вузе, планируют 82% выпускников 2011 г., а 18% выпускников собираются работать не по специальности.

Под уровнем ожидаемого дохода работающего (ОДР) понимается средняя заработная плата выпускников, трудоустроенных на момент завершения обучения, предложение которой со стороны работодателя послужит основанием выпускнику для смены места работы. Анализ «зарплатных ожиданий» выпускников, трудоустроенных на момент завершения обучения в вузе, показал, что 51% предполагают при смене места работы получать заработную плату в интервале от 30 000 до 50 000 руб. ОДР в среднем по 3 вузам составляет 43 059,22 руб.

Под уровнем ожидаемого дохода соискателя (ОДС) понимается средняя заработная плата выпускников, не трудоустроенных на момент завершения обучения в вузе, предложение которой со стороны работодателя послужит основанием для выпускника для начала трудовой деятельности. Анализ зарплатных ожиданий выпускников, не трудоустроенных на момент завершения обучения, показал, что 68% ориентируются при поиске работы получать заработную плату в интервале от 20 000 до 50 000 руб. ОДС составляет 36 371, 06 руб.

Под уровнем карьерного сопровождения (УКС) понимается доля выпускников из числа трудоустроенных на момент завершения обучения в вузе, получивших место работы одним из следующих способов:

- по итогам прохождения практики (учебной, производственной, преддипломной);

- по итогам участия в ярмарке вакансий, дне карьеры, организованных вузом;

- путем обращения в центр содействия трудоустройству вуза;

- по рекомендации преподавателя.

УСК составил 28,7%, при этом трудоустроено выпускников:

- при помощи СМИ вуза (сайт, объявления и др.) – 3%;

- по итогам участия в ярмарке вакансий, дне карьеры, организованных вузом, – 1%;

- путем обращения в вузовский центр трудоустройства – 2%;
- по итогам прохождения практики (учебной, производственной, преддипломной) – 11%;
- по рекомендации преподавателя – 7%;
- по итогам прохождения обучения по программам целевой контрактной подготовки – 5%.

Под эффективностью карьерного сопровождения (ЭКС) понимается средняя заработная плата выпускников из числа трудоустроенных на момент завершения обучения в вузе, получивших место работы одним из вышеперечисленных способов.

ЭКС составил 20 182,81 руб., в том числе:

- 21 250,5 руб. у трудоустроенных с помощью СМИ вуза (сайты, объявления и др.);
- 25 000,5 руб. у трудоустроенных с помощью ярмарки вакансий;
- 15 303,53 руб. у трудоустроенных после обращения в вузовский центр трудоустройства;
- 19 031,91 руб. у трудоустроенных по итогам прохождения практики (учебной, производственной, преддипломной);
- 20 327,61 руб. у трудоустроенных по рекомендации преподавателя;
- 16 678,97 руб. у трудоустроенных по договорам целевой контрактной подготовки.

Под корреляцией профессиональных требований (КПТ) понимается характер зависимости востребованности выпускников (числа не трудоустроенных выпускников, числа выпускников, имеющих работу по специальности на момент завершения обучения) от успеваемости в период обучения. В случае корреляции требований зависимость числа не трудоустроенных выпускников от успеваемости будет иметь регрессивный характер, а число выпускников, имеющих работу по специальности на момент завершения обучения, будет расти при увеличении среднего балла оценочного листа диплома о высшем образовании.

В результате исследования было выявлено, что корреляция присутствует, т. к.:

- с увеличением среднего балла увеличивается количество выпускников, работающих по специальности: с 20% среди «троечников» до 41% среди «отличников»;

– с увеличением среднего балла уменьшается количество выпускников, работающих не по специальности, с 25% среди «троечников» до 15% среди «отличников»;

– с увеличением среднего балла количество не трудоустроенных выпускников уменьшается с 45% среди «троечников» до 28% среди «отличников».

4. Анализ деятельности вузов

4.1. Условия организации учебного процесса

Организация практик и стажировок для студентов 2–5-х курсов

Практика (производственная, преддипломная) является инструментом трудоустройства выпускников, так как по ее итогам трудоустраиваются 11% выпускников. Таким образом, практическое обучение и стажировки проводятся на хорошем качественном уровне во всех трех вузах-участниках исследования. Заключаются и реализуются централизованные договоры о прохождении студентами практик и стажировок между вузом и предприятиями. В практическое обучение и стажировки включено значительное число студентов. Вузы-участники исследования работают в системе долгосрочных договорных отношений с работодателями, что позволяет выпускникам «закрепиться» на предприятии по итогам прохождения практики и получить рабочее место после окончания вуза.

Качество мест практики и, как следствие, качество мест трудоустройства можно оценить как высокое. Средняя заработная плата выпускника, начавшего работать в компании после прохождения в ней учебной практики, составляет в среднем 19 031,91 руб. Поскольку данный показатель лишь на 12% ниже УЗК, то это позволяет студентам получать практические навыки работы с современным оборудованием и технологиями и повышает их востребованность на рынке труда.

В то же время этот процент трудоустроенных с помощью практики (производственной или преддипломной) не очень велик, а значит, востребованность данного инструмента можно оценить как низкую.

Масштаб организации практического обучения (учебных, производственных, преддипломных практик и стажировок) отражает опыт работы по специальности, который имеют только 64% выпускников, то есть опыт работы отсутствует:

– у 70% не трудоустроенных выпускников;

– у 20% трудоустроенных выпускников.

К негативным сторонам организации практик и стажировок в вузе относится то, что практика по специальности присутствует только на старших курсах, в то время как практика на младших курсах к специальности отношения не имеет. Это подтверждает опыт работы по специальности, который начинает накапливаться у выпускников лишь с 4-го курса и составляет 1–2 года.

Условия, способствующие совмещению работы и учебы

Опыт работы у 85% выпускников вузов-участников исследования начинает накапливаться со 2-го курса, а значит, условия для совмещения работы и учебы в вузах созданы и высокоэффективны, так как 64% выпускников имеют опыт работы по специальности, который начинает формироваться в основном с 4-го курса. Таким образом, условия, созданные вузом для самостоятельной подработки студентов, позволяют студентам иметь дополнительный доход начиная со 2-го курса обучения и дают возможность получать опыт работы по специальности.

В данном случае можно сделать вывод о том, что в вузах-участниках исследования:

– хорошо организовано информирование студентов о вакансиях с частичной занятостью;

– составлен оптимальный график учебных занятий;

– студентам, совмещающим работу и учебу, при необходимости, предоставляется свободный график посещения занятий, сдачи зачетов и экзаменов;

– также вузы проводят специальную работу с заинтересованными работодателями, в т. ч. активно участвуют в целевых компаниях набора студентов на вакансии с частичной занятостью.

Контроль качества освоения образовательных программ

В результате исследования было установлено, что зависимость востребованности выпускников от успеваемости в период обучения в вузе ведет себя следующим образом:

– количество не трудоустроенных на момент окончания вуза выпускников, средний балл которых находится в диапазоне от 3,5 до 5, уменьшается в зависимости от успеваемости: среди «троечников» (средний балл диплома меньше 3,5) 45% не работающих, а среди «отличников» (средний балл диплома выше 4,5) – 28%;

– с возрастанием среднего балла диплома увеличивается и количество выпускников, работающих по специальности (и частично по специальности), с 20% среди «троечников» до 41% среди «отличников»;

– количество выпускников, трудоустроенных не по специальности, уменьшается с увеличением среднего балла диплома с 25% среди «троечников» до 15% среди «отличников».

Выявлена зависимость выбора практики как способа трудоустройства от успеваемости выпускника: чем выше средний балл диплома, тем более востребована практика как инструмент трудоустройства.

Исходя из вышесказанного, можно утверждать, что в вузах присутствует контроль освоения образовательных программ. При этом требования, предъявляемые профессорско-преподавательским составом к студентам при оценке их знаний, коррелируют с требованиями, предъявляемыми работодателями к своим сотрудникам. Вуз стимулирует студентов к учебе: если студент успевающий, то шансы трудоустроиться в компанию, набирающую молодых специалистов по итогам прохождения стажировки, выше у хорошо и отлично успевающих студентов, и ниже у «троечников».

Данный вывод подтверждается результатами опроса выпускников относительно возможных направлений повышения качества подготовки специалистов. Лишь 9% выпускников не хватает четких требований со стороны преподавателей.

4.2. Организация взаимодействия с работодателями

В качестве способов трудоустройства выпускники выбирают социальные связи (родственники, знакомые) – 43%, в то время как предложениями вуза (практика, рекомендации преподавателя, ярмарки вакансий, обращение в вузовский центр трудоустройства, целевая контрактная подготовка, СМИ вуза) пользуются 29% выпускников.

В ходе исследования была выявлена закономерность выбора способа трудоустройства в зависимости от успеваемости выпускника:

– чем ниже средний балл выпускника, тем выше значение социальных связей при трудоустройстве;

– чем выше средний балл диплома, тем большее внимание уделяется таким способам трудоустройства, как Интернет, СМИ и производственная практика.

Кроме того, заработная плата выпускников, трудоустроенных с помощью социальных связей (в среднем 22 304,8 руб.), лишь на 10%

выше заработной платы, получаемой при трудоустройстве с помощью вуза (в среднем 20 182,8 руб.).

Исходя из перечисленных показателей, можно сделать вывод, что специальные мероприятия, организуемые вузом совместно с заинтересованными работодателями с целью повышения уровня востребованности выпускников вуза на рынке труда, достаточно эффективны. Значения УКС, равные 29%, указывают на то, что:

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

В то же время работа по взаимодействию с работодателями в вузе охватывает лишь 1/3 выпускников. Недостаток мероприятий по трудоустройству выпускники компенсируют с помощью социальных связей.

Эффективность комплекса специальных мероприятий, организуемых вузом совместно с заинтересованными работодателями с целью повышения уровня востребованности выпускников вуза на рынке труда, оценивается величиной $\frac{УКС}{УЗП} \times 100\%$.

$$\frac{УКС}{УЗП} \times 100\%$$

Соотношение $\frac{УКС}{УЗП} \times 100\%$ составило 94%, а значит, эффектив-

ность комплекса специальных мероприятий, организуемых вузом совместно с заинтересованными работодателями с целью повышения уровня востребованности выпускников вуза на рынке труда, можно охарактеризовать как высокую. Вуз в направлении трудоустройства выпускников сотрудничает с современными, конкурентоспособными предприятиями, активными участниками рынка, предоставляющими выпускникам достойный уровень оплаты труда.

4.3. Профориентационная работа со студентами

Всего 18% выпускников планируют в среднесрочной перспективе работать не по полученной специальности. В целом этот показатель невысокий. Но в ходе исследования была выявлена тенденция: чем больше опыт работы у выпускника, тем выше желание работать не по полученной специальности, а в какой-либо другой сфере. Это значит, что профориентационная работа со студентами начальных курсов в вузах-участниках исследования не проводится или малоэффективна, так как, начиная работать на начальных курсах не по специальности, выпускники предпочитают оставаться в той же сфере.

Кроме того, было выявлено, что выпускники, средний балл диплома которых выше 4, в основной массе планируют работать по полученной в вузе специальности, в то время как среди «троечников» чаще встречаются те, кто планирует работать не по специальности. Таким образом, можно говорить, что профориентационная работа в вузах-участниках исследования направлена в основном на «отличников».

Формирование и развитие у обучающихся способности анализировать состояние и основные тенденции развития рынка труда оцениваются величиной $\frac{ОДС}{УЗП} \times 100\%$, показывающей, во сколько раз «зар-

платные ожидания» не трудоустроенных выпускников отличаются от средней заработной платы трудоустроенных выпускников.

$\frac{ОДС}{УЗП} \times 100\%$ составило 170%, а значит, выпускники слабо представляют себе актуальное состояние рынка труда, значительно переоценивают свои возможности с точки зрения заработной платы. Профориентационная и профконсалтинговая работа в вузе либо не проводится, либо ее эффективность крайне низка.

В то же время навыки самостоятельного поиска работы развиты лишь у 28% выпускников. С помощью сети Internet и СМИ трудоустраиваются 21% выпускников, а обращаются в кадровые агентства 1%, частным предпринимательством занимаются 6% выпускников. При этом при поиске работы на свои силы ориентируются в основном выпускники, обладающие высоким средним баллом диплома (от 4,0 и выше). Данный результат указывает на то, что вуз не уделяет должного внимания профориентационной и профконсалтинговой работе со студентами. Число специальных мероприятий по вопросам трудоу-

ройства (семинаров, тренингов, круглых столов) крайне ограничено, либо данные мероприятия вовсе не проводятся.

5. Заключение

Подводя итог всему вышесказанному, можно отметить, что выпускники московских вузов, участвующих в исследовании:

- ✓ востребованы на рынке труда даже в период экономического кризиса;
- ✓ одинаково хорошо могут профессионально развиваться как в узкоспециализированной области, так и в смежных областях производства;
- ✓ получают заработную плату, соответствующую средней заработной плате на рынке труда;
- ✓ адекватно оценивают себя как работников и не имеют завышенных зарплатных ожиданий;
- ✓ отлично подготовлены теоретически и практически, что подтверждает соответствие требований преподавателей и работодателей относительно квалификации молодых специалистов.

Таким образом, работодатели высоко оценивают качество подготовки выпускников вузов и их квалификацию. Мероприятия, проводимые для повышения эффективности процесса трудоустройства и улучшения показателей оценки качества образования на основе анализа востребованности выпускников, благотворно влияют на востребованность выпускников вуза и оправдывают себя.

Результаты, полученные благодаря модели PROвуз, позволили провести всесторонний анализ качества высшего профессионального образования на основе анализа востребованности выпускников и представить эти данные руководству университета. Модель российской системы независимой оценки качества высшего профессионального образования на основе анализа востребованности выпускников высших учебных заведений на рынке труда PROвуз, разработанная в МАДИ и других московских вузах, показала свою эффективность, так как учитывает как современные мировые тенденции в оценке качества образования, так и особенности отечественной системы образования.

Список литературы

1. Распоряжение Правительства РФ от 29.12.2001 г. № 1756-р «Концепция модернизации российского образования на период до 2010 г.».

2. Распоряжение Правительства РФ от 17.11.2008 г. № 1662-р «Концепция долгосрочного социально-экономического развития Российской Федерации на период до 2020 г.».

3. Письмо Рособрнадзора от 16.05.2005 г. № 01-203/08-01 «Материалы межрегионального семинара "Построение общероссийской системы оценки качества образования"».

4. *Болотов В. А.* О построении общероссийской системы оценки качества образования // Вопросы образования. 2005. № 1. С. 5–10.

5. *Болотов В. А.* Оценка знаний: основные подходы к созданию общероссийской системы оценки качества образования // Экономика и образование сегодня. 2005. № 3. С. 24–25.

6. *Савельева Г. П.* Рейтинговая технология в управлении качеством подготовки выпускников в вузе: Учеб.-метод. пособие. М., 2005. 34 с.

7. *Касимов Р. Я., Зинченко В. Я., Грандберг И. И.* Рейтинговый контроль // Высшее образование в России. 1994. № 2. С. 83–92.

ТРЕБОВАНИЯ РАБОТОДАТЕЛЕЙ ПРИ НАЙМЕ РАБОТНИКОВ КАК ФАКТОР ФОРМИРОВАНИЯ ОБРАЗА ПРОФЕССИИ¹

С. Ю. Алашеев

АНО «Центр исследований рынка труда», г. Самара

alashееv_s@mail.ru

В статье ситуация найма на рынке труда рассматривается с позиций теории постмодернизма. Основные субъекты рынка труда – работодатели и претенденты на рабочие места, характер и способы их взаимодействия анализируются через призму социологической категории символического потребления [1], а непосредственно профессии и должности интерпретируются через символическое обретение статусных позиций, имиджей и иных нематериальных благ/ресурсов.

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

Для анализа представлений работодателей о необходимых качествах работников и формирования имиджа профессии при найме было проведено качественное исследование работодателей и посредников на рынке труда. Использовались очные методы сбора информации в форме полуструктурированных лейтмотивных интервью, основное внимание в которых было направлено на подробное описание конкретных случаев (case study) и мотивировки трудоустройства /нетрудоустройства претендентов на рабочие места. Целью работы являлось выявление значимых характеристик образа работника, ожиданий работодателей и специфики восприятия соискателя рабочего места. Условием реализации заявленной задачи является соблюдение следующих требований:

- ✓ обеспечение разнообразия обследованных предприятий;
- ✓ применение конформной выборки (convenience sample);
- ✓ обращение к сотрудникам, отвечающим за найм работников в организации;
- ✓ включение организаций-посредников²: рекрутинговых агентств, служб занятости;
- ✓ использование метода номинальных групп.

В распоряжении исследователей имеется 15 кейсов на основе 17 лейтмотивных полуструктурированных интервью, посвященных изучению поведения работодателей и соискателей рабочих мест в процедурах найма работников³. В данной статье мы ограничимся результатами анализа представлений работодателей о профессиональном образовании и уровне профподготовки будущих работников.

Проведенный анализ интервью позволяет нам выделить некоторые особенности, которыми должен обладать соискатель для занятия вакантного рабочего места. Практически все респонденты отмечали необходимость наличия профессионального образования у кандидатов. Мы можем выделить несколько особенностей представлений работодателей о «хорошем», «необходимом» образовании.

Желаемый уровень образования для соискателей – высшее. Практически во всех интервью работодатели отмечают, что «хороший», «идеальный» работник должен иметь высшее образование. При

² Обращение к организациям-посредникам связано с тем, что организации, способствующие найму, также предъявляют требования к соискателям рабочих мест и тем самым формируют образы профессий.

³ В силу обязательств сохранения конфиденциальности названия предприятий и организаций не приводятся.

этом необходимо отметить, что в первую очередь акцент ставился не на уровень профессиональных знаний, компетенций, которые имеют обладатели высшего профессионального образования, а на общий уровень развития соискателя, имеющего высшее образование:

✓ *«Высшее образование еще никому не вредило. У людей большой объем знаний, ему легче усваивать информацию и пр., проще находить варианты каких-то решений, общаться с людьми»* (интервью № 13);

✓ *«Просто в целом человека с высшим образованием, его, во-первых, сразу видно, у него стиль общения совсем другой, он и разговаривает по-другому. У этих людей обычно интересы есть, они не ограниченные люди, которые вот просто на работе от звонка до звонка просидели. У них какие-то претензии есть»* (интервью № 5);

✓ *«Высшее образование что подразумевает? Это знания определенные, какая-то культура, потому что в любом случае ты обращаешься среди интеллигентных людей, это манера общения, умение говорить грамотно. Конечно, высшее образование приветствуется. Сейчас требуют все»* (интервью № 6).

В представлениях работодателей наличие высшего образования формирует у человека не столько профессиональные навыки, умения, а свидетельствует о его общекультурном развитии, сформированности определенных личностных качеств (навыках обучения, представлениях о должном поведении в определенных ситуациях и пр.).

Образование должно соответствовать уровню занимаемого рабочего места. Такое представление о «должном, хорошем образовании» присуще представителям так называемых «традиционных» структур – работникам кадровых служб крупных промышленных предприятий, сотрудникам центра занятости населения.

«Ну, допустим, для рабочих профессий достаточно среднеспециального образования, вернее, сейчас оно среднее профессиональное образование, по-моему, оно так называется. Конечно, инженерно-техническому и руководящему составу необходимо высшее профессиональное образование. Ну, так почему? Ну, так сложилось. И потому, вопросы они решают совсем другие, специалисты и руководители» (интервью № 8).

Подобный образ «хорошего» образования, в основе которого лежит традиционное деление рабочих мест по уровню профессионального образования, соответствует отчасти политике найма, сложившейся

еще в советское время, и оказывает влияние на формирование представления о профессиональном образовании.

Хорошее образование должно быть профильным. Подобного мнения придерживаются большинство участвовавших в исследовании работодателей и сотрудников кадровых агентств. По мнению работодателей, представителей крупных промышленных предприятий, желаемое профессиональное образование у соискателей при трудоустройстве на вакантные рабочие места должно соответствовать профилю (отрасли), к которой относится компания.

«Ну, мы больше, конечно, склонны принимать выпускников нашего Самарского аэрокосмического университета. Или, допустим, выпускников авиационного техникума. Или выпускников машиностроительного техникума, если это рабочие профессии. Потому что они нашего профиля. Ну зачем мы будем принимать на работу, допустим, техника, вот у меня свободна вакансия техника в конструкторском отделе. Зачем мне принимать выпускника из какого-то полиграфического техникума. Я не буду этого делать» (интервью № 8).

В ряде случаев необходимость профильного образования отмечается сотрудниками кадровых агентств. Как правило, специальное высшее образование необходимо для вакантных позиций высшего уровня управления. Это могут быть вакансии среднего и высшего менеджмента крупных предприятий промышленности, в сфере торговли (например, для региональных представителей по продажам).

«Вот ищем по промышленному оборудованию человека, там человек продает промышленное оборудование. И ключевым критерием отбора является высшее техническое образование, хотя он просто продает это оборудование. И другой человек, он просто не пройдет на эту должность. И человек с гуманитарным образованием, он просто не пройдет. Не пройдет техническое интервью. Просто здесь важно, чтобы человек не просто имел техническое образование, он мог бы разговаривать на техническом языке, он понимал бы техническую терминологию. И человек с техническим образованием, он четко скажет, о, вот это там-то и там-то, ему будет проще продавать, он сразу выйдет на своего клиента, он с клиентом будет разговаривать на одном языке. А кому он их продает – инженерам, а, соответственно, это тот же технарь, он с ним быстрее найдет общий язык» (интервью № 7).

По мнению работодателей, «хорошее образование» у кандидатов на вакантные рабочие места должно соответствовать профилю деятельности компании. Это, в свою очередь, позволяет получить работника, имеющего не только представления о сфере деятельности предприятия, но и имеющего определенные профессиональные знания и навыки для работы в данной отрасли.

Представления о престижном образовании. Анализируя представления работодателей о хорошем, престижном образовании, мы попытались понять, существуют ли в их представлении различия в восприятии образования, полученного в разных профессиональных учебных заведениях.

Представители кадровых агентств, работающие, как правило, на региональный рынок труда, отмечали, что в некоторых случаях работодатели выдвигают требование о наличии у соискателя профессионального образования определенного вуза, считая, что именно в этом вузе дается более качественная профессиональная подготовка. Как правило, желание видеть специалиста, имеющего «образование, полученное в конкретном вузе», характерно при поиске для занятия вакантных мест управленцев высшего звена.

«Имеет значение для работодателя конкретный вуз, который закончил соискатель. Но для тех, конечно, компаний, которые набирают топовые позиции. То есть если это финансовый директор, безусловно, экономическая академия наша. Если это технический специалист, безусловно, это СГАУ. Некоторые заявляют, что они хотят видеть человека именно из такого учебного заведения. Или часто из государственных вузов, то есть политехнический, связь, университет, то есть классические наши» (интервью № 6).

По мнению участвовавших респондентов в исследовании, требование наличия образования у соискателя конкретного вуза становится менее значимым:

✓ *«Бывает очень редко, что для работодателей важно образование определенного вуза. Очень редко. Юристов, бывает, запрашивают, наиболее востребованные госуниверситет и экономический университет. Но это очень редко, почти нет»* (интервью № 10);

✓ *«Не на все, наверное, должности, но важно, чтобы вуз был. Я помню, раньше для всех бухгалтеров требовали плановый институт. Прямо все, все. Не просто бухгалтер... для всех нужен был плановый»*

институт. Сейчас, чтобы четко говорили, какой универ» (интервью № 7).

Большую значимость для работодателей приобретает профессиональное образование не конкретного учебного заведения, а его специализация. *«Разница в подготовке – лишь если вузы в специализированных сферах, конечно, это важно. Ну, для работы врачом нужно иметь высшее медицинское образование. Для работы медицинским представителем тоже, да. Для торговли нефтесервисным или там нефтяным оборудованием нужно иметь соответствующее образование... Разница, получено образование в Самаре или Москве... нет, не важно совсем»* (интервью № 3).

Анализ полученных интервью показывает, что понятие «престижное образование» существует в представлениях работодателей. Многие называли учебные заведения, обучение в которых является престижным. Но предположение о том, что престижный, хороший вуз формирует профессиональные навыки и компетенции высокого уровня, не находит своего подтверждения:

✓ *«Престижность вузов есть, опять же не факт, если ты окончил аэрокосмический университет, ты умнее, чем тот, кто закончил политех. Хотя престижность вуза неоспорима у аэрокоса. Работодатель не будет смотреть, диплом какого именно вуза ты имеешь. Он будет смотреть на то, как ты работаешь»* (интервью № 13);

✓ *«Не от вуза все это зависит... на деле это, оказывается, не важно. У меня были люди, которые закончили "Макаровку" в Санкт-Петербурге, готовящую супер-пупер специалистов, котирующихся на весь флот, и были дубами, а были, которые закончили Ростовскую шмоньку и были классные специалисты»* (интервью № 1).

Рассуждения работодателей о «хорошем», «идеальном», «престижном» образовании дают понять, что профессиональное образование неразрывно связано с восприятием профессионализма потенциального работника, в понимание которого работодатели вкладывают наличие профессиональных навыков и компетенций, которыми должен владеть потенциальный работник.

Наличие дополнительного образования является одной из положительных характеристик соискателя, приветствуемой работодателями. В некоторых случаях наличие сертификатов, подтверждающих дополнительное образование, является одним из требований для канди-

дата. Подобные требования предъявляются к соискателям на вакансии руководителей, региональных представителей и пр.

✓ *«На позиции высшего звена часто требуется действительно какое-то дополнительное образование. Не обязательно второе высшее. Просто дополнительное. Могут быть и курсы, семинары, тренинги»* (интервью № 3).

Нельзя однозначно сказать, что наличие сертификатов, подтверждающих дополнительное образование, повышает шансы соискателя при трудоустройстве. Для работодателей важнее умение применить полученные знания, навыки, а не количество дипломов, сертификатов о получении дополнительных знаний.

✓ *«У человека может быть список различных курсов, а он ни черта не знает. Он пришел вот с кучей документов, но совершенно плохо себя показывает на собеседовании. Человек же не со своими бумажками будет ходить к клиентам, а со знаниями. Для работодателя важно, как кандидат умеет применять свои знания»* (интервью № 3);

✓ *«Любая «корочка» дает подтверждение, что он там был. Но это еще не значит, что он умеет это делать»* (интервью № 6).

Работодатели отмечают, что, несомненно, сам факт прохождения дополнительного обучения характеризует соискателя с положительной стороны, как человека, повышающего свое образование с целью получения дополнительных профессиональных знаний, компетенций и навыков. Но не всегда, по мнению работодателей, полученное дополнительное образование повышает профессиональный уровень соискателя. Для работодателей более значимым является, насколько кандидат владеет и умеет применить на практике полученные знания. Наличие отличных дипломов, дополнительных сертификатов, подтверждающих профессиональное образование кандидата, может быть проигнорировано работодателем, в случае получения плохих результатов в процессе собеседования, тестирования или работы в течение испытательного срока.

Критерии оценки профессионального уровня претендента. Образ потенциального работника создается работодателем и представителями посредников на рынке труда под влиянием множества факторов, складывается из требований, критериев, предъявляемых нанимателем при трудоустройстве. Количество подобных критериев достаточно велико, среди них ясно прослеживаются требования к профессионализму соискателей, что включает показатели уровня профессио-

нального образования, опыта работы, квалификации, наличие дополнительного образования, дополнительных навыков, знаний. Формальными маркерами перечисленных требований выступают документальные подтверждения: дипломы, лицензии, трудовая книжка, сертификаты, квалификационные свидетельства и т. д.

Несомненно, лидирующее положение в иерархии факторов, влияющих на решение работодателя о приеме на работу, занимают профессиональные компетенции:

✓ *«В первую очередь профессионализм. При прочих равных это профессионализм»* (интервью № 1);

✓ *«В первую, конечно, очередь это профессионализм. Раньше система была, классифицировалась так: летчик первого класса, летчик второго класса, допустим, летчик третьего класса, третий низший. Классы присваивались по уровню налета, по количеству налетанных часов, выполненным посадкам, по умению летать днем, ночью, в сложных метеорологических условиях, при определенной нижней границе облачности и определенном значении видимости. Чем жестче эти условия, тем лучше уровень подготовки летчика, тем выше его класс»* (интервью № 4);

✓ *«Необходимы профессиональные навыки, потому что работодатель в первую очередь ищет человека, который у него будет выполнять определенную работу»* (интервью № 6).

Детализация профессионализма, как правило, происходит в дискурсивном поле отраслевых и профессиональных компетенций в рамках обозначенной профессии:

✓ *«...где-то это презентационные навыки, навыки, опыт обучения персонала. Это профессиональные навыки, которые сотрудник получил, это умение вести переговоры, добиваться положительного результата для специалиста по продажам, для бухгалтера – это знание бухгалтерии в принципе; для финансового менеджера – это знание также бухгалтерии и законодательства, соответственно, путей, ходов решения поставленных перед ним задач, распределение финансовых потоков и так далее»* (интервью № 3);

✓ *«Профессионализм это то, что человек делал. Если человек делал, например, развивал дистрибьюцию, если у него есть определенные достижения, например, хорошо сдавал балансы, без штрафов, не важно, что он делал в другом месте, в другой компании. То есть мы берем факт, рабочий, и смотрим, если он имеет набор профессио-*

нальных качеств, которые он хорошо делает, он будет и на новом месте это хорошо делать» (интервью № 7).

В понятии работодателей профессионализм зависит от рабочего места и функций, которые выполняет человек на рабочем месте, чем проще содержание работы, тем яснее можно артикулировать профессиональные требования:

✓ «Если один слесарь 6-го разряда отличается от другого, что один пьет, а другой нет... С инженерами все сложнее, инженер должен знать именно то, что конкретно выполняется, требуется на конкретном предприятии» (интервью № 2).

Другим атрибутивным признаком профессионализма является широта применения имеющегося мастерства. В одном случае профессионалом может быть специалист, который владеет в совершенстве какими-то узкими компетенциями, достаточно редкими и уникальными, в другом – это универсальный работник, владеющий навыками, востребованными в разных и непохожих отраслях. Как правило, это относится к компетенциям высшего менеджмента, которые не обязательно предполагают доскональное знание сферы деятельности предприятия, притязания к техническим навыкам в этом случае достаточно мягки. Это связано с тем, что задачи топ-менеджмента располагаются в поле координационных и управленческих процессов организации. Примером может быть региональный представитель, в чьи обязанности входит организация работы локального филиала и не очень важно, в какой сфере конкретно работает его подразделение:

✓ «Главное, требуются компетенции. Человек, может, никогда и не занимал подобную позицию, но готовы рассмотреть человека, который способен организовать работу, который способен выполнять, действительно достигать поставленных финансовых результатов, способен организовать финансовую сторону, допустим, работы. Хотя он там этим занимался в другой сфере» (интервью № 3).

Несомненную важность для работодателей имеют документы, подтверждающие профессионализм работника, причем значимость данного фактора зависит от отраслевой принадлежности и режимности предприятия. Например, в морском судоходстве:

✓ «На все места берут тех людей, которые имеют соответствующие характеристики – документы, стаж и т. д. Должны быть все бумажки. Если бумажки все правильные, это важно для круинга и для всех проверяющих компаний. Бумажки в первую очередь, и это

подтверждение твоего профессионализма и квалификации, если у тебя нет определенного пакета, стажа, тебя и круинг не пошлет на корабль» (интервью № 1); охранная деятельность: «Главное при приеме на работу – это наличие лицензии. Это подразумевает не просто "корочки", а то, что он прошел обучение, что он обладает профессиональными знаниями, знает свой порядок действий в разных ситуациях, как правило, в опасных ситуациях» (интервью № 9); авиаперевозки, предприятие ракетно-космической отрасли.

Однако и документальные свидетельства во многих случаях необходимо подтверждать либо непосредственно при трудоустройстве, либо в процессе текущей аттестации. Причем проверка может носить как официальный характер: *«Помимо еще есть профотбор, как я сказал, допустим, для летного состава там тоже порядка пятисот вопросов, которые необходимо пройти при приеме» (интервью № 4),* так и неформальный: *«Пока человек не придет на судно, я никак не пойму [профессионализм]. Как только он прибудет на судно, после первого дежурства я пойму, матрос он или не матрос. Проявляется на первой вахте, сразу» (интервью № 1); «На большинстве предприятий существует некое испытание, тест при поступлении. Та же сварка на рентген. Он заварил – его приняли, не заварил – не приняли» (интервью № 2).*

Интересно отметить, что работодатели часто выражали недоверие к качеству документов соискателей: *«Написать можно что угодно, и десяток печатей поставить, что ты 10 лет работал на разных судах, а приходишь на пароход и не знаешь, где бак, а где ют, как к капитану обращаться, а как к боцману. Если у него написано, что он суперстарпом, а он не знает пароход, то грош цена его документам. То же самое с матросом, у него написан 10-летний стаж работы, а он идет и не умеет рулить и не понимает команды лоцмана или еще что-то, идет не по тому курсу, то ерунда» (интервью № 1).*

Большинство респондентов предпочитают оперировать более конкретными понятиями, нежели абстрактная категория профессионализма, и для них решающими факторами для зачисления работника являются опыт работы и профессиональное образование: *«Для нас в первую очередь это профессионализм. Это опыт, сюда включается и уровень подготовки. Здесь одно вытекает из другого» (интервью № 5).* И среди всех прочих критериев оценки профессионализма предполагаемого работника основным для нанимателей является опыт работы:

✓ *«Это, в первую очередь, опыт работы. Потому что когда человек ко мне заходит, я сразу смотрю, где он работал, на каких судах...»* (интервью № 1);

✓ *«Конечно, опыт работы нужен обязательно»* (интервью № 7).

Анализ интервью выявил семантические особенности понятия «опыт работы», работодатели говорят либо об имеющихся квалификациях, навыках и умениях, либо о временном промежутке – стаже. Однако не всегда важно, чтобы опыт имел профессиональное значение, наличие конкретных навыков может быть не принципиальным для работодателя.

✓ *«Как я говорила, опыт работы на продавца или сборщика, как такового, не требуют. Может быть, "трудовую" смотрят в том плане, сколько человек и где работал, может, больше недели нигде не задерживался, это его характеристика как человека, скорее»* (интервью № 13);

✓ *«Какой опыт? Да любой, не обязательно в продажах. Просто это характеризует человека, что он не сидел дома и не тащил из кармана деньги у папы с мамой. Он не сидел, у него есть стремление зарабатывать деньги, у него есть жизненный опыт, он общался с людьми все равно, хоть на какой-то работе, но общался с людьми, он зарабатывал сам себе»* (интервью № 8).

В этом случае опыт выступает неким маркером, характеризующим те или иные качества личности, что важно для определенных профессий, в данном случае оценивается роль опыта для менеджера по продажам. Более того, для некоторых занятий работодатель вообще говорит о нежелательности опыта, поскольку он предполагает наличие у соискателя профессиональных клише, образцов корпоративной культуры, неприемлемых для собственной организации или предприятия: *«Если компания себе сама подбирает специалиста, то к торговым представителям может и не предъявляться опыт работы, то фактор опыта работы может быть и не важен. Потому что за основу будут браться определенные компетенции, определенные личные качества, то есть эта же сама активность, ответственность, и они уже под себя обучают. Им бывает очень выгодно взять человека без опыта и обучить его внутри компании, потому что он берет за основу, что есть в компании, он впитывает лучшее. У него нет другой информации, другой модели, нет другого шаблона, нет той информации,*

которая бы противоречила той, которую он получает» (интервью № 7).

Таким образом, понятие опыта имеет для работодателя две коннотации: опыт-стаж и опыт-квалификация. В первом случае важными характеристиками выступают – фактический стаж, продолжительность по времени и дискретность. Во втором – большое значение отводится наличию (для других профессий отсутствию) квалификаций, объему опыта (чем больше практики различных умений, тем лучше) и происхождению в зависимости от того, на каком предприятии он получен.

Еще одним весомым критерием профессионализма в иерархии работодателей является **уровень профессионального образования**. Несомненным фактом является высокий уровень притязаний к профессиональной подготовке соискателей:

✓ *«Это, конечно, важно, без высшего образования не рассматривались кандидаты» (интервью № 2);*

✓ *«На позиции высшего звена высшее образование обязательно. Для среднего звена также номинально заявляется высшее образование всегда» (интервью № 3);*

✓ *«Практически у всех в настоящее время высшее образование, специальное высшее образование» (интервью № 4).*

Причем сами респонденты артикулируют смещение притязаний в сторону повышения образовательного уровня: *«Образование, уже не ниже среднетехнического, а часто и высшее. Вот были времена ельцинские, брали даже с образованием 9 классов. А сейчас смотрим: среднее, среднее, а стараемся даже техникумы в каждый цех. Вот контролер станочных и слесарных работ, идет среднетехническое образование, не ниже» (интервью № 12).*

Традиционный взгляд, когда уровень образования соотносится с рабочим местом, также продолжает транслироваться нанимателями: *«Для рабочих профессий достаточно среднеспециального образования, вернее, сейчас оно среднее профессиональное образование, по моему, оно так называется. Конечно, инженерно-техническому и руководящему составу высшее профессиональное образование ...Ну, так сложилось. И потом, вопросы они решают совсем другие, специалисты и руководители» (интервью № 8).*

Объяснением ужесточения образовательного ценза является стремление получить не просто механического исполнителя определенных производственных функций, но и разносторонне развитую

личность: *«Высшее образование что подразумевает? Это знания определенные, какая-то культура, потому что в любом случае ты встречаешься среди интеллигентных людей, это манера общения, умение говорить грамотно... Конечно, высшее образование приветствуется. Сейчас требуют все»* (интервью № 6).

Работодатель указывает на то, что уровень образования оказывает влияние и на выполнение производственных функций, поскольку опосредованно воздействует не только на развитие общих компетенций, но и на культуру поведения и манеры работника:

✓ *«Чем выше, тем лучше [уровень образования]. Образование еще никому не вредило. У людей больший объем знаний, им легче усваивать информацию и проще находить варианты каких-то решений, общаться с людьми»* (интервью № 13).

✓ *«Желательно, конечно, чтобы было высшее образование. Потому что это человека характеризует все равно, все равно он как-то больше схватывает, больше понимает вообще. Потому что мы сталкивались, мы брали, вот разбивают рынок на 3 сегмента там, большой, средний и мелкий сектора, крупные предприятия, фирмы, компании. Мы пробовали, делали, что на мелкие мы брали людей со средним специальным образованием. И в конечном итоге выяснилось, что люди не могут разговаривать между собой. Они не находят общий язык. Потому что и эти не могут им объяснить нормально, а те не могут понять. И получается, что люди с высшим образованием находят язык и с теми, и с теми. И получается, что лучшие продажи»* (интервью № 5).

В подобном случае для работодателя не имеет значения ни профиль учебного заведения, ни специальность, которую там получил работник: *«У нас достаточно специфичная ситуация, касающаяся образования. У нас с торговым образованием единицы. У нас специального торгового образования нет практически ни у кого. Так же, как и нет специального образования у менеджеров. Один закончил сельскохозяйственную академию, другая – типа гуманитарной академии, еще есть после аэрокосмического, есть из педа – факультет географии. Говорить о именно профильном профессиональном образовании в нашей компании достаточно сложно»* (интервью № 13).

Для некоторых работодателей имеет значение успеваемость соискателя, как правило, это происходит в том случае, если на предприятие приходит выпускник:

✓ *«Приходит специалист, допустим, с золотой медалью. У него не голова, а компьютер или, как раньше говорили, Дом Советов. Первый показатель – это его аттестат, его зачетные ведомости, к диплому приложения, этот вкладыш. Вы видите, что там "пятерки". Все. Это уже многое говорит о человеке»* (интервью № 4);

✓ *«Отбираем либо красnodипломников, или очень хорошо учащихся студентов»* (интервью № 14).

В исследовании есть пример прямого взаимодействия работодателя с учебными заведениями на предмет подготовки нужных специалистов, когда руководитель обращается в вуз и предлагает студентам попробовать свои силы на практике, на своем предприятии. Таким образом пополняет свой кадровый состав. Отмечаются успешность и взаимовыгодность подобного опыта: *«...3-й курс, мы приходим, устраиваем кастинг... предлагается должность помощника оценщика, т. к. они не имеют ни опыта, ни образования, и за 2 года, получая какую-то работу в нашей компании, сдавая свои отчеты, консультируясь со старшими товарищами... потому что в институте они получают только теоретические знания, а практика, сами понимаете, это практика... Мы воспитали эти кадры, и мы хотим, чтобы они у нас задержались и с нами продолжали работать. Случаи, чтобы от нас уходили... очень редко. Чисто профессионально, у нас не было ошибочных решений. Не было такого, что мы воспитали человека, обучили его, а он сказал "Спасибо" и ушел»* (интервью № 14).

Что касается конкретизации имеющегося образования с точки зрения учебного, которое закончил соискатель, то здесь ситуация разнится (отметим, что речь идет только о высшем образовании, учреждения среднего и начального профессионального образования по параметру престижа не разделялись). Представители кадровых агентств заверяют, что есть работодатели, для которых этот фактор имеет принципиальное значение:

✓ *«То есть имеет значение для работодателя конкретный вуз, который закончил соискатель? Имеет, имеет. Но для тех, конечно, компаний, которые набирают топовые позиции, если это финансовый директор, безусловно. Если это технический специалист, безусловно, это СГАУ, они хотят видеть человека именно из такого учебного заведения. Или часто из государственных вузов, то есть политехнический, связь, университет, то есть классические наши»* (интервью № 6).

✓ *«Здесь не подходит просто образование, здесь необходимы уточнения. Высшее техническое, желательно, какой конкретно вуз» (интервью № 2).*

Для работодателей это, скорее, предпочтительный критерий, объясняемый потребностями производства: *«Мы больше, конечно, склонны принимать выпускников нашего Самарского аэрокосмического университета, или, допустим, выпускников авиационного техникума, или выпускников машиностроительного техникума, если это рабочие профессии, потому что они нашего профиля» (интервью № 8).*

Более важным показателем, нежели престиж вуза, является все же профессионализм и опыт:

✓ *«Престижность вузов есть, опять же не факт, если ты окончил аэрокосмический университет, ты умнее, чем тот, кто закончил политех. Если это оценивает работодатель, мне кажется, он не будет смотреть, диплом какого именно вуза ты имеешь. Он будет смотреть на то, как ты работаешь» (интервью № 13);*

✓ *«Какая ситуация, как я говорила, образование во всех наших институтах дается средненькое, не дают там каких-то таких... и сами преподаватели – они теоретики, на практике, на самом деле, все происходит по-другому. Поэтому предпочтение какому-то конкретному институту мы однозначно не даем» (интервью № 14).*

Зачастую имеющийся опыт оказывается более важным для работодателя, нежели наличие профильного образования. Сотрудники по персоналу отмечают, что наниматель может поменять свои требования и сделать выбор в пользу более опытного соискателя, нежели работника с высоким уровнем образования:

✓ *«Часто опыт вот для среднего звена, там опыт может перебить. В процессе собеседования с кандидатом? В ходе работы над вакансией. Изначально мы принимаем требования как высшее образование, да, представляем одного кандидата, второго кандидата. Эти кандидаты рассматриваются, потом нам говорят: "Да, они, в общем-то, нам подходят, но хотелось бы вот большего опыта что ли, навыка". А у нас есть кандидат, который отвечает этим требованиям, у него большой опыт, и навыки есть, и реально он выполнял там подобные функции, достаточно профессиональные, но у него нет высшего образования. Тогда мы с клиентом проводим корректировку, направляется туда человек и бывает, что его принимают» (интервью № 3);*

✓ *«В настоящее время еще могут приходиться специалисты, у которых нет высшего образования в принципе, но у них есть огромный богатый опыт ...и хотя мы его теоретически можем взять» (интервью № 4).*

При всех прочих равных условиях шансы работника повышаются при наличии дополнительного образования:

✓ *«Желательно или обязательно наличие дополнительных специализаций, дополнительной специальности, образования, например, слесарь должен иметь еще квалификацию и удостоверение стропальщика» (интервью № 2);*

✓ *«Дополнительно важно знание иностранного языка. Потому что в перспективе возможна эксплуатация импортной особой техники. И другое, чтобы попасть в серьезную авиакомпанию для выполнения серьезных рейсов, сейчас очень строгая система отбора, и есть даже определенные уровни знания английского языка. Ну, это практически свободное владение языком» (интервью № 4).*

Дополнительное образование различается по качеству. По мнению сотрудников кадровых агентств, наиболее значимые бенефиции получают владельцы сертификатов международного образца, которые существенно поднимают стоимость и шансы работника. Тогда как рядовые курсы коучинга или управления продажами не оказывают особого впечатления на работодателей: *«Вот все эти семинары и курсы может абсолютно любой пройти. А свидетельство МСПО для бухгалтеров или в основном для финансовых директоров, это работа по европейским стандартам. Это тоже не каждый может получить, это да. ...А вот такие семинары, курсы, как, например, техника ведения переговоров, управление продажами или презентации, это может каждый пройти» (интервью № 3).*

У работодателя могут отсутствовать требования к профессиональному образованию, как правило, это характерно для неквалифицированного труда:

✓ *«Не требуют профессиональной подготовки это единственно – уборщики самолетов, просто содержание работы уборщика не требует профессиональной подготовки. На уборщика учиться не нужно, нужно добросовестное отношение, быть ответственным» (интервью № 4);*

✓ *«Уборщикам не надо образование, сторожам. Водителям – только водительское удостоверение» (интервью № 5);*

✓ *«А есть ли рабочие места, профессии, не требующие профессиональной подготовки? Есть. Разнорабочие, грузчики, фасовщики, разнорабочие, стропальщики»* (интервью № 3).

Необходимо отметить, что в ходе исследования респонденты не раз квалифицировали рабочие места, где необходима подготовка в объеме начального профессионального образования и даже иногда среднего, как рабочие места, не требующие профессионального образования. Подобная ситуация, на наш взгляд, объясняется тем, что в сознании работодателей профессиональное образование маркировано только лишь высшим уровнем, в редких случаях среднеспециальным. Подготовка в объеме начального профессионального образования или профессиональных курсов не воспринимается как профобразование:

✓ *«Да, помощники бухгалтера могут быть без профессионального образования. Вот секретарь. Ей не нужно образования высшего, например. Без образования может вести документацию, она заканчивает курсы»* (интервью № 5);

✓ *«Ну, давайте возьмем помощника регионального менеджера, который на компьютер набивает. Там же не нужно образования, специфических требований, там нужно хорошее знание компьютера и опыт работы в офисных продажах. Какое образование – не важно. Он готовит какие-то презентационные материалы, на звонки отвечает, записывает какие-то предложения клиентов. Это не требует никакого образования»* (интервью № 7).

Список профессий, которые, по мнению респондентов, не требуют профессиональной подготовки, пополняется также за счет занятий, где необходимы первичные навыки работы с ИКТ, подразумевается, что современный человек априори должен владеть элементарной компьютерной техникой и умением оформления документации.

Наконец, есть сферы занятости (менеджер по продажам), где работодатель указывает на то, что профессиональное образование даже нежелательно. Это происходит в тех случаях, когда учебные заведения не готовят специалистов необходимого профиля, тогда предпочтительнее обучить работника «с нуля», нежели переучивать: *«Нет таких учреждений, которые готовят так, как нужно. Не готовят таких менеджеров по продажам. Нет такого вуза или училища, где бы готовили специалиста по продажам спецодежды, поэтому лучше взять человека, у которого ничего нет вообще, обычного человека ...потому что человек, который обученный, он будет вставлять свои предпо-*

ссылки, термины. Они говорят, как его учили, а не так, как тебе надо, чтобы он работал. И это всегда будет барьер. А в человека, который ничего не знает, ему проще вложить, чем удалить старое и поставить новое. Лучше новое вложить и все, так проще получается» (интервью № 5).

Итак, наличие профессионального образования является весомым аргументом в пользу работника. В случаях, когда образование не совпадает по профилю с предполагаемым местом работы или вообще не требуется для занятия рабочего места, этот сигнал будет свидетельствовать лишь об уровне общего развития соискателя, нежели о его профессионализме, однако также имеет положительную коннотацию. Принципиальных требований, чтобы соискатель закончил то или иное учебное заведение, наниматели, как правило, не выдвигают. Притязания могут выставляться для позиций высшего менеджмента и касаются учреждений высшего профессионального образования. Дополнительное образование также увеличивает шансы претендентов, однако этот показатель не является решающим критерием для получения рабочего места.

Запросы к образовательному уровню соискателей высоки, но, с другой стороны, перечень профессий, где не требуется профессиональное образование, пополняется.

Особое мнение относительно профессионального образования существует по поводу профессии так называемого «продажника».

✓ **«Есть ли какие-то рабочие места, на которые вообще не требуется какое-либо профессиональное образование? Скорее всего, это может быть менеджер по продажам. Мы как-то сталкивались с тем, что, конечно, они все хотят высшее образование, конечно, безусловно. Но мы говорим, что продажником может быть только тот человек, с нашей точки зрения, им надо родиться, не каждый может быть продажником»** (интервью № 6);

✓ **«Продажник это 50% опыт и 50% природный дар»** (интервью № 2).

В лексике респондентов подобным образом называется менеджер по продажам, причем упоминание именно этого термина во многих интервью позволяет говорить о его распространении и укоренении в обиходе и работодателей, и представителей организаций по найму персонала. В нашем исследовании не раз упоминалось, что успехи на этом поприще не зависят от профессионального образования и что,

особенно интересно, наличие специального торгового образования даже не желательно для обретения данной специальности.

Некоторые особенности формирования образа профессии

Результаты проведенного исследования позволяют выделить некоторые особенности, касающиеся предъявляемых требований работодателей к соискателям.

- У работодателей зачастую отсутствует полное, четкое представление как о требуемых качествах соискателя для занятия вакантного места (профессиональных, личностных), так и о самом рабочем месте.

- Требования работодателей к соискателям различаются в зависимости от позиции вакантного рабочего места.

Так, требования к специалистам рабочих специальностей в значительной степени ограничиваются специальными техническими требованиями. Если узкопрофессиональные компетенции таких соискателей находятся на уровне, устраивающем работодателя, то ничего другого от сотрудников не требуется, соответственно, и информация о подобном рабочем месте ограничивается минимальным набором требований. При найме линейного персонала и высшего менеджмента требования работодателей более разнообразны. В этом случае информация содержит более полный перечень требований: желаемый уровень образования (как правило, высшее), наличие опыта работы по специальности, иные профессиональные навыки и компетенции, а также ряд личностных качеств (например, коммуникативные навыки, стрессоустойчивость и пр.).

Таким образом, образ профессии в меньшей степени ассоциируется с содержанием трудовой деятельности и все чаще «обрастает» имиджевыми, знаковыми, символическими атрибутами.

Список литературы

1. Банникова Л. Н. Потребление как общесоциологическая категория: предметное поле и основные аспекты анализа // *Общественные науки*. Вып. 3. Социальные институты и процессы. 2007. № 51.

**ОПЫТ МЕЖДУНАРОДНОГО СОТРУДНИЧЕСТВА
В РАЗВИТИИ РЕГИОНАЛЬНОГО РЫНКА ТРУДА
И ОРГАНОВ СЛУЖБЫ ЗАНЯТОСТИ
РЕСПУБЛИКИ КАРЕЛИЯ В 1991–2011 гг.**

М. В. Анненков, Т. М. Шумилова

Заместитель министра труда и занятости Республики Карелия

Annenukov@czrk.onego.ru

*Главный специалист Министерства труда и занятости
Республики Карелия, г. Петрозаводск*

TMShumilova@czrk.onego.ru

За последнее двадцатилетие преобразований в России возникли новая экономическая и социальная среда, новый уклад и образ жизни. Сформировались рынки товаров и услуг, в том числе региональные и местные рынки рабочей силы. Появилось такое негативное социальное явление, как безработица. Занятость в промышленном производстве и сельском хозяйстве в значительной части сместилась в сферу услуг. Эта занятость уже не была столь полной, как в советское время с ее стопроцентной вовлеченностью населения в хозяйственно-культурную деятельность.

Вот уже более 20 лет в Российской Федерации действуют территориальные органы по трудоустройству граждан. За двадцатилетний период своего существования карельская служба занятости выдвинулась в число авторитетных структур на рынке труда, вобрав в себя все лучшее и передовое из отечественной практики и аналогов мирового опыта. Она превратилась в один из важнейших рыночных институтов управления трудовыми ресурсами на территории Республики Карелия.

Зарождение органов службы занятости пришлось на непростые перестроечные годы. В 1990-е гг. в сфере трудовой деятельности складывались рыночные отношения, новые принципы и взгляды. Предложение рабочей силы на рынке труда значительно превышало количество вакантных рабочих мест, что создавало напряженность на рынке труда. На крупных и средних предприятиях республики шел значительный «сброс» рабочей силы. Процессы перестройки в первые годы вели к росту занятости в коммерческом секторе, в частном и индивидуальном предпринимательстве. В экономике активизировались межхозяйственные трудовые перемещения. Они способствовали увеличе-

нию численности работающих в сфере услуг, развлечений, кредитно-финансового, страхового развития и обслуживания населения. В условиях новых реалий общество становилось во многом социально неоднородным с огромным разрывом в уровнях дохода бедных и богатых.

В начале политических и экономических реформ огромное значение имело формирование рыночных рычагов и механизмов в управлении рынком труда. Действенное участие в улучшении инфраструктуры рынка играла государственная политика в области содействия занятости, которая была возложена на органы службы занятости. Наряду с этим выстраивалась организационная сеть территориальных структур по трудоустройству, создавался ее кадровый актив. В годы преобразований возникшие трудности и испытания лишь укрепили территориальную структуру службы занятости, действующую в интересах граждан, ищущих работу, и работодателей в соответствии с российским законодательством о занятости.

В 1990-е гг. программы и проекты были самые разные, в том числе и с иностранным участием. В реализации политики занятости служба занятости населения пыталась всеми средствами сдерживать негативные процессы в трудовой сфере. В период так называемой «народной приватизации» и смены социальных приоритетов эти программы нацеливались на адаптацию граждан, оказавшихся в сложной жизненной ситуации. Решая вопросы трудоустройства и социальной поддержки граждан, высвобожденных с предприятий в результате их ликвидации, органы службы занятости населения снимали социальную напряженность в республике. Благодаря их усилиям ситуация с безработицей не вышла из-под контроля и не привела к массовым протестам.

В пореформенные годы произошли заметные качественные изменения ресурсов труда. Трудовое поведение и мотивация граждан, их профессиональная ориентация на занятость и карьеру определялись текущей конъюнктурой спроса на рабочую силу.

В первое десятилетие важная роль в «отлаживании» рыночной среды принадлежала институту социального партнерства и существующим законодательным нормам регулирования сферой занятости. Тогда был пройден сложный и чрезвычайно важный путь в развитии социального партнерства. Начало его было положено в далекие 1991–1992 гг., когда активно ставились эксперименты, их положительные результаты быстро внедрялись в практику работы государственной службы занятости. Вместе с тем налаживались контакты и деловые

связи с коллегами из российских регионов и зарубежными партнерами, происходил обмен практическим опытом, поиск оригинальных идей и подходов.

Несмотря на законодательно закрепленное положение о ведущей роли службы занятости населения в проведении активной политики на рынке труда, в те годы возрастали роль и участие других субъектов социального партнерства. Государственная служба занятости активно выстраивала партнерские связи с женскими и иными общественными организациями. Эта работа способствовала активизации гражданского участия в продвижении смелых социально значимых инициатив и предпринимательских проектов.

В непростой обстановке складывался и расширялся обмен опытом с коллегами из приграничной Финляндии, Швеции и других государств ЕС.

С 1991 г. общереспубликанская государственная служба занятости включилась в приграничное сотрудничество (по обмену опытом и специалистами) со службой занятости Финляндии на основании протоколов (далее меморандумов) о сотрудничестве в области труда и занятости. В 1993–1995 гг. многие работники службы занятости, принявшие участие в международных семинарах, практиках и стажировках, получили дополнительные знания в Чехии, Германии, Австрии, Франции, США. В общей сложности более 50% работников стали участниками этих мероприятий.

В 1996 г. Республика Карелия стала участницей «пилотного» проекта «Реформирование системы профессионального образования и обучения в Северо-Западном регионе России». Государственная служба занятости населения получила возможность познакомиться с новым качеством и поработать в формате международного сотрудничества. На начальном этапе продвижения проекта служба занятости внесла позитивный вклад в достижение приоритетных целей, связанных в том числе с развитием социального партнерства.

С 1997 г. началось совместное сотрудничество с Управлением рынка труда Швеции (AMS) в рамках проекта программы по организации «Модельного Центра занятости» в Ленинградской области и Республике Карелия (г. Петрозаводск). По программе проекта за период 1998–1999 гг. было проведено пять семинаров для обучения руководителей и специалистов ноу-хау в управлении рынком труда, активизирована работа с работодателями, по шведской технологии открыт

информационный зал в г. Петрозаводске, создано 2 киоска вакансий для безработных граждан. Тогда же продолжилась реализация начатого в 1996 г. «пилотного» проекта «Реформа профессионального образования и обучения в Северо-Западном регионе России». В соответствии с проектом (следующий этап) состоялось знакомство с практической работой по организации профессионального обучения, деятельности службы занятости Франции и Финляндии, а также изучение опыта Швеции в части составления прогноза рынка труда в разрезе профессий и специальностей. Департамент Федеральной государственной службы занятости по Республике Карелия (департамент) совместно с Республиканским учебным центром службы занятости разработал модульную программу «Технология поиска работы» с учетом международных требований, и этот курс стал обязательным для включения в учебные планы при обучении учащихся уровня начального профессионального образования (УНПО) и безработных граждан. Участие в мероприятиях проекта позволило укрепить взаимодействие социальных партнеров (департамента, Минобразования Республики Карелия, учебных заведений) в сфере организации профессионального образования и обучения, в том числе незанятого населения, совершенствовать работу по контролю качества обучения безработных граждан.

Очень важно отметить тот факт, что шведская сторона подтолкнула к необходимости разработки и открытию собственного Web-сервера службы занятости Республики Карелия, а также установлению электронных киосков вакансий. Переход к современным информационным технологиям, связанным со вступлением общества в эпоху Интернета и телекоммуникаций, придал заметный импульс развитию карельской службы занятости, внес по-настоящему новое качество в работу ее структур.

Реализация международного проекта «Модернизация Службы занятости в Республике Карелия II» осуществлялась между службами занятости губернии Вестерботтен (Умео, Шелефтио) и центрами занятости городов Петрозаводск и Кондопога. При организационной и финансовой поддержке Управления рынка труда Швеции (AMS) были установлены электронные киоски вакансий (плац-киоск) в Кондопожском (апрель 2001 г.) и Сортавальском (июнь 2001 г.) городских центрах занятости населения. В 2002 г. все центры занятости Карелии были оборудованы такими киосками, в 2003 г. – объединены в общую информационную сеть республиканской службы занятости.

В 1998 г. Министерство труда и занятости Республики Карелия (далее министерство), центры занятости населения десяти районов республики приступили к совместной работе с финскими коллегами по содействию во временном трудоустройстве (на сельскохозяйственные работы) студенческой молодежи в летнее время. Во временных работах в Финляндии приняли участие 47 чел.

Взаимодействие службы занятости Карелии с коллегами и международными организациями из Европейских стран и США особенно активизировалось в период после 2000 г.

В «благополучные» годы с улучшением социально-экономических условий и инвестиционного климата, использованием рыночных рычагов и стимулов (реклама, кредиты, ипотека и др.), иницилирующих деловую активность граждан и внутренний потребительский спрос, наметилось ослабление кризисных явлений. С отходом от производственной модели и принятием сервисной модели, отличающейся активным использованием человеческих ресурсов, расширились возможности трудоустройства и шансы на региональном рынке труда. Главным стало решение проблемы дефицита квалифицированных рабочих кадров, ликвидация диспропорций спроса и предложения рабочей силы на рынке труда, восстановление стимулирующей функции заработной платы, повышение эффективности использования ресурса труда и прочее.

Именно в это время благодаря помощи иностранных партнеров служба занятости начала в новом формате выстраивать, развивать, совершенствовать важнейшие организационно-технические процедуры регулирования рынка труда. Был запущен мониторинг трудоустройства безработных граждан после окончания курсов обучения в образовательных учреждениях. Заявили о себе такие новые формы работы с незанятыми гражданами, как профилирование безработных граждан, мониторинг трудоустройства выпускников учреждений профессионального образования всех уровней. С 2001 г. пошло активное использование информационных Интернет-ресурсов [организация Интернет/видеоярмарок, работа собственного Web-сайта департамента, затем Управления Федеральной государственной службы занятости населения по Республике Карелия (www.czrk.onego.ru) и др.]. В 2004 г. состоялась первая Всероссийская научно-практическая Интернет-конференция под эгидой Федеральной службы по труду и занятости с использованием глобальной сети Интернет на Web-портале «Рынок

труда и рынок образовательных услуг. Регионы России» (<http://labourmarket.ru>).

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

К 2005 г. завершился карельско-финский проект, начатый в 1998 г. на средства ТАСИС, по обучению безработных граждан строительным специальностям с использованием современных финских технологий на строительстве ряда социальных объектов в пос. Калевала и ремонтно-реставрационных работах в историческом здании бывшей женской гимназии в г. Сортавала, а также по обучению незанятого населения предпринимательской деятельности со стажировкой на предприятиях Финляндии. В дальнейшем эта форма сотрудничества с финской стороной получила свое развитие, и к 2011 г. ее участниками стали 525 безработных граждан.

К 2007 г. Республика Карелия полностью выполнила условия проекта «Профессиональная реабилитация и занятость людей с ограниченными возможностями в России», в результате чего на базе Республиканского учебного центра подготовки и переподготовки незанятого населения был создан Центр профессиональной реабилитации и социально-средовой адаптации. В процессе реализации проекта количество обратившихся в службу занятости населения инвалидов возросло на 22% по сравнению с «допроектным» периодом (3303 чел. против 2700 чел.). Численность трудоустроенных инвалидов увеличилась на 6% (888 чел. против 839 чел.). Тогда же был реализован другой международный проект «Модель местного партнерства», который стартовал в апреле 2007 г. Он проходил в два этапа под патронажем специалистов польского Института сотрудничества и партнерства на местном уровне совместно с департаментом занятости США. При участии представителей управления и Кондопожского центра занятости населения, органов местного самоуправления, общественных и научных организаций Карелии и Псковской области в рамках проекта были разработаны собственные модели/схемы по активизации экономики на местном уровне.

В 2008 г. в рамках международного сотрудничества по содействию «вторичной занятости» студентов в свободное от учебы время на

работы в Финляндию выехало наибольшее количество российских граждан – 1200 чел. Всего за время реализации этого проекта около 9 тыс. студентов было оказано содействие в трудоустройстве за границей.

Передача (с 2007 г.) федеральных полномочий в области содействия занятости населения на республиканский уровень частично изменила прежний стиль работы службы занятости. Исполнение переданных полномочий потребовало перестройки работы центров занятости населения в соответствии с программными документами, планами, специальными программами, а далее государственными заданиями. Реализация программной стратегии на рынке труда начала осуществляться не только в соответствии с Федеральным законом «О занятости населения в Российской Федерации», но и административными регламентами предоставления государственных услуг, принимаемыми на федеральном уровне. Финансирование основных мероприятий в области содействия занятости населения стало проводиться за счет средств, предоставляемых в виде субвенции из федерального бюджета в бюджет Республики Карелия. Объем средств, выделяемых субъектам РФ, определялся федеральным законом о федеральном бюджете на очередной финансовый год. Финансирование отдельных специальных мероприятий (общественных работ для граждан, испытывающих трудности в поиске работы, а также временной занятости несовершеннолетних граждан в возрасте от 14 до 18 лет) предусматривалось на паритетной основе с участием органов местного самоуправления.

К этому времени республиканская служба занятости на основе реализации международных проектов и внедрения их результатов в практику работы с безработными гражданами продвинулась далеко вперед в развитии своих структур. В 2007–2008 гг. в службе занятости населения были установлены усовершенствованные электронные системы самостоятельного поиска работы (антивандальные сенсорные киоски). Продолжились работы по модернизации Интернет-портала управления, затем Министерства труда и занятости Республики Карелия (www.mintrud.karelia.ru). Для активизации доступа к информационному portalу были размещены баннеры на других порталах республики, позволяющие Интернет-пользователям посещать сайт министерства.

На основе опыта финских и шведских коллег и с целью повышения эффективности управления в сфере занятости населения реализо-

вывалась программа по модернизации существующей IT-инфраструктуры министерства и ЦЗН, а также по созданию защищенной корпоративной мультисервисной сети передачи данных. Параллельно начались работы по реализации комплекса мер по защите информации.

Наработки и апробации, полученные в ходе успешного завершения «пилотных» проектов и семинаров, проводимых с иностранными специалистами, позволили службе занятости подняться на новый качественный уровень как организационно, так и технически, стать современной, динамично развивающейся структурой, при этом не только перейти на современные технологии, процедуры и регламенты, но и за сравнительно короткое время выдвинуться в число передовых региональных служб, заслужить уважение и пользоваться поддержкой коллег из регионов России.

За период 2000–2008 гг. использование мировой практики и полученных результатов от проектов с иностранными партнерами (в части социального партнерства на муниципальном уровне; организации трудового посредничества и профессионального обучения безработных граждан, испытывающих трудности в поиске работы; внедрения информационных компьютерных технологий; развития предпринимательских и деловых навыков у начинающих бизнесменов или организаторов собственного дела; расширения доступа рынка труда в рамках приграничного сотрудничества) дало возможность службе занятости повысить эффективность и результативность мер и действий на карельском рынке труда. Взаимодействие ее структур с государственными и муниципальными органами исполнительной власти, Объединением организаций профсоюзов, предпринимательскими структурами, образовательными учреждениями, консультационными и профориентационными центрами, неправительственными общественными организациями и движениями, инициативными лидерами и иными социальными партнерами позволило очень многим гражданам интегрироваться в трудовую деятельность.

Кризис 2008–2009 гг. в условиях спада производства дестабилизировал ситуацию на рынке труда. Карелия и Россия не могли избежать финансового кризиса в силу его глобального характера. Многие кризисные тенденции оказались для республиканской экономики более острыми, чем в ряде регионов Российской Федерации. Это было связано с очевидными недостатками в структуре хозяйства, преодолеть которые в докризисный период Карелия не сумела. В товарной структуре

экспорта налицо было заметное доминирование экспорта сырьевых товаров, а еще – нехватка инвестиций в экономику и сохраняющаяся инфляция. Безработица в эти годы начала быстро расти и вновь вышла на первый план.

Разработка государственной политики и ее реализация в обеспечении занятости населения и в борьбе с безработицей с 2009 г. стала включать наряду с основными мероприятиями дополнительные меры по снижению напряженности на рынке труда, нацеленные на сохранение социальной стабильности. В кризисном году была организована работа официального информационного портала Федеральной службы по труду и занятости (Роструд) «Работа в России» (www.trudvsem.ru). Постоянно обновлялась информация о государственных услугах, оказываемых службой занятости, и дополнительных мерах по обеспечению занятости населения на информационном портале министерства. Для организации справочно-поисковой системы для самостоятельного поиска работы через Интернет в ГУ «ЦЗН» были установлены Интернет-киоски.

Только к концу 2010 г. карельская экономика вышла из острой фазы развития кризиса. Ситуация на рынке труда начала медленно выправляться [1].

Исходя из необходимости формирования прогноза потребности в подготовке кадров для экономики и социальной сферы Республики Карелия, а также определения потребности в привлечении иностранных работников с учетом зарубежных методов и форм оценки наиболее востребованных видов экономической деятельности, профессий, специальностей и квалификаций в 2008 г. учебный центр службы занятости населения был реорганизован в автономное учреждение Республики Карелия «Центр обучения и мониторинга трудовых ресурсов».

С оживлением экономики и появлением новых заказов у предприятий появилась потребность в кадрах. Новая ситуация потребовала организации на базе Центра обучения и мониторинга трудовых ресурсов прогнозно-аналитической работы по изучению перспективной потребности работодателей в кадрах для планирования учреждениями профессионального образования приема студентов на последующие годы. В 2010 г. был издан первый информационный бюллетень «Результаты реализации в 2010 г. региональной целевой программы "Развитие кадрового потенциала Республики Карелия" на период 2008–2012 гг.» [5]. Наряду с этим опубликована аналитическая справка «Результаты ан-

кетных опросов граждан, обучавшихся по направлению службы занятости населения в 2009 г.» [4]. В документе был приведен обобщенный анализ качества профессионального обучения безработных граждан республики.

Несмотря на трудные кризисные годы, служба занятости продолжала участвовать в международных программах, особенно в рамках приграничного сотрудничества. Так, 20 октября 2010 г. в соответствии с международным карельско-финским проектом открылся Информационный пункт в г. Петрозаводске для содействия мобильности трудовых ресурсов и студентов между регионами Восточной Финляндии и Республикой Карелия.

В текущем году на региональном рынке труда произошло закрепление всех стабилизационных тенденций, проявившихся в 2010 г., и обеспечение заделов для устойчивого и последовательного посткризисного развития в части повышения качества и профессиональной мобильности рабочей силы, эффективного использования трудовых ресурсов. Этому способствовали меры скорейшего восстановления экономики и процессов на рынке труда в рамках реализации программ активной политики содействия и поддержки занятости населения.

В 2011 г. успешно развивалось международное сотрудничество. При участии руководителей и специалистов органов службы занятости населения прошли международные семинары, в том числе российско-финские в рамках «Меморандума о взаимопонимании по организации сотрудничества между Министерством труда и занятости Республики Карелия и Центрами экономического развития, транспорта и окружающей среды Северной Карелии и региона Кайнуу в сфере труда и занятости на 2011–2012 гг.»:

– научно-практический семинар «Итоги 20-летнего сотрудничества служб занятости Финляндии и Карелии и перспективы развития» (г. Коли, Финляндия);

– работа межрегиональной рабочей группы по карельско-финскому проекту «Информационный пункт в г. Петрозаводске для содействия мобильности трудовых ресурсов и студентов между регионами Восточной Финляндии и Республикой Карелия» (г. Йоэнсуу, Финляндия);

– семинар карельско-финский по предпринимательству (г. Олонец, Карелия);

– семинар карельско-финский «Современные технологии обслуживания туристов и проблемы подготовки кадров» (г. Петрозаводск, Карелия).

В июне 2011 г. в рамках международного сотрудничества между NAV (Новая служба труда и социального обеспечения) и Рострудом прошел первый семинар «Опыт применения информационных систем в органах службы занятости Норвегии и России, в том числе на региональном уровне». В работе семинара приняли участие и выступили карельские специалисты. По программе проекта NAV были заслушаны доклады норвежских и российских коллег по темам: «Перспективы применения и развития информационных технологий», «Оказание государственных услуг в электронном виде», «Состояние защиты информации персональных данных». В ходе поездки российские специалисты детально изучили передовую норвежскую практику по созданию NAV, ее возможности и перспективы. Обсуждение и обмен мнениями специалистов по развитию информационных технологий выявил общие подходы к их развитию в двух странах, а также по оказанию государственных услуг в электронном виде. Планируется, что дальнейшая реализация проекта поможет российской стороне в будущем осуществить переход к оказанию услуг клиенту в «рамках единого окна» на основе объединения информационных систем государственных и муниципальных органов в одну информационную систему.

В результате реализации международных проектов с финской стороны, а также Управлением рынка труда Швеции (AMS), Польским институтом сотрудничества и партнерства на местном уровне и другими зарубежными партнерами республиканская служба занятости приобрела богатый положительный опыт. Это и реальные дела, и прикладные наработки, и конкретные результаты. По всем практическим достижениям виден грандиозный масштаб работы, связанный с налаживанием и совершенствованием системы государственного регулирования рынка труда, повышением эффективности системы управления человеческими ресурсами в кризисное и посткризисное время.

В заключение хочется поблагодарить всех наших иностранных коллег, участие которых, несомненно, внесло огромный вклад в модернизацию службы занятости Карелии, способствовало развитию института социального партнерства на рынке труда, содействовало мобильности трудовых ресурсов в рамках приграничного сотрудничества.

Список литературы

1. 20 лет на рынке труда Карелии: Информационно-статистический сборник / Министерство труда и занятости Республики Карелия; Редкол.: Т. М. Шумилова (отв. ред.) и др. Петрозаводск: Центр культурных инициатив, 2011. 100 с.

2. Выпускники учреждений профессионального образования 2009 г. на рынке труда Республики Карелия: Информационно-статистический бюллетень / Министерство труда и занятости Республики Карелия. Петрозаводск, 2010. 33 с.

3. Показатели спроса и предложения рабочей силы на рынке труда Республики Карелия в 2007 г.: Информационно-аналитический бюллетень / Министерство труда и занятости Республики Карелия; Сост. Е. Е. Фролова. Петрозаводск: Изд-во ПетрГУ, 2008. 133 с.

4. Результаты анкетных опросов граждан, обучавшихся по направлению службы занятости населения в 2009 г.: Аналитическая справка / Министерство труда и занятости Республики Карелия; Сост. И. В. Гаврилов, С. Ю. Храпенкова. Петрозаводск, 2010. 23 с.

5. Результаты реализации в 2010 г. региональной целевой программы «Развитие кадрового потенциала Республики Карелия» на период 2008–2012 гг.: Информационный бюллетень / Министерство труда и занятости Республики Карелия; Сост. И. В. Гаврилов, М. А. Дедюхина. Петрозаводск, 2010. 72 с.

6. Рекомендации по использованию технологий социального партнерства в реализации политики занятости на муниципальном уровне / Северо-Западный филиал Федерального государственного научного учреждения «Российский научный центр государственного и муниципального управления»; С. А. Иванов (отв. исп.) и др. СПб.; Петрозаводск, 2001. 205 с.

7. Шумилова Т. Рынок труда Карелии в посткризисный период // 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.). Кн. 1. Петрозаводск, 2009. С. 331–347.

МОНИТОРИНГ ФАКТОРОВ, ОБОСНОВЫВАЮЩИХ ВЫБОР АБИТУРИЕНТАМИ ВУЗА, КАК СПОСОБ ПРИНЯТИЯ УПРАВЛЕНЧЕСКИХ РЕШЕНИЙ

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

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

girii@mail.ru

Система образования тесным образом связана с теми социально-экономическими и политическими условиями, в которых она существует. Продолжающиеся в стране реформы затронули сферу образования, изменив ее существенным образом, придав новое направление в развитии, создав принципиально новую ситуацию в сфере подготовки специалистов, требующую соответствующих изменений в ее организации.

В настоящее время одной из важных задач является изучение тенденций и особенностей системы общего и профессионального образования, изучение факторов, влияющих на конкурентную среду в этой сфере, с целью принятия грамотных управленческих решений. Оказать содействие в реализации поставленной задачи могут мониторинговые исследования.

Социальный мониторинг – форма научно-практической активности, цель которой состоит в получении и обработке упреждающей информации о состоянии системы и тенденциях ее развития [3]. Социальный мониторинг обеспечивает оперативное, повторяемое и регулярное получение актуальной информации из материалов статистики; опросов; наблюдения о жизнедеятельности различных социальных субъектов, о состоянии социальной сферы общества, региона, а также дает возможность систематически наращивать и интегрировать исходные данные. Такой спектр социальной информации позволяет давать конкретные предложения и рекомендации, принимать верные административные и управленческие решения.

Осознание руководством Санкт-Петербургского государственного университета сервиса и экономики (СПбГУСЭ) вышеозначенного факта стало основанием для инициирования регулярного проведения маркетингового исследования. В ходе его реализации при помощи социологических методов отслеживалась ситуация на рынке образователь-

ных услуг. На основе мониторинга принимаются управленческие решения относительно построения политики вуза. В настоящей статье будут предложены некоторые результаты, полученные в ходе реализации проекта «Исследование факторов, влияющих на стоимость образовательных услуг и мотивацию поступления выпускников образовательных учреждений в СПбГУСЭ» в апреле – мае 2011 г. [1].

Прежде чем анализировать обоснование выбора выпускниками школ перечня факторов, оказывающих влияние на выбор абитуриентами вуза, необходимо ответить на вопрос относительно того, востребовано ли высшее образование в современных условиях.

Некоторые изменения, по сравнению с аналогичным исследованием годичной давности, наметились в образовательных стратегиях выпускников школ образца 2011 г.

Абсолютное большинство опрошенных по-прежнему ориентируются на продолжение образования. Они справедливо полагают, что законченной средней школы недостаточно для профессиональной реализации и построения карьеры на современном рынке труда (91,6%). Однако процент безоговорочно ориентированных на получение послешкольного образования существенно снизился в сравнении с данными опроса предыдущего года. Одновременно возросло процентное соотношение раздумывающих над необходимостью продолжить обучение в каком-либо учебном заведении.

Таким образом, по сравнению с исследованием 2010 г. все сильнее проступает тенденция «откладывания» получения послешкольного образования «на потом». Если год назад процент тех, кто не планирует продолжать образование, колебался в пределах 4,0%, то сейчас он вплотную приблизился к 8,0%¹ (табл. 1).

Одним из значимых вопросов в определении жизненной стратегии выпускников школ стало выяснение намерения о получении ими высшего образования.

¹ Конечный процент сформировался путем сложения данных в позициях «нет», «затрудняюсь ответить».

Таблица 1

Выбор образовательной стратегии выпускниками общеобразовательных школ Санкт-Петербурга в 2010–2011 гг., %

Планы на продолжение обучения	Распределение вариантов ответов респондентов	
	выпускники школ 2011 г.	выпускники школ 2010 г.
Да, я планирую продолжить обучение	91,6	96,2
Нет, я не планирую продолжить обучение	2,2	2,0
Респондент затруднился с выбором варианта ответа	5,6	1,1
Респондент не ответил на вопрос анкеты	0,6	0,7
ИТОГО	100,0	100,0

Данные настоящего исследования констатируют факт: количество выпускников школ, нацеленных на получение высшего образования, по сравнению с результатами предыдущих исследований существенно сократилось. Если в 2009 г. вуз как образовательную стратегию планировали порядка 97% выпускников школ, в 2010 г. эта цифра не превышала 90,0%, то на сегодняшний день процентное выражение планирующих получать высшее образование снизилось до 80,0%. Наличествует также скачкообразно увеличивающаяся группа выпускников, решивших изначально отказаться от получения высшего образования (9,2%). Более чем в 2 раза увеличилось число выпускников школ, так и «не определившихся» относительно поступления / не поступления в вуз (4,5%) (табл. 2).

Таблица 2

Планы поступления в вуз выпускников общеобразовательных школ Санкт-Петербурга в 2010–2011 гг., %

Варианты ответов	Распределение вариантов ответов респондентов	
	выпускники школ 2011 г.	выпускники школ 2010 г.
Да, у меня есть намерение получить высшее образование	80,2	90,0
Нет, у меня нет намерения получать высшее образование	9,2	3,8
Пока еще не решил(а) относительно того, буду ли получать высшее образование	4,5	1,3

Продолжение табл. 2

Респондент затруднился с выбором варианта ответа	3,1	1,6
Респондент не ответил на вопрос анкеты	3,0	3,3
ИТОГО	100,0	100,0

Полученные данные настораживают: сокращение выпускников, изначально ориентированных на поступление в вуз, в сочетании с вхождением в «демографическую яму» уменьшает число потенциальных абитуриентов вузов.

Итак, мы подошли к рассмотрению одного из ключевых вопросов данного исследования, а именно выявлению оснований, по которым выпускники школ выбирают в качестве места дальнейшего обучения тот или иной вуз.

В качестве значимых факторов, оказывающих влияние на выбор выпускника, были выбраны: престижность вуза, низкая стоимость обучения относительно других вузов; наличие бюджетных мест; удобство расположения вуза; квалифицированный кадровый состав; организация учебного и внеучебного процессов; мнения значимых для абитуриента людей, к которым он прислушивается; сложность / легкость обучения в вузе; информированность о вузе. Также принимались во внимание и учитывались уровень образования и форма обучения как факторы, влияющие, правда в меньшей степени, на выбор учебного заведения.

Данные по факторам и их значимости при выборе вуза представлены в табл. 3 (табл. 3).

Таблица 3

Факторы, влияющие на выбор вуза выпускниками общеобразовательных школ, и их значимость по результатам опроса в 2011 г., %

Факторы, влияющие на выбор абитуриентов	Очень значимо	В какой-то мере значимо	Практически не значимо	Совсем не значимо	Нет ответа
Наличие интересующей специальности	75,8	13,6	4,2	1,4	5,0
Наличие бюджетных мест	62,7	18,1	10,6	3,1	5,5
Перечень вступительных экзаменов	56,8	25,3	7,5	3,1	7,3
Востребованность выпускника на рынке труда	53,2	26,2	9,2	3,9	7,5

Продолжение табл. 3

Квалифицированный кадровый состав	39,3	37,6	13,9	3,1	6,1
Низкая стоимость обучения относительно других вузов	34,5	28,1	20,9	7,5	9,0
Организация учебного и внеучебного процессов	33,7	37,9	15,9	5,5	7,0
Престижность вуза	28,4	44,0	16,2	5,8	5,6
Мнения родителей, родственников	25,3	32,6	22,3	13,4	6,4
Суждения людей, к мнению которых Вы прислушиваетесь	23,1	32,0	25,6	11,4	7,9
«Легкость» обучения в вузе	22,6	26,7	27,0	14,8	8,9
Месторасположение / удобство расположения вуза	18,9	26,7	29,8	17,8	6,8
Наличие общежития	8,4	10,0	20,1	48,2	13,3
Респондент выбрал другой вариант ответа (наличие столовой)	0,3	-	-	-	-

Все перечисленные в табл. 3 критерии выбора вуза можно разделить на три основные группы.

В первую группу входят наиболее значимые для респондентов факторы. В данном случае речь идет о перечне факторов общего, «утилитарного» характера: есть ли в учебном заведении специальность, на которую нацелен потенциальный выпускник школы (75,6%); есть ли в вузе бюджетные места (62,7%), насколько перечень вступительных экзаменов соответствует выбранным выпускником школы в качестве предметов ЕГЭ (56,8%), и, наконец, насколько выпускник данного вуза, прошедший подготовку по данной специальности, будет востребован на рынке труда (53,2%).

По совокупности выбора абитуриентами позиций «очень значимо» и «в какой-то мере значимо» относительно каждого фактора значимость составляет более 70%. При таком подходе к анализу рейтинг значимости факторов может изменяться и уточняться. В данной конкретной группе он не поменял расстановки значимости.

Вторая группа факторов отличается от лидирующих в 1,5 раза, однако в случае сложения характеристик позитивной значимости группа вполне может «дотянуться» до первой. Эта группа напрямую связана с учебным процессом конкретного вуза, равно как и с особен-

ностями образовательного процесса в нем. Это квалифицированный кадровый состав и уровень преподавания в целом (39,3%), низкая стоимость обучения относительно других учебных заведений (34,5%), организация учебного и внеучебного процессов² (33,7%). Названные критерии основаны на личных впечатлениях абитуриента, поэтому более достоверны для него (нее).

На границе второй и третьей групп находится фактор престижности заведения, его известность (28,4%). С этим фактором все сложно.

Он то выходит в лидирующие по второй группе, то опускается фактически в конец рейтингов. Вместе с тем он является одним из самых обсуждаемых в среде выпускников школ, абитуриентов, затем студентов. Зачастую не привлекая к этому факту внимания, не признаваясь себе в том, выпускники учебных заведений и абитуриенты ставят его во главу угла при выборе вуза. Во всяком случае располагают его на уровне 1–2-й групп.

К третьей группе относятся критерии, которые можно охарактеризовать как субъективные: мнения родителей, родственников (25,3%), суждения людей, к мнению которых прислушивается потенциальный абитуриент (23,1%), легкость обучения в вузе как проявление уровня образования, получаемого в вузе (22,6%), удобство расположения вуза (18,9%). Эти критерии основаны на впечатлениях знакомых, отзывах друзей, которые уже учатся в вузе, мнениях знакомых преподавателей, которые там работают, общих оценках родителей, а также обобщенной информации, полученной из СМИ и сети Интернет. Подобные источники, несмотря на свою субъективность, имеют большое влияние на абитуриентов. На наш взгляд, это во многом связано с личной неуверенностью абитуриентов. В большинстве случаев мнение других людей при выборе вуза рассматривается ими как более компетентное.

Особняком располагается перечень «других» факторов, обосновывающих выбор вуза (0,3%).

В целом авторы проекта отмечают, что по сравнению с предыдущим периодом молодое поколение становится прагматичным, индивидуалистичным.

² При оценке активности внеучебной студенческой жизни в вузе абитуриент основывается на следующих показателях: перечень студенческих организаций вуза, направления деятельности этих организаций, регулярность проведения различных внеучебных мероприятий.

Еще одними значимыми факторами выбора вуза, правда не носящими прямого, непосредственного характера, становятся уровень образования и форма обучения.

В выборе формы обучения все традиционно. Лидирует очная (74,7%), бюджетная (71,3%) форма обучения, в то время как заочная (3,6%) и коммерческая (5,6%) формы обучения особым успехом у абитуриентов не пользуются. Зато фиксируется повышение интереса к очно-заочной форме обучения, несмотря на тот факт, что обучение за счет средств государственного бюджета по ней пока не предусмотрено.

Фактором выбора вуза, значимость которого иногда не осознается абитуриентами, а скорее, выступает значимым для их родителей является ценовой фактор. Обоснование его значимости связано с целым спектром объективно-субъективных характеристик нашей реальности.

Одной из них может считаться снижение уровня и качества жизни отдельных семей, что косвенно подтверждается социальным самочувствием и оценкой материальных возможностей своих семей выпускниками школ 2011 г. Этим же, хотя и с известной долей натяжки, можно объяснить увеличение (пусть и незначительное) доли тех, кто по ряду причин откладывает послешкольное образование и/или выбирает более низкую образовательную ступень – среднее специальное образование; при выборе образовательной стратегии – поступление в университет, готовится самостоятельно, экономя на занятиях с репетитором и курсах при университете.

Вместе с тем контингент малоимущих, не имеющих средств содержать себя, обучаясь даже на бюджете, не столь велик – 5,2% от числа опрошенных, хотя по сравнению с данными прошлого года он несколько увеличился (с 4,0 до 5,2%). Увеличилась группа выпускников общеобразовательных школ, у которых нет средств платить за обучение (от 23,1 до 29,3%). В целом выпускники школ честны с собой и исследовательской группой: основная причина – недостаток знаний (18,8%) либо завуалированная форма признания недостаточности знания – выбор позиции «затрудняюсь ответить» (39,7%) (табл. 4).

Таблица 4

Препятствия, которые видят выпускники общеобразовательных школ Санкт-Петербурга для получения высшего образования, в 2010–2011 гг., %

Варианты ответов	Распределение вариантов ответов респондентов	
	выпускники школ 2011 г.	выпускники школ 2010 г.
Нет средств содержать себя, обучаясь даже на бюджете	5,2	4,0
Нет средств платить за обучение	29,3	23,1
Недостаточная общеобразовательная подготовка	18,8	22,7
Слабое здоровье	2,3	1,6
Респондент выбрал другой вариант ответа	10,1	6,2
Респондент затруднился с выбором варианта ответа	39,7	36,4
Респондент не ответил на вопрос анкеты	0,3	6,0
ИТОГО	105,7	100,0

Тем не менее основная масса выпускников школ ориентируется на получение образования за счет государства (71,3%). Это объясняет и падение значимости фактора выбора вуза «относительно невысокая плата за обучение по сравнению с другими вузами» (23,8%).

Приводимые данные относительно значимости факторов выбора четко фиксируют группу, нацеленную на обучение на коммерческой основе: изначально ориентированных на этот вид обучения чуть более 5%. Еще 16,4% планируют поступать на бюджетный вид обучения, но при неблагоприятном стечении обстоятельств готовы оплачивать свое обучение. Таким образом, примерно каждый пятый от числа опрошенных не исключает получения образования за счет собственных средств. Именно для них относительно невысокий уровень платы за обучение и будет одним из решающих факторов выбора вуза (табл. 5). Вместе с тем не факт, что они пойдут именно в вуз, а не выберут менее сложный и затратный образовательный уровень.

Таблица 5

*Предпочтительный вид обучения в вузе для выпускников
общеобразовательных школ в 2011 г., %*

Варианты ответов	Распределение вариантов ответов респондентов
Обучение за счет средств государственного бюджета (бесплатный)	71,3
Обучение за счет собственных средств (платный)	5,6
Хотел(а) бы поступить на место, финансируемое из средств бюджета, но при неблагоприятном стечении обстоятельств пойду учиться за счет собственных средств	16,4
Респондент выбрал другой вариант ответа	0,3
Респондент затруднился с выбором варианта ответа	4,2
Респондент не ответил на вопрос анкеты	2,2
ИТОГО	100,0

Своеобразный «момент истины» наступает при ответе респондентов на вопрос относительно оценки своих возможностей поступления в вуз по выбранной специальности. При сложении позиций, отражающих разную степень готовности оплачивать свое обучение, а именно «скорее, придется учиться за плату» + «определенно, придется учиться за плату» + «как получится», процентное выражение имеющих возможность оплачивать свое образование окажется выше 40% (41,3%).

Эти обстоятельства актуализируют потребность научного осмысления как новых реалий в качестве детерминирующих условий, так и принципиально иной социальной практики реализации всех звеньев профессионального самоопределения, немаловажное воздействие на которые оказывает трансформация ценностей нашего общества.

Список литературы

1. *Безденежных Т. И., Костин Р. А., Крылова М. А.* Мониторинг потребительских предпочтений абитуриентов на рынке образовательных услуг Санкт-Петербурга // Четвертый Санкт-Петербургский конгресс «Профессиональное образование, наука, инновации в XXI веке»: Матер. конф. СПб., 2010.

2. *Безденежных Т. И., Костин Р. А., Крылова М. А.* Получение конкурентоспособной профессии как фактор мотивации выбора вуза // Седьмая Всероссийская научно-практическая Интернет-конференция «Спрос и предложение на рынке труда и рынке образовательных услуг в регионах России». Кн. 1. Петрозаводск: Изд-во ПетрГУ, 2010.

3. *Гуляева Н. П.* Мониторинг социальных процессов: [Электронный ресурс]. – Режим доступа: http://www.zhurnal.lib.ru/n/natalxja_p_g/tema98.shtml

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

5. *Щавлинский Ю. А.* Детерминанты профессионального выбора молодежи среднего города России: социокультурный анализ: Автореф. дис. ... к. с. н.: 22.00.06 – Социология культуры, духовной жизни. Ростов н/Д., 2009.

ПРОГРАММА МОДЕРНИЗАЦИИ СИСТЕМЫ ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ ВЛАДИМИРСКОЙ ОБЛАСТИ В ЦЕЛЯХ РЕАЛИЗАЦИИ СТРАТЕГИИ СОЦИАЛЬНО-ЭКОНОМИЧЕСКОГО РАЗВИТИЯ РЕГИОНА

С. А. Болтунова¹, В. В. Морозов, В. Г. Прокошев, Е. В. Янина²

¹*Департамент образования Владимирской области,*

²*Владимирский государственный университет им. Александра
Григорьевича и Николая Григорьевича Столетовых, г. Владимир*

prokoshev_vg@vlsu.ru; elenina@vlsu.ru

Введение

Владимирская область по уровню своего бизнес-климата и динамике формирования региональных сегментов национальной инновационной системы занимает одно из ведущих мест в Центральном федеральном округе России, намного обгоняя по темпам развития другие субъекты Российской Федерации, в частности на территории «Золотого кольца России», поэтому Владимирская область характеризуется на

федеральном уровне как один из устойчиво развивающихся регионов России.

Приоритеты в деятельности руководства Владимирской области определяются задачами создания благоприятных условий для привлечения инвесторов в регион, в т. ч. зарубежных. Это касается, в первую очередь, высокотехнологичных секторов промышленности, которые ориентируются на выпуск инновационной продукции, как в гражданских, так и в военных областях. Основой для этой деятельности являются приоритеты социально-экономического развития РФ и Владимирской области. Они определены государством в виде пяти приоритетов модернизации экономики страны (ресурсо-, энергосбережение, биотехнологии, развитие атомной и космической индустрии, создание инфотелекоммуникационной инфраструктуры).

В настоящее время возникла потребность в реализации модели инновационного развития территории как высокотехнологичного кластера с участием научно-образовательного сообщества в рамках единого вертикально-интегрированного образовательного комплекса. Этот комплекс предполагает, в частности, объединение всей системы профессионального образования разных уровней (а также подготовку / переподготовку кадров, дополнительное / опережающее образование), в том числе и с применением дистанционных технологий.

Цель развития системы профессионального образования Владимирской области – создание условий для становления региональной системы профессионального образования в качестве устойчивого механизма социально-экономического и культурного развития области, создание механизмов, обеспечивающих доступность, высокое качество и эффективность профессионального образования, его постоянное обновление с учетом социальных и экономических потребностей области, запросов личности, общества и государства.

Характеристика рынка труда Владимирской области

Положительная динамика роста объемов производства и достигнутая стабилизация в экономике области способствовали улучшению ситуации на региональном рынке труда.

По предварительным данным выборочного обследования по проблемам занятости, численность экономически активного населения области составила в среднем за 2010 г. 755,3 тыс. чел. Численность занятых увеличилась по сравнению с предыдущим годом на 20,4 тыс. чел. и составила 708,8 тыс. чел. Численность граждан, которые не име-

ли занятия, но активно искали его и в соответствии с методологией МОТ классифицировались как безработные, уменьшилась на 19,9 тыс. чел. (на 30%) и составила 46,5 тыс. чел.

Оживление экономической деятельности предприятий обусловило рост спроса на рабочую силу. Потребность в работниках, заявленная в органы службы занятости, к концу года увеличилась в 1,6 раза – до 8175 чел. Коэффициент напряженности в целом по области снизился с 5,4 до 2,3 чел.

В текущем году органы службы занятости располагали сведениями о 81,9 тыс. вакансий, что на 10,8% больше, чем годом ранее. При этом более 27% вакансий заявлены на временные и сезонные работы, более 81,2% – по рабочим профессиям.

В структуре заявленных вакансий наибольший удельный вес приходится на организации обрабатывающих производств (35,7%), оптовой и розничной торговли (13,6%), строительства (9,8%), организации, занимающиеся операциями с недвижимым имуществом, арендой и предоставлением услуг (7,2%).

В рамках содействия занятости безработным гражданам проводилось профессиональное обучение профессиям и специальностям, востребованным на региональном рынке труда. Около 90% от общего числа безработных граждан (5589 чел.), направленных на профессиональное обучение, осваивали рабочие профессии, что соответствует структуре вакансий, заявленных в центры занятости населения.

Общая характеристика системы профессионального образования

Создание эффективной модели развития профессионального образования, превращение его в ресурс социально-экономического развития области на основе сотрудничества системы образования, власти, бизнеса и местного сообщества является основной стратегической целью системы профессионального образования Владимирской области.

Система образования должна опережать развитие общества, чтобы молодежь была подготовлена к решению задач в новых социально-экономических условиях. Общество, в котором знания становятся капиталом и главным ресурсом экономики, предъявляет новые жесткие требования к профессиональному образованию.

Актуальность развития профессионального образования определяется требованиями рынка труда к качеству труда, профессионализму рабочего и специалиста, его социально-культурному статусу, уровню

подготовки конкурентоспособного работника, гибко реагирующего на запросы рынка труда, промышленных производств, мелких, средних и крупных предприятий.

Это в большей степени относится к системе довузовского профессионального образования (здесь и далее под термином «дovuзовское профессиональное образование» понимается начальное и среднее профессиональное образование), которое представляет собой последовательные ступени подготовки человека к труду, к профессии, однако следует отметить, что окончательная профессионализация, непосредственное овладение им функциональных обязанностей происходят вне образовательных заведений, непосредственно на предприятиях, в организациях и учреждениях.

Одной из важнейших задач системы профессионального образования региона является обеспечение доступности качественного образования для удовлетворения потребности граждан, общества и рынка труда.

В качестве главной формулируется и задача совершенствования содержания и технологий образования.

Для дальнейшего развития сети учреждений довузовского профессионального образования во Владимирской области разработана региональная программа ее реструктуризации, изложенная в «Концепции организации региональной сети учреждений начального и среднего профессионального образования», утвержденной постановлением Губернатора области от 02.12.2004 г. № 635, которая определила основные приоритеты развития сети, формирования единого регионального профессионально-образовательного пространства.

В основу указанной программы заложены следующие *принципы*:

– *укрупнение, кооперация* с созданием маркетинговых центров по оказанию образовательных услуг и отделений по реализации дополнительных образовательных услуг, а также интеграция с образовательными учреждениями других уровней образования, в том числе там, где для этого имеются необходимые условия, преобразование ряда учреждений НПО в колледжи, реализующие одновременно программы НПО и СПО; создание многопрофильных многоуровневых комплексов на базе НПО+СПО, НПО+ВПО, СПО+ВПО; НПО+СПО+ВПО;

– создание образовательных учреждений, реализующих профессиональные *образовательные программы разного уровня*, в том числе подготовки и переподготовки взрослого населения, мигрантов при

взаимодействии с органами по труду и занятости населения; переобучение и повышение квалификации педагогических кадров, а также дифференциация учреждений по уровням финансирования и собственности с переходом на смешанную систему финансирования из бюджетов различных уровней;

– своевременное *освобождение* образовательных учреждений *от ветхих и аварийных зданий и сооружений*, а также объектов социально-культурного назначения, не имеющих отношения к образовательному процессу;

– *создание филиалов* («кампусов», «территорий») учреждений начального и среднего профессионального образования в тех территориях, где молодежь, взрослое население не имеют возможности получить или продолжить профессиональное образование из-за его транспортной недоступности;

– *создание многопрофильных образовательных учреждений*, в том числе *ресурсных центров* как подразделений региональной сервисной службы профессионального образования (по отраслевому и территориальному принципам) с разработкой механизма эффективного совместного использования учебно-материальной базы ресурсных центров;

– расширение возможности получения образования особыми категориями граждан – инвалидами, сиротами, выпускниками коррекционных образовательных учреждений, подростками с социальными проблемами, подростками с девиантным поведением;

– использование части высвобождаемых помещений под общежития в территориях, где отсутствуют общежития, рациональное использование имеющихся общежитий;

– реорганизация образовательных учреждений с целью решения вопросов собственности;

– *избавление от инфраструктуры* (для сельских учреждений), не обеспечивающей жизнедеятельность села и не связанной с организацией образовательного процесса.

В настоящее время более 88,0 тыс. молодых людей Владимирской области в возрасте от 14 до 25 лет получают профессиональную подготовку или профессиональное образование различных уровней в государственных и негосударственных учреждениях профессионального образования, в том числе около 50 тыс. обучаются по очной форме обучения. Система профессионального образования включает три от-

носителем самостоятельные подсистемы: начального профессионального образования, среднего профессионального, высшего профессионального образования и дополнительного профессионального образования.

Программы довузовского профессионального образования на территории области реализуются в 24 государственных учреждениях НПО (из них 17 профессиональных училищ и 7 профессиональных лицеев), 37 государственных и 3 негосударственных организациях СПО, 2 структурных подразделениях государственных вузов. Филиальная сеть учреждений СПО включает 6 филиалов. В настоящее время контингент обучающихся по программам НПО составляет около 8 тыс. чел. (подготовка ведется по 88 профессиям), по программам СПО – 22 тыс. чел. (90 специальностей). В области действуют также негосударственные учебные центры и отраслевые учебные центры, в которых осуществляется профессиональная подготовка по рабочим профессиям, не сопровождающаяся изменением образовательного ценза обучающихся.

Вместе с тем в течение нескольких лет остро стоит проблема наполняемости учреждений НПО / СПО. В некоторых учебных заведениях проектная мощность в разы превышает фактическую наполняемость (учреждения НПО / СПО).

Учреждения высшего профессионального образования Владимирской области являются неотъемлемым звеном единого образовательного пространства и частью системы профессионального образования области, которая за последние пять лет не только сохранена, но и продолжает активно развиваться, играя основную роль в создании главного фактора, обеспечивающего дальнейшее развитие всех сфер экономики региона, – квалифицированного рабочего и специалиста, которая представлена двумя подсистемами: подсистемой подготовки кадров в учреждениях высшего профессионального образования и подсистемой повышения квалификации и переподготовки рабочих кадров и специалистов.

В сфере высшего профессионального образования действуют 24 учреждения, в том числе 3 государственных вуза, 7 филиалов государственных вузов. По состоянию на 01.01.2011 г. в высших учебных заведениях области и их филиалах всех форм собственности обучается более 58 тыс. чел., в том числе по очной форме обучения – 21,4 тыс.

чел., заочной – 33,8 тыс. чел., по очно-заочной (вечерней) форме – 1,6 тыс. чел., дистанционно – 1,2 тыс. чел. (ВлГУ).

Увеличивается количество образовательных программ, реализуемых высшими учебными заведениями, открываются новые направления подготовки (бакалавриат и магистратура). За 2010/11 учебный год открыты новые направления бакалавриата: «Информационная безопасность», «Фундаментальная информатика и информационные технологии», «Туризм», «Инноватика», «Торговое дело», «Гостиничное дело», «Международные отношения», «Сервис», «Философия», «Социальная работа»; направления магистратуры: «Культурология», «Прикладная информатика», «Программная инженерия», «Информационная безопасность», «Психология», «Энерго- и ресурсосберегающие процессы химической технологии, нефтехимии и биотехнологии», «Государственное и муниципальное управление», программы СПО «Радиоаппаратостроение», «Пожарная безопасность», «Программирование в компьютерных системах».

В настоящее время в структуре приема, прежде всего в негосударственных вузах и структурных подразделениях государственных и негосударственных вузов, преобладают гуманитарные и экономические направления подготовки, часть специальностей является дублирующей.

Вместе с тем анализ регионального рынка труда позволяет сделать вывод, что наиболее востребованными специалистами с высшим профессиональным образованием продолжают являться врачи; специалисты жилищно-коммунального хозяйства; специалисты в сельскохозяйственной, пищевой, текстильной, стекольной, строительной отраслях.

Перепроизводство специалистов в области экономических и юридических наук, менеджмента говорит, прежде всего, о том, что многие вузы и их структурные подразделения ориентируются, как правило, на потребности абитуриентов и их родителей, а не на региональный рынок труда. Считаю, что открытие в вузах новых направлений подготовки должно осуществляться только в соответствии с потребностями рынка труда специалистов, что позволит обеспечить им гарантированное трудоустройство после окончания вуза.

Между тем по заданию администрации области было проведено прогнозирование потребностей экономики региона в квалифицированных специалистах с учетом приоритетов социально-экономического развития Владимирской области:

(1) приоритетные направления развития федерально-региональных секторов промышленности высоких технологий, включая ОПК:

- точное и сложное машиностроение,*
- ресурсо- и энергосбережение,*
- биотехнологии, химические технологии и фармакология,*
- развитие атомной и космической индустрии,*
- создание инфотелекоммуникационной структуры;*

(2) сервис, гостиничное дело и туризм, включая реставрацию и сохранение архитектурных памятников культурного наследия;

(3) агропромышленный комплекс, включая пищевую промышленность, легкая промышленность;

(4) медицина, биологические науки и экология;

(5) экономика и менеджмент, включая финансовую деятельность и государственное управление;

(6) право и юриспруденция;

(7) педагогика.

В соответствии с этими направлениями образовательные учреждения определяют перечень направлений подготовки при оформлении заявок для формирования государственного задания на целевую подготовку специалистов за счет средств федерального бюджета, а также для осуществления подготовки на договорной основе.

Постоянное тесное взаимодействие с работодателями и крупнейшими предприятиями Владимирской области позволяет оперативно реагировать на изменение структуры рынка труда, в том числе и в части прогнозирования потребностей региона, и лицензировать новые направления подготовки. Тем самым оптимизируется система профессионального образования, оперативно изменяются структура и количество направлений подготовки.

На прогнозную потребность Владимирской области в специалистах-выпускниках учреждений НПО, СПО и ВПО оказывают влияние следующие факторы.

1. Принятие «Концепции долгосрочного социально-экономического развития Российской Федерации на период до 2020 г.» (распоряжение Правительства Российской Федерации от 17 ноября 2008 г. № 1662-р), которая определила новые параметры развития всех отраслей экономики и социальной сферы.

При этом стратегической целью государственной политики в области образования является повышение доступности качественного

образования, соответствующего требованиям инновационного развития экономики, современным потребностям общества и каждого гражданина.

Реализация этой цели предполагает решение ряда приоритетных задач, одна из которых – обеспечение инновационного характера базового образования, обновление структуры сети образовательных учреждений в соответствии с задачами инновационного развития, в том числе формирование федеральных университетов, национальных исследовательских университетов.

Стратегической задачей ведущих университетов является кадровое обеспечение инновационного развития геополитически важных регионов страны, таких, например, как Центральный федеральный округ.

2. Утверждение «Основных направлений деятельности Правительства Российской Федерации на период до 2012 г.» (распоряжение Правительства Российской Федерации от 17 ноября 2008 г. № 1663-р), которыми приведение содержания и структуры профессиональной подготовки кадров в соответствие с современными потребностями рынка труда и повышение доступности качественных образовательных услуг определены в качестве приоритетных направлений.

Для корректировки прогнозной потребности экономики Владимирской области необходимо учесть следующие, наиболее значимые факторы:

- валовая добавленная стоимость и инвестиции по видам экономической деятельности в субъекте Российской Федерации – Владимирской области, что отражается на показателях требуемой ежегодной численности трудовых ресурсов;

- изменение структуры работников по уровням образования, что выражается в росте потребности экономики в высококвалифицированных работниках;

- показатели экономики Владимирской области в разрезе общероссийского классификатора видов экономической деятельности,

а также:

- демографический фактор;

- влияние мирового кризиса на рынок труда;

- переход системы высшего профессионального образования на уровневое образование.

Программа модернизации системы профессионального образования региона

Комплексный анализ ситуации позволил сформулировать проблемы, подлежащие разрешению в результате выполнения «Комплексной программы модернизации системы профессионального образования Владимирской области, с учетом интересов ведущего работодателя (ОАО «Завод "Автоприбор"») и заявленной приоритетной отрасли (нанотехнологии):

1. В системе профессионального образования Владимирской области на сегодняшний день наметился дисбаланс кадрового спроса экономики и предложения со стороны учреждений профессионального образования. Количественное несоответствие выражается в том, что наиболее динамично развивается сектор высшего образования. *В профессионально-квалификационном разрезе* (ранжированные перечни профессий и специальностей, по которым ведется массовая подготовка в системе профессионального образования и востребованные областным рынком труда, в недостаточной степени коррелируют друг с другом).

Симптомами этого типа дисбаланса является то, что по многим профессиям одновременно существуют заявленный спрос (вакансии) и зарегистрированные в качестве безработных соискатели рабочих мест.

Для оптимизации распределения кадровых и финансовых ресурсов назрела необходимость проведения реструктуризации (объединения, слияния и т. д.) образовательных учреждений Владимирской области.

2. Институциональное оформление сети учреждений профессионального образования на территории Владимирской области не в полной мере соответствует целостной модели управления в условиях разноуровневой подчиненности различных типов учебных заведений. Для формирования государственного задания и государственного заказа на подготовку кадров и учета стратегических интересов региона, его социально-экономического развития необходимо развитие общественно-государственных институтов управления. В условиях рыночной экономики необходимо сформировать и апробировать комплекс методик и процедур, обеспечивающих повышение надежности прогноза потребностей региональной экономики в квалифицированных кадрах всех квалификационных уровней, а также повысить скорость адаптации системы профессионального образования к этим потребностям.

3. В рамках программы должна развиваться государственно-общественная система управления содержанием и результатами профессионального образования. В настоящее время требуется модернизация системы взаимодействия региональных рынков труда и профессионального образования для разработки и внедрения механизмов адекватного реагирования системы профессионального образования на изменение количественных и качественных требований к подготовке кадров, разработки профессиональных образовательных программ и оценки качества образования. Должно быть предусмотрено развитие регионального сегмента независимой системы оценки качества профессионального образования при ведущей роли объединения работодателей. Результаты оценки качества должны быть прозрачны и открыты для общественности.

4. Существующая в регионе система профессиональной переподготовки и повышения квалификации кадров должна быть усовершенствована с учетом недостаточности имеющегося ресурса для модернизации системы профессионального образования региона. Важной частью этих работ будет являться формирование управления реализацией заказа на повышение квалификации и профессиональную переподготовку специалистов – проводников основных линий модернизации со стороны департамента образования Администрации Владимирской области.

В основу разработки программы заложены четыре взаимосвязанные целевые установки:

1. Создаваемая в результате выполнения мероприятий программы региональная сеть учреждений профессионального образования соответствует приоритетным направлениям модернизации и технологического развития экономики России и направлениям социально-экономического развития Владимирской области.

2. Программа разработана при непосредственном участии объединений работодателей Владимирской области (ассоциация товаропроизводителей и предпринимателей, Торгово-промышленная палата).

3. В программе делается акцент на сетевое взаимодействие участников программы на основе современных достижений информационно-коммуникационных технологий и расширение на этой основе практики заочного и дистанционного обучения по общеобразовательным дисциплинам.

4. Программа содержит комплекс мероприятий, способствующих повышению престижа рабочих специальностей (социальные сети и реклама, перспективы трудоустройства, а также меры дополнительной поддержки выпускников учреждений НПО и СПО, избравших работу по профильной специальности).

Цель программы – создание условий и механизмов для модернизации региональной системы профессионального образования, кадрового обеспечения перспективного социально-экономического развития Владимирской области, а также привлечение партнеров из научно-образовательной сферы и высокотехнологичного бизнес-сообщества для создания регионального сегмента национальной инновационной системы.

Цель программы реализуется путем решения следующих взаимосвязанных задач:

1. Внедрение модели государственно-общественного управления системой профессионального образования Владимирской области для реализации стратегии социально-экономического развития.

2. Формирование государственно-общественной системы управления содержанием и результатами профессионального образования Владимирской области.

3. Повышение мотивации граждан к получению качественного профессионального образования.

4. Развитие системы профессиональной переподготовки и повышения квалификации кадров для реализации программы модернизации профессионального образования Владимирской области.

5. Внедрение методов комплексного планирования объемов и структуры подготовки кадров в регионе на основе анализа прогнозных потребностей в трудовых ресурсах по всем уровням профессионального образования.

6. Внедрение моделей и механизмов разработки и экспертизы образовательных программ профессионального образования всех типов и видов, основанных на модульно-компетентностном подходе, федеральных государственных образовательных стандартах и профессиональных стандартах.

7. Формирование регионального сегмента независимой системы оценки качества профессионального образования, включая оценку и сертификацию квалификаций выпускников, учебных программ и преподавателей.

Программа рассчитана на период с 2011 по 2015 г. Ее реализация будет осуществляться в 2 этапа.

Первый этап (2011–2012 гг.) – создание институционального, нормативно-регламентирующего, кадрового и методического обеспечения реализации основных программных мероприятий. Он предусматривает развитие институтов организационного и информационного обеспечения взаимодействия рынков труда и профессионального образования, их методического оснащения, а также проведение первоочередных мероприятий по оптимизации региональной сети учебных заведений.

Будут разработаны концепция и проект и реализовано сетевое взаимодействие участников системы профессионального образования на основе ИКТ-технологий. Пройдет публичное обсуждение и утверждение департаментом образования Владимирской области «Комплексного плана по реструктуризации областной сети учреждений профессионального образования». Данные институциональные изменения подготовят и обеспечат последующие преобразования.

Второй этап (2013–2015 гг.) – реализация основных программных мероприятий. На данном этапе в институционально-обновленной системе профессионального образования будут реализовываться основные мероприятия по реструктуризации сети, организации сетевых форматов взаимодействия на базе ресурсных центров профессионального образования, исходя из результатов, полученных в ходе первого этапа. Будут введены в массовую практику апробированные на первом этапе модели повышения квалификации на основе модульно-накопительного принципа и персонифицированного финансирования, организованы процедуры общественно-профессиональной оценки образовательных программ учреждений профессионального образования.

Для достижения поставленных задач в программе предусмотрены группы мероприятий, определены ответственные исполнители, а также обозначены планируемые результаты. Количественной характеристикой уровня реализации данной программы являются заявленные индикаторы. На всех этапах осуществляются информационное сопровождение реализации программы и мониторинг ее промежуточных результатов. К концу второго этапа (2015 г.) осуществится комплексная модернизация региональной системы профессионального образования

для превращения ее в ресурс социально-экономического развития Владимирской области.

Ожидаемые социально-экономические результаты от реализации программы

Снижение социальной напряженности в обществе за счет:

- ликвидации дисбаланса между кадровым спросом экономики Владимирской области и предложением со стороны учреждений профессионального образования региона;

- разработки и внедрения механизмов адекватного реагирования системы профессионального образования на изменение количественных и качественных требований к подготовке кадров, разработки профессиональных образовательных программ и оценки качества образования, что позволит в среднесрочной перспективе достичь динамического равновесия спроса и предложения рабочей силы на областном рынке труда, а это значительно снизит риск невостребованности выпускников учреждений ВПО / СПО.

Экономия бюджетных средств на:

- затратах, связанных с обучением по невостребованным специальностям;

- затратах, связанных с переобучением (переквалификацией) нетрудоустроенных выпускников.

Создание модели инновационного развития территории как высокотехнологичного кластера с участием научно-образовательного сообщества в рамках единого комплекса. Этот комплекс предполагает, в частности, объединение всей системы профессионального образования разных уровней (в т. ч. и профессиональную подготовку / переподготовку кадров, дополнительное / опережающее образование).

Вместе с тем существуют и риски реализации программы.

Внешние:

- демографическая ситуация (продолжающееся снижение числа потенциальных абитуриентов системы профессионального образования);

- ограничение федеральной законодательной базы межведомственного взаимодействия в процессе оптимизации сети;

- низкий уровень престижа рабочих профессий среди молодежи и их родителей;

– отсутствие соответствующего финансирования программных мероприятий;

– недостаточность на уровне региона и образовательных учреждений экономических ресурсов для введения ФГОС НПО/СПО нового поколения (комплекты лицензионного программного обеспечения, перечни современного оборудования для кабинетов, лабораторий, мастерских, нормативы оснащенности библиотек, в том числе количество компьютеров с выходом в Интернет в читальных залах для организации самостоятельной работы обучающихся, и т. д.).

Внутренние. По мере реализации программы могут возникнуть следующие негативные социальные последствия внутри регионального педагогического сообщества:

– возникновение социально-психологической напряженности в педагогическом сообществе как реакция на участие работодателей и местного сообщества в процедурах оценки результативности деятельности педагогов, аккредитации учебных заведений;

– конфликтные ситуации при реструктуризации сети и реорганизации учебных заведений.

Для снижения вероятности неблагоприятного воздействия внутренних рисков планируется:

– информационная кампания во внешней среде, среди педагогической общественности и персонала отрасли, предупреждающая возникновение конфликтных ситуаций, разъясняющая преимущества и отдаленные позитивные последствия проводимых преобразований;

– поэтапность и преемственность преобразований;

– формирование необходимого и достаточного информационного, нормативного, методического, кадрового обеспечения каждого направления работ до введения мероприятий в массовую практику.

Выполнение программы развития профессионального образования Владимирской области позволит осуществлять подготовку конкурентоспособных специалистов для российской экономики, технологической и управленческой элиты России XXI в.

Эффективность данной программы будет обеспечена за счет синергетического эффекта от внедрения новых подходов, методик и технологий на всех уровнях системы образования путем инвестиций в научно-исследовательские проекты и проекты по внедрению данных работ, а также за счет использования принципов программно-целевого подхода и «управления, нацеленного на результат».

Заключение

В результате выполнения программы в системе профессионального образования Владимирской области будет осуществлено:

- создание и внедрение новых образовательных и досуговых программ на всех уровнях системы профессионального образования;
- внедрение и эффективное использование новых информационных сервисов, систем и технологий обучения, электронных образовательных ресурсов нового поколения;
- внедрение процедур независимой оценки деятельности образовательных учреждений и процессов.

В ходе реализации программы будет сформирован вектор на инновационное развитие профессионального образования в регионе.

Будут обеспечены:

- подготовка кадров по приоритетным направлениям модернизации и технологического развития экономики Владимирской области;
- оснащение современным учебно-производственным, компьютерным оборудованием и программным обеспечением учреждений профессионального образования, внедряющих современные программы и обучающие технологии, организацию стажировок и обучение специалистов в ведущих российских и зарубежных образовательных центрах, с привлечением к этой работе объединений работодателей, коммерческих организаций, предъявляющих спрос на выпускников учреждений профессионального образования;
- формирование сети экспертно-аналитических и сертификационных центров оценки и сертификации профессиональных квалификаций, в том числе для инновационных отраслей экономики региона;
- повышение показателей академической мобильности студентов и преподавателей, позволяющей обеспечить новые уровни взаимодействия различных образовательных и экономических систем, привлечение вузами для преподавания специалистов из реального сектора экономики;
- кооперирование учреждений профессионального образования с внешней средой для формирования устойчивых двухсторонних связей по трудоустройству выпускников и поддержанию процессов непрерывного образования для сотрудников предприятий.

Конечным результатом реализации программы должно стать создание региональной сети учреждений профессионального образования, отвечающей образовательным потребностям населения и измене-

ниям квалификационной структуры подготовки кадров для различных отраслей экономики области.

КОМПЛЕКСНЫЙ ПОДХОД К РЕШЕНИЮ ПРОБЛЕМЫ ТРУДОУСТРОЙСТВА ВЫПУСКНИКОВ – ОПЫТ ГОСУДАРСТВЕННОЙ СЛУЖБЫ ЗАНЯТОСТИ АЛТАЙСКОГО КРАЯ

И. А. Бушмин, И. А. Савина, А. Б. Панюкова

*Управление Алтайского края по труду и занятости населения, г. Барнаул
altszn@depalt.alt.ru*

Молодежь составляет «ядро» кадрового потенциала и является носителем таких свойств, как высокая мобильность, открытость новшествам и изменениям, ориентированность на рост и развитие. Непрерывная, поставленная на системную основу работа с молодежью выступает важным условием оптимального использования трудовых ресурсов на рынке труда и воспроизводства рабочей силы.

Решение проблемы дисбаланса спроса и предложения рабочей силы внутри молодежного сегмента является одной из приоритетных задач государства и требует комплексного подхода.

Данный дисбаланс обусловлен целым комплексом причин. С одной стороны, действуют объективные, или внешние, причины – демографическая ситуация, неполное соответствие системы профориентации и подготовки кадров потребностям экономики региона и др., с другой – субъективные, или внутренние, причины – мотивационные компоненты поведения молодежи на рынке труда.

Внешние факторы, находящиеся в плоскости демографии, связаны с уменьшением количества молодежи. Начиная с 2007 г. в России происходит снижение численности молодежи (темп снижения числа лиц в возрасте 15–19 лет составляет 23,4%). Алтайский край в этом вопросе не является исключением.

Уменьшение численности выпускников школ, с одной стороны, и стремление молодежи к получению высшего профессионального образования – с другой, приводят к снижению численности учащихся в учреждениях начального и среднего профессионального образования и

дальнейшему обострению дисбаланса спроса и предложения на рынке труда. В 2010 г. по сравнению с 2009 г. уменьшился выпуск специалистов с начальным (на 13,8%) и со средним профессиональным образованием (на 13,0%). Выпуск специалистов с высшим профессиональным образованием остался на прежнем уровне. Отмеченные изменения непосредственным образом связаны с повышением образовательного уровня населения в целом.

Наблюдается несоответствие между существующей системой подготовки специалистов и реальными потребностями предприятий и организаций в квалифицированной рабочей силе. Негосударственными образовательными учреждениями, которые не проводят согласование контрольных цифр приема, продолжается подготовка специалистов избыточных профессий, без учета требований работодателей.

Среди выпускников, обратившихся в органы службы занятости, порядка 60% имеют специальности, относящиеся к избыточным на рынке труда (техники и инженеры разных профилей, юристы, экономисты, менеджеры, бухгалтера, повара).

Среди поступающей учиться молодежи до сих пор популярны специальности юриста, экономиста. Однако их в банке вакансий для выпускников профессиональных учебных заведений очень мало. Вакансии экономистов составляют лишь 1,8% в общем количестве вакансий для выпускников, юристов – 2,6%. А молодых специалистов, имеющих указанные специальности, в 4 раза больше, чем требуется на рынке.

Наиболее востребованы у работодателей молодые специалисты из числа медицинских работников (врачи, медицинские сестры), слесари, продавцы. Однако предложение по ряду вышеперечисленных специальностей в несколько раз меньше спроса на них. Так, обратившихся в службу занятости выпускников, имеющих профессию медицинская сестра, в 11 раз меньше требуемого количества, а слесарей, ищущих работу, в 2,5 раза меньше спроса на них.

Специфика мотивационных компонентов поведения молодежи на рынке труда связана с неадекватными (завышенными) ожиданиями, и, как следствие, – несогласие на предлагаемую работу.

По результатам профилирования обратившихся выпускников более половины имеют высокий уровень мотивации к труду и низкий или средний потенциал, при этом незначительный уровень востребованности. Из этого следует, что необходимо корректировать комплекс

мероприятий по профориентации выпускников школ до поступления в профессиональные учебные заведения.

Таким образом, с одной стороны, количество выпускников учебных заведений и молодежи в целом снижается, с другой стороны, уменьшающееся число выпускников испытывает проблемы при трудоустройстве.

В сложившейся ситуации актуальной становится проблема повышения эффективности политики занятости в отношении выпускников учебных заведений различного уровня подготовки. Существует необходимость разработки и реализации целого комплекса мер, призванных уменьшить дисбаланс спроса и предложения на рынке труда и обеспечить эффективное трудоустройство выпускников системы профессионального образования.

Ключевая роль здесь, на наш взгляд, принадлежит службе занятости населения, которая организует и координирует деятельность всех участников рынка труда, реализуя активную государственную политику в сфере занятости, кадрового регулирования и социально-трудовых отношений. Работа в этом направлении должна осуществляться как на стратегическом, так и на тактическом уровне.

На стратегическом уровне для повышения качества рабочей силы, приведения ее в соответствие актуальным и перспективным потребностям регионального рынка труда осуществляется оптимизация и реструктуризация сети образовательных учреждений.

Основной целью реорганизации образовательных учреждений является создание многоуровневых, многопрофильных образовательных учреждений, осуществляющих подготовку рабочих кадров и специалистов среднего звена по программам начального и среднего профессионального образования, а также системы непрерывного профессионального образования.

В силу специфики регионального рынка труда для края актуальным является вопрос привлечения молодежи в сельскую местность. Регион является одним из крупнейших в России производителей сельскохозяйственной продукции и имеет развитый промышленный комплекс. Почти половина трудоспособного населения (696,8 тыс. чел., или 45%) проживает в 60 районах края. Несмотря на то что около 70% безработных граждан проживают в сельской местности, на селе наблюдается дефицит таких специалистов, как врачи, агрохимики, инженеры и т. п.

В условиях оптимизации и реструктуризации сети образовательных учреждений и территориальной специфики регионального рынка труда управлением Алтайского края по труду и занятости населения совместно с другими органами исполнительной власти на тактическом уровне реализуется целый комплекс мер.

1. Стимулирование трудовой миграции молодежи на рынке труда, что позволяет уменьшить структурный дисбаланс на рынке труда, а молодежь получает возможность начать трудовую деятельность, имея хорошие стартовые возможности и поддержку на начальном этапе.

Данная проблема в значительной степени решается посредством оказания молодым специалистам финансовой поддержки при приобретении (строительстве) жилья за счет бюджетных средств и реализуется через краевую программу «Социальное развитие села до 2012 г.». По данной программе уже удалось закрепить в организациях сельского хозяйства и бюджетной сферы порядка 1500 молодых специалистов. В 2011 г. 271 молодой специалист сможет решить жилищный вопрос.

В конце 2010 г. Губернатором Алтайского края Александром Карлиным подписано постановление «О единовременном пособии педагогическим работникам из числа выпускников образовательных учреждений высшего профессионального образования, впервые приступившим к работе по специальности в муниципальных малокомплектных школах Алтайского края, расположенных в сельской местности, рабочих поселках». Единовременное пособие в размере 100 тыс. руб. будет ежегодно выплачиваться 40 педагогам. Решение о денежном поощрении молодых педагогов из средств краевого бюджета стало продолжением на региональном уровне федерального проекта грантовой поддержки перспективных выпускников. В рамках этой программы 32 учителя успешно работают в школах края с 1 сентября.

2. Формирование государственного заказа на подготовку рабочих кадров и специалистов среднего звена в краевых государственных учреждениях, что является реальной профилактической мерой диспропорций профессионально-квалификационного состава на региональном рынке труда.

При согласовании контрольных цифр приема граждан в образовательные учреждения профессионального образования используется ряд критериев, среди которых основной – трудоустройство выпускников учебного заведения. В 2010 г. при согласовании объемов подго-

товки по каждой профессии численность нетрудоустроенных выпускников должна составлять не более 10% от выпуска.

К настоящему моменту структура набора учащихся и студентов уже существенно скорректирована с учетом спроса на рынке труда и демографической ситуации. План приема по избыточным профессиям в начальные и средние профессиональные образовательные учреждения снижен более чем на 900 чел. по сравнению с 2009 г. В объем и структуру приема в учреждения начального профессионального образования 2011 г. включены новые профессии, востребованные на рынке труда. В учреждения среднего профессионального образования сокращен прием на гуманитарные и педагогические специальности, планируется прием на новые специальности технического и технологического направления.

3. Внедрение «Порядка организации трудоустройства выпускников учреждений профессионального образования». Данный документ, принятый в Алтайском крае в 2010 г., нацелен на совершенствование процессов регулирования рынка труда молодых специалистов. Он определяет основные направления деятельности служб содействия трудоустройству профессиональных учебных заведений, краевого центра профориентации молодежи и психологической поддержки населения и центров занятости населения по организации трудоустройства выпускников образовательных учреждений всех уровней.

Комплекс мероприятий по организации трудоустройства выпускников учреждений профессионального образования включает:

- информационные консультации о состоянии рынка труда и первичное профессиональное консультирование будущих выпускников;
- организацию стажировок и производственных практик на предприятиях – потенциальных работодателей для последующего трудоустройства будущих выпускников;
- организацию временного трудоустройства будущих выпускников с учетом специальности;
- проведение специализированных мероприятий: ярмарок вакансий, информационных месячников, презентаций с участием работодателей;
- формирование кадрового резерва предприятий (организаций) из числа будущих выпускников;

- создание учебными заведениями наукоемких малых предприятий в целях практического применения интеллектуальной деятельности и трудоустройство в них выпускников;
- организацию в учебных заведениях бизнес-инкубаторов, участие в их работе будущих выпускников;
- мониторинг трудоустройства и социальной адаптации выпускников, завершивших обучение и не обратившихся в службу занятости населения.

На начальных этапах работы в рамках данного документа будущие выпускники имеют возможность получить информацию о рынке труда, обучиться технологиям поиска работы и навыкам планирования будущей карьеры. В дальнейшем, попав на рынок труда, молодые специалисты уже имеют необходимые психологические и социальные новообразования для реализации адаптивного профессионального поведения. Кроме того, происходит корректировка мотивационной составляющей поведения молодежи на рынке труда.

Работа по трудоустройству выпускников образовательных учреждений профессионального образования ведется в рамках КЦП «Содействие занятости населения» на 2010–2012 гг. Создание условий для трудоустройства, адаптации и дальнейшего профессионального роста выпускников является одной из основных задач КЦП «Подготовка квалифицированных рабочих кадров» на 2008–2012 гг.

Деятельность субъектов данного механизма регулирования рынка труда направлена на повышение эффективности интеграции выпускников в существующую систему экономических отношений. При этом стоит отметить, что сопровождение молодых специалистов начинается не с момента их выпуска, а гораздо раньше. Это не только подготавливает данную категорию граждан к предстоящему выходу на рынок труда, но и служит профилактической мерой безработицы молодежи.

4. Для расширения инфраструктуры содействия трудоустройству выпускников на базе Алтайского государственного университета создан региональный методический центр по трудоустройству выпускников вузов. Во всех высших и средних профессиональных образовательных учреждениях края созданы центры содействия трудоустройству и профессионального сопровождения. В настоящее время в крае функционирует 35 подобных структур.

Центры содействия трудоустройству осуществляют мониторинг профессиональных предпочтений выпускников, в рамках которого вы-

являются контингент, не определившийся с местом работы, а также проблемы их будущего трудоустройства. Содействие трудоустройству данной категории выпускников осуществляется в рамках долгосрочного сотрудничества с организациями Алтайского края и иных субъектов Российской Федерации.

Эффективное функционирование данных структур невозможно без создания четкой, продуманной системы сбора, хранения и анализа информации, которая позволит готовить и принимать грамотные управленческие решения в процессе регулирования рынка, а также сможет удовлетворить потребности в информации всех участников рыночного взаимодействия.

Всю информацию планируется генерировать и систематизировать в специально разработанном программном обеспечении «Единая информационная система поддержки трудоустройства выпускников и студентов профессиональных образовательных учреждений Алтайского края». В настоящий момент ведется активная работа по созданию данной автоматизированной информационной системы.

Схема взаимодействия участников информационного обмена внутри единой системы приведена на рисунке. Информация о выпускнике генерируется в системе на основе трех источников – сам выпускник, учебное заведение и базы данных службы занятости. Обработанные и систематизированные сведения доступны работодателям для использования в процессе поиска персонала.

Реализация системы мер в рамках регулирования молодежного сегмента рынка труда предполагает комплексный характер воздействия, что позволяет преодолеть разобщенность участников процесса управления, совершенствовать механизмы взаимодействия партнеров и, как следствие, содействовать более эффективной адаптации молодых специалистов на рынке труда.

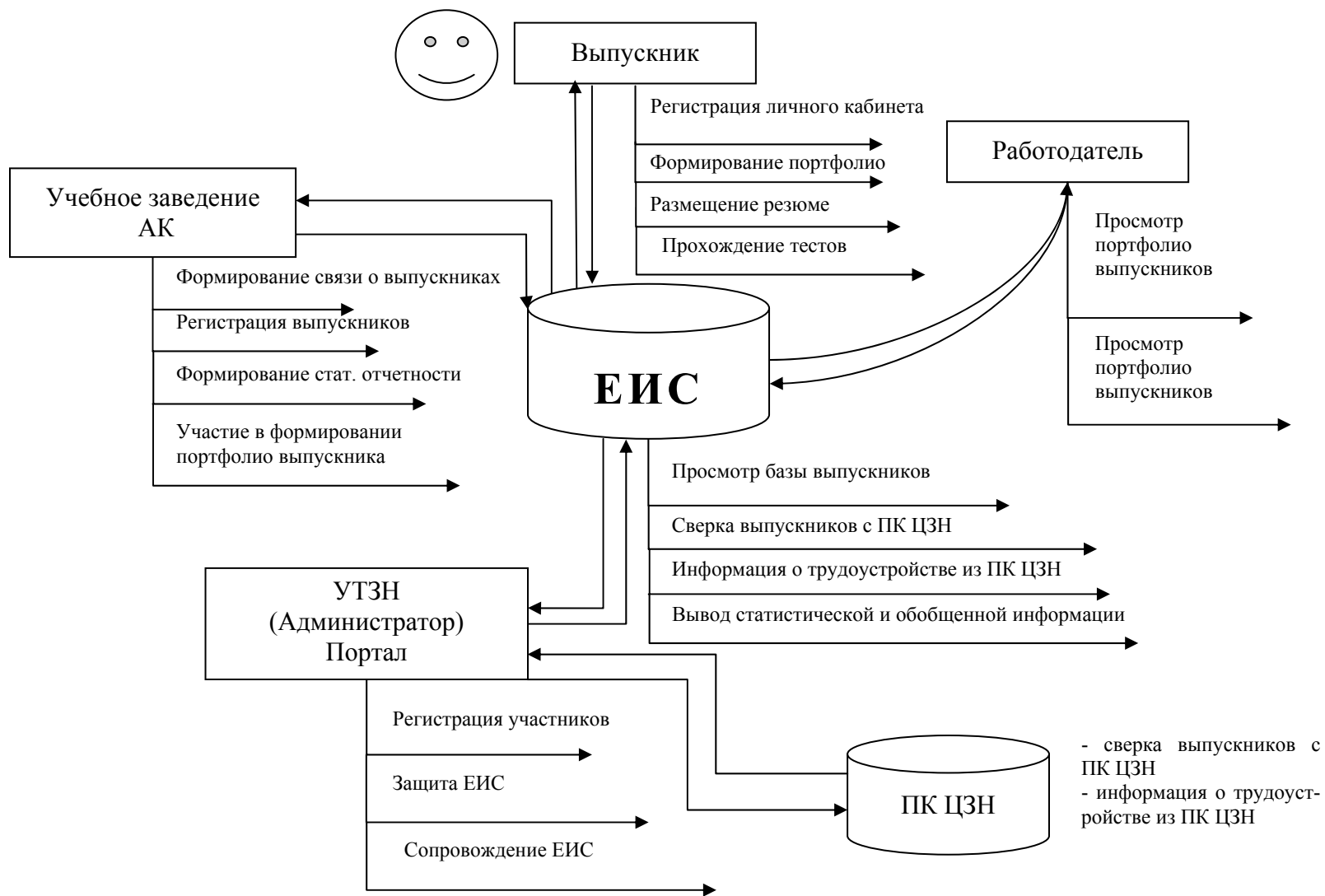


Рис. Взаимодействие участников единой информационной системы

МОДЕЛИРОВАНИЕ ПРОЦЕССОВ ОПРЕДЕЛЕНИЯ КАДРОВОЙ ПОТРЕБНОСТИ РЕГИОНА С УЧЕТОМ СОЦИАЛЬНО-ЭКОНОМИЧЕСКИХ, ДЕМОГРАФИЧЕСКИХ И ИНВЕСТИЦИОННЫХ ИЗМЕНЕНИЙ

З. А. Васильева, И. В. Филимоненко

ФГАОУ «Сибирский федеральный университет», г. Красноярск

priem@iubt.ru; filimonenko@iubt.ru

Необходимость разработки модели определения кадровой потребности региональной экономики объясняется несколькими причинами:

– во-первых, недостаточно эффективной системой прогнозирования и мониторинга кадровой потребности региона по уровням образования и профессиям;

– во-вторых, отсутствием механизмов взаимодействия административных структур власти, бизнеса и учебных заведений профессионального образования регионов по вопросам прогнозирования кадровой потребности (с учетом формирования перспективных рынков труда) и мониторинга трудоустройства выпускников по профессии (специальности);

– в-третьих, отсутствием инструментов регулирования баланса спроса и предложения на рынке труда региона и регламентов формирования контрольных цифр приема на подготовку кадров по уровням образования (высшее, среднее, начальное).

По нашему мнению, моделирование процессов определения кадровой потребности должно включать не только саму систему прогнозирования (кратко-, средне-, долгосрочного) кадровой потребности экономики региона, но и систему мониторинга занятости населения для обеспечения стратегий развития субъектов экономики и трудоустройства выпускников (в том числе при реализации инвестиционных проектов и программ инновационного развития региона) для достижения максимального соответствия между потребностями экономики и возможностями системы образования. Это позволит сформировать систему научно обоснованных прогнозов для определения необходимой численности занятых в разрезе уровней подготовки, профессий и квалификаций как в целом для экономики региона, так и для видов экономической деятельности (ВЭД).

Моделирование кадровой потребности региональной экономики использует *системный подход*, затрагивая три подсистемы региональной социально-экономической системы: экономику субъекта Федерации (ЭсФ), рынок труда (Рт), рынок образовательных услуг (Роу).

Разработка модели определения кадровой потребности региона базируется на обобщенной модели для уровня макроэкономики: «экономика – рынок труда – профессиональное образование», разработанной Центром бюджетного мониторинга Петрозаводского государственного университета [1, 2] для Министерства образования РФ и адаптированной под специфические условия и особенности развития Красноярского края.

При построении модели кадровой потребности для региональной экономики Красноярского края по основным блокам (экономика, рынок труда, профессиональное образование) уточнены следующие моменты.

Блок 1. Экономика субъекта Федерации (ЭсФ)

Уровень развития экономики региона определяют такие показатели, как темпы роста совокупного ВРП, в том числе по ВЭД, которые утверждены в «Программах социально-экономического развития» (СЭР). Достижение заданных темпов роста при соответствующем уровне технологического развития экономики региона обеспечивается кадровыми ресурсами определенных специальностей, уровней профессиональной подготовки и квалификации.

Основными методологическими проблемами при решении данных вопросов выступают следующие.

1. Качество прогноза кадровой потребности региональной экономики зависит от качества прогноза темпов роста экономики региона в целом, и в том числе по ВЭД. Исследование показало, что при прогнозировании используются модели, ориентированные на сложившиеся тенденции и структуру экономики. Попытки формирования нескольких сценариев развития (инерционного-«невмешательства», управления-«инновационного») не приводят к качественному изменению трудовых ресурсов, т. к. в сценариях отсутствуют инновационные факторы экономического роста, ориентированные на смену модели экономики региона (с «сырьевой» на экономику «знаний»).

2. Формирование прогнозных значений экономического роста региона, в том числе по ВЭД, базируется на программах стратегического

развития крупного бизнеса без учета формирования системы малого и среднего бизнеса как инфраструктурного окружения крупного бизнеса.

3. Формирование прогнозных значений экономического роста региона с учетом реализации крупных инвестиционных проектов базируется на устаревших технологических решениях без учета необходимости изменения инфраструктурного окружения (производственной, социальной, рыночной инфраструктуры) на территории муниципального образования.

Это приводит к тому, что прогнозирование по сложившейся структуре экономики региона без учета качественного преобразования ресурсов, инновационных факторов роста влечет и прогнозирование кадровой потребности по сложившимся структурам образования и занятости, не позволяющей определить перспективные рынки труда и направления, уровни и профили подготовки кадров.

Решение данной методологической проблемы требует необходимости определения перечня факторов, под влиянием которых происходит формирование кадровой потребности региональной экономики, изменение ее количественного и качественного состава, обеспечение эффективной взаимосвязи между региональной экономикой, рынком труда и образованием [3, 4].

Блок 2. Рынок труда

На рынке труда происходит удовлетворение потребностей экономики РФ квалифицированными кадрами, в том числе выпускниками региональной системы образования, требуемого объема, уровня подготовки, направления подготовки и специальности [1, 2].

Основными методологическими проблемами данного уровня являются следующие.

При любом изменении прогнозных значений экономического роста как региона в целом, так и субъектов хозяйствования, стратегии развития которых включены в «Программу СЭР» региона, должны производиться изменения прогнозных значений не только совокупной кадровой потребности, но и потребности по ВЭД, уровням образования, профессиям и квалификациям.

Это, в свою очередь, оказывает влияние на:

– соотношение совокупного спроса и предложения на рынке труда, покрываемого за счет собственных трудовых ресурсов и трудовой миграции;

– формирование государственного заказа подготовки специалистов в системе профессионального образования.

Если необходимость в корректировке прогнозных значений экономического роста региона и его субъектов возникает часто, это приводит к «раскачиванию» системы профессионального образования и постоянному нарушению баланса спроса и предложения на рынке труда.

При моделировании кадровой потребности региональной экономики обычно используются следующие количественные и качественные характеристики:

– количественные: совокупная потребность в кадрах, необходимая экономике края (в том числе по ВЭД) для реализации прогнозных значений роста с учетом использования рациональных форм и методов организации труда и производства;

– качественные: кадровая потребность, структурированная по уровням профессионального образования, направлениям подготовки, профессиям и квалификациям по ВЭД региональной экономики.

При этом совокупная потребность в кадрах складывается из различного вида потребностей:

а) «на замену» – необходимое количество трудовых ресурсов для восполнения выбывших работников по причинам: выхода на пенсию, длительного отсутствия на рабочем месте в соответствии с выполняемыми обязанностями, увольнения (по собственному желанию или в приказном порядке), естественной убыли;

б) «ротационная» – связанная с текучестью кадров в связи с различными видами неудовлетворенности (низкая заработная плата, отсутствие социальных пакетов, возможности продвижения по службе, напряженный график труда и т. п.);

в) «дополнительная» – дополнительное количество трудовых ресурсов, необходимое экономике региона в соответствии со стратегическими направлениями, программами социально-экономического развития, в том числе с инвестиционной политикой региона. Связана с появлением новых рабочих мест за счет организации нового производства или расширения действующего.

Решение методологической проблемы возможно, по нашему мнению, при разграничении уровней моделирования кадровой потребности на стратегический (долгосрочный прогноз) и операционный (средне- и краткосрочный прогнозы), предусматривающие выделение следующих категорий кадровой потребности:

1. Кадровая потребность «на замену», формируемая на основе прогнозного сценария экономического развития – «инерционного сценария» (невмешательства), базирующегося на традиционных факторах экономического роста (базовая численность на период формирования прогноза), при котором необходимо каждый год готовить столько молодых специалистов, сколько выбывает работников в данном ВЭД при сохранении существующих тенденций в развитии отрасли и корреляции численности работников с трудоспособным населением.

2. «Дополнительная» кадровая потребность формируется на основе:

– прогнозных сценариев экономического развития («инерционный», «управления»), предусматривающих экономическое развитие на основе традиционных факторов экономического роста за счет реализации крупных инвестиционных проектов, базирующихся на традиционных технологиях существующего технологического уклада, включенных в «Программы СЭР» региона. Дополнительная кадровая потребность формируется по сложившейся структуре образования и структуре занятости населения;

– прогнозных экспертных оценок формирования перспективных рынков труда, базирующихся на инновационных факторах роста, инновационных технологиях производства продукции и услуг либо инновационных технологиях управления регионом или его субъектами хозяйствования. Дополнительная кадровая потребность по перспективным рынкам труда приводит к изменению структуры образования и структуры занятости населения. Моделирование данного вида потребности предполагает, что в экономику региона необходимо привлекать дополнительное количество кадров для обеспечения дополнительных темпов экономического роста.

Блок 3. Профессиональное образование

Система *профессионального образования* «в идеале» должна удовлетворять ежегодную совокупную потребность экономики в квалифицированных кадрах трех уровней профессионального образования (высшее, среднее и начальное) и тем самым обеспечивать на рынке труда баланс «спроса» и «предложения» для субъектов бизнеса региональной экономики. По базовой модели [1, 2] объемы выпусков по соответствующим специальностям в образовательных учреждениях зависят от приемов по этим специальностям, которые были уже заблаговременно осуществлены. При этом учитывается различная длительность обучения для разных уровней подготовки:

- в образовательных учреждениях (ОУ) высшего профессионального образования (ВПО) – в среднем 5 лет;
- в ОУ среднего профессионального образования (СПО) – 4 года;
- в ОУ начального профессионального образования (НПО) – 2 года.

Методологической проблемой данного блока, по нашему мнению, является формирование механизмов регулирования рынков труда и образовательных услуг на основе мониторинга структуры занятости и трудоустройства выпускников.

В рассматриваемой модели объектом анализа и прогнозирования являются трудовые ресурсы, обладающие расширенной совокупностью профессиональных характеристик, среди которых:

- профессиональные компетенции, определяемые направлением подготовки, специальностью, профессией;
- навыки воздействия (управления) на ситуацию (текущую и перспективную) в конкретных сферах функционирования, вытекающие из соответствующего уровня образования, ответственности и занимаемой должности работника, которые при воздействии различных условий среды и определенных факторов обеспечивают целевое развитие РЭС.

Основными причинами нарушения баланса спроса и предложения на рынке труда и рынке образования региональной системы, по нашему мнению, являются:

- недостаточно эффективная система мониторинга занятости населения;
- отсутствие системы мониторинга выпускников, в том числе по специальности (профессии);
- отсутствие четких требований субъектов экономики региона к профессиональным компетенциям специалистов и аттестации рабочих мест;
- отсутствие механизмов формирования системы прав и ответственности субъектов хозяйствования за использование квалифицированных кадров без участия их в процессе подготовки и эксплуатации.

Решение данной методологической проблемы возможно, по нашему мнению, при разработке механизма регулирования рынков труда и образования, включающего порядок формирования государственного заказа на подготовку специалистов с определением функционала (прав и ответственности), системы взаимодействия субъектов региональной экономики (Министерство экономики и регионального разви-

тия, Министерство образования и науки, Агентство по труду и содействию занятости населения, субъекты хозяйствования), механизма стимулирования перераспределения трудовых ресурсов по территориям региона.

Исходя из всего вышесказанного для построения системы моделирования кадровой потребности на уровне субъекта Федерации необходимо решить следующие задачи:

1. Разработка системы среднесрочного прогнозирования кадровой потребности «на замену» и обеспечения темпов роста социально-экономического развития Красноярского края в рамках традиционных технологий (традиционной экономики).

2. Разработка системы долгосрочного прогнозирования кадровой потребности для перспективных рынков труда с учетом формирования инновационных факторов роста экономики региона.

3. Формирование модели кадрового обеспечения реализации крупных инвестиционных проектов, оказывающих влияние на изменение структуры экономики и структуры занятости региона, с учетом инфраструктурного обслуживания в муниципальных образованиях (МО) региона.

4. Оптимизация структуры подготовки кадров на основе мониторинга структуры занятости населения и трудоустройства выпускников в разрезе профессий, направлений подготовки и уровней образования (ВПО, СПО, НПО).

5. Формирование механизма взаимодействия административных структур власти, бизнеса и учебных заведений профессионального образования по вопросам кадрового обеспечения экономики региона, подготовки кадров по уровням образования и трудоустройству выпускников.

Основные уровни и параметры процесса моделирования кадровой потребности региональной экономики представлены на рис. 1.

На стратегическом уровне моделирования кадровой потребности рассматривается временной промежуток – до 10 лет, в течение которого предполагается возможное изменение структур экономики, занятости, образования. Но в силу своего инерционного характера эти структуры в долгосрочной перспективе не изменяются непрерывно, а обладают скачкообразным характером изменений, что позволяет рассматривать их на коротких временных интервалах как постоянные величины.

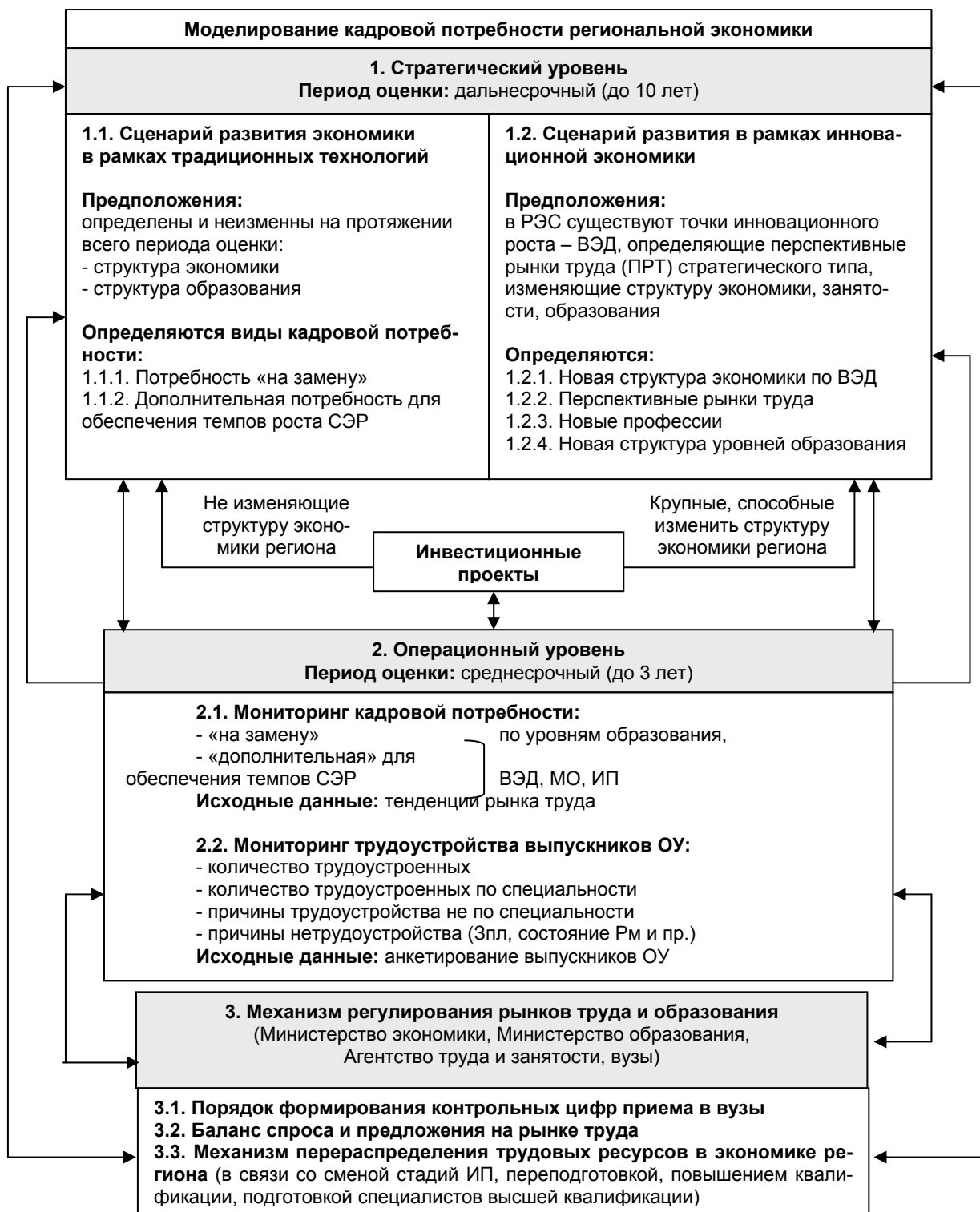


Рис. 1. Основные уровни моделирования кадровой потребности региональной экономики

При моделировании кадровой потребности на среднесрочный период целесообразно принять предположение, что в течение временно-

го интервала в размере 3 лет структуры экономики, занятости, образования, как правило, не претерпевают значительных изменений, а следовательно, их можно считать на этом промежутке времени постоянными.

Следует отметить, что изменение обозначенных структур происходит не одновременно. Изначально изменения происходят в структуре экономики, выражаясь во внедрении новых технологий, появлении новых рабочих мест, изменении условий труда. Затем на эти изменения реагирует рынок труда требованием специалистов нового уровня, «новых» профессий, специальностей. В последнюю очередь изменения затрагивают систему образования, которая обладает наиболее устойчивым характером по отношению к изменениям.

Основным фактором, оказывающим влияние на изменение структуры экономики, являются инвестиционные проекты (ИП), реализуемые в регионе.

В зависимости от масштабов влияния ИП разделяются на две категории:

– *значимые для отдельных субъектов хозяйствования региональной экономики*, модернизирующие деятельность какого-либо предприятия, способные повысить эффективность работы отрасли, но не влияющие на изменение структуры региональной экономики, поскольку мультипликативные эффекты между отраслями являются слабо выраженными или отсутствующими вовсе. Результатами их реализации являются обновление и реконструкция производственных фондов, повышение производительности труда в малом и среднем бизнесе. Структуры занятости и образования в экономике региона остаются неизменными. Сроки реализации таких ИП, как правило, не превышают 1–2 года;

– *крупномасштабные*, оказывающие значительное влияние на развитие экономики региона, меняющие структуру экономики и занятости не только в тех сферах деятельности, где происходит реализация ИП, но и в смежных отраслях.

Для Красноярского края к таким ИП относятся освоение Ванкорского и Сузунского нефтегазовых месторождений, строительство магистрального нефтепровода «Ванкорское месторождение – НПС – Пур-Пе» протяженностью 543 км, магистрального газопровода «Ванкор-Южно-Русское», строительство Богучанской и Туруханской ГЭС и др.

Наличие таких ИП в региональной экономике свидетельствует о возникновении на территории региона перспективных рынков труда (ПРТ). Перспективный рынок труда рассматривается как точка ускоренного роста экономики региона, является потенциалом для осуществления «перехода» экономики региона к инновационному типу. ПРТ рассматриваются как новые, не существовавшие ранее рынки труда либо рынки базовых отраслей экономики, оказывающих наибольшее влияние на социально-экономическое развитие региона. При диагностике ПРТ рассматривается как рынок на пересечении факторов «максимальная доля занятых в экономике» – «значимость для экономики в настоящем и будущем», так и используются следующие критерии:

- отрасли, обладающие мультипликативным эффектом;
- отрасли для обеспечения продовольственной безопасности и социальной стабильности;
- новые перспективные рынки труда, определенные «Программой технологического развития РФ до 2025 г.» (VI технологический уклад);
- ключевые отрасли обеспечения обороноспособности и базовые отрасли, обеспечивающие основу функционирования экономики.

Поскольку масштабные ИП изменяют структуру региональной экономики, неизбежно претерпевает изменение и структура занятости в связи с появлением технологически новых рабочих мест в районах и городах региона. Высокая изменчивость в спросе на профессии подтверждается тем фактом, что за последние годы на рынке труда Красноярского края появляются новые виды профессий в связи с изменениями условий и появлением новых форм ведения бизнеса, использованием новых технологических разработок и др. Естественно, что и кадровая потребность организаций и предприятий должна соответствовать новым рыночным отношениям. У организаций и предприятий возникает потребность в осуществлении ряда новых функций, необходимых для успешной работы в условиях рыночной экономики. Таких как обеспечение организации информационными ресурсами, формирование и поддержка партнерских отношений со своими клиентами, разработка оптимальных схем доставки товаров до потребителей, формирование и поддержка благоприятного имиджа организации во внешней среде. Выполнение этих и ряда других функций требует наличия в организациях специалистов нового уровня, «новых» профессий, подготовка которых осуществляется в рамках 28 укрупненных

групп специальностей с высшим, средним и начальным профессиональным образованием. Следовательно, должна измениться структура подготовки специалистов (структура образования) в рамках РЭС, обеспечивающая появление новых направлений подготовки специалистов, новых профессий.

Таким образом, моделирование кадровой потребности региональной экономики будет принципиально различным в условиях постоянства и нестабильности структур экономики, занятости и образования. Поэтому при моделировании кадровой потребности региональной экономики на долгосрочный период (до 10 лет) будем выделять два направления оценки (рис. 1):

- *по сценарию развития экономики в рамках традиционных технологий*, при котором остаются неизменными структуры региональной экономики, занятости и образования. В рамках данного направления реализуется система среднесрочного прогнозирования (до 3 лет) кадровой потребности:

- «на замену»;
- обеспечения темпов роста СЭР региона.

Данная система позволит построить прогноз дополнительной ежегодной кадровой потребности на 3 года в разрезе профессий, квалификаций по ВЭД и уровням образования (высшее, среднее, начальное). Интервал стабильности на протяжении 3 лет обусловлен тем фактом, что новые крупные ИП, принятые к реализации в регионе, как правило, завершают стадию строительства на протяжении 3–5 лет, в течение которых структуры региональной экономики, занятости и образования не изменяются;

– *по сценарию развития в рамках перехода к инновационной экономике*, при котором формируются новые точки инновационного роста – ПРТ, изменяющие структуру экономики, занятости, образования. На данном этапе создается система долгосрочного прогнозирования перспективных рынков труда с учетом инновационных факторов роста и реализации инвестиционных проектов, позволяющая получить прогноз кадровой потребности на период от 4–7 лет, выстроить порядок формирования контрольных цифр подготовки кадров по укрупненным группам специальностей, заключить соглашения с крупным бизнесом по участию в формировании материально-технической базы подготовки кадров.

Операционный уровень моделирования кадровой потребности региональной экономики позволяет уточнить структуру занятости по ВЭД, уровням образования, профессиям и квалификациям на основе исследования тенденций рынка труда и мониторинга трудоустройства молодых специалистов системы регионального образования. На основе накопленной информации и эвристических методов прогноза до 3 лет определяются потенциальные изменения в структурах занятости и образования, что позволяет вовремя внести соответствующие корректировки в *стратегический уровень* моделирования кадровой потребности региональной экономики. Реализуется через мониторинг занятости населения в разрезе уровней образования, направлений подготовки кадров, профессий, квалификаций и трудоустройства выпускников учреждений профессионального образования. Целью организации системы мониторинга рынка труда и рынка образовательных услуг Красноярского края является создание единого информационного поля для разработки и корректировки средне- и долгосрочных прогнозов кадровой потребности экономики региона.

Формирование механизмов регулирования рынков труда и образования предполагает интеграцию региональных органов власти (Министерства экономики, Министерства образования, Агентства труда и занятости) и образовательных учреждений. Результатом регулирования являются:

- порядок формирования контрольных цифр приема в вузы;
- баланс спроса и предложения на рынке труда;
- механизм перераспределения трудовых ресурсов в экономике региона, необходимый в связи изменением структур занятости и образования, а именно со сменой стадий ИП, переподготовкой специалистов, повышением квалификации, подготовкой специалистов высшей квалификации.

По нашему мнению, определение кадровой потребности и формирование контрольных цифр подготовки кадров должны проходить несколько этапов:

- определение кадровой потребности на уровне федеральных органов управления по видам экономической деятельности, уровням образования, профессиональным квалификациям на основе методики Петрозаводского государственного университета и формирование контрольных цифр приема по 28 укрупненным направлениям подготовки для регионов;

– корректировка контрольных цифр приема на уровне региональных органов управления с учетом влияния на структуру кадровой потребности реализуемых инвестиционных проектов (жизненный цикл проекта; соотношение инновационных и традиционных технологий) и инфраструктурного обслуживания проектов на территории муниципальных образований.

Особое значение имеет корректировка кадровой потребности с учетом необходимости развития сети малых предприятий, в т. ч. инновационного типа, внедряющих новые технологии, продукты или услуги.

При прогнозировании кадровой потребности практически не учитываются специалисты, необходимые для работы в сфере малого бизнеса. Это обусловлено тем, что субъекты малого и среднего бизнеса не меняют структуру экономики, используемую для прогноза кадровой потребности, но изменяют структуру занятости на рынке труда. Особое значение имеет то, что для обслуживания вновь созданного малого предприятия необходима «команда» специалистов (не менее 3–5 чел.), имеющих знания в области экономики, финансов, маркетинга, менеджмента, права и др. Однако данная информация не учитывается в базовой модели прогнозирования, что и обуславливает необходимость ее корректировки.

Корректировка базовой модели прогноза кадровой потребности для возможности ее реализации на уровне региона с учетом особенностей инвестиционных проектов (жизненный цикл, инфраструктура), развития сети малых предприятий позволит сформировать более четкую структуру направлений подготовки кадров, систему ответственности предприятий, субъектов федеральной и региональной власти за оптимизацию рынка труда и рынка образовательных услуг.

Исходя из всего вышесказанного, для формирования факторов инновационного роста экономики регионов необходимо разработать комплексную методику исследования оценки спроса и предложения, прогнозирования кадровой потребности и механизмов оптимизации образовательных структур, позволяющих обеспечить переход на инновационную модель развития.

При определении *кадровой потребности традиционной экономики* заданными и неизменными на протяжении 3–5 лет считаются структуры экономики по ВЭД, структуры занятости (по ВЭД), структуры образования (по уровням образования и 28 УГС).

Определяются численность занятых в экономике региона до 2020 г., численности занятых по ВЭД до 2020 г. в разрезе уровней образования и укрупненных групп подготовки специалистов.

Адаптация базовых методик для Красноярского края включает два компонента:

– учет инвестиционной составляющей в развитии экономики региона;

– корректировку коэффициентов матрицы ПКС (нормативов потребностей экономики) для специфических потребностей экономики края, в том числе с учетом результатов мониторинга потребностей рынков труда и образования.

Алгоритм определения кадровой потребности при развитии региональной экономики в рамках традиционных технологий с учетом социально-экономической, демографической и инвестиционной составляющих представлен на рис. 2.

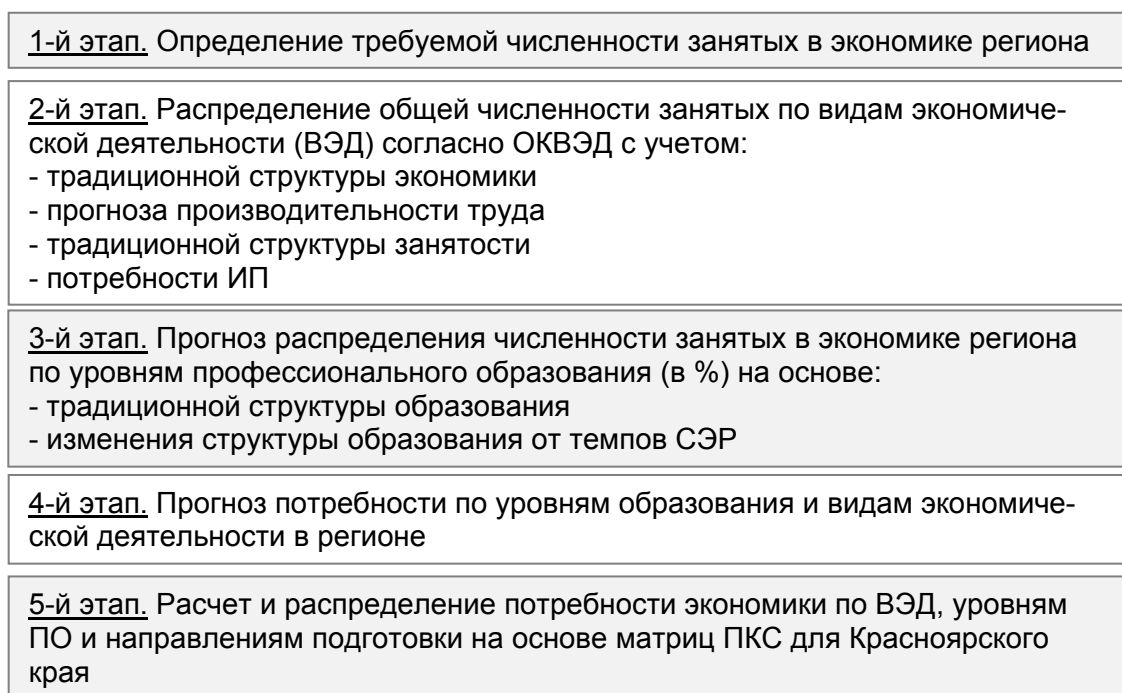


Рис. 2. Алгоритм определения кадровой потребности региональной экономики традиционного типа, в том числе по ВЭД

При определении *кадровой потребности экономики, переходящей к инновационному типу* (рис. 3), структура экономики по ВЭД, структура занятости (по ВЭД), структуры образования (по уровням

образования и 28 УГС) меняются *под влиянием результатов реализации ИП*, обеспечивающих ускоренные темпы роста оборотов продукции по ВЭД, интенсивное внедрение современных технологий, появление «новых» специальностей и специализаций. Поэтому первой задачей при определении кадровой потребности в данных условиях является выделение среди ВЭД группы, для которой характерны описанные выше процессы, формирующей ПРТ в региональной экономике.

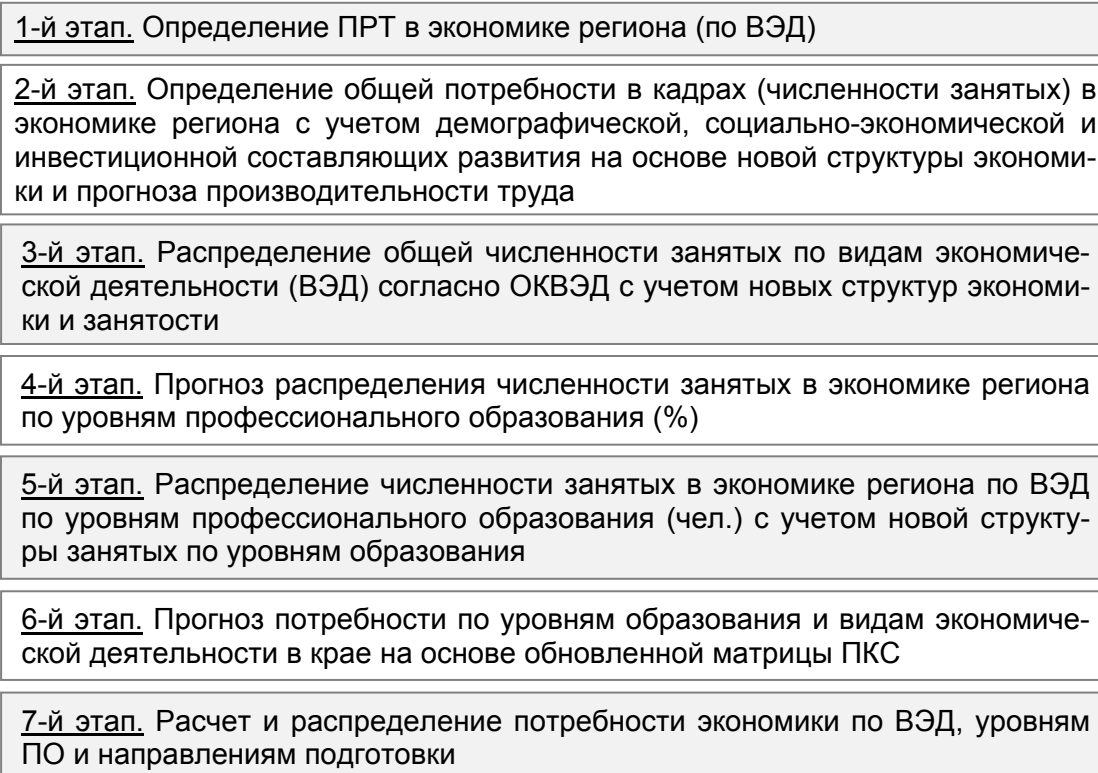


Рис. 3. Алгоритм определения кадровой потребности региональной экономики, переходящей к инновационному типу

Для данной группы ВЭД необходимо определить:

- степень влияния на экономику региона через запланированные темпы роста оборотов согласно экономическим эффектам (результативности), обозначенным в ИП, мультипликативным эффектам, связанным с изменением оборотов смежных ВЭД, темпам роста производительности труда по ВЭД;
- «новую» структуру экономики по вкладам ВЭД в ВРП;
- степень влияния на величину занятости в регионе через задекларированное количество вновь создаваемых и/или модернизированных

ных рабочих мест согласно социальным эффектам (результативности), обозначенным в ИП, и мультипликативным эффектам, связанным с изменением численности занятых в смежных ВЭД;

- «новую» структуру занятости по ВЭД;
- «новую» структуру профессиональной подготовки кадров (образования) для технологически обновленного сектора региональной экономики;

- способы корректировки матрицы ПКС для современных потребностей экономики края с учетом обновленных структур экономики, занятости и образования и результатов мониторинга потребностей рынков труда и образования.

Определяются перспективные рынки труда в экономике Красноярского края, обновленные структуры экономики (по ВЭД), занятости (по ВЭД), образования (по уровням, 28 УГС и направлениям подготовки), общая численность занятых в экономике региона, численности занятых по ВЭД в разрезе уровней образования, укрупненных групп подготовки специалистов и направлений подготовки.

Для определения кадровой потребности экономики, переходящей к инновационному типу, за основу принимается *алгоритм* определения кадровой потребности региональной экономики традиционного типа (рис. 2), *содержащий следующие отличия* (рис. 3):

- начальным этапом оценки кадровой потребности является определение ПРТ в региональной экономике и разделение экономики на два сектора по ВЭД: *традиционный*, включающий группу ВЭД, для которых не выявлено наличие ПРТ; *инновационный* – совокупность ВЭД, по которым определены ПРТ. Все описанные выше изменения (структур экономики, занятости и образования) обусловлены развитием инновационного сектора региональной экономики. На следующих этапах алгоритма отдельные ключевые показатели, определяющие кадровую потребность региональной экономики, оцениваются по-разному в традиционном и инновационном секторах;

- учет инвестиционной составляющей в развитии экономики региона начинается в инновационном секторе экономики, изменяя объемы оборотов продукции и услуг и темпы их роста, объемы инвестиций, производительность труда, численность занятых и потребность в профессиональных кадрах. Затем начинается процесс диффузии изменений в традиционный сектор экономики через наличие мультиплика-

тивных эффектов в развитии смежных отраслей. Результатом являются «новые» структуры экономики, занятости, образования;

– корректировка матрицы для измененных потребностей экономики края с учетом результатов мониторинга потребностей рынков труда и образования и мнений экспертов.

Исходя из всего вышесказанного, моделирование оценки кадровой потребности экономики региона предполагает создание эффективной системы стратегического прогнозирования и оперативного мониторинга кадровой потребности Красноярского края по уровням образования и профессиям, а также разработку механизмов взаимодействия административных структур власти, бизнеса и учебных заведений профессионального образования региона по вопросам регулирования спроса и предложения на рынке труда и формирования контрольных цифр приема на подготовку кадров по уровням образования (высшее, среднее, начальное).

Список литературы

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

2. *Гуртов В. А., Питухин В. А.* Математическая модель прогнозирования спроса и предложения на рынке труда в российских регионах // *Обозрение прикладной и промышленной математики*. Т. 11. Вып. 3. М., 2004. С. 539.

3. *Васильева З. А., Филимоненко И. В., Разнова Н. В., Лихачева Т. П.* Разработка методики прогнозирования спроса и предложения на рынке труда и образовательных услуг экономики муниципальных образований Красноярского края // *Спрос и предложение на рынке труда и рынке образовательных услуг в регионах России: Сб. докл. Всероссийской научно-практич. Интернет-конф. с междунар. участием*. Петрозаводск: Изд-во ПетрГУ, 2008.

4. *Васильева З. А., Лихачева Т. П., Разнова Н. В., Филимоненко И. В., Яричина Г. Ф.* Методологические аспекты прогнозирования кадровой потребности региональной экономики. Красноярск: Изд-во Крас. ИПЦ КГТУ, 2005. 296 с.

КОРРЕКТИРОВКА ИНДИВИДУАЛЬНОЙ ТРАЕКТОРИИ ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ ПОДГОТОВКИ ИТ-СПЕЦИАЛИСТОВ С ПРИМЕНЕНИЕМ КОМПЕТЕНТНОСТНОГО ПОДХОДА¹

Л. З. Давлеткиреева, О. Б. Назарова

*ФГБОУ ВПО «Магнитогорский государственный университет»,
г. Магнитогорск*

ldavletkireeva@mail.ru

Потребителями образовательных услуг высшего учебного заведения являются, во-первых, государство, удовлетворяющее свои потребности в квалифицированных работниках; во-вторых, личности, удовлетворяющие потребности в новых знаниях и умениях с целью получения материального благополучия, обеспечения самосовершенствования, повышения общественного статуса и формирования межличностной среды; в-третьих, субъекты хозяйственной деятельности, удовлетворяющие потребности в воспроизводстве основной производительной силы (работники) и обеспечении бизнес-процессов. Учет требований всех трех категорий потребителей реализуется через определение индивидуальной траектории профессиональной подготовки ИТ-специалистов, в связи с развитием компетентностного подхода и переходом на федеральные государственные стандарты высшего профессионального образования третьего поколения.

Одной из тенденций реформирования современного высшего образования является выдвижение в качестве приоритетного компетентностного подхода при подготовке специалистов. Основными понятиями компетентностного подхода являются «компетенция» и «компетентность». В справочной литературе термин «компетенция» (компетенция от лат. *competere* – быть способным к чему-либо) трактуется как знающий, сведущий, квалифицированный, как круг вопросов, в которых данное лицо обладает познаниями, а термин «компетентный» – как обладающий компетенцией.

¹ Публикация выполнена при поддержке РГНФ в рамках проекта № 10-06-01184а «Разработка инновационных механизмов повышения конкурентоспособности выпускников ИТ-специальностей вуза в условиях монопромышленного города».

Также одним из актуальных направлений современной системы образования является системная интеграция информационных и телекоммуникационных технологий в сам образовательный процесс и в управление образованием, что влечет изменения в понятие обучения: усвоение знаний уступает место умению пользоваться информацией, получать ее с помощью компьютера. В ходе реформирования на первый план выходит задача принципиально нового конструирования содержания и организации учебного материала, педагогической деятельности преподавателя и учебной работы студента в компьютерной среде. В современных условиях насыщенного потока информации все сложнее поддерживать высокий уровень образования с применением только традиционных методов обучения. Педагоги вынуждены постоянно искать новые методы и формы образовательной деятельности, совершенствовать методику обучения, внедрять в учебный процесс более эффективные из них, чтобы активизировать процесс усвоения знаний, формирование умений и навыков. Гибкое сочетание традиционных педагогических и информационных технологий позволяет рассмотреть образование в новом качестве, то есть эффективнее и фундаментальнее.

Нас интересует компетентность преподавателя в использовании информационно-предметной среды (ИПС) в процессе профессиональной подготовки будущих ИТ-специалистов в университете. Чтобы определить данное понятие и дать ему структурную характеристику, необходимо отметить, что, во-первых, компетентность одним словом выражает значение традиционной триады «знания – умения – навыки» и служит связующим звеном между ее компонентами. Во-вторых, компетентность – это приземленная и реальная цель, состояние адекватного выполнения задач. Человек либо компетентен, либо нет по отношению к требуемому уровню исполнения, а не по отношению к достижениям других. В-третьих, компетентного преподавателя отличает его «способность среди множества решений выбрать наиболее оптимальное, аргументированно опровергать ложные решения, подвергать сомнению эффективные решения», т. е. обладать критическим мышлением. В-четвертых, компетентность включает как содержательный (знания), так и процессуальный (умения) компоненты. Следовательно, компетентный преподаватель должен применять тот или иной метод (знания + умения) решения профессиональной проблемы.

Рассматривая ИПС как область знаний, как источник информации и как средство деятельности будущего ИТ-специалиста, при ее проектировании мы ориентировались на:

1) определенную предметную область, задаваемую конкретными дисциплинами профессиональной подготовки;

2) ее функции, реализующиеся независимо от предметной специфики, принципов организации профессиональной подготовки будущих ИТ-специалистов;

3) информационно-знаниевые потоки (входящие, исходящие и внутрисредовые), представляющие собой самую динамичную часть, объединяющую компоненты этой модели в единое целое и обеспечивающие связь с внешней средой;

4) четкое представление о ее месте в сложнейшем комплексе взаимосвязей, возникающих в системе взаимодействия «преподаватель – обучающийся».

Проблему создания ИПС многие авторы решают различными способами. В качестве средств конструирования нашей ИПС были использованы процессуальный подход и порталные технологии, выбор которых был обусловлен тем, что подход позволяет выделить и интегрировать компоненты проектируемой модели, а технологии определяют принципы ее проектирования.

Исходя из вышеизложенного, компетентность преподавателя в использовании ИПС мы рассматриваем как интегративную характеристику личности, отражающую его готовность и способность целенаправленно создавать ИПС, содержательно ее наполнять и продуктивно использовать в процессе профессиональной подготовки будущего ИТ-специалиста.

В ходе применяемой методики и возможностей ИПС для достижения должного уровня готовности будущего ИТ-специалиста к профессиональной деятельности необходимо, чтобы данная среда была профессионально-ориентированной, направленной на формирование у будущего ИТ-специалиста устойчивого осознанного позитивного отношения к своей профессии, самостоятельного принятия решений в проблемных задачах, связанных с реализацией профессиональных функций. Индивидуальную траекторию подготовки профессиональной подготовки будущих специалистов по информационным технологиям возможно осуществлять через формирование профессиональных мо-

тивов, интересов и ценностных ориентаций студента с использованием возможностей информационно-предметной среды.

Методика реализации строилась на принципах деятельности, технологичности, проблемности, гибкости, конструктивного взаимодействия, имитационного моделирования и предусматривала следующие методические механизмы реализации.

1. Построение системы профессионально-направленных задач различного типа и уровня сложности, имитирующих профессиональную деятельность и включающих будущих ИТ-специалистов в их решение с использованием предписаний алгоритмического типа.

В связи со спецификой профессиональной подготовки будущих специалистов по информационным технологиям, направленных на создание новых информационных продуктов, задачи должны быть исследовательского характера. Учитывая тот факт, что основным видом профессиональной деятельности ИТ-специалиста является организационно-управленческая, проектно-технологическая, маркетинговая, экспериментально-исследовательская, консалтинговая, аналитическая, эксплуатационная деятельность, то выпускник должен быть подготовлен к решению следующих профессиональных задач: оптимизация процессов обработки информации, управление взаимосвязанными материальными, денежными и информационными потоками в предметной области; внедрение методов информатики в предметной области; моделирование бизнес-процессов конкретной предметной области; создание информационно-логических и имитационных моделей объектов предметной области; разработка программного и информационного обеспечения, ориентированного на работу специалистов в области применения.

В ходе реализации методики мы использовали профессионально-направленные задачи в комплексе, эффективность которой возрастает и дает возможность перехода от процесса обучения к учению, если учитывается применение определенной последовательности правил (рис.).

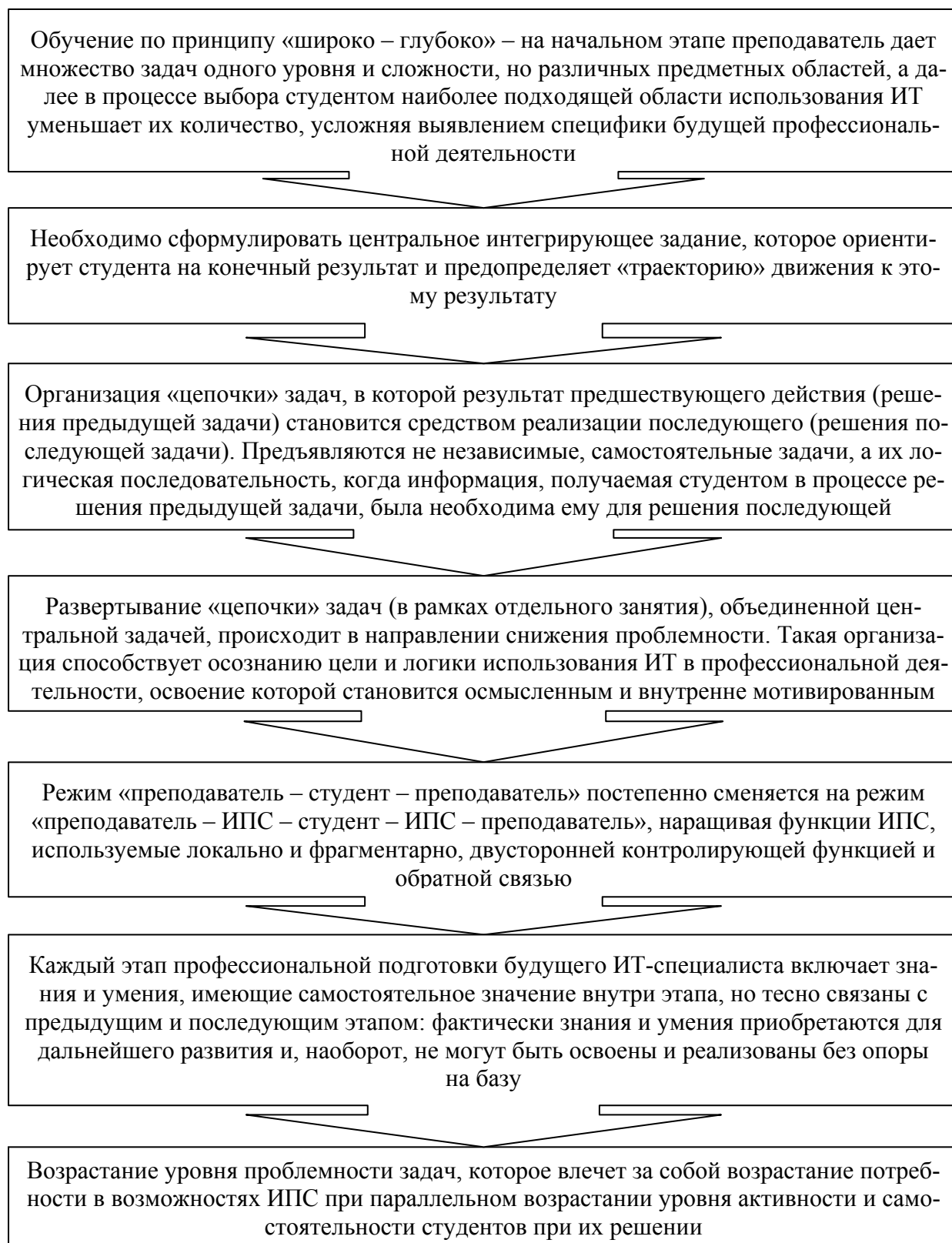


Рис. Последовательность правил комплекса профессионально-направленных задач

Для того чтобы задачи были профессионально-направленными в процессе формирования профессиональных мотивов, интересов и ценностных ориентаций будущих ИТ-специалистов, при классификации мы следовали следующим характеристикам их отбора:

- вызывают профессиональный интерес, так как профессиональная направленность является основной на протяжении всего срока обучения;

- носят творческий характер самостоятельной исследовательской деятельности, так как организация обучения с опорой на творческую деятельность обучающихся является необходимым условием их мотивации;

- позволяют сформировать состязательный и игровой элемент в проведении занятий, что также является необходимым условием их мотивации;

- оказывают эмоциональное воздействие, так как в условиях проблемности содержания задачи, творческого характера и состязательности деятельности происходит быстрый, резкий ввод в действие резервов организма, которые человек в обычном состоянии использует менее 10%;

- развивают непосредственность, самостоятельность во взаимодействии обучающихся с учебной информацией: данную характеристику можно считать основной, поскольку от степени самостоятельности слушателей зависит уровень активизации их учебной деятельности.

В таблице представлена классификация задач, которую мы использовали на каждом этапе профессиональной подготовки будущих ИТ-специалистов, соотнесенная нами, во-первых, с вышеперечисленными характеристиками элементов системы профессионально-направленных задач и связей между ними; во-вторых, с этапами подготовки будущего ИТ-специалиста в процессе создания комплекса профессионально-направленных задач; в-третьих, с задачами, которые студенты изучают и навыки решения которых должны уметь использовать в будущей профессиональной деятельности.

Таблица

Классификация задач по этапам профессиональной подготовки будущих ИТ-специалистов

Уровень готовности будущего ИТ-специалиста	Этап профессиональной подготовки	Типы профессионально-направленных задач	Уровень сложности
Уровень ИТ-грамотности	Оптация	Задачи на выявление наличного уровня готовности	0
Задачи на формирование профессиональных намерений, осознанный выбор профессии с учетом индивидуально-психологических особенностей, в ходе выполнения которых абитуриент определяет направление будущей профессиональной деятельности, а преподаватель – его стартовые возможности в использовании системы профессионально-направленных задач			
Ознакомительный уровень использования ИТ в профессиональной деятельности	Профессиональная подготовка	Логико-рефлексивные задачи	1
Задачи на формирование профессиональной направленности личности и системы профессионально-значимых знаний, умений и навыков, в ходе выполнения которых студент уясняет логику традиционных схем решения профессиональных проблем			
Грамотность использования ИТ в профессиональной деятельности	Профессиональная адаптация	Поисково-рефлексивные задачи	2
Задачи на профессиональное самоопределение, формирование социальных и профессионально-важных качеств, в результате решения которых студент самостоятельно добывает новые для него профессиональные знания и способы решения проблем			
Образованность использования ИТ в профессиональной деятельности	Профессионализация	Рефлексивно-исследовательские задачи	3

Продолжение табл.

Задачи на формирование профессиональной позиции, интеграции социальных и профессиональных качеств и умений в относительно устойчивое профессионально-значимое состояние, в ходе решения которых студент приходит к самостоятельным выводам, представляющим интерес для профессиональной практики			
Компетентность использования ИТ в профессиональной деятельности	Профессиональное мастерство	Рефлексивно-творческие задачи	4
Высокопроблемные задачи, направленные на полное овладение знаний о будущей профессии, приобретение способности к творческому выполнению профессиональных функций, решение которых обеспечивает формирование профессионально-творческой личности			

Согласно ФГОС ВПО третьего поколения, определены требования к выпускнику по направлению подготовки 230700 – Прикладная информатика с квалификацией (степенью) «бакалавр». Выпускник должен обладать следующими компетенциями:

1. Общекультурными (ОК):

- способен использовать, обобщать и анализировать информацию, ставить цели и находить пути их достижения в условиях формирования и развития информационного общества (ОК-1);
- способен логически верно, аргументированно и ясно строить устную и письменную речь, владеть навыками ведения дискуссии и полемики (ОК-2);
- способен работать в коллективе, нести ответственность за поддержание партнерских, доверительных отношений (ОК-3);
- способен находить организационно-управленческие решения и готов нести за них ответственность (ОК-4);
- способен самостоятельно приобретать и использовать в практической деятельности новые знания и умения, стремиться к саморазвитию (ОК-5);
- способен осознавать социальную значимость своей будущей профессии, обладать высокой мотивацией к выполнению профессиональной деятельности (ОК-6);

-
- способен понимать сущность и проблемы развития современного информационного общества (ОК-7);
 - способен работать с информацией в глобальных компьютерных сетях (ОК-8);
 - способен свободно пользоваться русским языком и одним из иностранных языков на уровне, необходимом для выполнения профессиональных задач (ОК-9);
 - способен использовать методы и средства для укрепления здоровья и обеспечения полноценной социальной и профессиональной деятельности (ОК-10);
 - способен уважительно и бережно относиться к историческому наследию и культурным традициям, толерантно воспринимать социальные и культурные различия (ОК-11);
 - способен использовать Гражданский кодекс Российской Федерации, правовые и моральные нормы в социальном взаимодействии и реализации гражданской ответственности (ОК-12);
 - способен понимать сущность и значение информации в развитии современного информационного общества, сознавать опасности и угрозы, возникающие в этом процессе, соблюдать основные требования информационной безопасности, в том числе защиты государственной тайны (ОК-13);
 - способен применять основные методы защиты производственного персонала и населения от возможных последствий аварий, катастроф, стихийных бедствий, технику безопасности на производстве (ОК-14).

2. Профессиональными (ПК):

общепрофессиональными:

- способен использовать нормативные правовые документы в профессиональной деятельности (ПК-1);
- способен при решении профессиональных задач анализировать социально-экономические проблемы и процессы с применением методов системного анализа и математического моделирования (ПК-2);
- способен использовать основные законы естественнонаучных дисциплин в профессиональной деятельности и эксплуатировать современное электронное оборудование и информационно-коммуникационные технологии в соответствии с целями образовательной программы бакалавра (ПК-3);

проектная деятельность:

- способен ставить и решать прикладные задачи с использованием современных информационно-коммуникационных технологий (ПК-4);
- способен осуществлять и обосновывать выбор проектных решений по видам обеспечения информационных систем (ПК-5);
- способен документировать процессы создания информационных систем на всех стадиях жизненного цикла (ПК-6);
- способен использовать технологические и функциональные стандарты, современные модели и методы оценки качества и надежности при проектировании, конструировании и отладке программных средств (ПК-7);
- способен проводить обследование организаций, выявлять информационные потребности пользователей, формировать требования к информационной системе, участвовать в реинжиниринге прикладных и информационных процессов (ПК-8);
- способен моделировать и проектировать структуры данных и знаний, прикладные и информационные процессы (ПК-9);
- способен применять к решению прикладных задач базовые алгоритмы обработки информации, выполнять оценку сложности алгоритмов, программировать и тестировать программы (ПК-10);

организационно-управленческая и производственно-технологическая деятельность:

- способен принимать участие в создании и управлении ИС на всех этапах жизненного цикла (ПК-11);
- способен эксплуатировать и сопровождать информационные системы и сервисы (ПК-12);
- способен принимать участие во внедрении, адаптации и настройке прикладных ИС (ПК-13);
- способен принимать участие в реализации профессиональных коммуникаций в рамках проектных групп, презентовать результаты проектов и обучать пользователей ИС (ПК-14);

аналитическая деятельность:

- способен проводить оценку экономических затрат на проекты по информатизации и автоматизации решения прикладных задач (ПК-15);

-
- способен оценивать и выбирать современные операционные среды и информационно-коммуникационные технологии для информатизации и автоматизации решения прикладных задач и создания ИС (ПК-16);
 - способен применять методы анализа прикладной области на концептуальном, логическом, математическом и алгоритмическом уровнях (ПК-17);
 - способен анализировать и выбирать методы и средства обеспечения информационной безопасности (ПК-18);
 - способен анализировать рынок программно-технических средств, информационных продуктов и услуг для решения прикладных задач и создания информационных систем (ПК-19);
 - способен выбирать необходимые для организации информационные ресурсы и источники знаний в электронной среде (ПК-20);

научно-исследовательская деятельность:

- способен применять системный подход и математические методы в формализации решения прикладных задач (ПК-21);
- способен готовить обзоры научной литературы и электронных информационно-образовательных ресурсов для профессиональной деятельности (ПК-22).

При этом профессиональные компетенции по видам деятельности формулируются с учетом конкретного профиля подготовки бакалавра. Согласно этому стандарту, в ходе учебных занятий могут быть использованы следующие профессионально-направленные задачи, которые имитируют профессиональную деятельность и включают в решение будущих ИТ-специалистов:

- внедрение методов информатики в предметной области: экономики, статистики, информационных систем и математических методов в экономике, историко-архивоведения, прикладной лингвистики, музейной деятельности и научно-технической информации, юриспруденции, правоохранительной деятельности, педагогики, психологии, политологии, экологии, в других областях;
- развитие возможностей и адаптация профессионально-направленных информационных систем на всех стадиях жизненного цикла: создание информационно-логических моделей объектов, разработка нового программного и информационного обеспече-

- ния в предметной области, стыковка информационных систем из разных предметных областей в связи с появляющимися новыми задачами, перевод систем на новые аппаратные и информационные платформы;
- оптимизация информационных процессов обработки информации: рациональное управление взаимосвязанными материальными, денежными и информационными потоками, постановка и решение оптимизационных задач, разработка имитационных моделей процессов для менеджеров в предметной области, применение методов системного анализа и алгоритмов математического программирования при адаптации информационных систем в предметной области;
 - унификация профессионально-ориентированного программного и информационного обеспечения предметной области: сертификация программных продуктов, приведение их к требованиям действующих стандартов, использование международных стандартов обработки информации и обмена данными, создание интерфейсов для информационных систем, использующих разные стандарты;
 - использование международных информационных ресурсов и решение задач, возникающих при их использовании: обеспечение информационной безопасности функционирования информационной системы при взаимодействии с информационными рынками по сетям или с использованием иных методов обмена данными, оценка эффективности приобретаемого программного обеспечения и информационных баз данных для предметной области.

Задания подобного типа разрушают стереотипность их взгляда на информационные технологии, помогают убедиться в том, что использование данных технологий в их будущей профессиональной деятельности позволит им освободиться от многих рутинных операций, повысить свой профессиональный уровень и т. д. Кроме того, эмоциональный резонанс в сочетании с проблемностью изложения материала и применением интерактивных методов обучения позволяет актуализировать субъективную позицию студентов, что отразится на выполнении ими творческих заданий, в том числе и выпускной бакалаврской работы.

2. Включение будущих ИТ-специалистов в самостоятельную квазипрофессиональную деятельность посредством ИПС. Реализация данного направления работы над выстраиванием индивидуальной траектории подготовки ИТ-специалиста возможно осуществить в блоке профессиональных дисциплин, а именно в дисциплине «Проектный практикум». Это обусловлено тем, что он:

- 1) занимает интегрирующую роль в системе профессиональной подготовки;
- 2) включен после учебной практики;
- 3) предшествует и замыкает производственную практику;
- 4) обобщает, углубляет и расширяет профессиональные знания по отраслям их применения;
- 5) в рамках данной дисциплины запланирована учебным планом курсовая работа.

Исходя из этого, в процессе учебно-познавательной деятельности будущих ИТ-специалистов акцент делался на практическую работу и содержание информации в ИПС было представлено в виде комплекса профессионально-направленных задач. Включение студентов в решение данных задач было подчинено следующей логике:

- 1) коллективное обсуждение этапов решения задач с использованием возможностей ИПС;
- 2) самостоятельная работа студентов индивидуального и коллективного характера с использованием ИПС;
- 3) презентация полученных результатов в электронной (с использованием ИПС) и традиционных формах, апробация результатов в интерактивной форме.

В ходе дисциплины будут использованы активные, проблемные и проектный методы с гибким сочетанием традиционных педагогических и информационных технологий. Это позволит с пониманием использовать ИТ в решении квазипрофессиональных задач для определения спецификации своей будущей профессиональной деятельности и управленческие действия преподавателя перевести в самоорганизацию со стороны студента, контролируемые с помощью ИПС.

На данном этапе профессиональной подготовки присутствует содержательно-деятельностная интеграция, предполагающая перестройку мотивов и ценностных ориентаций ИТ-специалиста на использование ИТ в профессиональной деятельности. Исходя из этого, мотивационные цели станут доминирующими во всех организационных формах.

Кроме того, если на начальных этапах целенаправленно обучение будет развивать у студентов рефлекссию, то на 3–4-х курсах они самостоятельно будут осуществлять выход в рефлексивную позицию.

Стоит обратить внимание на то, что выход на рефлексивную позицию будет доминировать на практических занятиях. Необходимо, чтобы он выражался и в ходе самостоятельной работы, когда будут осуществляться так называемые «циклические» процессы управления и самоуправления. Акцент необходимо делать на интерактивные методы взаимодействия студента и преподавателя, изменить роль преподавателя. Перед студентами ставится задача, а они самостоятельно организуют порядок своих действий, основываясь на полученные ранее знания и умения. Управленческие действия преподавателя на данном этапе переходят в самоорганизацию со стороны студента. И его главной задачей должна быть не только организация учебно-познавательной деятельности студентов, но и формирование понимания выполняемых действий по использованию ИТ в решении профессионально-направленных задач.

Анализируя применение комплекса задач по этапам профессиональной подготовки будущего ИТ-специалиста и опыт использования предложенной дисциплины к процессу профессиональной подготовки бакалавра направления «Прикладная информатика» (будущих ИТ-специалистов) к использованию ИТ в будущей профессиональной деятельности, мы отметили, что педагогические цели формирования у студентов умения самостоятельно видеть проблему и направлять свою мыслительную и исследовательскую деятельность на разрешение этой проблемы наиболее эффективно реализуются тогда, когда мы, возбуждая необходимость использования ИТ в своей учебной деятельности, проецируя на будущую профессиональную деятельность, мотивируем студентов на решение проблемных задач и заданий, имеющих практико-профессиональную направленность и носящих творческий характер.

ПРОБЛЕМЫ И ПЕРСПЕКТИВЫ ТРУДОУСТРОЙСТВА ВЫПУСКНИКОВ ПРОФЕССИОНАЛЬНЫХ ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫХ УЧРЕЖДЕНИЙ ВОЛОГОДСКОЙ ОБЛАСТИ

И. П. Даценко

*Департамент труда и занятости населения Вологодской области,
г. Вологда*

depcz@vologda.ru

Проблема трудоустройства выпускников учреждений профессионального образования достаточно остро стоит в условиях современных тенденций развития рыночной экономики. Отсутствие гарантированного трудоустройства и социальной защиты от безработицы, низкий уровень оплаты труда, несоответствие уровня доходов реальному уровню потребления – все эти факторы позволяют относить молодежь к одной из самых незащищенных на рынке труда категорий граждан.

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

Департамент труда и занятости населения ежегодно проводит мониторинг обращаемости выпускников профессиональных образовательных учреждений в органы службы занятости по основным показателям:

- доля обратившихся выпускников профессиональных учебных заведений от выпуска данного учебного заведения;
- доля трудоустроенных выпускников от численности обратившихся в службу занятости выпускников;
- доля выпускников, трудоустроенных по полученной профессии, специальности;
- доля выпускников, направленных на переподготовку;
- численность безработных выпускников.

Информация по обращаемости выпускников размещается на официальном сайте департамента труда и занятости населения, направляется в учебные заведения профессионального образования и учитывается при определении контрольных цифр приема граждан в государственные образовательные учреждения профессионального образования.

Обобщение полученной информации позволяет проанализировать востребованность профессий и специальностей на рынке труда, составить рейтинг образовательных учреждений, рейтинг профессий / специальностей.

В 2010 г. на рынок труда области вышло 11 984 выпускника учреждений профессионального образования (2009 г. – 13394 чел.), из них НПО – 3955 чел., СПО – 3369 чел., ВПО – 4660 чел. (2009 г.: НПО – 4625 чел., СПО – 3883 чел., ВПО – 4886 чел.).

В 2010 г. в службу занятости обратились 2164 выпускника учреждений профессионального образования, что на 1036 чел. меньше, чем в 2009 г.

В течение 2010 г. признан безработным 601 выпускник, что в 2,5 раза меньше предшествующего периода (2009 г. – 1842 чел.).

По состоянию на 01.01.2011 г. на учете в службе занятости в качестве безработных состояло 136 выпускников образовательных учреждений, что в 2,9 раза меньше, чем на начало 2010 г. (01.01.2010 г. – 398 чел.) (рис. 1).

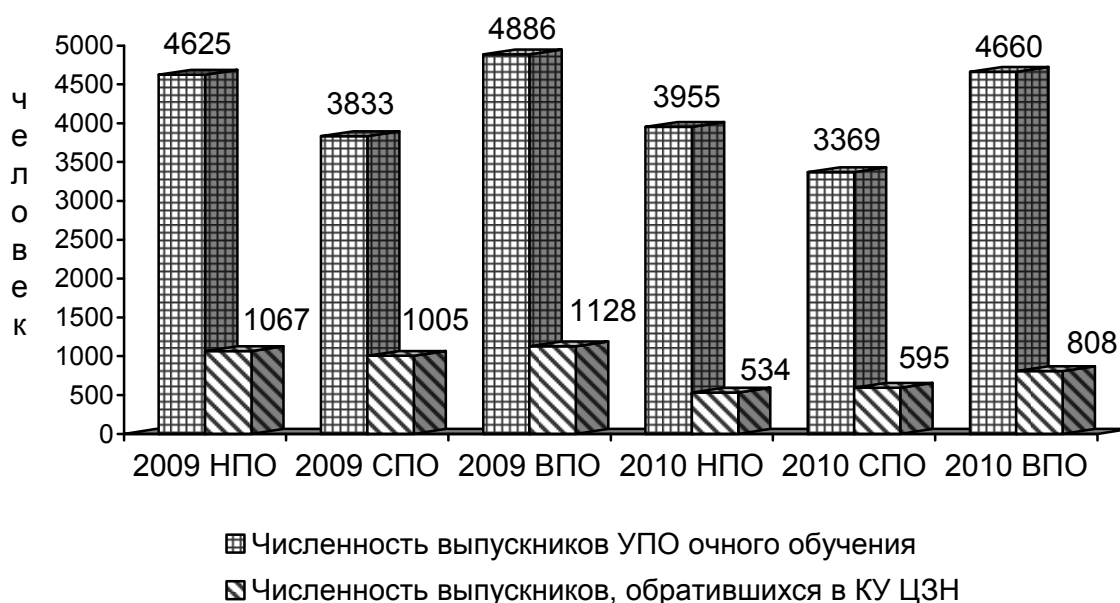


Рис. 1. Сведения о выпускниках учреждений профессионального образования Вологодской области, обратившихся в службу занятости

По направлению органов службы занятости трудоустроены 1400 чел., или 65% от обратившихся, в том числе на постоянную работу – 127 чел., стажировки – 1067 чел., общественные работы – 47 чел., самозанятость – 20 чел., по программе 18–20 лет – 71 чел., прошли про-

фессиональную подготовку и трудоустроены 87 чел. (2009 г. – 2101 чел., или 65% от обратившихся в СЗ) (табл. 1).

Таблица 1

Динамика трудоустройства выпускников учреждений профессионального образования, чел.

	2009 г.				2010 г.			
	Итого	НПО	СПО	ВПО	Итого	НПО	СПО	ВПО
Кол-во выпускников всего	13344	4625	3833	4886	11984	3955	3369	4660
Обратились в службу занятости населения	3200	1067	1005	1128	2164	534	595	808
Трудоустроены при содействии органов службы занятости:	2101	722	565	814	1400	383	433	584
трудоустроены на постоянное место работы	264	45	76	143	127	35	32	60
направлены на стажировку	1236	376	310	550	1067	255	328	484
направлены на общественные работы	161	71	68	22	47	13	20	14
направлены на профессиональное обучение	349	183	79	87	68	31	20	17
временное трудоустройство по программе 18–20 лет	70	45	25	-	71	44	27	-
направлены на самозанятость	21	2	7	12	20	5	6	9
Признаны безработными на конец отчетного периода	398	169	129	100	136	63	41	32

Анализ обращаемости выпускников в службу занятости населения показывает, что организация стажировок для выпускников почти в 2–3 раза повысила их трудоустройство. По направлению службы занятости в первую очередь были трудоустроены выпускники, имеющие специальности, по которым рынок труда перенасыщен (экономист, юрист, менеджер, психолог, эколог), а также на рабочие места, где без опыта работы выпускникам работодатели отказывают в трудоустройстве (электромонтер, слесарь КИП и А, автослесарь) (рис. 2).

Анализ обращений в службу занятости населения выпускников учреждений профессионального образования 2009–2010 гг. показывает, что рынок труда по-прежнему перенасыщен специалистами в области права, экономики, в то же время сохраняется значительный де-

фицит рабочих кадров, специалистов технического профиля, медицинских работников.

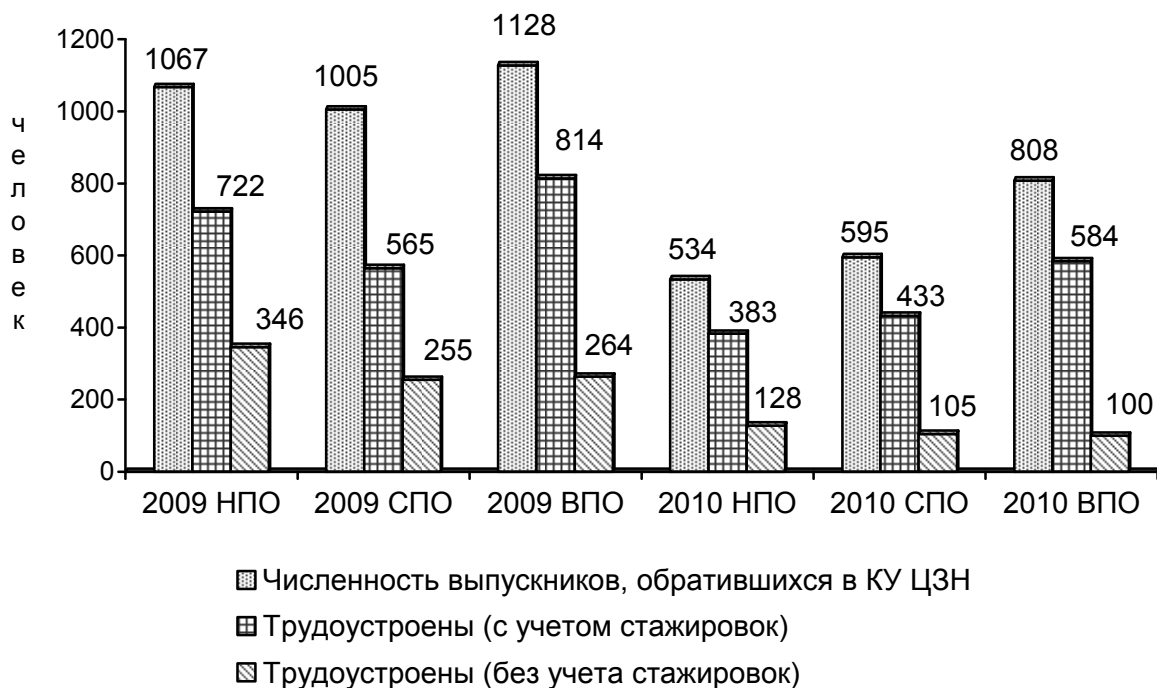


Рис. 2. Динамика обращений и трудоустройства выпускников учреждений профессионального образования (с учетом и без учета трудоустройства выпускников на стажировки)

Проблема трудоустройства выпускников напрямую связана с несоответствием профилей подготовки в образовательных учреждениях и существующих запросов работодателей (табл. 2).

Таблица 2

Соотношение профилей подготовки в образовательных учреждениях и существующих запросов работодателей, чел.

Вид экономической деятельности	Потребность в работниках в течение года (вакансии)	Выпускники 2010 г.
Промышленность	11253	1987
Образование	9796	1281
Строительство	9529	1213
Торговля и общественное питание	7329	1733

Продолжение табл. 2

Здравоохранение	5291	341
Транспорт и связь	3921	895
Сельское хозяйство	3884	983
ЖКХ и бытовое обслуживание	3159	809
Управление	2230	564
Лесное хозяйство	1331	136
Культура	1042	188
Финансы, кредит, страхование	481	168

Сегодня рынок требует людей, имеющих, в первую очередь, прикладные, практические навыки и специальности. В то же время ряд специальностей уже традиционно являются невостребованными или слабо востребованными, но, тем не менее, пользующимися большим спросом при принятии решений молодыми людьми о получении того или иного образования. Так, например, вакансии бухгалтеров составляют 1% от общего числа вакансий, юристов – 0,6%, экономистов – 0,2%. А молодых специалистов, имеющих указанные специальности, в 3 раза больше требуемого.

Таким образом, подготовка специалистов в учреждениях профессионального образования области для отраслей экономики, социальной сферы продолжает осуществляться без учета спроса этих специальностей на рынке труда.

В 2010 г., как и в 2009 г., с трудностями в поиске работы столкнулись бухгалтеры, финансисты и юристы, прежде всего, со средним профессиональным образованием, а также менеджеры различных специализаций всех уровней полученного образования. Проблемы с трудоустройством испытывали выпускники учреждений начального профессионального образования, имеющие профессии слесарь по ремонту автомобилей, электромонтер, электрогазосварщик, слесарь КИП и А.

По результатам мониторинга обращаемости выпускников в службу занятости в 2010 г. составлен рейтинг профессий / специальностей, по которым выпускники испытывали трудности при трудоустройстве, адаптации молодых специалистов на рынке труда (табл. 3).

Таблица 3

Рейтинг профессий / специальностей в разрезе уровней образования, по которым выпускники испытывали трудности при трудоустройстве в 2010 г. (из анализа обращаемости выпускников в органы службы занятости населения), чел.

Наименование профессии (специальности)	Всего выпускников, обратившихся в органы службы занятости населения	Из них трудоустроены по направлению службы занятости (без учета стажировок)	% от обратившихся	Из них трудоустроены по направлению службы занятости (с учетом стажировок)	% от обратившихся
Высшее профессиональное образование					
Экономист	170	17	10	132	78
Юрист	103	3	3	80	78
Учитель	94	21	22	60	64
Менеджер	79	4	5	56	71
Педагог-психолог	27	3	11	21	78
Инженер по охране окружающей среды	13	0	0	10	77
Социальный педагог	10	2	20	6	60
Эколог	7	1	14	5	71
Среднее профессиональное образование					
Техник	215	40	19	162	75
Бухгалтер	137	28	20	109	80
Учитель	51	6	12	34	67
Менеджер	42	8	19	26	62
Юрист	40	8	20	24	60
Фельдшер	18	1	6	14	78
Воспитатель	17	1	6	15	88
Товаровед	15	1	7	10	67

Наименование профессии (специальности)	Всего выпускников, обратившихся в органы службы занятости населения	Из них трудоустроены по направлению службы занятости (без учета стажировок)	% от обратившихся	Из них трудоустроены по направлению службы занятости (с учетом стажировок)	% от обратившихся
Педагог дополнительного образования	14	0	0	9	64
Начальное профессиональное образование					
Повар	63	16	25	37	59
Столяр строительный	31	10	32	20	65
Слесарь по ремонту автомобилей	31	5	16	20	65
Тракторист-машинист сельскохозяйственного производства	30	9	29	26	84
Парикмахер	29	6	21	20	69
Электромонтер по ремонту и обслуживанию электрооборудования	25	4	16	22	88
Машинист крана металлургического производства	21	4	19	20	95
Электросварщик ручной сварки	17	3	18	13	77
Слесарь по контрольно-измерительным приборам	14	2	14	11	79
Слесарь по ремонту подвижного состава	8	2	25	8	100
Швея	7	0	0	4	57

Надо отметить тот факт, что в численности трудоустроенных выпускников более 60% составляет трудоустройство на стажировки: юрист – трудоустройство составило 78%, экономист – 77%, эколог – 71%, бухгалтер – 80%.

По результатам трудоустройства выпускников 2010 г. сложно найти работу по таким профессиям, специальностям, как экономист, бухгалтер, менеджер, эколог, юрист.

Еще одной проблемой является то, что на сегодняшний день из числа выпускников, трудоустроенных на постоянное место работы по направлению службы занятости, почти 50% трудоустраиваются не по профессии / специальности (табл. 4).

Таблица 4

Профессия / специальность	Количество выпускников, обратившихся в службу занятости в 2010 г.	Трудоустроено на постоянное место работы	
		всего	в том числе по специальности / профессии
Техник	197	20	12
Экономист	168	15	8
Бухгалтер	139	10	4
Учитель	89	18	8
Педагог-психолог	26	5	1
Педагог дополнительного образования	17	3	-
Социальный педагог	9	2	-

Такая ситуация связана с тем, что профессионально-образовательный выбор молодежи зачастую определяется стихийными и ложными представлениями о престижности и востребованности отдельных профессий и специальностей на рынке труда.

Так, по данным социологического исследования по выявлению профессиональных приоритетов молодежи Вологодской области, проводимое по заказу службы занятости, только 24,1% школьников, выбирая профессию, интересовались, пользуется ли она реальным спросом на рынке труда, и ориентировались на этот критерий. Более половины будущих выпускников школ выбирают специальности экономического, управленческого и социально-гуманитарного профилей. Инженерами планируют стать лишь 18% учащихся, на сельское хозяйство

ориентирован 1% школьников. Рабочие профессии молодежь оценивает как непрестижные. В то же время в структуре вакансий, предлагаемых предприятиями органам службы занятости населения, до 80% составляют именно такие профессии. На предприятиях области ощущается дефицит кадров по широкому перечню рабочих профессий. Работодателям, в первую очередь, требуются слесари, токари, наладчики, рабочие строительного профиля, инженерно-технические работники (табл. 5, 6).

Таблица 5

Рейтинг наиболее востребованных профессий / специальностей на рынке труда Вологодской области в 2010 г.

Профессии / специальности	Количество вакансий	Средняя цена вакансии, руб.
Торговля и общественное питание		
Продавец	2782	8235
Повар	1026	7728
Официант	335	6705
Кассир	320	9286
Строительство		
Монтажник	977	18195
Каменщик	708	12366
Маляр	695	10619
Бетонщик	542	12918
Штукатур	351	10136
Стропальщик	316	14015
Промышленность		
Электросварщик	882	15290
Электромонтер	620	11219
Электрогазосварщик	577	14222
Столяр	222	8098
Станочник	449	9529
Газорезчик	372	15033
Здравоохранение		
Медицинская сестра	652	5957
Врач	516	10513
Фельдшер	148	6434

Таблица 6

Рейтинг наименее востребованных профессий / специальностей на рынке труда Вологодской области в 2010 г.

Профессии / специальности	Количество вакансий	Средняя цена вакансии, руб.
Юрист	106	9733
Экономист	100	7494
Технолог	47	10427
Товаровед	45	11199
Психолог	33	6445
Биолог	2	10500
Социолог	1	4330

Выбор школьниками, по их мнению, престижной или привлекательной профессии, ориентированной в основном на экономическую выгоду, это следствие слабой профориентационной работы с выпускниками и родителями, отсутствия системы профориентационной работы.

Для проведения единой политики по профессиональной ориентации молодежи, направленной на обеспечение потребностей регионального рынка труда, преодоления кадрового дефицита в реальных отраслях экономики области, департаментом труда и занятости области разработан «Комплекс мероприятий, направленных на развитие системы профориентации молодежи в Вологодской области в 2011–2012 гг.» (постановление Правительства области от 16.05.2011 г. № 512). Комплекс мероприятий носит межведомственный характер и предполагает совместную деятельность различных органов исполнительной государственной власти области, подведомственных им организаций, профсоюзных организаций (объединений) и работодателей по решению вопросов профессиональной ориентации молодежи.

В соответствии с комплексом мероприятий проводятся работа по диагностике и консультированию молодежи по вопросам выбора сферы деятельности (профессии / специальности), трудоустройства, профессионального обучения; мероприятия, направленные на информирование о рынке образовательных услуг, потребностях регионального рынка труда (ярмарки профессий, экскурсии на предприятия области); мероприятия по привлечению родителей к активной деятельности по вопросам профориентации молодежи (общешкольные родительские собрания, круглые столы, привлечение родителей к организации экскурсий

на предприятия области, проведения социологического исследования «Роль родителей в профессиональном самоопределении молодежи»).

Работа по трудоустройству выпускников учреждений профессионального образования решается в тесном взаимодействии службы занятости с центрами по содействию трудоустройству выпускников. В области действует 6 центров по содействию трудоустройству и адаптации к рынку труда выпускников учреждений высшего профессионального образования и Региональный координационно-аналитический центр содействия трудоустройству выпускников и непрерывного образования, который объединяет центры содействия трудоустройству выпускников учреждений начального и среднего профессионального образования. В соответствии с планом проводится совместная работа по содействию трудоустройству выпускников образовательных учреждений. Центры активно сотрудничают с органами службы занятости в плане обмена информацией по вакансиям на региональном рынке труда, организации встреч с работодателями, проведения мероприятий с выпускниками по поиску работы.

В соответствии с протоколом заседания областного государственного координационного совета по подготовке квалифицированных рабочих кадров и специалистов от 14 июня 2011 г. департамент труда и занятости населения области является координатором деятельности центров по содействию трудоустройству выпускников образовательных учреждений.

В службе занятости населения Вологодской области сформирована достаточно эффективная система работы оказания адресной помощи в трудоустройстве выпускников профессионального образования.

Для обеспечения занятости выпускников образовательных учреждений государственной службой занятости населения Вологодской области реализуются программы занятости:

- стажировки выпускников образовательных учреждений с целью приобретения опыта работы;
- для безработных граждан в возрасте от 18 до 20 лет из числа выпускников учреждений начального и среднего профессионального образования, ищущих работу впервые;
- организация профессионального обучения смежным и вторым профессиям выпускников из числа безработных граждан;
- самозанятость.

Одним из мероприятий программы дополнительных мер, направленных на снижение напряженности на рынке труда Вологодской области, способствующих минимизации рисков нетрудоустройства выпускников, является организация стажировки для приобретения опыта работы выпускников образовательных учреждений. В 2010 г. в стажировках приняли участие 1490 тыс. выпускников учреждений профессионального образования (в 2009 г. – 1236 выпускников).

Стажировка дает молодым специалистам повысить конкурентоспособность на рынке труда, приобрести практический опыт и стаж работы по своей профессии (специальности), пообщаться с профессионалами, увидеть, как организована работа на предприятии, приобрести и расширить профессиональные связи. Кроме того, это реальный шанс получить постоянное место работы.

Работодатель при организации стажировки не несет финансовых затрат, за период стажировки получает возможность подобрать квалифицированных рабочих или специалистов, которые в дальнейшем могут закрепиться на постоянные рабочие места. Вместе с тем формируется имидж предприятия с активной социальной позицией, готовой решать проблемы молодежи.

Эффективность данной программы подтверждают результаты организации мероприятий стажировки выпускников в 2010 г., 57% молодых специалистов по окончании стажировки продолжили трудовые отношения с работодателем.

Одной из мер обеспечения занятости молодых специалистов, впервые ищущих работу, является реализация программы временного трудоустройства безработных граждан из числа выпускников учреждений начального и среднего профессионального образования в возрасте от 18 до 20 лет.

В 2010 г. по данной программе трудоустроен 71 выпускник, в том числе выпускники НПО – 44 чел., выпускники СПО – 27 чел. (2009 г. – 70 чел.). Выпускники трудоустроены по профессиям, специальностям в соответствии с полученным профессиональным образованием, с выплатой материальной поддержки за счет средств федерального бюджета. На постоянную работу после завершения участия в программе трудоустроены 19 выпускников, или 27%.

Безработным выпускникам, не сумевшим трудоустроиться по полученной профессии, служба занятости предлагает освоить смежную

профессию. В 2010 г. профессиональное обучение прошли 198 выпускников профессионального образования (2009 г. – 349 чел.).

Выпускники профессиональных учебных заведений, признанные в установленном порядке безработными и желающие заниматься предпринимательской деятельностью, могут принять участие в мероприятиях по организации собственного дела. Безработным гражданам, в том числе выпускникам профессиональных образовательных учреждений, желающим открыть собственное дело, предоставляются субсидии из федерального бюджета в размере двенадцатикратной максимальной величины пособия по безработице, а также на создание каждого дополнительного рабочего места в размере 58 800 руб. Выпускники образовательных учреждений имеют возможность обучения основам предпринимательства на базе образовательных учреждений начального, среднего и высшего образования, организации некоммерческого партнерства «Агентство городского развития», государственного учреждения Вологодской области «Бизнес-инкубатор» по программам «Основы предпринимательской деятельности», «Менеджер по продажам», «Правовые основы малого бизнеса», «Руководитель малого предприятия», «Основы маркетинга сферы услуг».

В 2010 г. зарегистрировали предпринимательскую деятельность 44 безработных выпускника (2009 г. – 21 чел.). Выпускники при содействии органов службы занятости реализуют самые разнообразные бизнес-проекты: производство готовых текстильных изделий, предоставление парикмахерских услуг, ремонт бытовых приборов, деятельность в области права и бухгалтерского учета, техническое обслуживание транспортных средств, торгово-закупочная деятельность, производство мебели, производство столярных и плотницких работ, грузовые и пассажирские перевозки, производство деревянных строительных конструкций и столярных изделий.

Обращаясь в центры занятости населения, выпускники получают полный комплекс государственных услуг: информирование, содействие в трудоустройстве на постоянную или временную работу, психологическую поддержку, возможности социальной адаптации, повышения квалификации и др. Проводятся мероприятия, содействующие трудоустройству выпускников совместно с социальными партнерами: ярмарки-презентации, конкурсы профессионального мастерства, встречи выпускников с работодателями, ярмарки рабочих мест.

По результатам социологического исследования, организованного департаментом труда и занятости населения, среди основных причин, затрудняющих трудоустройство, выпускники назвали:

- отсутствие вакансий по имеющейся профессии (специальности) – 38%;
- отказ в приеме на работу из-за отсутствия опыта работы – 65%.

Отсутствие соответствующего опыта работы действительно становится препятствием при заполнении вакансий, так как руководители предприятий предпочитают нанимать специалистов, имеющих достаточный опыт работы и высокую квалификацию.

Большинство молодых людей в период обучения не пытаются найти работу в свободное от учебы время по будущей специальности, используя это как одну из возможностей получения необходимого опыта работы.

Оценивая уровень профессиональной подготовки, полученной в образовательном учреждении, студенты, обучающиеся по трем из четырех специальностей (кроме педагогических), отмечают при значительном объеме теории нехватку практических навыков, отсутствие или формальное прохождение практики по будущей специальности. Лучше всего подготовлены педагоги (42% хватает и теории, и практики) и представители сельскохозяйственных профессий (38%). Хуже всего – специалисты в сфере экономики и управления, среди них полностью удовлетворены полученными знаниями только 10% студентов.

По результатам исследования, почти половина опрошенных выпускников (49%) готова к любой работе, лишь бы она хорошо оплачивалась, т. е. материальный стимул выпускники ставят на первое место.

Минимальный уровень заработной платы, на который бы согласились, большинство проанкетированных (68%) назвали в пределах 10–15 тыс. руб.

Самая распространенная ошибка молодежи при трудоустройстве на работу – предъявление завышенных требований в отношении зарплаты. При этом они слабо представляют или не знают профессиональные обязанности и требования, которые необходимы для работы в конкретной должности. Почти треть выпускников переносят ответственность за трудоустройство на государство, занимая тем самым пассивную позицию.

Таким образом, основными причинами, связанными с проблемами трудоустройства молодых специалистов, выходящих на рынок труда, являются:

- недостаточно обоснованные среднесрочные и долгосрочные прогнозы развития регионального рынка труда;
- несоответствие спроса и предложения рабочей силы на рынке труда области.

Для решения этих задач в области предприняты следующие шаги:

✓ принят «Порядок формирования социального заказа на подготовку работников квалифицированного труда (рабочих и служащих) и специалистов в образовательных учреждениях начального и среднего профессионального образования» (постановление Правительства области от 8 ноября 2010 г. № 1277);

✓ принята долгосрочная целевая программа «Развитие системы профессионального образования Вологодской области на 2011–2015 гг.» (постановление Правительства области от 4 октября 2010 г. № 1144);

✓ предусмотрено выделение средств из областного бюджета в размере 1,0 млн. руб. на проведение социально-экономических и маркетинговых исследований рынка труда, корректировку прогнозных показателей потребности организаций в кадрах и специалистов на среднесрочную и долгосрочную перспективу, формирование перечня перспективных, востребованных профессий и специалистов (постановление Правительства области от 14 февраля 2011 г. № 120);

✓ принято решение о приобретении программного комплекса прогностического моделирования потребностей субъектов Российской Федерации в квалифицированных кадрах «PROGNOSiS-Vologda», который позволит осуществлять прогноз до 2020 г. численности работников, объема ежегодной потребности в кадрах и объема ежегодного выпуска из системы образования в разрезе 28 укрупненных групп специальностей и определять баланс кадровых потребностей видов экономической деятельности (поручение Губернатора области от 15 февраля 2011 г.).

В результате принятых службой занятости области мер, направленных на решение проблем трудоустройства выпускников учреждений профессионального образования, удалось максимально снизить долю выпускников, имеющих риск не трудоустроиться. На конец 2010 г. доля безработных выпускников, зарегистрированных в службе занятости, составила 7% от обратившихся выпускников (в 2009 г. – 12,4%). По прогнозам службы занятости, на конец 2011 г. доля безработных выпускников составит 6% от обратившихся за помощью в трудоустройстве.

ПРОГРАММНО-ЦЕЛЕВЫЕ МЕТОДЫ В ПРОЦЕССАХ МОДЕРНИЗАЦИИ СИСТЕМЫ ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ РЕГИОНА

С. А. Дочкин

Государственное образовательное учреждение «Кузбасский региональный институт развития профессионального образования», г. Кемерово

nowik2001@mail.ru

Стратегической целью социально-экономического развития Кемеровской области на долгосрочную перспективу является повышение конкурентоспособности региона и роста на этой базе благосостояния жителей региона. Данная цель предполагает обеспечение стабильного роста базового сектора экономики региона (усиление и поддержка уже существующих позиций и конкурентных преимуществ); диверсификацию регионального хозяйства (реализация существующих, но пока не использованных заделов); создание инновационного задела для роста новых секторов производства, конкурентоспособных в долгосрочной перспективе. Однако одним из основных факторов обеспечения решения задачи стабильного роста в базовом секторе экономики является развитие системы подготовки кадров и стабилизация рынка труда.

Анализ состояния и направлений развития региональной экономики позволил сделать вывод, что в ближайшие 15–20 лет основным инструментом государственного регулирования ситуации на рынках труда и услуг может и должна стать региональная система профессионального образования. Данный вывод соответствует задачам, поставленным Президентом РФ, который отметил, что при переходе на инновационный путь развития важно модернизировать профессиональное образование (ПО), причем делая упор на невузовское образование, неуниверситетское; создавать современные образовательные учреждения принципиально нового типа, которые дают качественную подготовку высококвалифицированных рабочих и технических кадров, реально востребованных ведущими предприятиями инновационного сектора. С учетом данных обстоятельств в регионе возникла потребность в создании институциональных условий и механизмов, обеспечивающих устойчивое, целенаправленное, сбалансированное с потребностями растущей экономики и запросами рынка труда развитие системы довузовского профессионального образования. Без этого все планы

социально-экономического развития региона останутся нереализованными, что свидетельствует о необходимости комплексного решения рассматриваемой проблемы и связанных с этим задач программно-целевыми методами.

Именно данные условия обусловили необходимость проведения коллегии Администрации Кемеровской области по вопросам модернизации системы профессионального образования региона на среднесрочную перспективу.

Основным содержанием вопросов, рассматриваемых на коллегии, явилось обсуждение мер по поддержке и развитию профессионального образования в Кемеровской области. В рамках основного доклада Губернатора Кемеровской области А. Г. Тулеева, докладов представителей крупных промышленных предприятий, учреждений профессионального образования была дана общая оценка состояния системы профессионального образования Кемеровской области, намечены основные пути ее развития.

Было отмечено, что по комплексным показателям система профессионального образования Кемеровской области остается одной из наиболее крупных в Западной Сибири, в ее основе – территориально-отраслевая структура начального и среднего профессионального, высшего профессионального образования; вариативность построения траектории профессионального образования для выпускников общеобразовательных учреждений; система непрерывного профессионального образования; высокая степень доступности получения профессионального образования.

В то же время, как отметил Губернатор, имеют место серьезные проблемы, требующие первоочередного решения:

- ввиду отсутствия объективной оценки потребностей экономики в трудовых ресурсах подготовка кадров в системе профессионального образования всех уровней слабо ориентирована на потребности рынка труда, уровень трудоустройства выпускников по полученным специальностям и рабочим профессиям недостаточен;

- отсутствие постоянного анализа состояния сети ОУ ПО не позволяет целостно спрогнозировать оптимальное соотношение образовательных учреждений разного уровня профессионального образования для эффективной территориально-отраслевой организации образовательных ресурсов;

– большинство образовательных учреждений ПО располагает устаревшей материально-технической базой, обновление которой практически не ведется из-за отсутствия регулярного финансирования, соответственно, в образовательном процессе преобладают устаревшие технологии обучения;

– отсутствуют эффективные механизмы участия работодателей в деятельности ОУ ПО, большинство из которых предпочитает использовать рабочие кадры, подготовленные за счет государства;

– реализуемые в учреждениях довузовского профессионального образования профессиональные образовательные программы характеризуются узкопрофильностью подготовки, что ведет к неспособности выпускников перестраивать направления и содержание своей профессиональной деятельности в связи со сменой технологий или потребностями рынка труда.

Особое внимание также было обращено на существующие диспропорции в подготовке кадров системой профессионального образования, для которых характерен избыток выпускников с высшим образованием при дефиците выпуска рабочих и специалистов (с начальным и средним профессиональным образованием). По состоянию на конец 2010 г. избыток выпускников вузов в два раза превышает дефицит рабочих кадров (10 311 чел. и 5072 вакансий соответственно), 75% вакансий в службе занятости – рабочие профессии. Подобные диспропорции рынка труда и системы профессионального образования ведут в долгосрочной перспективе к существенным рисками в социально-экономическом развитии области: росту стоимости рабочей силы в опережающем темпе по отношению к росту производительности труда; неконкурентоспособности традиционной индустрии (добывающая промышленность, предприятия первичной переработки сырья) на рынке современной рабочей силы; резкому сокращению рабочих мест в базовом секторе экономики вследствие роста конкуренции, а также масштабной технологической модернизации и реструктуризации компаний; утрате эффективности системы профессионального образования региона; увеличению периода трудоустройства не занятых в экономике граждан.

В связи с этим коллегия отметила необходимость создания системных механизмов взаимодействия профессионального образования и рынка труда региона, стимулирования развития инфраструктуры, обеспечивающей данное взаимодействие. В то же время в области име-

ется положительный опыт деятельности учреждений профессионального образования по организации и поддержанию тесного взаимодействия с работодателями, представителями регионального рынка труда.

Для того чтобы учреждения довузовского профессионального образования имели возможность быстро реагировать на требования рынка труда и образовательных программ, была разработана региональная многоуровневая модель сетевого взаимодействия «Департамент образования и науки Кемеровской области – государственное образовательное учреждение "Кузбасский региональный институт развития профессионального образования" – базовые учреждения НПО и СПО – учреждения НПО и СПО Кузбасса». Такой механизм сетевого взаимодействия позволил реализовать перспективную модель управления системой ПО региона.

В области на основе существующих учреждений начального и среднего профессионального образования развернуты три федеральных отраслевых ресурсных центра по подготовке квалифицированных рабочих кадров и специалистов для угледобывающей отрасли, специалистов металлургического профиля, специалистов сельского хозяйства.

К примеру, в ГОУ СПО «Кузнецкий индустриальный техникум» (г. Новокузнецк) осуществляется подготовка специалистов металлургического профиля по 9 профессиям начального профессионального образования и 7 профессиональным образовательным программам среднего профессионального образования. Инновационная деятельность данного учреждения как ресурсного центра обеспечивает подготовку кадров по родственным профессиям (специальностям), концентрацию, преобразование и формирование образовательных ресурсов, предназначенных для освоения современных производственных технологий; диверсификацию рабочих профессий и направлений подготовки специалистов для максимально возможного охвата и удовлетворения потребностей металлургических предприятий Кузбасса и соседних регионов в квалифицированных кадрах; концентрацию материально-технических и кадровых ресурсов и предоставление их для использования заинтересованным потребителям и взаимодействующим учреждениям профессионального образования; создание и апробацию механизма государственно-частного управления и финансирование обучения по программам профессионального образования, профессиональной подготовки и повышения квалификации рабочих кадров и специалистов для металлургических предприятий. В результате отме-

чается снижение структурного дисбаланса спроса и предложений на рынке рабочей силы в металлургической отрасли; развертывание плановой работы по подготовке, переподготовке и повышению квалификации кадров по расширенному перечню программ, перекрывающих все возможные потребности металлургических предприятий региона и соседних районов, на основе долгосрочных договоров с металлургическими компаниями и предприятиями; повышение эффективности использования и модернизация существующей учебно-материальной базы учреждения ПО; расширение практики государственно-частного управления и софинансирование процесса обучения рабочих кадров и специалистов для металлургической отрасли.

Необходимость подготовки в регионе квалифицированных кадров рабочих и специалистов для горной отрасли обусловила развертывание в области соответствующего межрегионального ресурсного центра на базе ФГОУ СПО «Кемеровский горнотехнический техникум». Данное учреждение во взаимодействии с сетью «родственных» учреждений профессионального образования осуществляет подготовку специалистов для угледобывающей отрасли по 7 профессиональным образовательным программам СПО и профессиональную подготовку, переподготовку и повышение квалификации по 22 рабочим профессиям. Основными направлениями инновационной деятельности данного учреждения как ресурсного центра являются: развертывание центра комплексной подготовки кадров для угольной отрасли; диверсификация рабочих профессий и направлений подготовки специалистов для максимально возможного охвата и удовлетворения потребностей угольных предприятий Кузбасса и соседних регионов в квалифицированных кадрах; обоснование, апробация и реализация двухуровневого образования с интегрированными учебными планами, дающими возможность сокращения сроков обучения при непрерывном образовании по двум ступеням, а также предоставление услуг по профессиональной подготовке и повышению квалификации по всему спектру образовательных программ для предприятий с открытым и подземным способом разработки угольных месторождений; создание и апробация механизма государственно-частного управления и финансирование обучения по программам ПО, профессиональной подготовки и повышения квалификации рабочих кадров и специалистов среднего звена для угледобывающих предприятий.

Действующие в области базовые учреждения профессионального образования, учреждения – комплексы многоуровневого непрерывного профессионального образования, учреждения НПО/СПО в статусе экспериментальной площадки также реализуют разнообразные инновационные образовательные программы, предусматривающие введение в педагогическую практику новых образовательных программ, отвечающих запросам работодателей, освоение и широкое использование профессионально-педагогическими работниками информационных и современных образовательных технологий, новых учебно-методических материалов, дальнейшее совершенствование существующей системы управления качеством обучения, совершенствование материально-технической базы с учетом новых тенденций в производстве, совершенствование договорных отношений в рамках государственно-частного партнерства с различными предприятиями всех форм собственности на основе инновационной модели взаимодействия ОУ ПО и работодателями-партнерами.

Например, в ГОУ СПО «Юргинский технологический колледж» (ЮТК) сформирована модель интегрированного профессионального ОУ, где сопряжение программ среднего (полного) общего образования, начального профессионального (НПО) и среднего профессионального (СПО), а также СПО и высшего профессионального образования достигнуто в рамках трех профессиональных полей – технология продукции общественного питания, технология швейных изделий, техническое обслуживание и ремонт радиоэлектронной техники.

Подготовка будущих специалистов в ЮТК ведется по сопряженным учебным планам, начиная со ступени профессионально ориентированного обучения школьников в профильных классах (10–11-й классы) в средних общеобразовательных школах № 6, 8, 15 г. Юрги. На протяжении двух лет профильного обучения старшеклассники овладевают основами будущей профессии. В инвариантную часть учебных планов, реализуемых в профильных классах базовых общеобразовательных учреждений, включены соответствующие специальные дисциплины, в том числе производственное обучение. После успешного окончания профильного класса выпускники базовых школ получают возможность продолжить обучение в ЮТК по сокращенным образовательным программам СПО соответствующего профиля, а после успешного окончания ссуза – в вузе. Для обеспечения преемственности и непрерывности СПО и высшего профессионального образования ЮТК

начиная с 1994 г. активно и плодотворно сотрудничает с тремя вузами Сибирского федерального округа – Кемеровским технологическим институтом пищевой промышленности, Новосибирским технологическим институтом Московского государственного университета дизайна и технологий, Томским университетом систем управления и радиоэлектроники.

Как результат принятых мер, динамика трудоустройства выпускников учреждений довузовского профессионального образования показывает, что число выпускников, не направленных на работу и не трудоустроенных из-за отсутствия рабочих мест, в общем выпуске остается стабильным, а показатели нетрудоустроенности в Кемеровской области ниже, чем в Сибирском федеральном округе и по РФ в целом (на 8,8% и 5,3% соответственно). Положительная динамика в Кемеровской области прослеживается и в отношении результата обучения: получение рабочего разряда выше или ниже установленного. Так, в Кемеровской области отмечается динамика к снижению доли обучающихся, выпускающихся с пониженным разрядом, в 2,6 раза (2003 г. – 3%; 2009 г. – 1,13%). Доля обучающихся, выпускающихся с повышенным разрядом, существенно не изменяется, но превышает общероссийские показатели на 10,3%.

При этом в области уже имеется практика активной работы объединений работодателей и учреждений НПО/СПО: построение эффективных механизмов участия бизнеса в подготовке кадров для региональной экономики, что создает хорошие предпосылки для системы профессионального образования в развитии социального партнерства (КМК, «Распадская», разрез «Кедровский» и др.). Как следствие такой системной работы, увеличивается количество предприятий, готовых оказывать финансовую и иную помощь образовательным учреждениям. Наиболее крупные инвестиционные вложения за последние четыре года провели ЗАО Холдинговая компания «Сибирский деловой союз», ОАО «Западно-Сибирский металлургический комбинат», ООО СХП «Новые зори», СПК «Лебяжье», ОАО «Сибирская угольная энергетическая компания», ООО «Шахтоуправление Прокопьевское», ОАО Управляющая компания «Южкузбассуголь», ОАО «Новокузнецкий металлургический комбинат» и др. В 2009–2010 гг. учреждения НПО заключили 750 договоров с работодателями на подготовку почти 5989 тыс. рабочих. Общий объем финансовых вложений за последние 4 года для ОУ НПО составил 79 700 000 руб., для ОУ СПО – 59 800 000 руб.

На проведенном заседании коллегии Администрации Кемеровской области Губернатором А. М. Тулеевым были награждены работодатели, внесшие особый вклад в подготовку кадров для региона: исполнительный директор ООО СХП «Новые зори» В. М. Прибора, вице-президент по угольной отрасли ЗАО ХК «СДС» В. П. Баскаков, управляющий директор ОАО «КОКС» С. Н. Дьяков. Также были отмечены руководители учреждений довузовского профессионального образования, добившихся особых успехов в подготовке рабочих кадров для экономики региона, – В. М. Тюленев (ГОУ СПО «Кузнецкий индустриальный техникум», г. Новокузнецк), В. И. Сьянов (ГОУ СПО «Юргинский техникум агротехнологий и сервиса», г. Юрга), Г. А. Павлючков (ГОУ СПО «Юргинский технологический колледж», г. Юрга), Т. А. Кучерявенко (ГОУ СПО «Профессиональный колледж г. Новокузнецка»), Ю. В. Корнеев (ФГОУ СПО «Новокузнецкий строительный техникум», г. Новокузнецк).

Однако в настоящее время взаимодействие с работодателями реализуется в основном на уровне учебных заведений, действующие в области институциональные структуры партнерства с работодателями (попечительские, наблюдательные, опекунские советы) все еще малоэффективны.

Таким образом, было принято решение для системного и максимально эффективного решения поставленных перед экономикой региона и профессиональным образованием Кузбасса задач, создания сбалансированной системы подготовки кадров, повышения качества этой работы в соответствии со стратегическими ориентирами социально-экономического развития Кемеровской области о разработке региональной комплексной программы «Модернизация системы профессионального образования Кемеровской области» на 2011–2013 гг. Данная программа была представлена на расширенной коллегии Администрации Кемеровской области, получила полное одобрение и была утверждена.

В целом разработанная программа соответствует приоритетным направлениям развития системы профессионального образования России, которые представлены в материалах и решениях совместного заседания Государственного Совета РФ и Комиссии при Президенте РФ по модернизации и технологическому развитию экономики России (Москва, 31 августа 2010 г.), «Стратегии социально-экономического развития Кемеровской области до 2025 г.», среднесрочным целевым

программам развития региона. Программа ориентирована на создание в Кемеровской области комплекса условий, обеспечивающих повышение качества подготовки квалифицированных рабочих кадров и специалистов среднего уровня квалификации для экономики Кузбасса в соответствии со стратегическими ориентирами социально-экономического развития региона.

Как представляется, достижение указанной выше цели предполагает решение следующих основных задач: изменение структуры и повышение качества подготовки квалифицированных рабочих и руководителей (специалистов) в соответствии с запросами рынка труда; оптимизация территориальной сети учреждений (организаций) начального и среднего профессионального образования; реорганизация образовательной среды и модернизация образовательного процесса учреждений НПО и СПО; обновление содержания профессионального образования как условие подготовки квалифицированных кадров, повышения образовательной, профессиональной и территориальной мобильности трудовых ресурсов; формирование экономической основы и нормативно-правовой базы участия работодателей, их объединений в подготовке квалифицированных рабочих и линейных руководителей (специалистов); реализация комплекса мер по усилению профессионально-трудовой мотивации населения и совершенствованию системы его профессиональной ориентации; формирование современной системы повышения квалификации и расширения профессиональных возможностей как условие развития профессионального образования и социальной защищенности педагогических и научно-педагогических кадров.

В соответствии с приоритетными направлениями развития системы профессионального образования России, «Стратегией социально-экономического развития Кузбасса», уровнем развития системы профессионального образования области основные мероприятия программы направлены на реализацию следующих направлений: создание системы прогнозирования кадровых потребностей региональной экономики, формирования и распределения государственного задания и заказа на подготовку кадров; формирование эффективной территориально-отраслевой организации ресурсов системы профессионального образования, ориентированной на потребности перспективных региональных рынков труда; повышение привлекательности программ профессионального образования, востребованных на региональном рынке труда; модернизация региональной государственно-общественной сис-

темы оценки качества профессионального образования; внедрение новых финансово-экономических механизмов в региональную систему профессионального образования; развитие кадровых ресурсов региональной системы профессионального образования; мониторинг процессов развития профессионального образования.

Результат реализации мероприятий по выделенным направлениям программы позволит обеспечить регулируемое воспроизводство квалифицированных рабочих кадров и специалистов для основных направлений экономической деятельности в Кемеровской области в условиях неблагоприятной демографической ситуации и колебаний конъюнктуры на рынках; сбалансированность спроса и предложения рабочей силы на рынке труда и обеспечение реального сектора экономики рабочими кадрами; концентрация ресурсов и возможностей образовательных учреждений профессионального образования и работодателей в рамках территориально-экономических кластеров; сокращение периода трудоустройства не занятых в экономике граждан; расширение охвата населения различными формами профессионального обучения и программами личностного роста; расширение вовлеченности работодателей в процесс подготовки профессиональных кадров; повышение эффективности бюджетных расходов на профессиональное образование (обучение) и профессиональную подготовку (переподготовку) граждан; достижение и поддержание в Кемеровской области баланса спроса и предложения на подготовку, переподготовку, повышение квалификации работников.

При этом наиболее значимыми системными эффектами от реализации программы будут считаться приведение содержания и структуры профессионального образования в соответствие с потребностями рынка труда; переориентация ресурсов системы профессионального образования с задач, определяющихся «внутренними возможностями», на решение задач по подготовке квалифицированных кадров, требующихся конкретными секторами и отраслями экономики региона, что, в свою очередь, обеспечит его плановое и системное развитие на долгосрочную перспективу; а также формирование вектора на инновационное развитие и образования, и экономики области, что соответствует целевому (активному) сценарию развития Кемеровской области – достижение конкурентоспособности региона в опоре на рост технологий и человеческого капитала.

КОМПЕТЕНТНОСТНЫЙ ПОДХОД В ПРОЕКТИРОВАНИИ РЕЗУЛЬТАТОВ ОБУЧЕНИЯ ИНФОРМАЦИОННЫМ ТЕХНОЛОГИЯМ В ВУЗЕ

Н. Ю. Ершова

*ФГБОУ ВПО «Петрозаводский государственный университет»,
г. Петрозаводск
ershova@karelia.ru*

Конкуренция на рынке интеллектуального труда ставит перед системой высшего профессионального образования актуальную в современных условиях задачу подготовки высококвалифицированных специалистов, ориентированных на разработку и внедрение высоких технологий, способных к инновационной деятельности, что определяет новые требования, в частности, к качеству инженерного образования в области информационных технологий. В настоящее время всесторонне обсуждается проблема качества инженерного образования, соответствующего потребностям технологически развитого постиндустриального общества. С одной стороны, государство нуждается в квалифицированных инженерах, а с другой – привлекательных с точки зрения дохода рабочих мест для таких специалистов крайне мало. Дело в том, что не государство, а бизнес является работодателем и потребителем инженерных кадров, особенно занятых в IT-секторе. Поэтому и для работодателей является важным формирование образовательных программ, удовлетворяющих требованиям современного производства, что отражается в профессиональных стандартах в области информационных технологий и сформулировано в терминах компетенций.

Введение компетентного подхода в Федеральные государственные образовательные стандарты (ФГОС) затрагивает все компоненты образовательного процесса и требует существенного пересмотра содержания, технологий, методов и способов обучения, интеграции учебной и исследовательской работы. В рамках компетентного подхода результаты образования признаются значимыми после окончания обучения, следовательно, необходимо сформировать уже сегодня перечень профессионально-значимых компетенций, которые будут востребованы инновационной экономикой России [1].

В Федеральных государственных образовательных стандартах выделяют общекультурные (ОК) и профессиональные компетенции (ПК).

ФГОС определяет понятие «компетенция» как способность применять знания, умения и личностные качества для успешной деятельности в определенной области. Федеральные государственные образовательные стандарты носят рамочный характер, содержательное наполнение основной образовательной программы (ООП) по определенному направлению подготовки является прерогативой вуза. В структуре ООП нового поколения в каждом цикле обучения выделяют инвариантные и вариативные модули. Совокупность взаимосвязанных вариативных модулей обеспечивает тот или иной профиль (специализацию) в рамках выбранного направления бакалавриата или магистерской программы, что должно найти отражение в перечне дополнительных компетенций, формируемых в период освоения ООП. Практически все ООП по техническим направлениям в базовой (инвариантной) части математического и естественнонаучного цикла содержат такие образовательные модули, как математика, физика, информатика и экология, способствующие формированию целого ряда общекультурных и профессиональных компетенций. Например, в результате освоения образовательного модуля «Физика» у бакалавров направления 230100 – «Информатика и вычислительная техника» должны быть сформированы такие общекультурные компетенции, как:

- способность к обобщению, анализу, восприятию информации, постановке цели и выбору путей ее достижения (ОК-1);
- способность использовать основные законы естественнонаучных дисциплин в профессиональной деятельности, применять методы математического анализа и моделирования, теоретического и экспериментального исследования (ОК-10);
- способность работать с компьютером как средством управления информацией (ОК-12) [2].

Кроме общекультурных компетенций модуль «Физика» способствует формированию и профессиональных компетенций (рис.), таких как:

- способность осваивать методики использования программных средств для решения практических задач (ПК-2);
- способность готовить презентации, научно-технические отчеты по результатам выполненной работы (ПК-7) [2].

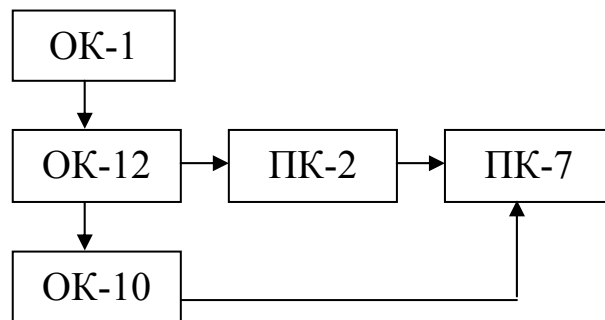


Рис. Причинно-следственные связи между результатами освоения компетенций выпускника в модуле «Физика»

Вариативная часть задает профиль подготовки студентов. Так, на физико-техническом факультете Петрозаводского государственного университета (ПетрГУ) в рамках направления 230100 – «Информатика и вычислительная техника» обучение ведется по двум профилям:

- автоматизированные системы обработки информации и управления;

- автоматизированное управление бизнес-процессами и финансами.

Соответственно, изменяется перечень дисциплин в вариативной части, в первую очередь профессионального цикла ООП. Так, если студентам, обучающимся по профилю «Автоматизированные системы обработки информации и управления» читается курс «Автоматизированные системы в научных исследованиях», то по профилю «Автоматизированное управление бизнес-процессами и финансами» обязательной является дисциплина «Информационные системы в бизнесе и управлении». При этом оба курса способствуют формированию следующих профессиональных компетенций:

- способность разрабатывать бизнес-планы и технические задания на оснащение отделов, лабораторий, офисов компьютерным и сетевым оборудованием (ПК-1);

- способность осваивать методики использования программных средств для решения практических задач (ПК-2);

- способность разрабатывать интерфейсы «человек – электронно-вычислительная машина» (ПК-3);

- способность разрабатывать модели компонентов информационных систем, включая модели баз данных (ПК-4);

- способность разрабатывать компоненты программных комплексов и баз данных, использовать современные инструментальные средства и технологии программирования (ПК-5);

– способность обосновывать принимаемые проектные решения, осуществлять постановку и выполнять эксперименты по проверке их корректности и эффективности (ПК-6);

– способность участвовать в настройке и наладке программно-аппаратных комплексов (ПК-9);

– способность сопрягать аппаратные и программные средства в составе информационных и автоматизированных систем (ПК-10);

– способность устанавливать программное и аппаратное обеспечение для информационных и автоматизированных систем (ПК-11) [2].

При проектировании рабочей программы дисциплины разработчик должен корректно и обоснованно сформулировать основные компетенции и результаты освоения данной программы, исходя из компетентностной модели выпускника (КМВ) по данному направлению и профилю обучения. Так, при составлении рабочей программы по курсу «Автоматизированные системы в научных исследованиях» необходимо приведенный выше перечень компетенций детализировать, адаптировав под компетентностно-ориентированное содержание дисциплины, формы, методы и технологии обучения. Таким образом, формируются компетенции дисциплины, например, ПК-1 будет сформулирована как способность разрабатывать технические задания на оснащение лабораторий компьютерным и сетевым оборудованием, обеспечивающим удаленный доступ к физическому эксперименту, а ПК-5 – способность разрабатывать компоненты программных комплексов на базе технологии клиент – сервер, использовать современные инструментальные средства и технологии программирования модульных систем программно-управляемой электроники (и, в частности, аппаратуры КАМАК) [3].

Аналогичные компетенции после детализации в рамках дисциплины «Информационные системы в бизнесе и управлении» могут быть сформулированы, например, следующим образом:

– способность разрабатывать бизнес-планы и технические задания на построение распределенных информационно-аналитических систем с учетом изменения производственных процессов управления (ПК-1);

– способность разрабатывать программные модули и базы данных для хранения информации, построения аналитических отчетов, формирования систем поддержки принятия управленческих решений (ПК-5).

Далее, необходимо запланировать результаты освоения дисциплины в виде нормативных компонентов – знаний, умений, навыков, формулируемых в компетентностном формате, то есть что будет знать,

уметь делать и чему научиться на практике студент после завершения изучения данной дисциплины. Формирование компетенций осуществляется через освоение знаний в процессе обучения, приобретение умений в ходе выполнения практических заданий и лабораторных работ и формирование личностных качеств в общении и взаимодействии со сверстниками, преподавателями, научным сообществом. При этом нужно задать ожидаемый уровень освоения компетенций выпускника в дисциплине. Для единообразия следует выработать общеузовский, факультетский или кафедральный тарификатор, задающий дескрипторы уровней знаний, умений, навыков. Так, в Санкт-Петербургском государственном университете информационных технологий, механики и оптики предложена таксономическая таблица результатов обучения, задающая дескрипторы уровней знаний:

- знание-знакомство – З1,
- знание-копия – З2,
- знание-продукция (аналитические знания) – З3,
- знание-трансформация (системные знания) – З4;

дескрипторы уровней умений:

- первичные умения – У1,
- репродуктивные умения – У2,
- продуктивные умения (умелая деятельность) – У3,
- исследовательские умения – У4;

дескрипторы уровней личностных качеств:

- безответственность – 0,
- ответственность – СЛ1,
- инициативная ответственность – СЛ2

с описанием заданных уровней дескрипторов [4]. В этих терминах преподаватель может сформировать таблицу уровней освоения компетенций дисциплины в целом и уровни, необходимые для получения соответствующей итоговой оценки: «удовлетворительно», «хорошо» или «отлично». Например, планируемые результаты освоения образовательного модуля «Физика» на инженерных направлениях подготовки для формирования ОК-10 – способность использовать основные законы естественнонаучных дисциплин в профессиональной деятельности – могут быть для оценок:

- «удовлетворительно» – З2, У1, СЛ1,
- «хорошо» – З3, У2, СЛ1,
- «отлично» – З4, У3, СЛ2.

Для реализации компетентного подхода каждому вузу нужно перестраивать не только образовательный процесс, но и систему контроля на основе введения компетентно-ориентированных заданий в учебный процесс. Это требование хорошо согласуется с балльно-рейтинговой системой (БРС) оценки достижений учащихся. Как правило, для оценивания результатов обучения используются такие виды контроля, как текущий, промежуточный и рубежный (итоговый). Распределение баллов между результатами обучения различных форм контроля определяется разработчиком рабочей программы дисциплины и должно быть подробно объяснено на первой встрече со студентами. Студенты должны знать, когда, какой суммой баллов будет оцениваться тот или иной вид их труда, какие критерии оценки использует преподаватель, когда, как и по каким темам будут проводиться тестирование и контроль выполнения самостоятельной работы. Кроме собственно определения критериев оценивания результатов обучения разработчик рабочей программы дисциплины должен стимулировать у студентов ответственное отношение к учебе, учитывая, например, количество попыток при сдаче отчетов по лабораторным работам, тестов, домашних заданий (табл. 1). Благодаря регулярности контроля, обеспечивается обратная связь, позволяющая преподавателю понять, каким темам или задачам следует уделить больше внимания, и, соответственно, скорректировать учебный процесс [5].

Рассмотрим в качестве примера формы текущего и рубежного контроля результатов освоения дисциплины «Организация ЭВМ и систем», входящей в образовательный модуль «ЭВМ и периферийные устройства» базовой части профессионального цикла ООП по направлению 230100 – «Информатика и вычислительная техника» (табл. 2). Компьютерный тест № 1 – это тематический тест «Архитектура процессоров IA-32», включающий 28 основных вопросов по теме, поэтому на зачет нужно набрать не меньше 4,5 баллов. Компьютерный тест № 2 «Современные процессоры фирмы Intel» (163 вопроса) содержит ряд вопросов, для ответов на которые можно и нужно пользоваться дополнительной литературой. Подготовка к этому тесту требует самостоятельной работы, при этом даже при контрольном тестировании студентам разрешается пользоваться конспектами лекций, книгами, Интернетом. Компьютерный тест № 3 «Организация ЭВМ и систем» – это итоговое тестирование по всему курсу, в базе содержит 200 вопросов. Таким образом, оценочные средства содержат как теоретические

вопросы на проверку сформированности знаний и умений, так и практические задания на проверку навыков. Фонд этих средств необходимо ежегодно пополнять и совершенствовать.

Таблица 1

Распределение максимального количества баллов по каждому виду работы в дисциплине «Микропроцессорные средства», входящей в образовательный модуль «ЭВМ и периферийные устройства» базовой части профессионального цикла ООП по направлению 230100 – «Информатика и вычислительная техника»

Вид работы	Количество	Максимальный балл	Итого	Штрафные санкции
Посещение лекций	17	1	17	0 (за непосещение)
Посещение лабораторных занятий	17	1	17	-1 (за непосещение)
Выполнение заданий модуля: <i>составление программ для микроконтроллера 80C196КC фирмы Intel</i>	1 – 9	3	27	- 1 балл в неделю за непредставление задания в установленный срок
<i>самостоятельная работа</i>	3 – 9	2	14	
<i>составление программ для микроконтроллера AtMega16 фирмы Atmel</i>	1 – 5	3	15	
<i>самостоятельная работа</i>	3 – 5	2	6	
<i>выполнение компьютерного теста</i>	1	4 (5)	4	-1 балл при получении оценки ниже 3. В этом случае выполняется повторное тестирование
Итого			100	

Анализ традиционных форм текущего и промежуточного контроля результатов обучения студентов показывает, что, за исключением отчетов по практикам, курсовых работ и научно-исследовательской деятельности, ни одна из них не позволяет достаточно полно оценить степень сформированности какой-либо компетенции, то есть по мере изучения конкретных учебных дисциплин проверяются, как правило, знания, умения, навыки и освоение компетенций дисциплины, а профессиональные компетенции в рамках компетентностной модели выпускника целесообразней оценивать на этапе итоговой аттестации.

В настоящее время итоговая государственная аттестация в форме выпускной квалификационной работы и/или государственного экзамена является основным способом объективной оценки компетенций выпускника. Только в этом случае студент может показать свои способности и умения, опираясь на всю совокупность полученных знаний, профессионально, на современном уровне излагая специальную информацию, докладывая и отстаивая свою точку зрения перед компетентной аудиторией. Рассмотрим профессиональную компетентность, продемонстрированную в процессе выполнения и защиты квалификационной работы по направлению «Информатика и вычислительная техника» [6]. Для выявления сформированности общекультурных и профессиональных компетенций (ОК и ПК) будем использовать перечень компетенций, приведенный в соответствующих ФГОС [2].

Таблица 2

Формы текущего и рубежного контроля результатов освоения дисциплины

№ раздела	Наименование раздела	Формы контроля		
		знаний	умений	личностных качеств
1	Анализ развития процессоров фирмы Intel семейства IA-32. Взаимодействие ПЭВМ и сопроцессора	Сдача решенных задач		Сдача задач в установленный срок
		Компьютерные тесты № 1 и № 2		Сдача теста в установленный срок
		Сдача отчетов по лабораторным работам		Сдача в установленный срок
		Опрос по вопросам семинара		Самостоятельная подготовка к семинару
2	Основные характеристики системы памяти	Компьютерный тест № 3		Сдача теста в установленный срок

Продолжение табл. 2

3	Параллельные системы	Опрос	Компьютерный тест №3	Сдача теста в установленный срок
4	Новые архитектурные решения. Особенности IA-64. Особенности EPIC	Дискуссия	Компьютерный тест №3	Сдача теста в установленный срок
5	Обмен с прерываниями. Обмен в режиме прямого доступа к памяти	Компьютерный тест № 3		Сдача теста в установленный срок
		Сдача отчетов по лабораторным работам		Сдача в установленный срок
6	Основные технические характеристики интерфейсов. Шины расширения ввода/вывода	Компьютерный тест № 3		Сдача теста в установленный срок
		Сдача отчетов по лабораторным работам		Сдача в установленный срок

Согласно ФГОС, для формирования и развития профессиональных навыков обучающихся в учебном процессе необходимо использовать активные и интерактивные формы проведения занятий. Это требование стандарта обусловило тему квалификационной работы, целью которой являлось изучение возможности использования интерактивных досок в учебном процессе (на примере курса «Организация ЭВМ и систем»). В процессе подготовки квалификационной работы рассмотрены интерактивные технологии и средства обучения, программное обеспечение для интерактивных устройств. По этому материалу представлен аналитический обзор, следовательно, продемонстрированы:

- владение культурой мышления, способность к обобщению, анализу, восприятию информации, постановке цели и выбору путей ее достижения (ОК-1);
- умение логически верно, аргументированно и ясно строить устную и письменную речь (ОК-2);
- навыки работы с компьютером как средством управления информацией (ОК-12);
- способность работать с информацией в глобальных компьютерных сетях (ОК-13).

Далее были проинсталлированы версии Activ Inspire 1.5 (PrometheanInspire Professional версия 1.5.37817, декабрь 2010 г.), Smart Notebook 10 (версия 10.7.144.0, март 2011 г.) и произведен сравнительный

анализ приложений для интерактивных устройств (Smart Notebook 10 и ActinInspire 1.5) и MS PowerPoint. В ходе выполнения этих заданий показан уровень сформированности таких профессиональных компетенций, как:

- умение осваивать методики использования программных средств для решения практических задач (ПК-2);
- способность использовать современные инструментальные средства и технологии программирования (ПК-5);
- умение устанавливать программное обеспечение для информационных систем (ПК-11).

Разработана и проведена интерактивная лекция на тему «Тенденции развития средств вычислительной техники». Для этого было необходимо настроить и наладить программно-аппаратный комплекс (ПК-9). Предложены задания для дальнейшего внесения интерактивности в курс «Организация ЭВМ и систем», при этом продемонстрирована способность проводить занятия по обучению сотрудников применению программно-методических комплексов, используемых на предприятии (ПК-8). Ответственность за результаты своей работы позволила глубже осознать социальную значимость будущей профессии, повысила мотивацию к выполнению профессиональной деятельности (ОК-8). Таким образом, научно-исследовательская деятельность позволила сформировать умение обосновывать принимаемые проектные решения, осуществлять постановку и проведение экспериментов по проверке их корректности и эффективности (ПК-6). В ходе подготовки и защиты квалификационной работы были продемонстрированы способности готовить презентации, оформлять результаты исследований (ПК-7), а также ОК-1 и ОК-2, приведенные выше. Государственная аттестационная комиссия оценила работу и защиту на «отлично».

Таким образом, для привнесения компетентного подхода при проектировании результатов обучения выпускников в области информационных технологий предлагается следующий алгоритм действий:

1. Составить основную образовательную программу по направлению подготовки, формулируя компетенции выпускников с учетом профиля обучения и рекомендаций работодателей, ориентируясь на профессионально-значимые компетенции, которые будут востребованы инновационной экономикой России в перспективе через 5–7 лет для формирования обратной связи с системой подготовки и переподготовки кадров [1].

Следует отметить, что в настоящее время не только разработаны профессиональные стандарты в области информационных технологий по десяти востребованным на рынке труда профессиям:

- администратор баз данных,
- менеджер информационных технологий,
- менеджер по продажам решений и сложных технических систем,
- программист,
- системный аналитик,
- системный архитектор,
- специалист по информационным системам,
- специалист информационной безопасности,
- специалист по информационным ресурсам,
- специалист по системному администрированию,

но и предлагаются типовые образовательные программы (ТОП) от вендоров программного обеспечения и технологий. В настоящее время реализованы и продолжаются проекты по созданию ТОП-программ, выполняемых компаниями Cisco, Microsoft и Лабораторией Касперского совместно с МАК ИКТ и МГТУ им. Н. Э. Баумана [7]. Поскольку учебные ресурсы ИКТ-вендоров разработаны в соответствии с требованиями к структуре и содержанию ООП, предъявляемыми федеральными государственными образовательными стандартами, их интеграция в основные образовательные программы не должна вызывать затруднений.

2. Разработать рабочие программы дисциплин, адаптировав и детализировав общекультурные и профессиональные компетенции к компетенциям дисциплины.

3. Оценивать уровень освоения компетенций выпускника в дисциплине по единому тарификатору результатов обучения, задающему дескрипторы уровней знаний, умений и личностных качеств.

4. Использовать в отзыве научного руководителя и рецензии на защищаемую выпускную работу терминологию общекультурных и профессиональных компетенций, перечисленных в соответствующих стандартах [6].

Все эти действия выполнимы компетентными преподавателями, умеющими сочетать традиционные методы и средства проверки знаний, умений и навыков, постепенно совершенствуя их в русле компетентностного подхода, и инновационные подходы, ориентированные на комплексную оценку формирующихся компетенций.

Список литературы

1. *Гуртов В. А., Голубенко В. А.* Профессионально-значимые компетенции выпускников вузов, соответствующие профилю деятельности ИТ-сектора // Информационная среда вуза XXI века: Матер. V Междунар. научно-практич. конф. (26–30 сентября 2011 г.). Петрозаводск, 2011. С. 67–70.

2. Федеральные государственные образовательные стандарты (ФГОС) по специальностям и направлениям обучения ПетрГУ. Информатика и вычислительная техника (бакалавриат, магистратура). – Режим доступа: http://petrsu.karelia.ru/Abit/doc_FGOS/index.html (дата обращения: 12.04.2011).

3. *Курсков С. Ю., Ершова Н. Ю., Жиганов Е. Д.* Дистанционное изучение систем программно-управляемой электроники на базе сервера доступа к оборудованию // Дистанционное и виртуальное обучение. 2011. № 09. С. 4–13.

4. *Лисицына Л. С., Лямин А. В., Шехонин А. А.* Разработка рабочих программ дисциплин (модулей) в составе основных образовательных программ, реализующих ФГОС ВПО: Метод. пособие / СПбГУ ИТМО. СПб., 2011. 63 с.

5. *Ершова Н. Ю., Кипрушкин С. А., Соловьев А. В.* Практика использования современных педагогических технологий в преподавании компьютерных дисциплин // Открытое и дистанционное образование. 2010. № 1 (37). С. 43–49.

6. *Драган О. И.* Интерактивные средства обучения: Квалиф. работа ... «Бакалавр техники и технологий» по направлению 230100.62 – «Информатика и вычислительная техника». Петрозаводск, 2011. 49 с.

7. *Ершова Н. Ю., Курсков С. Ю., Штыков А. С.* Компетентностный подход в проектировании и реализации научно-исследовательской деятельности будущих инженеров // Наука и образование (МГТУ им. Н. Э. Баумана). 2011. № 9 (Электронный журнал). – Режим доступа: <http://technomag.edu.ru/doc/212355.html> (дата обращения: 06.10.2011).

8. Централизованная система интеграции образовательных ресурсов ИКТ-вендоров в основные и дополнительные образовательные программы вузов. – Режим доступа: <http://vendor.bmstu.ru/projects/index.php?news=1283> (дата обращения: 05.10.2011).

ЗАРУБЕЖНЫЙ ОПЫТ ПРОГНОЗИРОВАНИЯ ПРОФЕССИОНАЛЬНЫХ КОМПЕТЕНЦИЙ, ВОСТРЕБОВАННЫХ НА РЫНКЕ ТРУДА

А. Л. Кекконен, С. В. Сигова

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

ishkova@psu.karelia.ru; sigova@onego.ru

Введение

В современных условиях Россия сталкивается с рядом вызовов, связанных с глобальной экономической конъюнктурой. Мировая экономика переходит к новому технологическому укладу, в связи с чем появляются новые требования ко всем составляющим экономической системы страны. Для обеспечения конкурентоспособности страны на мировой арене необходимо правильно определить направления развития новой структуры экономики и найти адекватные им механизмы подготовки кадров.

Роль анализа и прогнозирования профессионально-значимых компетенций на рынке труда как одного из основных факторов развития человеческого капитала является особенно важной для российского общества, которое сегодня стоит перед объективной необходимостью перехода к инновационной экономике.

Современное общество отличает быстрое устаревание информации, следствием которого является обесценивание специальных профессиональных знаний. Средняя норма времени обновления прикладных, а во многом и базовых профессиональных знаний в технологически продвинутых отраслях составляет 3–5 лет, на протяжении которых обесценивается до трети специальных знаний работника [1]. Знания, полученные студентом на 1-м курсе, к моменту окончания вуза устаревают примерно на 50% [2]. Кроме того, в последнее десятилетие общество столкнулось с колоссальным парадоксом – увеличение числа получивших образование и профессиональную подготовку сопровождалось процессом роста профессиональной некомпетентности (как несоответствия требованиям научно-технической революции) [3].

Изложенное выше свидетельствует о том, что в России необходимо развитие системы прогнозирования перспективных компетенций, которыми должны обладать работники, выходящие на рынок труда.

Эта система должна дополнить количественное прогнозирование параметров рынка труда, которое осуществляется в России и которого уже недостаточно для развития человеческого потенциала страны.

Опыт Европейских стран

Страны-члены ОЭСР понимают термин «компетенции» (англ. skill, competence) как набор навыков, качеств и способностей, которые позволяют индивиду успешно и постоянно выполнять действия, функции, задания, широко или подобно обозначенные, и могут быть усовершенствованы и расширены через обучение [4]. Выделяют *общекультурные* компетенции, такие как способность владеть одним из иностранных языков на уровне не ниже разговорного, и *профессиональные* компетенции для различных направлений деятельности: способность понимать и применять в исследовательской и прикладной деятельности современный математический аппарат, способность собирать, обрабатывать и интерпретировать данные современных научных исследований и т. п.

В Европе понимание необходимости формирования перечня перспективных компетенций, которыми должны обладать работники, возникло в начале 2000-х гг. В последние годы сотрудничество между государством и работодателями в области образования и обучения в Европе стало играть решающую роль в формировании будущего европейского общества.

Мероприятия по разработке программ профессионального образования и подготовки проходили параллельно в рамках деятельности Европейского Союза (ЕС) и Организации по экономическому сотрудничеству и развитию (ОЭСР). Совет Европейского Союза по делам образования, молодежи и культуры принял 12 ноября 2002 г. резолюцию по укреплению сотрудничества в области профессионального образования и обучения [5]. Сотрудничество предполагало прогнозирование востребованных профессиональных компетенций работников и выпускников. Данный процесс получил название «Копенгагенский процесс», деятельность в рамках которого продолжается до сих пор. Одним из направлений развития данной программы стало содействие в разработке перечня востребованных компетенций и квалификаций на отраслевом уровне с участием государства, образовательных учреждений и работодателей.

Развитие профессионального образования и профессиональной подготовки (Vocational Education and Training, VET) было названо од-

ной из приоритетных задач образовательной политики на встрече министров образования стран-членов ОЭСР в Копенгагене 22–23 сентября 2005 г. [6]. По результатам встречи была разработана программа, целью которой стала помощь странам ОЭСР в деле налаживания прямого взаимодействия системы VET и рынка труда, поскольку профессиональное образование и подготовка являются ключевыми экономическими составляющими востребованности молодых людей на рынке труда, а также обеспечения профессиональной квалификации необходимого уровня.

С 2007 г. ОЭСР реализует специальный аналитический проект «Профессиональное образование и подготовка» (VET), ориентированный на определение, а затем на формирование умений и компетенций, которые могут быть использованы в дальнейшем на рынке труда. VET включает «образование и программы подготовки, разработанные и обычно сводящиеся к специфической работе или определенному типу работы» [7].

Системы VET распространены во многих странах-членах ОЭСР. Каждый уровень взаимодействия между государством, системой образования и работодателями имеет свои особенности функционирования. Важным элементом любой системы VET является прогнозирование занятости, востребованных профессий и компетенций.

Прогнозирование потребностей в профессионально подготовленных кадрах ведется на основе действующих национальных моделей, которые обеспечивают кратко-, средне- и долгосрочные прогнозы. Прогнозирование компетенций реализуется в рамках количественного прогнозирования и является неотъемлемой частью системы VET.

Данные об экономическом развитии стран аккумулируются вместе и прогнозируются различные сценарии экономического развития. Результатом прогнозирования являются в том числе данные о спросе на рабочую силу в разрезе отраслей, профессий на государственном и региональном уровне. Прогнозировать востребованные компетенции на рынке труда сложно, но возможно в рамках развития профессиональных и образовательных стандартов. Одним из способов оценки требуемых навыков и компетенций на рынке труда являются консультации с работодателями и профсоюзами. Во многих национальных моделях в дополнение к количественным оценкам прогноза вводятся также качественные характеристики, учитывающие новые компетен-

ции, которые будут востребованы на рынке труда в среднесрочной перспективе.

Неотъемлемой частью любой системы VET является взаимодействие трех заинтересованных сторон: государства, работодателей и системы образования. В табл. 1 представлена степень вовлеченности работодателей в функционирование системы профессионального образования и подготовки в странах ОЭСР [8].

Таблица 1

Степень вовлеченности работодателей в функционирование системы профессионального образования и подготовки в странах ОЭСР

Деятельность	Задачи и действия	Институциональные условия	Примеры стран
Формулирование повестки дня	Анализ материалов Выявление проблем Определение проблем для реформирования	Коллективно через объединения работодателей, ассоциации, организации, союзы и т. п. Индивидуально, используя опросы работодателей	Совещательный совет по профессиональному образованию и подготовке, Дания (Rådet for de Grundlæggende Erhvervsrettede Uddannelser) Опросы работодателей, например, в Великобритании и Австралии
Определение направлений деятельности	Реформирование норм регулирования, структуры и финансирования систем VET Развитие/обновление квалификационной рамки Разработка учебных планов, содержания и длительности курсов VET	Коллективно через объединения работодателей, ассоциации, организации, союзы и т. п. Управляющие советы учебных заведений, включающие работодателей	Совещательный совет по профессиональному образованию и подготовке, Дания Партнерства VET (федеральное правительство, кантоны и социальные партнеры) в Швейцарии Отраслевые организации работодателей в Австралии и Великобритании

Продолжение табл. 1

	Определение числа мест для прохождения обучения по программам VET	Региональные или отраслевые советы	Региональные центры VET в Нидерландах, региональные комитеты развития и подготовки в Нидерландах
Реализация выбранных направлений	<p>Продвижение VET, например, через прием интернов</p> <p>Развитие подготовки на местах</p> <p>Финансирование подготовки для работников</p> <p>Проверка успеваемости студентов</p>	<p>Отдельные работодатели, предлагающие обучение на рабочем месте (включая базовую подготовку в рамках отрасли), прохождение практики или предоставляющие сотрудников для подготовки преподавателей по программам VET</p> <p>Индивидуальное или коллективное финансирование добровольно или в принудительном порядке</p>	<p>Прохождение практики в странах с дуальной системой обучения</p> <p>Отраслевые курсы в Швейцарии</p> <p>Подготовка новобранцев в Венгрии</p> <p>Итоговая экзаменация на рабочем месте, например в Германии</p>
Оценка результатов деятельности	<p>Оценка качества компетенций выпускников программ VET</p> <p>Оценка эффективности результатов обучения студентов</p>	<p>Национальные институты VET</p> <p>Коллективные союзы работодателей</p> <p>Отдельные работодатели (например, через опросы)</p>	<p>KRIVET (Корея), BIBB (Германия), NCVER (Австралия) и т. п.</p> <p>Опросы работодателей (на предмет удовлетворенности программами), например, в Великобритании и Австралии</p>

Как видно из табл. 1, степень вовлеченности работодателей в функционирование системы профессионального образования и подготовки в странах ОЭСР достаточно высокая. Участие работодателей происходит на основе встроенных в систему образования механизмов, что позволяет согласовывать интересы всех участников данного процесса. Важным является то, что работодатели коллективно или индивидуально включены в процесс определения перечня востребованных компетенций на рынке труда, его воплощения и оценки.

Стратегия развития компетенций в ОЭСР (OECD Skills Strategy)

После кризисных процессов 2008–2009 гг. тема развития компетенций является ключевой на повестке дня. Поскольку государственные расходы на образование и подготовку уже достигают в среднем до 13% совокупных государственных расходов во многих странах ОЭСР [4], правительства государств должны быть уверены, что расходы на развитие перспективных компетенций определяются эффективно.

В связи с этим многие государства-члены ОЭСР разработали национальные стратегии развития компетенций и находятся на различных стадиях реализации этих стратегий. В 2011 г. в рамках организации ОЭСР был подготовлен обобщающий доклад «Стратегия развития компетенций» («OECD Skills Strategy»), который дает рекомендации странам-участницам.

Ключевыми моментами доклада являются такие аспекты, как способность реагировать, адаптировать национальные системы образования к меняющемуся спросу на новые компетенции; качество и эффективность образования – правильные навыки в нужное время, в нужном месте и наиболее эффективным способом; гибкость и предоставление возможностей всем желающим – люди могут учиться в удобное время и удобным им способом; возможность генерализации навыков – общие стандарты для системы образования и рынка труда; легкий доступ к образованию – отсутствие институциональных ограничений, высокой платы за образование; низкая стоимость переобучения (дополнительного образования и получения новых квалификаций).

В докладе акцентируется внимание на том, что компетенции – ключ к благосостоянию государств в XXI в. Компетенции влияют на экономический рост через увеличение производительности труда, создавая больше возможностей для работников и фирм применять новые технологии и внедрять инновации. Нехватка навыков и диспропорция

между спросом и предложением на востребованные компетенции снижает потенциал роста и расходует лишние ресурсы.

Уровень компетенций, которыми обладает население, неравномерно распределен по странам и регионам. Не во всех странах ОЭСР растет грамотность населения, а также грамотность взрослого населения остается проблемой для государств со средним и низким уровнем доходов. Не во всех государствах успешно функционирует система обучения в течение всей жизни. Высокий уровень компетентности не ведет автоматически к росту благосостояния и богатству – значительная часть населения в трудоспособном возрасте не работает или неэффективно использует свои навыки. Кризисные процессы способствовали тому, что резко увеличился уровень безработицы молодежи. В ряде стран наблюдается несоответствие компетенций населения требованиям рынка труда.

Работа по воплощению «Стратегии развития компетенций» рассчитана на период 2011–2013 гг. и будет построена на богатой базе полученных знаний о проблеме, а также будет учитывать результаты «Стратегии развития инноваций» [9] ОЭСР. Ключевыми направлениями работы станут:

- сопровождение развития и внедрения политики в области развития компетенций населения – определение существующих барьеров и способы их преодоления;

- ликвидация разрыва в уровне развития компетенций – определение ключевых навыков для будущего, устранение дисбаланса между спросом и предложением на компетенции, улучшение системы переподготовки и получения новых навыков для безработных, развитие понятных стратегий финансирования процесса развития и получения компетенций;

- утверждение общей терминологии и инструментов измерения – общий «язык» для всех субъектов процесса, разработка терминов, методологии анализа и оценки, улучшение инструментов оценки приобретенных навыков.

В целом главной проблемой является то, что несоответствие между спросом и предложением компетенций на рынке труда ведет к ухудшению качества человеческого капитала, его неэффективности и невозможности реализации стратегических задач страны.

Уровни взаимодействия развития компетенций в Европейских странах

Существует обширный перечень методов и способов в области исследования профессионально-значимых компетенций. Важным аспектом является взаимодействие заинтересованных субъектов на разных уровнях: наднациональном, государственном, региональном. Взаимодействие на каждом из трех уровней является значимым для развития профессионально-значимых компетенций.

Например, развитие политических инструментов в области развития профессионально-значимых компетенций позволяет государствам-членам международных организаций и союзов найти баланс между потребностями работодателей и предпочтениями учащихся, обозначить требования рынка труда, проблемы преподавания в учреждениях профессионального образования и подготовки и на рабочем месте, в том числе по вопросам разработки и развития профессионально-значимых компетенций, связанных с внедрением и реализацией технологических инноваций. На основе данного способа государства и работодатели могут в дальнейшем разрабатывать новый инструментарий для прогнозирования профессионально-значимых компетенций, связанных с внедрением и реализацией технологических инноваций.

Разработка и согласование новых направлений развития технологических инноваций позволяет регулировать вопросы повышения эффективности сотрудничества между правительством, работодателем и учащимся, финансирования, управления системой профессионального образования и подготовки по вопросам разработки и развития профессионально-значимых компетенций, связанных с внедрением и реализацией технологических инноваций. На основе данного способа государства и работодатели могут в дальнейшем разрабатывать новый инструментарий для прогнозирования профессионально-значимых компетенций, связанных с внедрением и реализацией технологических инноваций.

В рамках моделей развития экономики министерства и ведомства разрабатывают различные макроэкономические модели функционирования экономики страны в целом или отраслей и таким образом могут прогнозировать в том числе профессионально-значимые компетенции, связанные с внедрением и реализацией технологических инноваций.

В табл. 2 приведены другие примеры методов и способов прогнозирования компетенций в европейских странах на различных уровнях.

Методы и способы прогнозирования компетенций

Наднациональный уровень
Развитие политических инструментов в области развития профессионально-значимых компетенций
Разработка и согласование новых направлений развития технологических инноваций
Государственный уровень
Модели развития экономики министерств и ведомств
Сбор и анализ данных о ситуации на рынке труда
Национальная система прогнозирования потребностей рынка труда в кадрах
Прогнозирование развития системы образования
Разработка и создание базы данных спроса и предложения навыков на национальном уровне с целью облегчения анализа и прогнозирования потребности в навыках
Долгосрочные прогнозы, а также прогнозы будущего спроса, профессиональных групп по различным сценариям роста
Национальные органы квалификационного контроля разрабатывают и согласуют образовательные программы, профессиональные стандарты, отраслевые программы развития
Развитие/обновление национальной квалификационной рамки
Разработка учебных планов, содержания и длительности курсов
Региональный уровень
Консультации с работодателями и профсоюзами, группами экспертов по будущим профессиональным потребностям, представителями общественных организаций, государственных ведомств, организаций промышленного развития и образования и органов профессиональной подготовки, социальными организациями и Торговой палатой
Опросы учащихся
Опросы об ожидаемых потребностях местных работодателей
Метод Форсайта
Разработка учебных планов, содержания и длительности учебных курсов
Оценка качества компетенций выпускников учебных программ
Оценка эффективности результатов обучения студентов

Ряд способов и методов применяются в России, однако для успешного исследования необходимо внедрять новые способы, применяемые на государственном и особенно региональном уровнях.

Опыт России

В России активно ведется работа по внедрению компетентностного подхода как в систему образования, так и в систему прогнозирования потребностей экономики в квалифицированных кадрах. Несмотря на отдельные успехи в этой области, существует ряд сложных задач, которые еще предстоит решить.

В высшей школе в 1993 г. впервые была введена подготовка бакалавров и магистров. С 2011 г. двухуровневая подготовка становится основной. Между тем на языке профессиональных квалификаций бакалавры и магистры пока не предъявлены рынку труда. Так называемые квалификации по образованию – бакалавр и магистр – не имеют систематического описания для различных видов экономической деятельности и не прозрачны для работодателей.

Несмотря на то что целостная государственная политика в развитии национальной системы квалификаций сегодня только формируется, уже сделаны отдельные достаточно серьезные шаги в этом направлении. Этому способствовали несколько факторов: Болонский и Копенгагенский процессы, инициативы объединений работодателей, инициатива Минобрнауки России.

Минобрнауки России разработало новое поколение Федеральных государственных образовательных стандартов (ФГОСов). Федеральные государственные образовательные стандарты обладают такими отличительными особенностями, как выраженный компетентностный характер, обоснование требований к результатам освоения основных образовательных программ в виде компетенций, подразделяемых на общие (универсальные) и профессиональные (предметно-специализированные).

На уровне отдельных областей профессиональной деятельности за последние несколько лет в профессиональном сообществе сформирована новая парадигма управления качеством подготовки специалистов, основанная на профессиональных стандартах как более современной форме формализованного описания профессиональной деятельности [10]. Разработаны профессиональные стандарты, которые имеют ряд существенных отличий от других способов описания требований к специалисту:

– они позволяют систематически раскрыть профессиональную деятельность специалистов, связанных общей технологической задачей (исследования, производства, проектирования, обслуживания и т. п.), следуя структуре целостного технологического процесса и соблюдая преемственность деятельности на различных квалификационных уровнях (например, на уровнях рабочего, техника, инженера и управленца);

– структура описания деятельности в профессиональных стандартах предусматривает использование более современной конструкции в виде сочетаний требований к знаниям, умениям и компетенциям, профессиональному опыту, что позволяет обеспечить преемственность профессиональных стандартов, национальной рамки квалификаций, с одной стороны, и образовательных стандартов и программ – с другой;

– в профессиональных стандартах есть возможность выделить сертифицируемые виды профессиональной деятельности, в которых особенно заинтересован работодатель, и таким образом сфокусировать задачу независимой оценки и сертификации квалификаций на ограниченном поле существенных характеристик.

Эти и некоторые другие особенности профессиональных и образовательных стандартов делают их существенно более полезными элементами национальной системы, связывающей сферу труда и сферу профессионального образования.

В настоящее время в России разрабатывается методика формирования баланса трудовых ресурсов; создан механизм взаимодействия государства и образовательных учреждений по прогнозированию потребности экономики в квалифицированных кадрах, которая реализуется через утверждение ежегодных контрольных цифр приема для системы образования. Прогнозирование контрольных цифр приема ведется в рамках системы количественного прогнозирования и осуществляется как государственными, так и частными организациями. Формируются матрицы профессионально-квалификационного соответствия «виды экономической деятельности – укрупненные группы специальностей» по уровням образования. Таким образом, развивается взаимодействие между государством и системой профессионального образования. Вместе с развитием профессиональных стандартов и новых ФГОСов появляется возможность прогнозировать и регулировать появление новых востребованных компетенций для рынка труда при участии работодателей.

Профессиональные стандарты и ФГОСы тесно взаимосвязаны. Национальная система профстандартов представляет собой систему описания профессиональных квалификаций, ориентированную на различные уровни взаимодействия системы профессионального образования с рынком труда (политический уровень, уровень организаций и граждан). Через эту взаимосвязь рынок труда дает сигнал о своих обобщенных требованиях к человеческим ресурсам, что, в свою очередь, является ориентиром для системы образования, которая должна предложить гражданам эффективные образовательные траектории для обеспечения этих требований через систему прогнозирования потребностей экономики в квалифицированных кадрах с акцентом на приобретение новых компетенций.

Для более эффективного функционирования рынка труда и использования человеческого капитала необходимо активно подключать к этому процессу работодателей как основных потребителей востребованных компетенций.

На сегодняшний день есть положительные примеры участия работодателей в развитии системы профессионального образования и подготовки в России. Отметим деятельность таких организаций, как Российский союз промышленников и предпринимателей (РСПП) и Национальное агентство развития квалификаций (НАРК). Целями деятельности данных организаций являются в том числе развитие качества рабочей силы через координацию действий организаций, представляющих бизнес-сообщество, а также взаимодействие бизнеса и государственных органов в процессе формирования национальной системы квалификаций. Кроме того, в рамках отдельных исследований проводятся опросы работодателей по вопросам востребованных компетенций работников для предприятий.

Для успешного взаимодействия трех заинтересованных участников процесса развития человеческого капитала в стране необходимо развивать дальше и внедрять такие действия, как разработка общих стандартов для системы образования и рынка труда, утверждение общей терминологии и инструментов измерения – общий «язык» для всех субъектов процесса; проведение масштабных опросов работодателей и составление перечня квалификационных требований в рамках отраслей промышленности и прогнозирования развития экономики страны в целом; определение ключевых навыков для будущего, устранение дисбаланса между спросом и предложением на компетенции,

улучшение системы переподготовки и получения новых навыков для безработных, развитие понятных стратегий финансирования процесса развития и получения компетенций; развитие сотрудничества работодателей и системы образования в области практической подготовки специалистов на местах.

Заключение

Формирование и прогнозирование перечня востребованных компетенций на рынке труда является требованием времени для успешного долгосрочного развития страны. Это способ эффективного управления развитием человеческого капитала в России.

Главным фактором приобретения востребованных компетенций выступает сбалансированная политика в области образования и профессиональной подготовки. Государство совместно с работодателями и образовательными учреждениями должно дальше разрабатывать и совершенствовать профессиональные стандарты, требования к профессиям и должностям, а в дальнейшем синхронизировать их с образовательными стандартами.

В странах ОЭСР уже разработаны сбалансированные системы взаимодействия государства, работодателей и системы образования для определения и прогнозирования перечня востребованных компетенций для подготовки кадров. Изучение зарубежного опыта в данной области позволит использовать лучшую практику развитых стран для формирования потребностей экономики в кадрах с учетом профессионально-значимых компетенций. В частности, внедрение наиболее актуальных и адаптированных для России положений «Стратегии развития компетенций ОЭСР» в программы модернизации системы образования с учетом долгосрочных программ развития страны позволит органам исполнительной власти планировать перспективные направления развития регионов и обеспечивать соответствующую подготовку кадров. Например, перспективным видится установление единой терминологии и инструментов оценки как полученных знаний, так и перечня перспективных компетенций, разработка механизмов эффективного распределения средств на развитие актуальных компетенций для рынка труда.

В России активно развивается и внедряется компетентностный подход к планированию развития человеческого капитала. Его необходимо развивать дальше. Задачу формирования современных полноценных профессиональных характеристик для профессий предстоит

решать совместно с объединениями работодателей, заинтересованными государственными ведомствами и системой образования. Перечень востребованных компетенций может стать связующим моментом между требованиями работодателей и подготовкой в системе профессионального образования. Подобный перечень позволит работодателям формулировать свои требования к работникам, участвовать в разработке квалификационных требований, оценивать будущие потребности секторов экономики в квалифицированных кадрах. Для системы образования, в свою очередь, данный перечень позволит более гибко осуществлять подготовку кадров с профессиональным образованием.

Список литературы

1. *Медянцева Е. В.* Дополнительное профессиональное образование: проблемы и перспективы // URL: http://www.mami.ru/science/autotr2009/methodical/articles/m03/m03_08.pdf
2. *Захаров П. Н.* Модель повышения синергии стратегии развития университета // Электронный журнал ВлГУ. 2007. №17. URL: <http://journal.vlsu.ru/index.php?id=1759>
3. *Тараканова Е. В.* Компетентность как основной ориентир профессионального развития в условиях глобализации // Современные тенденции развития мировой социологии: Матер. междунар. научно-практич. конф. 5–6 ноября 2010 г. Пенза; Ереван; Прага: ООО Научно-издательский центр «Социосфера», 2010. 186 с.
4. *Towards an OECD Skills Strategy. The OECD Skills Strategy.* Paris: OECD, 2011
5. См.: http://europa.eu/legislation_summaries/education_training_youth/vocational_training/ef0018_en.htm
6. *Chair's Summary from the Meeting of the Education Chief Executives.* Copenhagen, 22 to 23 September. Paris: OECD, 2005.
7. *Learning for Jobs. OECD Policy Review of Vocational Education and Training. Initial Report.* Paris: OECD, 2009.
8. *Kathrin Hoeckel, Mark Cully, Simon Field, Gábor Halász and Viktória Kis.* Learning for Jobs. OECD Reviews of Vocational Education and Training. ENGLAND AND WALES. OECD, 2009.
9. *OECD Innovation strategy. Key Findings.* Paris: OECD, 2010.
10. *Лейбович А.* Методология и политика разработки и применения национальной системы квалификаций // Матер. Федерального

портала Национального агентства развития квалификаций Российского союза промышленников и предпринимателей. URL: <http://www.nark-rspp.ru/index.php/lang-ru/library/last-publications.html>

ИСПОЛЬЗОВАНИЕ АППАРАТА НЕЧЕТКОЙ ЛОГИКИ В РЕШЕНИИ ЗАДАЧ РАЦИОНАЛЬНОГО РАСПРЕДЕЛЕНИЯ РЕСУРСОВ ДЛЯ ЦЕЛЕВОЙ ПОДГОТОВКИ КАДРОВ¹

И. Е. Кириллов, А. Г. Олейник

*Учреждение Российской академии наук «Институт информатики
и математического моделирования технологических процессов
Кольского научного центра РАН», г. Апатиты
kirillovi@rambler.ru oleynik@iimm.kolasc.net.ru*

Рассматриваемые проблемы и задачи

В современных условиях для регионов Крайнего Севера России, в связи с ограниченным кадровым потенциалом, актуальным является вопрос обеспечения наличия квалифицированных кадров в объеме, достаточном для удовлетворения спроса рынка труда данных регионов и в особенности промышленных предприятий.

По официальным данным, в 1990–1998 гг. российская промышленность сократила объемы производства в 2,2 раза. Столь глубокое падение сопровождалось массовым оттоком квалифицированных кадров с промышленных предприятий и ухудшением в целом социальной ситуации на предприятиях. В тот период численность промышленно-производственного персонала предприятий сократилась в 1,6 раза. Особенно глубокое «вымывание» кадров произошло в машиностроении и легкой промышленности: в этих отраслях численность работников сократилась в 2 раза и 2,6 раза соответственно [1].

Главным социально-экономическим последствием такой ситуации было нарушение воспроизводства рабочей силы в промышленности, последствия которого остро проявляются в последние годы. В кадро-

¹ Работа поддержана грантом РФФИ, проект № 09-07-98800-р-север-а.

вом дефиците можно условно выделить две составляющие: во-первых, квалификационная – нехватка работников инженерных и рабочих профессий необходимой квалификации; во-вторых, демографическая – нехватка работников средних и молодых возрастов. Решение имеющихся проблем требует существенных преобразований как в самой системе подготовки кадров, так и во взаимоотношениях между системой подготовки кадров и работодателями.

Прежде чем пытаться решить вопрос о мерах воздействия на сложившуюся ситуацию, необходимо выявить основные факторы, влияющие на дефицит кадров промышленных предприятий. Среди данных факторов можно отметить:

- несоответствие реализуемых системой профессионального образования направлений подготовки реальным потребностям экономики и социальной сферы, отсутствие необходимого разнообразия специальностей и специализаций, слабая адаптируемость системы профобразования к изменению запросов региональных рынков труда, обусловленных развитием регионов;

- низкая заинтересованность работодателей всех форм собственности в решении проблем профессионального образования;

- несбалансированность структур начального, среднего, высшего, послевузовского и дополнительного профессионального образования, несоответствие реализуемых образовательных программ научно-техническому прогрессу;

- низкая экономическая эффективность системы профессионального образования, обусловленная слабой интеграцией учебных заведений различных ступеней образования, дублирование образовательных программ и т. п.

Достаточно очевидно, что перечисленные факторы во многом взаимосвязаны. Интерес работодателей к поддержке и развитию системы подготовки кадров можно обеспечить, только предоставив некоторые гарантии подготовки именно таких специалистов, которые нужны конкретному работодателю. Одним из основных препятствий для интеграции потенциала учебных заведений, особенно на уровне высшего образования, по нашему мнению, является конкуренция учебных заведений в условиях ограниченного числа потенциальных абитуриентов. В результате этой конкуренции некоторые учебные заведения для привлечения абитуриентов организуют обучение по непрофильным, но «популярным» специальностям, не имея необходимой учебной базы.

Это, в свою очередь, ведет к появлению на рынке рабочей силы дипломированных специалистов, не обладающих должной квалификацией, и дискредитирует региональную систему профобразования в целом в лице потенциальных работодателей.

Поэтому разработка и последовательная реализация обоснованной долгосрочной стратегии сотрудничества учебных заведений различных уровней с региональными работодателями всех форм собственности является обязательным условием повышения эффективности деятельности региональной системы профессионального образования. Особое значение имеет конструктивное сотрудничество системы профобразования с крупными промышленными предприятиями, так как они играют ведущую роль в экономике многих регионов и, в частности, в Мурманской области. Именно крупные предприятия, с одной стороны, способны обеспечить долгосрочный устойчивый спрос на кадры различного уровня и направлений подготовки, а с другой стороны, обладают материальными ресурсами, которые могут быть инвестированы в целевое развитие системы профессионального обучения.

Анализ работ зарубежных и отечественных авторов, посвященных взаимодействию высшей школы и промышленности, показал, что за рубежом, а в последнее время и в России исследователи уделяют этой проблеме большое внимание [2, 3].

Недостатком большинства существующих подходов является рассмотрение взаимодействия учебных заведений и предприятий как разрозненных объектов, без адекватного учета системности этих взаимодействий, что не может не сказываться на качестве решения задач. В работах [4, 5] представлен подход, обеспечивающий целостное рассмотрение задач оценки перспективного спроса региональных социально-экономических систем на рабочую силу с учетом профессионально-квалификационной дифференциации и определения структуры образовательных услуг, способной в максимальной степени удовлетворить этот спрос. Предложенный авторами подход позволяет субъекту Федерации обосновать интегрированные показатели объемов и структуры «госзаказа» на подготовку кадров. Удовлетворяющие современным требованиям решения могут быть получены только в результате тесного сотрудничества системы образования и промышленности и интеграции их усилий в решении задач кадрового обеспечения функционирования и развития региональной социально-экономической системы. Модели, основанные на использовании нечеткой логики, и

технология их использования, представленные в настоящей работе, ориентированы, в первую очередь, на более детальный анализ взаимодействия крупных промышленных предприятий с конкретными учебными заведениями, входящими в региональную систему профессионального образования.

Основания для применения методов нечеткой логики в решении задач целевой подготовки кадров

Определенную сложность в прогнозирование кадровых потребностей и организацию деятельности по их удовлетворению вносит принципиальная неполнота информации, свойственная большинству социально-экономических систем. Поэтому для решения задач управления системой профобразования, организации сотрудничества учебных заведений с предприятиями необходимо использовать подходы и методы, учитывающие данную неопределенность. По мнению авторов, для этих целей может быть использован математический аппарат теории нечетких множеств и нечеткой логики.

Упрощенно нечеткую логику можно рассматривать как стандартную (Булеву) логику, расширенную до обработки понятий «частичной» истины, значения которой лежат между «полностью истинный» и «полностью ложный». Название предполагает, что логика оперирует приблизительными рассуждениями. Важность нечеткой логики состоит в том, что человеческие рассуждения и особенно здравый смысл носят приблизительный характер.

Л. Заде обосновал следующие необходимые характеристики нечеткой логики [6–10]:

- в нечеткой логике точное рассуждение рассматривается как частный случай приблизительного рассуждения;
- в нечеткой логике все – «вопрос степени»;
- любая логическая система может быть фазифицирована, т. е. при ее описании может быть осуществлен переход от физических переменных к лингвистическим переменным и их характеристическим функциям;
- в нечеткой логике знание интерпретируется как совокупность гибких или (эквивалентно) нечетких ограничений на совокупность переменных;
- логический вывод рассматривается как процесс распространения гибких ограничений.

Все это дает возможность формализовать в рамках аппарата нечеткой логики неопределенность, имеющую место в значениях параметров процессов формирования и удовлетворения кадровых потребностей, и разработать алгоритмы оперирования нечеткими значениями.

Решение задач управления функционированием системы профессионального образования

При решении задач управления функционированием системы образования в рамках региона необходимо учитывать, в первую очередь, потребность конкретных промышленных предприятий и субъектов экономической деятельности, поскольку именно они и будут являться будущими работодателями для выпускников учебных заведений.

Большинство крупных промышленных предприятий стараются вести свою кадровую политику таким образом, чтобы не испытывать нехватку кадров. Для этого предприятию необходимо прогнозировать свои кадровые потребности и мероприятия по их удовлетворению с учетом сроков, требуемых на реализацию подготовки будущих работников. Существующая практика показывает, что профессиональное обучение реализуется как в корпоративных центрах подготовки и переподготовки сотрудников, так и путем направления конкретных людей на целевое обучение в учебные заведения. Так как будущие кадровые потребности конкретных промышленных предприятий в конкретных специалистах известны (с определенной степенью достоверности) заранее, существует возможность поддержки и стимулирования целевой подготовки соответствующих специалистов в существующих учебных заведениях. Со стороны системы образования механизмом такого стимулирования может быть распределение «квот» на абитуриентов, а со стороны субъектов хозяйственной деятельности – целевые инвестиции в развитие учебной базы и реализацию процессов обучения.

На первом этапе решения задачи распределения квот на абитуриентов с целью поддержки целевой подготовки кадров проводится формализация постановки задачи функционирования системы профессионального образования [11, 12]. Вводится ряд переменных, описывающих предметную область, и на их основе составляется общий критерий оценки качества функционирования образовательных учреждений. Для оценки учебных заведений по многим критериям и проведения их сравнительного анализа был выбран метод ранжирования.

В простейшем случае все рассматриваемые учебные заведения (УЗ) оцениваются по двум основным критериям: стоимость обучения и

качество обучения. При этом критерий «стоимость обучения» определяется однозначно для всех учебных заведений: чем ниже стоимость обучения, тем выше оценка. Качество обучения оценивать можно по-разному. Наиболее обоснованной оценкой представляется оценка, выданная экспертной комиссией после посещения конкретного учебного заведения. Но получение таких оценок требует проведения соответствующего комплекса мероприятий. Другой вариант получения оценки связан с использованием рейтинговых оценок УЗ, которые публикуются различными организациями в Интернете. При этом целесообразно разработать механизмы, позволяющие учитывать степень доверия к данным рейтингам.

Очевидно, что чем ниже стоимость обучения в учебном заведении, тем большее количество студентов можно подготовить, затратив фиксированные средства. Однако стремясь к увеличению числа обучаемых, необходимо обеспечить рациональное сочетание между качеством и количеством подготавливаемых специалистов. Приоритет при распределении квот будет отдаваться тем учебным заведениям, у которых оценка по всем критериям будет выше, чем у других. Для получения решений в случае отсутствия явно доминирующих альтернатив может быть использован подход, основанный на оценке оптимальности по Парето [13], либо введены дополнительные критерии (в том числе субъективные).

Все критерии $c_i \in C$ представляются в виде нечеткого множества \tilde{c}_i , заданного на множестве вариантов решений:

$$\tilde{c}_i = \left\{ \frac{\mu^i(q_1)}{q_1}, \frac{\mu^i(q_2)}{q_2}, \dots, \frac{\mu^i(q_n)}{q_n} \right\},$$

где μ – значение оценки определенного варианта решения q по определенному критерию.

Функции принадлежности нечетких множеств определяются на основе экспертной информации о парных сравнениях вариантов с помощью 9-балльной шкалы Саати [14] и представляются в виде матриц,

имеющих следующий вид: $A^i = \begin{bmatrix} a_{11} & \dots & a_{1n} \\ \dots & & \\ a_{n1} & \dots & a_{nn} \end{bmatrix},$

где элементы матрицы a_{jk} (целое число от 1 до 9) – это сравнительная оценка эксперта вариантов друг с другом.

Степени принадлежности, необходимые для формирования нечеткого множества оценок вариантов, вычисляются по формуле

$$\mu(q_l) = \frac{1}{\sum_{i=1}^3 \sum_{j=1}^n a_{jl}^i}.$$

Ранжирование вариантов проводится на основе пересечения нечетких множеств – критериев, которые отвечают известной в теории принятия решений схеме Беллмана – Заде [15].

Алгоритм выбора наиболее рационального распределения абитуриентов между учебными заведениями сводится к следующей последовательности:

- все рассматриваемые учебные заведения оцениваются по каждому из принятых к рассмотрению критериев;
- для каждого учебного заведения вычисляется общая оценка;
- на основе полученной на шаге 2 оценки выбираются варианты решений, наилучшим образом удовлетворяющие требованиям.

В некоторых случаях могут возникать решения, не дающие однозначного ответа о приоритете одного УЗ над другим. В таком случае необходимо введение дополнительных критериев или же весов для уже введенных критериев.

Метод ранжирования следует применять в тех случаях, когда в регионе, где находится данное предприятие, существует множество учебных заведений, готовящих необходимых специалистов или специалистов близкого профиля.

Однако после решения задачи распределения «квот» на абитуриентов может возникнуть ситуация, в которой полученные решения по одним специальностям не будут удовлетворять прогнозируемой потребности рынка труда из-за нехватки финансирования или «производственных мощностей» имеющихся учебных заведений, а по другим специальностям, напротив, будет иметь место избыток финансирования или образовательных ресурсов. В этом случае желательно перераспределить избыток финансовых и образовательных ресурсов в пользу востребованных специальностей.

При решении задачи распределения инвестиций, выделяемых конкретным промышленным предприятием на подготовку кадров, необходимо учитывать и такой немаловажный факт, как возможность переобучения своих специалистов в центрах переподготовки самих предприятий и возможность организации курсов переподготовки для неза-

нятых граждан, имеющих специальность, близкую к требуемой, но стоящих на бирже труда. Это будет способствовать не только экономии средств предприятия, но и социальной стабильности в регионе его расположения.

Решение данной задачи предполагает формирование наборов функций принадлежности, характеризующих следующие аспекты:

- «важность» специальностей для конкретного предприятия;
- близость специальностей, по которым не удовлетворены кадровые потребности, и специальностей, по которым в системе профессионального образования региона имеются избыточные ресурсы;
- имеющееся на рынке рабочей силы количество незадействованного работоспособного населения, группируемое по требуемым (или близко к требуемым) уровням квалификации.

Вид введенных функций зависит от предпочтений эксперта.

С использованием этих функций строится набор лингвистических правил в формате «если – то», который связывает потребность в определенных специалистах с возможностями их подготовки и позволяет получить общую оценку возможности удовлетворения потребности. Затем производится операция дефазификации, в результате которой сформулированные правила приводятся к явному виду с использованием конкретных числовых значений. В дальнейшем с помощью этих правил определяется наиболее рациональный вариант для подготовки или переподготовки определенных специалистов, т. е. вариант, в котором одновременно будут учитываться ситуация на рынке труда региона и кадровый потенциал самого предприятия.

Решение всех вышеперечисленных задач управления функционированием невозможно в ситуации, когда структура и организация функционирования самой системы образования является несбалансированной. В случае, когда имеющиеся в этой системе ресурсы используются для обучения невостребованных специалистов при наличии потенциальных возможностей подготовки специалистов, на которых имеется спрос, целесообразно обеспечить перераспределение ресурсов (финансовых, трудовых, материально-технических).

При возможности и готовности инвестирования в подготовку кадров на базе действующих образовательных учреждений предприятию необходимо оценить, взаимодействие с какими учебными заведениями будет для него наиболее рациональным. При этом следует учитывать потенциал учебных заведений не только с точки зрения имеющихся в

наличии образовательных ресурсов (материальная база, методическая и кадровая обеспеченность), но и с точки зрения возможностей адаптации к новым требованиям (открытие новых кафедр и специализаций или их реорганизация).

Решение задачи реорганизации структуры предоставляемых образовательных услуг можно выполнить с применением метода слияния целей и ограничений [17]. В качестве примера использования этого метода рассмотрим задачу распределения квот на абитуриентов между несколькими учебными заведениями.

Ограничением на нечеткую цель выступает следующее неравенство:

$$P_{ij}^- \leq \sum_{k=1}^m x_{kj} + y_{kj} + z_{kj} \leq P_{ij}^+,$$

где m – количество рассматриваемых учебных заведений;

P_{ij}^-, P_{ij}^+ – верхний и нижний пределы прогнозируемого на j -й год спроса на специалистов i -й специальности;

x_{kj}, y_{kj}, z_{kj} – переменные, характеризующие возможность обучения студентов на очной и заочной формах обучения, а также по целевым договорам в k -м учебном заведении на i -й специальности в j -й год.

Для каждой i -й специальности нечеткую цель G можно представить как нечеткое множество с функцией принадлежности

$$\mu_G(m_k) = \begin{cases} 0, & \sum_{k=1}^m x_k + y_k + z_k \leq P_{ij}^- \\ \left(\sum_{k=1}^m x_k + y_k + z_k \right) / \left((P_{ij}^- + P_{ij}^+) / 2 \right), & \sum_{k=1}^m x_k + y_k + z_k \leq (P_{ij}^- + P_{ij}^+) / 2 \\ \left((P_{ij}^- + P_{ij}^+) / 2 \right) / \left(\sum_{k=1}^m x_k + y_k + z_k \right), & \sum_{k=1}^m x_k + y_k + z_k \geq (P_{ij}^- + P_{ij}^+) / 2 \\ 0, & \sum_{k=1}^m x_k + y_k + z_k \geq P_{ij}^+ \end{cases}.$$

Ограничения, влияющие на решение поставленной задачи, можно представить как нечеткие множества. Их вид будет варьироваться в каждом конкретном случае, поэтому в данной статье он не рассматривается. Варианты записи ограничений в нечетком виде представлены в работах [9, 13]. Обозначим их как $\mu_c(x, y, z)$ – ограничение на имею-

щееся финансирование C , выделенное на подготовку специалистов по рассматриваемой специальности, и $\mu_D(x, y, z)$ – ограничение, накладываемое на максимально возможное общее количество обучаемых студентов по определенной специальности D в рассматриваемых учебных заведениях, характеризующееся их материально-технической базой.

Нечетким решением задачи планирования развития образовательной системы будет множество P , представляющее собой пересечение множества альтернатив и множества ограничений:

$$P = D \cap C \cap G.$$

Функция принадлежности для пересечений примет вид:

$$\mu_{D \cap C \cap G} = \begin{cases} 0, \sum_{k=1}^m x_k + y_k + z_k \leq P_{ij}^- \\ \text{Min}(\mu_D, \mu_C, \mu_G), \sum_{k=1}^m x_k + y_k + z_k \leq (P_{ij}^+ + P_{ij}^-) / 2 \\ \text{Min}(\mu_D, \mu_C, \mu_G), \sum_{k=1}^m x_k + y_k + z_k \geq (P_{ij}^+ + P_{ij}^-) / 2 \\ 0, \sum_{k=1}^m x_k + y_k + z_k \geq P_{ij}^+ \end{cases}.$$

Затем вычисляются значения функций принадлежности для всех возможных комбинаций учебных заведений. Наиболее рациональным будет тот вариант (или варианты), для которого значение функции принадлежности будет максимальным. Таким образом, будет получен вариант решения, который в наибольшей степени будет удовлетворять прогнозируемому спросу на специалистов, и при этом не будет выходить за рамки поставленных ограничений. Плюсом применения данного метода будет являться наличие в результате лишь одного решения или нескольких «равновесных» решений. В случае нескольких решений возможно проводить выбор одного из них с помощью метода ранжирования, который описан выше.

Заключение

Проведенные исследования подтвердили перспективность использования аппарата нечеткой логики при решении задач, связанных с организацией подготовки кадров в рамках региональной системы профессионального образования. Данный аппарат позволяет адекватно представить и обрабатывать неопределенности, имеющие место в характеристиках процессов кадрового обеспечения. В результате иссле-

дований разработаны комплекс моделей и информационная технология поддержки принятия решений в сфере управления кадровым обеспечением в условиях неполноты информации и нечеткого ее определения [16, 17]. Для реализации технологии создана исследовательская версия инструментальной системы информационной поддержки решения задач кадрового обеспечения. В качестве тестовых были рассмотрены задачи обеспечения ОАО «Апатит» кадрами по специальностям «Автоматизация технологических процессов и производств» и «Автоматизированные системы обработки информации и управления». Результаты, полученные с помощью созданной системы поддержки принятия решений, позволили обосновать одну из имевшихся альтернативных оценок рациональной организации подготовки данных группами экспертов.

Список литературы

1. *Коленникова О. А., Рывкина Р. В.* Кадровые проблемы российской промышленности – где выход? // Бюллетень «Население и общество». № 391–392, 28 сент. – 11 окт. 2009: [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://www.demoscope.ru/weekly/2009/0391/analit05.php>
2. *Захаров В. Я., Блинов А. О., Хавин Д. В.* Антикризисное управление. М.: Юнити-Дана, 2006. 287 с.
3. *Браверман А. А.* Маркетинг в российской экономике переходного периода: методология и практика. М.: Экономика, ТОО КоМаркт Лтд, 1997. 639 с.
4. *Питухин Е. А., Гуртов В. А.* Математическое моделирование динамических процессов в системе «экономика – рынок труда – профессиональное образование». СПб.: Изд-во СПбГУ, 2006. 346 с.
5. *Васильев В. Н. и др.* Рынок труда и рынок образовательных услуг в субъектах Российской Федерации / В. Н. Васильев, В. А. Гуртов, Е. А. Питухин и др. М.: Техносфера, 2006. 680 с. Сер. Мир экономики.
6. *Коновал В. А., Ковалев С. А.* Системы управления с нечеткой логикой // Информатика и компьютерные технологии–2007: Матер. 3-й научно-технич. конф. молодых ученых и студентов / ДонНТУ. Донецк, 2007. С. 77–78.
7. *Заде Л. А.* Тени нечетких множеств // Проблемы передачи информации. 1966. Т. II. Вып. 1. С. 37–44.

8. *Заде Л. А.* Основы нового подхода к анализу сложных систем и процессов принятия решений // Математика сегодня. М.: Знание, 1974. С. 5–49.

9. *Заде Л. А.* Понятие лингвистической переменной и его применение к принятию приближенных решений. М.: Мир, 1976. 165 с.

10. *Заде Л. А.* Размытые множества и их применение в распознавании образов и кластер-анализе // Классификация и кластер / Под ред. Дж. Вэн Райзина. М.: Мир, 1980. С. 208–247.

11. *Кириллов И. Е.* Задача оптимизации развития системы образования региона // Прикладные проблемы управления макросистемами: Труды Института системного анализа РАН / Под ред. Ю. С. Попкова, В. А. Путилова. М: Книжный дом «ЛИБРОКОМ», 2008. Т. 39. С. 334–344.

12. *Кириллов И. Е., Богатикова Л. С., Олейник А. Г.* Постановка задачи планирования развития образовательной системы // Информационные технологии в региональном развитии: Сб. науч. тр. ИИММ КНЦ РАН. Апатиты: Изд-во КНЦ РАН, 2007. Вып. VII. С. 104–119.

13. *Ногин В. Д.* Принятие решений в многокритериальной среде: количественный подход. М.: ФИЗМАТЛИТ, 2002. 176 с.

14. *Саати Т.* Принятие решений. Метод анализа иерархий. М.: Радио и связь, 1993. 278 с.

15. *Беллман Р., Заде Л.* Принятие решений в расплывчатых условиях // Вопросы анализа и процедуры принятия решений. М.: Мир, 1976. С. 172–215.

16. *Кириллов И. Е., Богатиков В. Н., Олейник А. Г.* Реализация программного продукта поддержки принятия решений по управлению системой образования // Информационные технологии в региональном развитии: Сб. науч. тр. ИИММ КНЦ РАН. Апатиты: Изд-во КНЦ РАН, 2009. Вып. IX. С. 129–138.

17. *Кириллов И. Е., Богатиков В. Н., Олейник А. Г.* Оценка устойчивости региональной системы образования // Информационные технологии в региональном развитии: Сб. науч. тр. ИИММ КНЦ РАН. Апатиты: Изд-во КНЦ РАН, 2009. Вып. IX. С. 121–129.

**РАБОТЫ ВЛГУ ПО ПРОГНОЗИРОВАНИЮ
ПОТРЕБНОСТИ В КАДРАХ С ВЫСШИМ
ПРОФЕССИОНАЛЬНЫМ ОБРАЗОВАНИЕМ (ОБЩИЙ
ПРОГНОЗ И ПРОГНОЗ ПО 28 УГС ДО 2013 г.
ПРИ ИННОВАЦИОННОМ СЦЕНАРИИ РАЗВИТИЯ
ВЛАДИМИРСКОЙ ОБЛАСТИ)**

Т. А. Козлова¹, А. В. Духанов², Н. В. Моргунова¹

¹Владимирский государственный университет им. Александра Григорьевича и Николая Григорьевича Столетовых, г. Владимир

*stdo@vlsu.ru, center-vlsu@mail.ru
nmorgunova@mail.ru*

²НИИ НКТ НИУ СПб ГУ ИТМО, г. Санкт-Петербург

dukhanov@mail.ifmo.ru

В «Концепции стратегии социально-экономического развития Владимирской области до 2027 г.» важное место отводится промышленности. Данное обстоятельство обусловлено тем, что промышленность является базовой отраслью региональной экономики. Владимирская область относится к числу индустриально развитых субъектов Российской Федерации.

Промышленный комплекс области представлен 2436 организациями, из которых 1011 крупные и средние (413 – юридические лица и 598 – территориально-обособленные подразделения). Доля промышленного производства в валовом региональном продукте области составляет около 40%, на предприятиях работает около трети от числа занятых в экономике, сосредоточено почти 30% основных фондов области.

Анализ динамики развития промышленного комплекса в 2010 г. позволяет сделать вывод о том, что сегодня во Владимирской области созданы условия для развития бизнеса в сфере промышленного производства. Следствием этого является:

– рост валового регионального продукта в последние годы (по прогнозу за последние пять лет ВРП увеличился в 1,2 раза при среднегодовых темпах роста – 3,5%);

– рост инвестиций в основной капитал, что является одной из основных предпосылок экономического развития (среднегодовые темпы

роста инвестиций в промышленность в текущих ценах составили 26,7%);

– увеличение объема выпуска промышленной продукции (объем промышленного производства в сопоставимых ценах за последние пять лет возрос в 1,4 раза при среднероссийском показателе в 1,2 раза);

– освоение новых (для области) промышленных секторов (наукоемкое производство лекарственных препаратов, высокотехнологичное производство систем автоматики и управления оборудованием, массовое ювелирное производство и др.) и видов конкурентоспособной продукции (сэндвич-панели, линолеум, установки для изготовления топливных гранул, стиральные машины, холодильники, спреда, мясные консервы и т. д.);

– рост среднемесячной заработной платы работников промышленных организаций (ежегодные темпы прироста составляют в среднем 25%);

– снижение удельного веса убыточных предприятий обрабатывающих производств (за последние пять лет доля рентабельных организаций увеличилась на 21,6 процентных пункта);

– увеличение затрат на НИОКР, рост доли инновационно-активных организаций, что создает предпосылки к формированию инновационной экономики в регионе и росту выпуска конкурентоспособной продукции.

Анализ показывает, что структура экономики области меняется в направлении увеличения удельного веса отраслей по производству строительных материалов, пищевых продуктов, сферы услуг фармакологии, разработки инновационных биоинженерных технологий. Эти тенденции отражают как макроэкономические изменения в стране в целом, так и целенаправленную деятельность руководства области по формированию структуры экономики региона, направленной на устойчивое развитие. Устойчивое развитие является целью и стратегией развития региона, оно основывается на знаниях, необходимых для поддержки и улучшения качества нашей жизни и качества жизни последующих поколений. Новый ориентир меняет вектор потребности в кадрах по видам экономической деятельности и по направлениям подготовки.

Активная работа по обеспечению инвестиционной привлекательности области и переход на инновационный путь развития определяют повышенную востребованность экономики региона в квалифициро-

ванных кадрах и, в первую очередь, в кадрах с высшим профессиональным образованием.

Определение комплекса показателей, определяющих потребность экономики Владимирской области в кадрах с высшим профессиональным образованием, осуществлялось на основании методики прогнозирования потребностей региональной экономики в кадрах с профессиональным образованием, разработанной Центром бюджетного мониторинга Петрозаводского государственного университета, адаптированной к условиям развития Владимирского региона.

Для прогнозирования потребности Владимирского региона в кадрах системы ВПО были приняты следующие показатели:

1. Валовой региональный продукт (в основных ценах соответствующих лет).
2. Объем инвестиций в основной капитал за счет всех источников финансирования.
3. Численность занятых в экономике Владимирской области.
4. Распределение занятых в экономике по уровням образования в предшествующем периоде и т. д.

Данные выбраны из прогноза социально-экономического развития Владимирской области на период до 2020 г., разработанного Комитетом по экономической политике администрации Владимирской области, а также материалов, предоставленных территориальным органом Федеральной службы государственной статистики по Владимирской области, формы «2П» Минэкономразвития РФ за 2010 г. по субъектам Федерации и «Пояснительной записки к прогнозу социально-экономического развития Владимирской области на 2011 г. и плановый период 2012 и 2013 гг.».

Этап детализации общей потребности Владимирской области в кадрах с ВПО осуществляется на основе статистики предшествующего периода и матрицы профессионально-квалификационного соответствия «учебная специальность – вид экономической деятельности» 28 УГС x 27 ВЭД (в расчете на 1000 специалистов с ВПО) на основании представленных данных и экспертных оценок.

Прогнозные расчеты осуществлялись с учетом особенностей видовой структуры промышленного производства Владимирской области в двух вариантах: по энерго-сырьевому и инновационному сценариям развития, базирующихся на единой концепции государственной социально-экономической политики (рис. 1).

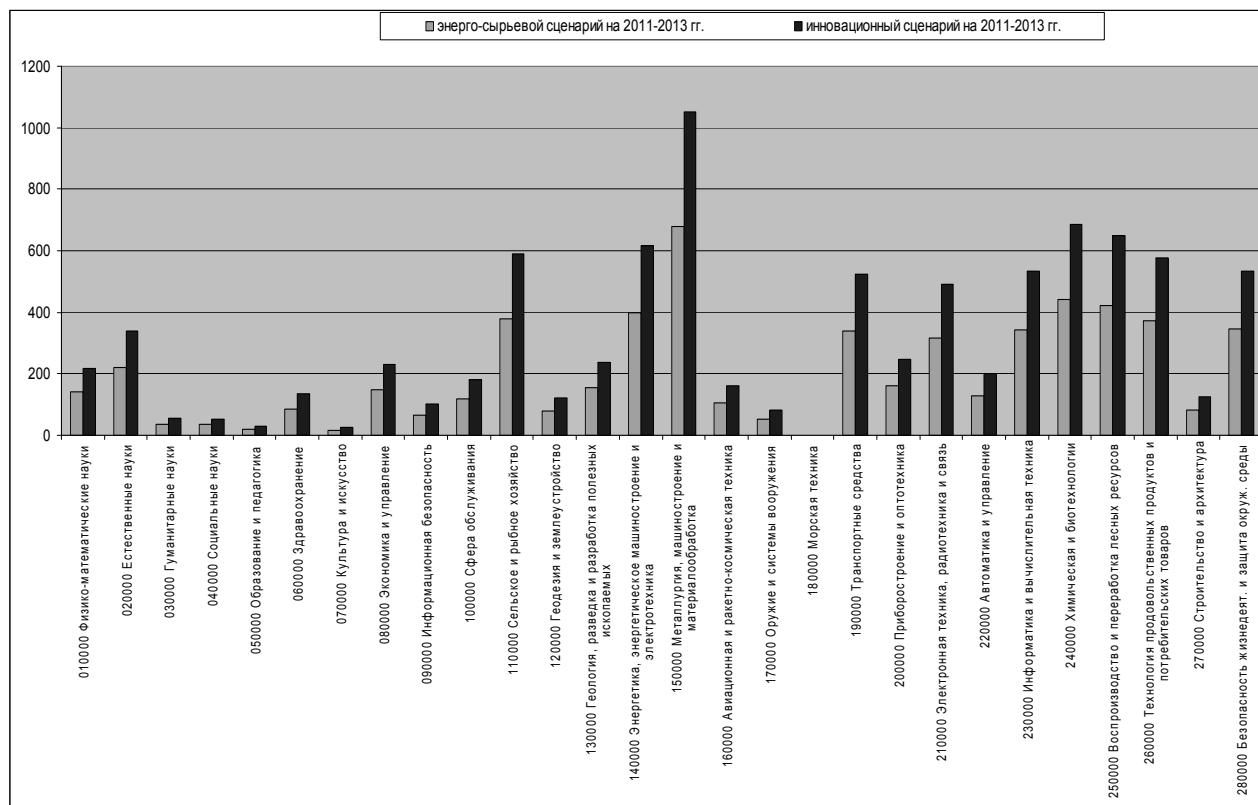


Рис. 1

Анализ результатов прогнозирования показал, что развитие региона нельзя рассматривать в рамках одного из сценариев, идет постепенный переход от энерго-сырьевого к инновационному сценарию. Поэтому был проведен анализ наиболее вероятного варианта развития переходного периода, проведена соответствующая корректировка матрицы потребностей и вектора развития видов экономической деятельности. Полученный результат представляет наиболее вероятную потребность в ресурсах и может быть использован для оценки потребностей региона в кадрах с высшим образованием.

Следует отметить, что подготовка специалистов в вузах Владимирской области в основном ориентирована на специальности в области экономики (в 2010 г. выпуск специалистов составил 17%), образования и педагогики (в 2010 г. выпуск специалистов составил 15%), гуманитарных наук (в 2010 г. выпуск специалистов составил 16%) и на технические специальности (в 2010 г. выпуск по техническим специальностям составил 48%) (рис. 2, 3).

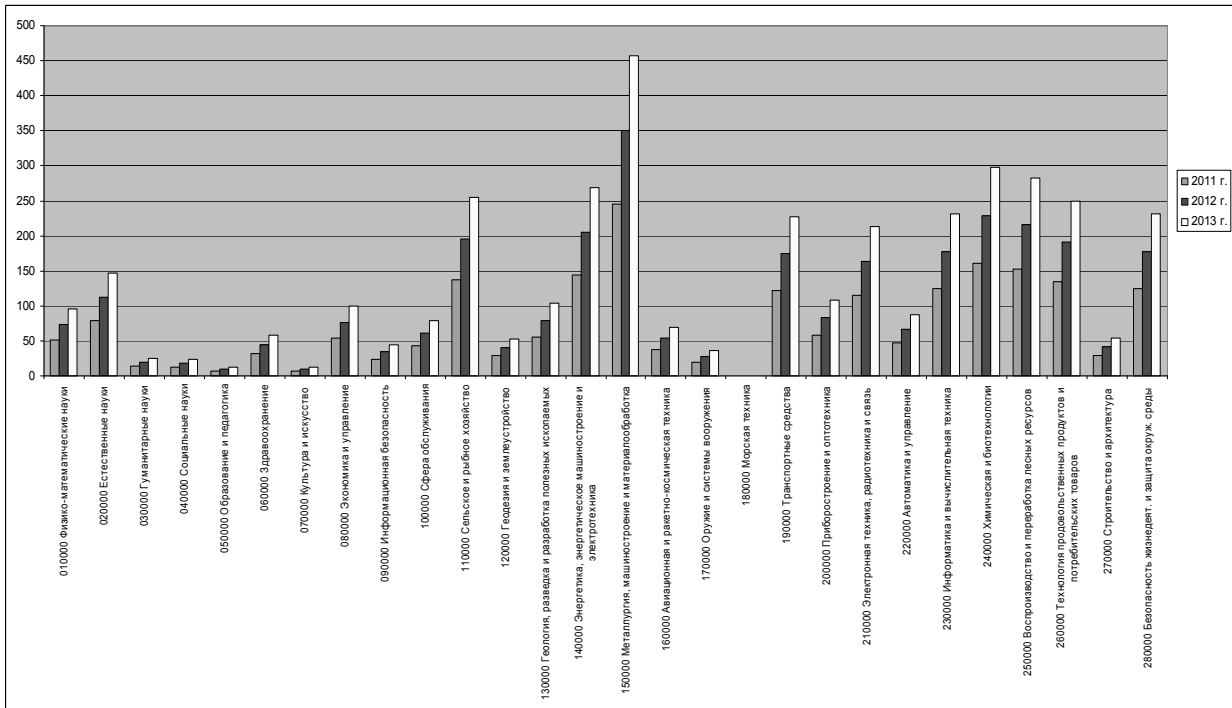


Рис. 2

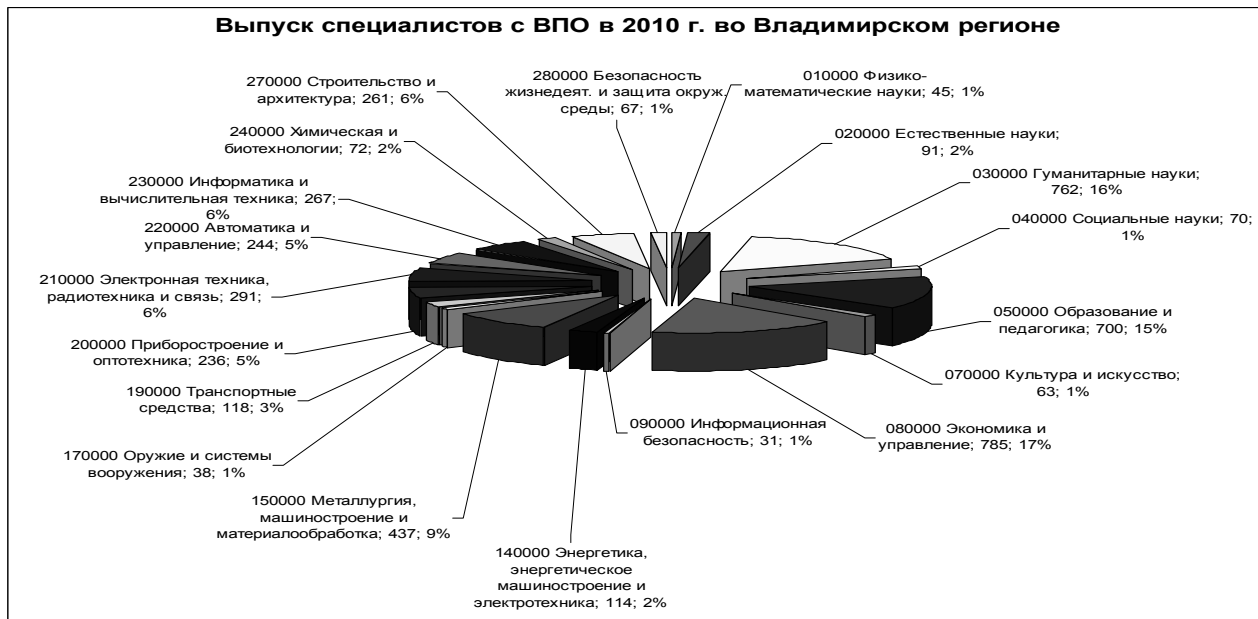


Рис. 3

При прогнозировании потребности учтены общая тенденция усиления социальной направленности всех видов деятельности, повышение удельного веса сферы услуг в общей структуре экономики и в рамках товаропроизводящих отраслей, рост необходимости в педагогических кадрах для формирования экономики знаний в рамках инновационного сценария развития.

По итогам работы в прогнозируемом периоде с 2011 по 2013 г. необходимо продолжать подготовку специалистов по техническим специальностям, особенно в таких сферах промышленности, как производство машин и оборудования, металлургическое производство и производство готовых металлических изделий, стекольное и химическое производство, производство электрооборудования, электронного и оптического оборудования, производство строительных материалов.

Необходимо открывать новые направления подготовки специалистов для таких сфер деятельности, как здравоохранение, туризм, производство пищевых продуктов, сельское хозяйство и сфера обслуживания, которые относятся к числу приоритетных направлений экономического развития региона и становятся все более инвестируемыми.

ОБ ОСНОВНЫХ ПУТЯХ ПОВЫШЕНИЯ ЭФФЕКТИВНОСТИ ИСПОЛЬЗОВАНИЯ ТРУДОВОГО ПОТЕНЦИАЛА НАШЕЙ СТРАНЫ

А. Г. Коровкин, И. Н. Долгова, Е. А. Единак, И. Б. Королев

*Учреждение Российской академии наук
«Институт народнохозяйственного прогнозирования РАН», г. Москва*

akor@ecfor.ru, ecfor1809@mail.ru

Демографические тенденции в современной России повышают актуальность проблемы дефицита рабочей силы на рынке труда в среднесрочной и долгосрочной перспективе, острота которой проявилась уже несколько лет назад [1]. При оценке масштабов возможной нехватки рабочей силы целесообразно рассмотреть три качественно разные ситуации в зависимости от соотношения темпов роста ВВП и темпов роста производительности труда. Если темпы роста ВВП превышают темпы роста производительности труда, то имеет место ситуация экстенсивного

экономического роста и увеличения спроса на рабочую силу. Если эти темпы приблизительно соответствуют друг другу, то спрос на рабочую силу остается неизменным. Наконец, когда темпы производительности труда выше темпов роста ВВП, спрос на рабочую силу в экономике будет сокращаться. Принимая различные предположения о соотношении темпов роста ВВП и темпов роста производительности труда на перспективу, получаем оценки перспективной динамики спроса на рабочую силу. Например, если темпы роста ВВП составляют 107%, а темпы роста производительности труда – около 107,5%, то темп изменения спроса на рабочую силу меньше единицы и составляет 0,995.

При оценке дефицита рабочей силы рассматриваются совокупный спрос на рабочую силу и совокупное предложение рабочей силы. Первая величина есть сумма удовлетворенного спроса на рабочую силу (численность занятого населения) и неудовлетворенного спроса на рабочую силу (число вакантных рабочих мест). Вторая величина, в свою очередь, представляет собой экономически активное население и складывается из удовлетворенного предложения рабочей силы (численность занятого населения) и неудовлетворенного предложения рабочей силы (численность безработных).

В 2000-е гг. в РФ темпы роста ВВП были постоянно выше темпов роста производительности труда (кроме 2009 г.). Мировой опыт показывает, что как для развитых, так и для развивающихся стран на определенных этапах развития отмечались достаточно продолжительные периоды превышения темпов роста производительности труда над темпами роста ВВП (Великобритания, Испания, Италия, Португалия, Ирландия, Венгрия, Польша и целый ряд других). Например, в Великобритании такое соотношение с определенными исключениями имело место в 1967–1983 гг. В Испании темпы роста производительности труда превышали темпы роста ВВП в 1975–1985 гг. [2].

Приняв ряд гипотез о перспективной динамике численности нетрудоспособного населения в трудоспособном возрасте, численности учащихся трудоспособного возраста, численности трудоспособного населения, не занятого в экономике, при заданном экзогенно варианте демографического прогноза получаем оценку предложения отечественной рабочей силы в трудоспособном возрасте. Эту величину корректируем на оценку перспективной численности занятого населения в возрасте старше и младше трудоспособного возраста (исходя из экспертной оценки уровня экономической активности людей соответствующих

возрастов). Получаем оценку величины предложения отечественной рабочей силы. Сравнение величин спроса на рабочую силу и ее предложения показывает наличие или отсутствие нехватки отечественной рабочей силы. Расчеты при предположении о сохранении в перспективе инерционных тенденций двух разных по продолжительности периодов представлены в табл. 1. В случае возникновения дефицита он может быть компенсирован за счет привлечения иностранной рабочей силы. Общий вывод состоит в том, что только бóльшие по сравнению с темпами роста ВВП темпы роста производительности труда позволяют обеспечить количественное соответствие спроса и предложения рабочей силы в экономике России. Уже при неизменном на перспективу спросе на рабочую силу возникает ее дефицит. Он будет умеренным при условии эффективного процесса согласования спроса на рабочую силу и ее предложения и низкого естественного уровня безработицы. В противном случае на рынке труда будут сосуществовать и ощутимый дефицит рабочей силы, и заметная безработица.

Для покрытия дефицита рабочей силы в случае экстенсивного экономического роста потребуется значительная численность трудовых мигрантов. При расширении спроса на 1% в год величина дефицита рабочей силы может составить в зависимости от тенденций 22–24 млн. чел. При неизменной величине перспективного спроса на рабочую силу (соотношение темпов роста производительности труда и темпов роста ВВП – единица) инерционная оценка показывает наличие дефицита рабочей силы в размере 11,3–12,6 млн. чел. Только при условии заметного превышения темпов роста производительности труда над темпами роста ВВП дефицита рабочей силы не возникает. Отметим, что приведенные оценки возможных объемов дефицита исходят из того, что из-за структурных дисбалансов, социально-демографических особенностей рабочей силы на рынке труда одновременно с дефицитом будет сохраняться и некоторый объем безработицы.

Остроту проблемы нехватки квалифицированной рабочей силы демонстрируют данные конъюнктурных опросов предприятий реального сектора. Как на этапе экономического роста, так и в период экономического кризиса предприятия реального сектора продолжают ощущать дефицит квалифицированных кадров, прежде всего рабочих. Согласно результатам обследования предприятий реального сектора, проводимым УРАН ИНП РАН, нехватка рабочей силы входит в число наиболее актуальных проблем макроэкономического характера [3, 4].

Таблица 1

Инерционная оценка перспективной величины дефицита рабочей силы на рынке труда России, тыс. чел.

Вариант прогноза	Тенденции 1998–2010 гг.			Тенденции 2002–2010 гг.		
	2015 г.	2020 г.	2025 г.	2015 г.	2020 г.	2025 г.
Оценка перспективной величины предложения рабочей силы	65917,9	61476,2	59231,3	67077	63537	62099
Вариант 1						
Оценка перспективной величины спроса на рабочую силу	72045,9	75721,0	79583,5	72045,9	75721,0	79583,5
Темпы изменения спроса на рабочую силу	1,010	1,010	1,010	1,010	1,010	1,010
Оценка дефицита рабочей силы	10571,2	17941,4	23642,0	10189,3	17121,4	22325,2
Вариант 2						
Оценка перспективной величины спроса на рабочую силу	70280,2	72054,8	73874,3	70280,2	72054,8	73874,3
Темпы изменения спроса на рабочую силу	1,005	1,005	1,005	1,005	1,005	1,005
Оценка дефицита рабочей силы	8805,5	14275,2	17932,8	8423,6	13455,2	16616,0
Вариант 3						
Оценка перспективной величины спроса на рабочую силу	68549,2	68549,2	68549,2	68549,2	68549,2	68549,2
Темпы изменения спроса на рабочую силу	1,000	1,000	1,000	1,000	1,000	1,000
Оценка дефицита рабочей силы	7074,5	10769,6	12607,7	6692,6	9949,6	11290,9
Вариант 4						
Оценка перспективной величины спроса на рабочую силу	66852,6	65197,9	63584,1	66852,6	65197,9	63584,1
Темпы изменения спроса на рабочую силу	0,995	0,995	0,995	0,995	0,995	0,995
Оценка дефицита рабочей силы	5377,8	7418,2	7642,6	4995,9	6598,3	6325,8
Вариант 5						
Оценка перспективной величины спроса на рабочую силу	65189,6	61994,7	58956,3	65189,6	61994,7	58956,3
Темпы изменения спроса на рабочую силу	0,990	0,990	0,990	0,990	0,990	0,990
Оценка дефицита рабочей силы	3714,9	4215,1	3014,8	3333,0	3395,1	1698,0
Вариант 6						
Оценка перспективной величины спроса на рабочую силу	63560,0	58933,9	54644,4	63560,0	58933,9	54644,4
Темпы изменения спроса на рабочую силу	0,985	0,985	0,985	0,985	0,985	0,985
Оценка дефицита рабочей силы	2085,3	1154,2	-1297,1	1703,4	334,3	-2613,9

Основные направления решения проблемы возможной нехватки отечественной рабочей силы связаны с динамикой производительности труда; тенденциями изменения экономической активности населения; смягчением или обострением структурных проблем рынка труда; упорядочением и активизацией внутренней и внешней миграции, как общей, так и трудовой [1].

1. Повышение производительности труда в значительной степени связано с увеличением его капиталовооруженности, что требует интенсивных инвестиционных вложений, прежде всего в реальный сектор экономики. Их недостаток будет усиливать отраслевую неоднородность в эффективности использования рабочей силы и, таким образом, усугублять проблему ее дефицита. В настоящее время отечественная экономика испытывает недостаток в новых рабочих местах, основанных на современных технологиях, обеспечивающих трудосбережение и рост производительности труда. Пока этот недостаток не преодолен, в экономике будут наблюдаться недостаточно высокие темпы роста производительности труда.

2. Более эффективное использование рабочей силы предполагает, в первую очередь, более рациональное ее распределение по отраслям производства и сокращение потерь рабочего времени, т. е. уменьшение величины человеко-часов неотработанного по различным причинам рабочего времени. Например, ухудшение здоровья приводит к увеличению периодов временной нетрудоспособности и, следовательно, к потере отработанных человеко-часов.

3. Повышение экономической активности населения не позволяет в полной мере решить перспективную проблему количественной нехватки рабочей силы; оно, скорее, может усилить общий позитивный эффект как косвенный результат предпринимаемых по другим направлениям усилий.

4. Смягчение структурных проблем рынка труда в условиях продолжительного периода сокращения численности населения в трудоспособном возрасте тесно связано с вопросом эффективности взаимодействия сферы занятости и системы профессионального образования.

5. Необходимым и чрезвычайно важным направлением превентивной политики смягчения возникающего ограничения предложения труда в экономике является решение проблемы структурной безработицы [1, 5–9], для которой характерна бóльшая длительность пребывания безработных в состоянии незанятости, что требует специальных

мер государственной политики занятости. Перспективное ее снижение возможно только при эффективной структурной макроэкономической политике. При ее отсутствии в экономике сохранится некоторый «маргинальный» контингент безработных, систематически не находящих применения своим навыкам в сфере занятости. Чем значительнее будет данный контингент, тем меньше степень удовлетворения возникающей потребности в рабочей силе. Это может привести к обострению дефицита трудовых ресурсов. Вместе с тем в экономике сохраняются предпосылки для воспроизводства структурной безработицы. Так, например, по экспертным данным, менее половины молодых людей работают по специальности [10].

Вопросы широкого использования замещающей миграции для обеспечения экономики рабочей силой связаны в настоящее время с неудовлетворительным решением проблем внутренней (в том числе трудовой) миграции собственного населения России. Яркой характеристикой этого является высокая региональная структурная безработица. В результате задача выбора направлений и интенсивности, а также согласования внутренних и внешних миграционных потоков обостряется.

В данном случае не рассматриваются нелегальные трудовые мигранты, которые уже сейчас активны на российском рынке рабочей силы. Низкие издержки использования их труда делают его очень привлекательным для покрытия возникающих дефицитов.

Значительный приток квалифицированной рабочей силы по существующим направлениям иммиграции маловероятен. Современная практика и сложившиеся тенденции позволяют говорить о том, что поток внешних трудовых мигрантов в значительной степени будет состоять из низкоквалифицированной рабочей силы. Доля притока высококвалифицированных специалистов невысока, их привлечение требует значительных материальных затрат и создания специальных режимов «наибольшего благоприятствования».

Реализация специальных мер по совершенствованию системы воспроизводства рабочей силы и по изысканию дополнительных возможностей для интенсификации экономического развития представляет собой *«активный» вариант развития событий*. Активный вариант развития ориентирован на ускоренную динамику роста производительности труда и соответствующую ей оценку спроса на рабочую силу в экономике и ее секторах. Вариант может быть дополнен или мо-

дифицирован при предположении о реализации дополнительных мер в сфере воспроизводства рабочей силы и кадров в инновационной экономике и их результативности. Возможны дополнительные условия, например связанные с ограничениями роста производительности труда в связи с дефицитом энергии или металла. Динамика предложения рабочей силы ограничена, прежде всего, демографическими тенденциями, которые на протяжении всего прогнозного периода носят негативный характер.

Активный вариант исходит из реализации структурного маневра (реаллокации ресурсов) и предполагает целенаправленные усилия по выявлению и устранению в отечественной экономике элементов структурной несбалансированности, которая определяет низкую эффективность использования рабочей силы и может стать наиболее значимым фактором, сдерживающим экономическое развитие. Проблемы проведения «структурного маневра» и повышения уровня производительности труда тесно взаимосвязаны, поскольку, например, значительная часть занятого населения сосредоточена на недостаточно эффективных предприятиях с низкой производительностью труда.

Успешность решения существующих в сфере занятости проблем в средне- и долгосрочной перспективе будет определяться следующими основными факторами:

- демографическими тенденциями,
- изменениями структуры производства под влиянием НТП,
- параметрами финансово-кредитной и инвестиционной политики,
- характером государственного регулирования национального и локальных (региональных, отраслевых, профессиональных) рынков труда и системы образования,
- институциональными факторами.

Учет воздействия отмеченных факторов на динамику сферы занятости и рынка труда предполагает факторный прогноз. Оценка влияния каждого из них может быть рассмотрена при различных вариантах динамики значений показателей, отражающих их влияние. Рассмотрим основные факторы, которые будут определять положение дел в сфере занятости и на рынке труда в средне- и долгосрочной перспективе, более подробно.

Анализ показывает, что в настоящее время высокий и низкий варианты прогноза Росстата предположительной численности населения в РФ заметно различаются оценкой перспективной численности всего

населения, в то время как оценки численности населения в трудоспособном возрасте близки. Естественная убыль трудового потенциала страны ожидается, по меньшей мере, до середины века. Ситуация очень сильно осложняется крайней неравномерностью динамики населения в трудоспособном возрасте.

Помимо чисто демографических факторов сокращения населения трудоспособного возраста существует целый ряд других, приводящих к уменьшению трудового потенциала и увеличению численности нетрудоспособного населения в трудоспособном возрасте (алкоголизм, наркомания, психические расстройства, заболеваемость хроническими болезнями, временная утрата трудоспособности в связи с заболеваемостью и травматизмом). Их действие – предмет специального рассмотрения.

Удовлетворение потребности в рабочей силе за счет внешних трудовых мигрантов может иметь неблагоприятные последствия из-за:

- притока низкоквалифицированной рабочей силы (область использования которой сильно ограничена, особенно в условиях высокой безработицы);
- усиления напряженности на локальных рынках труда (прежде всего, в южных регионах страны, где она и так высока);
- проблем социально-культурной адаптации мигрантов; потребности в обеспечении их набором социальных благ (в первую очередь жильем).

Возможности использования иностранной рабочей силы активно обсуждаются в профессиональной среде. Например, используя в целом аналогичный предложенному в [1] подход, в работе [11] оценивается перспективная потребность экономики в иностранной рабочей силе.

Экономический рост выступает одним из основных факторов, повышающих спрос на рабочую силу. Ретроспективный анализ показывает, что в России рост ВВП сопровождался хотя и существенно меньшими по абсолютным значениям, но положительными темпами роста численности занятого населения.

Повышение экономической активности населения предполагает вовлечение на рынок труда части экономически неактивного населения. До кризиса наблюдалась тенденция некоторого повышения уровня экономической активности населения. Тем не менее возможности дальнейшего роста экономической активности могут быть оценены как

весьма ограниченные в связи со сложностью привлечения отдельных категорий экономически неактивного населения на рынок труда.

Структура экономически неактивного населения в трудоспособном возрасте и сравнительная оценка сложности привлечения указанных категорий населения на рынок труда приведены в табл. 2. По последнему показателю категории можно экспертно разделить на три группы. Наиболее вероятно возвращение на рынок труда и в сферу занятости ищущих работу, но не готовых приступить к ней. Однако численность этой категории невелика. В связи с этим возникает необходимость активизации усилий по привлечению на рынок труда других категорий населения, прежде всего из числа не ищущих работу. Сложность привлечения пенсионеров (в трудоспособном возрасте по выслуге лет) может быть оценена как умеренная. Основные проблемы с вовлечением данной категории на рынок труда связаны, прежде всего, со спецификой их профессиональных навыков. Отдельной проблемой является повышение пенсионного возраста, а также привлечение на рынок труда пенсионеров. Высокий уровень оплаты труда, относительно низкая степень конкуренции за рабочие места могут способствовать тому, что в экономике активно будут использоваться работники в возрасте старше трудоспособного. Представляется, что в настоящее время экономика нуждается в опыте и профессиональных навыках таких людей. Продуктивное использование такой рабочей силы во многом зависит от наличия рабочих мест с гибким графиком работы, неполной рабочей неделей или рабочим днем. В то же время в целом ряде отраслей работники старше трудоспособного возраста не смогут занять вакантные рабочие места по объективным причинам (например, строителям нужна выносливость и физическая сила; работникам транспорта – быстрота реакции). Кроме того, в некоторых сферах, где труд специалистов старше трудоспособного возраста мог бы быть особенно эффективным (здравоохранение, образование, наука и научное обслуживание) и где особенно большое значение имеет накопленный опыт, уровень оплаты труда пока не является надлежащим стимулом. Выход представителей других категорий экономически неактивного населения на рынок труда в среднесрочной перспективе представляется маловероятным из-за больших социально-экономических издержек на создание соответствующих рабочих мест и повышение уровня оплаты труда.

Динамика заработной платы как основного источника доходов большей части населения должна соответствовать ориентирам на рост благосостояния населения. В перспективном периоде рост средней заработной платы в реальном выражении должен формироваться из двух компонентов: роста, связанного с уменьшением дифференциации оплаты труда, и роста, обусловленного увеличением выработки ВВП в расчете на одного занятого.

Для повышения производительности труда в ближайшей перспективе необходимы комплексные усилия по повышению качества рабочей силы и рабочих мест; смягчению структурных проблем общероссийского рынка труда в контексте социально-экономического и демографического развития страны в целом, ее регионов и отраслей. Один из необходимых шагов в этом направлении – проведение профессиональной переписи для уточнения профессионально-квалификационной структуры рабочей силы и ее соответствия структуре спроса на рабочую силу и существующей системе рабочих мест. Как уже отмечалось выше, более эффективное использование рабочей силы предполагает, в первую очередь, более рациональное ее распределение по отраслям производства и сокращение потерь рабочего времени. Активный вариант должен исходить из опережающего динамику ВВП роста производительности труда, который повлечет за собой заметные изменения в структуре спроса на рабочую силу.

Смягчение структурных проблем рынка труда в этом случае тесно связано с вопросом эффективности взаимодействия сферы занятости и системы профессионального образования в условиях обострения демографического кризиса и начала продолжительного периода сокращения численности населения в трудоспособном возрасте.

Функционирование системы профессионального образования слабо согласовано с динамикой перспективного спроса экономики на рабочую силу. Отраслевая принадлежность подготовленных специалистов плохо соотносится с существующими на рынке труда вакансиями. Нерациональная структура выпускников учебных заведений, их профессиональный состав и уровень подготовки накладывают свой отпечаток на отраслевую структуру безработицы, что, кроме прочего, подтверждает тесную связь отраслевой структурной безработицы с профессионально-квалификационной. Оперативно демпфировать складывающиеся дисбалансы могла бы система дополнительного профессионального образования. К сожалению, пока этого не происходит.

В современных условиях активное прямое и косвенное присутствие государства в экономике необходимо в той мере, в которой это обеспечит возможность надлежащего регулирования как общеэкономической ситуации, так и экономических и социальных тенденций в отраслевом и региональном разрезе. Инновационный вариант развития позволяет создать предпосылки для реализации потенциала экономического роста и, следовательно, ускорения его темпов при условии значимого продвижения в решении обозначенных проблем развития сферы занятости и рынка труда.

Список литературы

1. *Коровкин А. Г., Долгова И. Н., Королев И. Б.* Дефицит рабочей силы в экономике России: макроэкономическая оценка // Проблемы прогнозирования. 2006. № 4.
2. The Conference Board Total Economy Database, September 2010, <http://www.conference-board.org/data/economydatabase/>
3. *Кувалин Д. Б.* Экономическая политика и поведение предприятий: механизмы взаимного влияния. М.: Макс-Пресс, 2009.
4. *Кувалин Д. Б., Моисеев А. К.* Российские предприятия в середине 2009 г.: восстановление после острой фазы кризиса: [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://www.ecfor.ru/pdf.php?id=pub/kuv15>, доступ свободный.
5. *Коровкин А. Г., Долгова И. Н., Королев И. Б., Подорванова Ю. А., Полежаев А. В.* Занятость и рынок труда в России: проблемы и ограничения // Проблемы прогнозирования. 2005. № 5.
6. *Коровкин А. Г.* Проблемы согласования спроса на рабочую силу и ее предложения на российском рынке труда // Проблемы прогнозирования. 2011. № 2.
7. *Коровкин А. Г., Парбузин К. В.* Оценка несбалансированности спроса и предложения на российском рынке труда // Проблемы прогнозирования. 1997. № 4.
8. *Коровкин А. Г.* Структурная асимметрия // Отечественные записки. 2003. № 3.
9. *Ахундова О. В., Коровкин А. Г., Королев И. Б., Подорванова Ю. А.* Безработица на российском рынке труда: отраслевой аспект // Научные труды / Институт народнохозяйственного прогнозирования РАН. М.: МАКС-Пресс, 2004.

10. Социальный портрет молодежи Российской Федерации: Аналитический доклад / Под общ. ред. Е. Л. Николаевой. М., 2011.

11. *Денисенко М. Б.* Международная миграция в России: осознаваемая необходимость: Аналитический доклад. 2011: [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://2020strategy.ru/g7/documents/32583003.html>

МОНИТОРИНГ И АНАЛИЗ ТРУДОУСТРОЙСТВА ВЫПУСКНИКОВ УЧРЕЖДЕНИЙ ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ ВСЕХ УРОВНЕЙ, РОЛЬ ГОСУДАРСТВЕННОЙ СЛУЖБЫ ЗАНЯТОСТИ НАСЕЛЕНИЯ

О. С. Кучинская

Служба занятости населения Сахалинской области, г. Южно-Сахалинск

labour@sakhalin.ru

Роль мониторинга в сфере исследований процессов трудоустройства выпускников возрастает в связи с дальнейшим развитием рыночных отношений, быстрым изменением условий внешней и внутренней среды деятельности предприятий, организаций, усложнением взаимодействий различных видов рынков, в том числе рынка образовательных услуг и рынка труда.

Мониторинг – систематический сбор и обработка информации, которая используется для улучшения процесса принятия решения, а также для информирования как инструмент обратной связи для осуществления оценки реализуемых программ или выработки решений.

Для осуществления мониторинга процесса трудоустройства выпускников недостаточно иметь информацию о текущем состоянии выпускников, необходимо анализировать весь процесс их движения на рынке труда.

С целью получения полной, развернутой картины обращения выпускников в органы службы занятости агентство государственной службы занятости населения Сахалинской области 2 раза в месяц проводит мониторинг трудоустройства выпускников учреждений профессионального образования.

Система мониторинга, организованного службой занятости, представляет собой непрерывное наблюдение и анализ фактического состояния трудоустройства выпускников государственных образовательных учреждений профессионального образования, их закрепления на предприятиях области, прохождения ими стажировки и т. д.

Анализ мониторинга за 2010 г. показал, что за содействием в трудоустройстве в органы службы занятости населения обратилось 1065 выпускников (2009 г. – 1357 чел.) профессиональных образовательных учреждений Сахалинской области, или 22,5% от общего количества выпускников очной формы обучения, в том числе 260 выпускников учреждений высшего профессионального образования Сахалинской области (24,4%), 108 выпускников из других регионов (10,1%), 346 выпускников среднего профессионального образования, 351 выпускник начального профессионального образования (рис. 1).

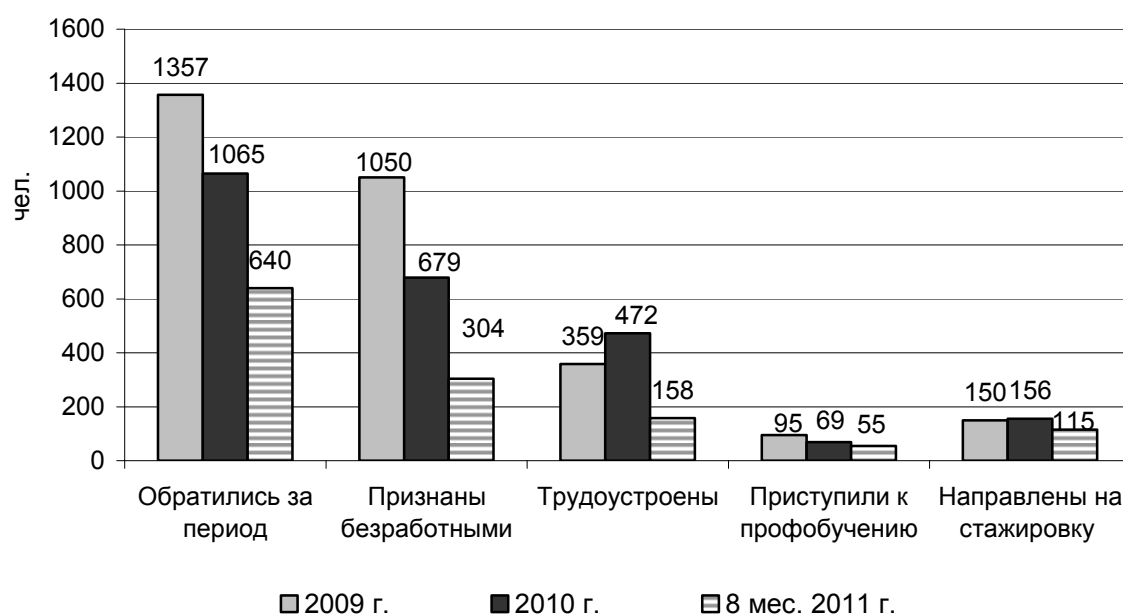


Рис. 1. Выпускники учреждений профессионального образования на рынке труда Сахалинской области в 2009–2010 гг. и за 8 месяцев 2011 г., чел.

Мониторинг трудоустройства показывает, что в 2010 г. выпускников за содействием в трудоустройстве обратилось на 28% меньше, чем в 2009 г.

Согласно результатам мониторинга трудоустройства выпускников учреждений профессионального образования очной формы обучения за 3,5 года, в первый год после окончания учреждения профессионального образования трудоустраивается 23% выпускников учреждений начального профессионального образования, 40% выпускников учреждений среднего профессионального образования и 38% выпускников учреждений высшего профессионального образования.

Не все выпускники трудоустраиваются по полученной специальности. Так, в 2010 г. доля выпускников профессиональных училищ, трудоустроившихся в первый год по полученной профессии, составила 58% (на 2% меньше, чем в 2009 г.), доля выпускников учреждений среднего профессионального образования, трудоустроившихся в первый год по полученной профессии, составила 50% (на 3% меньше, чем в 2009 г.).

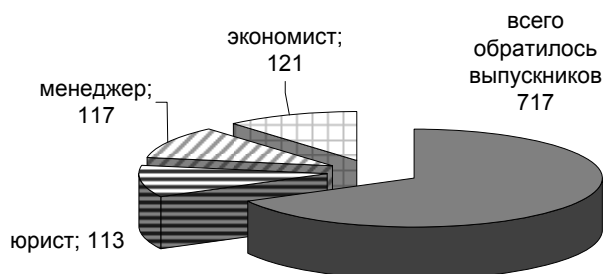
Основными причинами обращения выпускников за содействием в трудоустройстве являются несоответствие объемов и профилей подготовки специалистов потребностям рынка труда, отсутствие у выпускников опыта работы и навыков самостоятельного трудоустройства, а также недостаточно оперативное реагирование на изменяющуюся ситуацию системы профессионального образования.

К факторам, усугубляющим в настоящее время проблемы занятости молодежи, можно отнести: низкий уровень заработной платы молодых специалистов; бесперспективность решения их социальных потребностей, прежде всего, возможности приобретения жилья; отсутствие практических навыков и недостаточная квалификация, несоответствие профиля полученной профессии, специальности потребностям рынка труда; преобладающая ориентация выпускников на занятость в производственной сфере, с установкой на высокую заработную плату.

На рынке труда Сахалинской области наиболее востребованы молодые специалисты учреждений начального профессионального образования. Наибольший спрос работодателей зафиксирован на рабочие профессии промышленного комплекса (станочники, токари, электрогазосварщики) и строительного комплекса (каменщики, штукатуры, маляры, стропальщики).

Невостребованными остаются выпускники, имеющие профессии юрист, менеджер государственного и муниципального управления, менеджер, финансист (50% от общего числа обратившихся выпускников вузов и ссузов в 2009 г., 54% – в 2010 г.) (рис. 2).

**Численность выпускников,
обратившихся
за содействием
в трудоустройстве в 2009 г.**



**Численность выпускников,
обратившихся
за содействием
в трудоустройстве в 2010 г.**

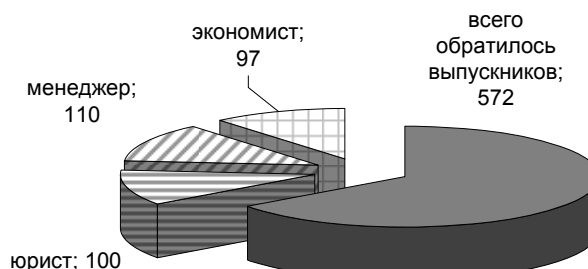


Рис. 2

Агентство государственной службы занятости населения Сахалинской области, в рамках заключенных соглашений о сотрудничестве с учебными заведениями по вопросам содействия трудоустройству и адаптации к рынку труда выпускников, предоставляет учебным заведениям информацию о количестве выпускников, состоящих в базе соискателей свободных рабочих мест Сахалинской области, а также рекомендации образовательным учреждениям, ориентирующие их на происходящие структурные изменения в экономике региона, ситуацию с занятостью специалистов на рынке труда, по запросу профессиональных учебных заведений служба занятости направляет итоги трудоустройства выпускников. Ежегодно агентством государственной службы занятости Сахалинской области проводится корректировка при согласовании контрольных цифр приема на следующий календарный год.

Так, профессиональным учебным заведениям агентством рекомендован прием абитуриентов очной формы обучения по целевой контрактной подготовке за счет средств федерального бюджета по специальностям «Экономика и бухгалтерский учет» (по отраслям), «Менеджмент» (по отраслям) и др. в соответствии с постановлением Правительства Российской Федерации от 19.09.1996 г. № 942 «О целевой контрактной подготовке специалистов с высшим и средним профессиональным образованием».

Среди антикризисных мер, направленных на регулирование молодежного рынка труда Сахалинской области, необходимо отметить положительное влияние реализуемой программы «Поддержание занятости населения Сахалинской области на 2011 г.».

В рамках программы областными казенными учреждениями «Центрами занятости населения» третий год организуются стажировки молодых специалистов, что является существенной поддержкой выпускников системы профессионального образования при их трудоустройстве.

В процессе стажировки выпускник получает не только практические навыки, которые необходимы для трудоустройства, но и заработную плату. Данная программа выгодна и работодателям. Она помогает в подборе работников необходимой квалификации с учетом специфики работы предприятий и организаций.

Так, в 2010 г. для приобретения опыта работы, а также освоения новых технологий, форм и методов организации труда непосредственно на рабочем месте была организована стажировка для 156 выпускников (14,5% от числа обратившихся), (150 чел. – 2009 г.). В числе стажирующихся: 75 чел. – выпускники учреждений начального профессионального образования, 37 чел. – среднего и 44 чел. – высшего профессионального образования (2009 г. – 66, 47 и 37 чел. соответственно). После прохождения стажировки 34% участников программы трудоустроены на постоянные рабочие места, что является положительным результатом.

С целью организации стажировок выпускников служба занятости работает с ведущими крупными сахалинскими предприятиями, такими как ООО «Инновационное строительство», ОАО «Сахалинжининг», ООО «Шлюмберже Восток Сервисиз» и другими.

В течение 2011 г. стажировку пройдут 144 выпускника образовательных учреждений, за которыми закрепят 78 наставников.

За 3 года стажировались на предприятиях области молодые специалисты (421 чел.), имеющие профессии юрист, бухгалтер, администратор, экономист, менеджер, эколог, инженер, оператор ЭВМ, делопроизводитель, машинист, механик судовой, электрогазосварщик, повар, парикмахер, электрослесарь, секретарь и другие.

Так, например, в подразделениях ОАО «Российские железные дороги "Сахалинская железная дорога – филиал ОАО"» проходили стажировку 10 выпускников 2010 г., имеющие профессии проводник пас-

сажирского вагона, помощник машиниста тепловоза. Компанией принято решение по окончании участия в программе перевести всех стажеров на постоянные рабочие места.

Областным казенным учреждением «Центр занятости населения муниципального образования "Холмский городской округ"» заключены договоры с четырьмя предприятиями, трудоустроены 17 выпускников учреждений профессионального образования. Из них 12 чел., трудоустроенных в ОАО «Сахалинское морское пароходство», имеют высшее образование по специальностям инженер-судоводитель, инженер-механик, инженер-электромеханик.

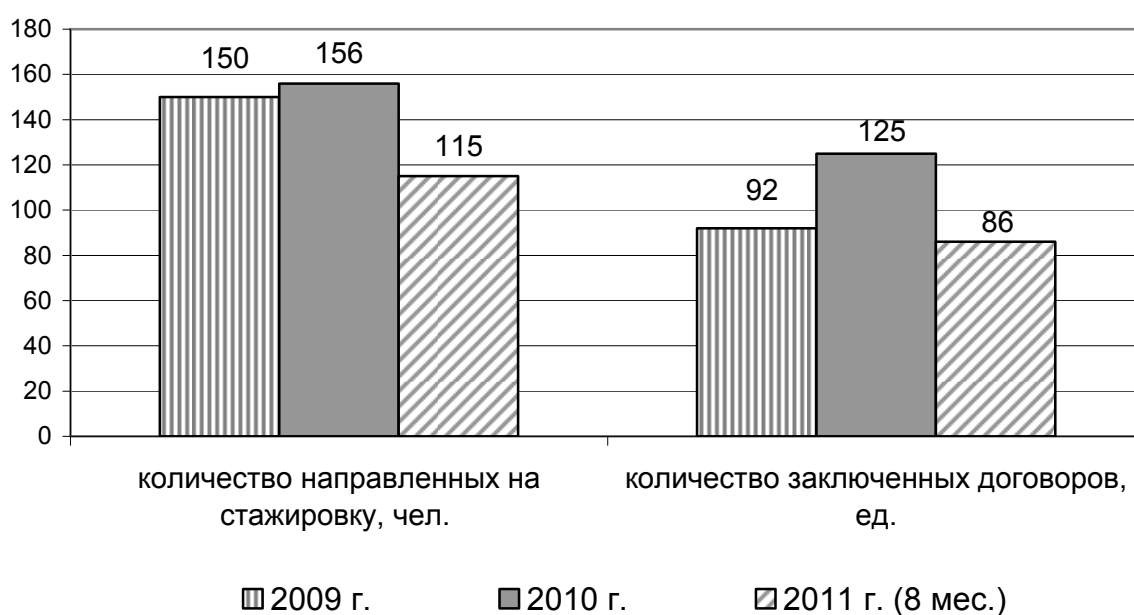


Рис. 3. Итоги организации стажировки выпускников учреждений профобразования Сахалинской области в 2009 и 2010 гг. и за 8 месяцев 2011 г.

В рамках долгосрочной целевой программы Сахалинской области «Содействие занятости населения Сахалинской области (2010–2012 гг.)» для 95 чел. в 2009 г., 69 чел. в 2010 г., и 47 чел. за 8 месяцев 2011 г. службой занятости было организовано профессиональное обучение выпускников по профессиям, востребованным на региональном рынке труда: продавец, парикмахер, маникюрша, электрогазосварщик, оператор ЭВМ с изучением различных программ и др. Более половины из них трудоустроены после прохождения профессионального обучения (рис. 3).

Для содействия занятости выпускников учебных заведений, повышения их конкурентоспособности на рынке труда служба занятости Сахалинской области осуществляет следующие услуги:

- информирование о ситуации на рынке труда, ознакомление с банком данных постоянных и временных рабочих мест, должностей;
- проведение тематических бесед по выбору профессии, учебного заведения с выпускниками общеобразовательных школ;
- оказание помощи молодым специалистам в реальной оценке профессиональных возможностей, перспектив трудоустройства по полученной профессии;
- выпускников обучают навыкам самопрезентации, составлению и оформлению необходимых для трудоустройства документов;
- обеспечение временной занятости посредством организации стажировок для приобретения выпускниками опыта работы;
- направление на профессиональное обучение вторым конкурентоспособным профессиям на рынке труда, в том числе ориентированным на самозанятость;
- оказание консультационных услуг по социальной адаптации на рынке труда;
- приглашение к участию в ярмарках вакансий, гарантированных собеседованиях, деловых играх, во встречах с работодателями, в круглых столах, социальных гостиных и других мероприятиях по содействию занятости молодежи;
- консультирование по вопросам организации предпринимательской деятельности;
- оказание финансовой поддержки развитию собственного дела;
- предоставление консультационных услуг по вопросам трудового законодательства и занятости населения.

В современных условиях очень важно помочь вступающему в жизнь молодому поколению реализовать свои потенциальные возможности через систему профессионального обучения, максимального содействия включения молодежи в трудовую деятельность, организации для молодых людей, не имеющих возможности быстро трудоустроиться, временной занятости, расширения возможностей занятости молодежи в сфере малого бизнеса, распространения механизма квотирования рабочих мест для выпускников образовательных учреждений.

Ведение службой занятости населения Сахалинской области мониторинга трудоустройства выпускников профессиональных учрежде-

ний позволяет контролировать и регулировать процесс вступления молодых специалистов на рынок труда.

Принятая региональная программа, отработанные механизмы, комплексный подход службы занятости населения Сахалинской области к вопросу трудоустройства выпускников позволяют молодым специалистам нашего региона адаптироваться на рынке труда и тем самым сократить число не трудоустроенных.

ОПЫТ РАБОТЫ ПО ОПРЕДЕЛЕНИЮ ДОПОЛНИТЕЛЬНОЙ ПОТРЕБНОСТИ ОРГАНИЗАЦИЙ КРАСНОДАРСКОГО КРАЯ В КВАЛИФИЦИРОВАННЫХ КАДРАХ

И. В. Мелких

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

kancel@dgsz.krasnodar.ru

Модернизация экономики и инновационное развитие отдельных ее отраслей предъявляют новые требования к качеству трудовых ресурсов, профессионально-квалификационному составу рабочей силы и уровню подготовки кадров. В вопросе востребованности тех или иных профессий и специальностей акценты все больше смещаются в сторону растущей потребности экономики в рабочих кадрах. Квалифицированных рабочих особенно не хватает в высокотехнологичном производстве, где предъявляются высокие требования к качеству подготовки работника, его профессиональным компетенциям.

На сегодняшний день для рынка труда как России в целом, так и для нашего края характерен дисбаланс между спросом и предложением трудовых ресурсов по профессионально-квалификационному составу и уровню профессиональной подготовки. Наблюдаются изменения в сторону значительного превышения спроса над предложением по рабочим профессиям и, наоборот, избыток специалистов и служащих.

Так, в 2010 г. из 325,5 тыс. вакансий, заявленных работодателями в органы службы занятости населения Краснодарского края, 244,9 тыс.

единиц (75% от общего количества вакансий) составляли вакансии по рабочим профессиям и 80,7 тыс. единиц (25%) – по специальностям и должностям служащих (для сравнения в 2008 и 2009 гг. соотношение составило 71% к 29%). В 2011 г. тенденция сохранилась: за 8 месяцев было заявлено 188,3 тыс. вакансий (76%) для рабочих и 60,9 тыс. вакансий (24%) – для специалистов и служащих.

В то же время в государственные казенные учреждения Краснодарского края «Центры занятости населения в муниципальных образованиях» (далее центры занятости населения) за содействием в поиске подходящей работы в 2010 г. обратилась 81,1 тыс. чел. (48% от общей численности обратившихся с целью трудоустройства) рабочих, 48,7 тыс. чел. (29%) специалистов и служащих, за 8 месяцев 2011 г. – 50,6 тыс. чел. (35%) и 31,8 тыс. чел. (22%) соответственно [1].

Данные мониторинга рынка труда Краснодарского края показывают, что наблюдается не только устойчивый структурный дисбаланс в соотношении спроса и предложения по двум основным категориям рабочей силы, но и дефицит предложения рабочей силы на рынке труда.

Имеющийся кадровый дефицит частично компенсируется усилиями службы занятости населения края за счет профессионального обучения и переобучения безработных граждан, а также привлечения трудовых ресурсов из других регионов Российской Федерации и из-за рубежа. Так, в 2010 г. было привлечено около 10 тыс. иностранных работников, за 8 месяцев 2011 г. – более 8 тыс. чел.

Однако подобные меры лишь частично решают поставленную задачу стабилизации рынка труда в крае. Для ее комплексного решения необходим системный подход, в основе которого должно лежать эффективное взаимодействие рынка труда и рынка образовательных услуг.

Одним из важнейших аспектов в этой связи является анализ текущего состояния рынка труда и прогнозирование дополнительной потребности в квалифицированных кадрах в профессиональном разрезе.

Именно прогнозирование спроса на рабочую силу в профессионально-квалификационном разрезе становится органичной частью системы макроэкономического прогнозирования и выполняется структурами, определяющими на перспективу основные параметры социально-экономического развития территорий, включая занятость населения и рынок труда.

Подходы к решению этого вопроса разрабатываются и совершенствуются службой занятости населения Краснодарского края на протяжении ряда последних лет.

Так, в 2008 г. по предложению департамента труда и занятости населения Краснодарского края (далее департамент) в рамках «Регионального плана статистических работ» территориальным органом Федеральной службы государственной статистики по Краснодарскому краю был проведен выборочный опрос около 6000 организаций по их потребности в квалифицированных кадрах на период до 2010 г. Краевая служба занятости населения проанализировала состав и структуру вакансий за 2006–2008 гг. Все эти данные в дальнейшем были использованы при определении потребности в кадрах на перспективу.

Вместе с тем данная работа носит комплексный характер, требует глубокой проработки проблемы, что не может быть решено только административными ресурсами и силами только органов службы занятости. Изначально требовались методическая база, проведение специального экономико-социологического исследования с привлечением специализированных организаций, имеющих опыт подобной работы.

Поэтому в краевую целевую программу «Содействие занятости населения Краснодарского края» на 2008–2010 гг. [2] были внесены изменения, введен раздел по мониторингу и анализу ситуации на рынке труда, предусмотрены средства на прогнозирование потребности экономики края и муниципальных образований в квалифицированных кадрах в профессиональном разрезе.

В 2008 г. перед исполнителем (ГУП «Карьера») стояла задача разработать и апробировать математическую модель прогнозирования потребности организаций края в квалифицированных кадрах по укрупненным группам профессий и должностей по всем уровням профессионального образования. Был осуществлен прогноз дополнительной потребности организаций края в квалифицированных кадрах на период до 2020 г. Разработанная модель прогнозирования была апробирована в трех муниципальных образованиях (города Армавир и Горячий Ключ и Староминский район), а также в двух приоритетных для края видах деятельности – строительство и санаторно-курортный комплекс.

Разработка базовой модели для прогноза потребности экономики края в рабочих и специалистах, определение стратегического прогноза на перспективу до 2020 г. с возможностью ежегодной корректировки в разрезе профессий и муниципальных образований должны были стать

основой прогнозирования потребности экономики в квалифицированных кадрах для всего края.

В последующие годы в рамках программы предполагалось охватить этим прогнозом все муниципальные образования и сферы деятельности и ежегодно уточнять показатели в целом по краю. Данная модель не получила дальнейшего развития, начавшийся финансово-экономический кризис внес существенные «поправки» в прогноз потребности края в квалифицированных кадрах. Финансирование данной работы было приостановлено.

В январе 2011 г. решением координационного совета по профессиональному образованию и подготовке работников квалифицированного труда (рабочих и служащих) и специалистов в Краснодарском крае департамент был назначен уполномоченным органом по прогнозированию дополнительной потребности предприятий, организаций и учреждений в квалифицированных кадрах на среднесрочную перспективу.

Прогнозируемый период охватывал 5 лет (2011–2015 гг.). Была разработана методическая база: матрица прогноза дополнительной потребности организаций в кадрах (рабочие, специалисты и служащие), по трем уровням профессионального образования (начальное, среднее и высшее); рекомендации по заполнению таблиц, проведен Интернет-семинар с работниками службы занятости населения по данному вопросу; специалисты органов по труду и занятости населения приняли участие по данному вопросу в заседаниях координационных советов по профессиональному образованию и подготовке работников квалифицированного труда (рабочих и служащих) и специалистов муниципальных образований (далее координационные советы муниципальных образований), в семинарах для работодателей. Методика отработана в пилотной территории – муниципальном образовании Тбилисский район.

С учетом опыта, полученного в пилотной территории, в феврале – марте 2011 г. был организован опрос крупных, средних и малых предприятий и организаций остальных 43 муниципальных образований края по всем видам экономической деятельности с перечнем профессий и должностей, согласно Общероссийскому классификатору профессий рабочих, должностей служащих и тарифных разрядов (ОКПДТР).

В опросе приняли участие 9,8 тыс. организаций с численностью работников более 800 тыс. чел., что составляет 52,4% от численности занятого населения в целом по краю.

Предварительно прогноз потребности в кадрах был рассмотрен на заседаниях координационных советов муниципальных образований.

В целом по Краснодарскому краю прогноз дополнительной потребности в кадрах в 2011–2016 гг. составил 240,1 тыс. чел. (рис.).

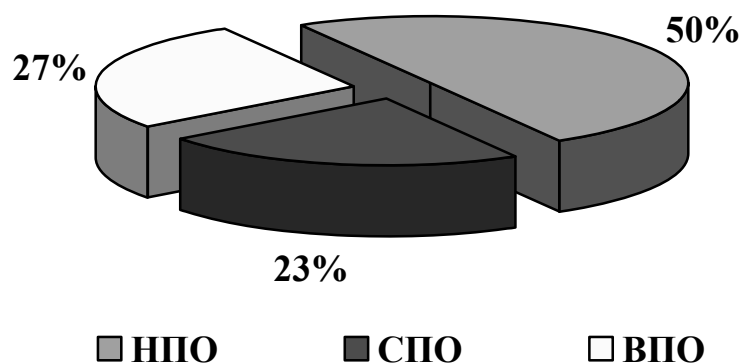


Рис. Прогноз потребности организаций Краснодарского края в квалифицированных кадрах по уровню образования

По уровню профессионального образования общая дополнительная потребность в кадрах на период до 2016 г. распределилась:

- 121 200 чел., или 50%, – квалифицированные рабочие (начальное профессиональное образование);
- 54 700 чел., или 23%, – специалисты и служащие (среднее профессиональное образование);
- 64 100 чел., или 27%, – специалисты и служащие (высшее профессиональное образование).

Это практически соответствует структуре спроса на рабочую силу на рынке труда (76% – рабочие профессии и 26% – специалисты и служащие). Как и в предыдущие периоды, до 2015 г. наиболее востребованными, согласно прогнозу дополнительной потребности организаций Краснодарского края в кадрах, останутся квалифицированные рабочие с начальным профессиональным образованием.

По видам экономической деятельности наибольшую потребность в кадрах на период до 2016 г. испытывают организации:

- здравоохранения и предоставления социальных услуг – 44 000 чел., или 18% от общей потребности в кадрах;
- обрабатывающих производств – 37 450 чел. (16%);
- строительства – 31 100 чел. (13%);
- образования – 30 200 чел. (13%).

При проведении работы по прогнозированию дополнительной потребности организаций в квалифицированных кадрах муниципальные образования, служба занятости населения столкнулись с некоторыми сложностями. Во-первых, существует проблема получения информации от работодателей об уровне образования и профессиональном функционировании работающего у них персонала. Некоторые работодатели не желают предоставлять какую-либо дополнительную информацию, не предусмотренную нормативными актами.

Во-вторых, большинство организаций не прогнозируют перспективную потребность в кадрах, а также их подготовку и переподготовку. Работодатели утверждают, что не владеют ситуацией в плане перспективы развития на среднесрочный и долгосрочный периоды.

В-третьих, особенность прогнозирования дополнительной потребности в кадрах связана с высокой инвестиционной привлекательностью Краснодарского края и наличием большого числа инвестиционных проектов. В ведомстве края, курирующем инвестиционные проекты, имеется информация только об общем количестве создаваемых рабочих мест, а данные о численности необходимых работников в разрезе укрупненных групп профессий (специальностей) отсутствуют. Общие подходы и методики прогнозирования кадровых потребностей в таких случаях требуют доработки с учетом сроков реализации и специфики конкретных инвестиционных проектов.

По наиболее крупным из проектов представляется целесообразным проведение отдельного исследования в потребности в квалифицированных кадрах в рамках комплексного прогнозирования в целом по краю.

В-четвертых, срок проведения оценки и прогноза дополнительной потребности в квалифицированных кадрах в течение двух месяцев недостаточен, особенно для крупных муниципальных образований (города Краснодар, Сочи, Новороссийск, Армавир).

Для повышения сбалансированности спроса и предложения рабочей силы на рынке труда края целесообразно проводить прогноз дополнительной потребности в кадрах на среднесрочную перспективу

ежегодно, начиная с ноября – декабря. Это позволит администрациям муниципальных образований, отраслевым ведомствам и органам труда и занятости населения края увеличить охват организаций, повысить качество прогноза потребности в кадрах.

Летом прошлого года департаментом совместно с партнерами была проведена работа по прогнозированию потребности в кадрах, необходимых для подготовки и проведения Олимпийских зимних игр 2014 г. в г. Сочи, как одного из крупнейших мега-проектов не только Кубани, но и России в целом.

Департаментом были изучены:

– сводный баланс занятости и трудовых ресурсов г. Сочи на 2010–2013 гг.;

– концепция программы «Сочи – гостеприимный город», разработанная Институтом региональной политики (г. Москва);

– федеральная и региональная программы по строительству олимпийских объектов по развитию г. Сочи как горноклиматического и бальнеологического курорта [3, 4];

– техническое задание на проведение оценки потребности и наличия персонала для подготовки и проведения XXII Олимпийских зимних игр и XI Параолимпийских зимних игр 2014 г. в г. Сочи, разработанное АНО «Оргкомитет "Сочи 2014"».

Особенность исследования состояла в том, что поставленная задача требовала получения не только количественных значений прогнозируемой дополнительной потребности в кадрах, но и ее качественной оценки, с учетом необходимого уровня владения работниками соответствующими компетенциями. Также необходимо было оценить потенциал уже имеющейся на рынке труда рабочей силы и возможность ее привлечения для устранения кадрового дефицита.

Работа по исследованию и прогнозированию рынка труда г. Сочи проводилась в несколько этапов:

1-й этап – выборочное анкетирование населения Краснодарского края;

2-й этап – определение потребности в постоянном и временном персонале, возможности организаций отраслей экономики г. Сочи в комплектовании кадрами и в конечном итоге – определение кадрового дефицита организаций отдельных сфер экономики города;

3-й этап – исследование соответствия компетенций работников организаций г. Сочи международным требованиям;

4-й этап – разработка комплекса мер по устранению кадрового дефицита и повышению компетенций и уровня профессионализма работников организаций г. Сочи.

В анкетировании приняли участие 48,7 тыс. чел., из них 8 тыс. чел. – жители г. Сочи. Из общей численности респондентов 15 тыс. чел., или 31%, изъявили желание работать в г. Сочи (временно или постоянно) в период подготовки и проведения XXII Олимпийских зимних игр и XI Паралимпийских зимних игр 2014 г. в г. Сочи. Непосредственно среди жителей г. Сочи желающих оказалось более 6 тыс. чел., или 77%.

Проведен анализ профессионально-квалификационного состава граждан, желающих работать в г. Сочи в разрезе 15 сфер деятельности «городского персонала».

Определены базовые организации этих сфер городской деятельности г. Сочи, оценены потребность в кадрах и возможности укомплектования персоналом на период с 2011 г. до 2015 г., а также выявлен уровень владения работниками основных профессий и должностей компетенциями (олимпийскими, управленческими, профессиональными, языковыми) и уровень квалификации работников.

После сбора данных построена матрица прогнозируемых значений кадровой потребности в разрезе постоянного и временного персонала на 2011–2015 гг.

В расчетах кадровых потребностей и источников их покрытия в разрезе видов деятельности, профессий и специальностей предполагалось, что занятые в настоящее время рабочие и специалисты сохраняют свои рабочие места, поэтому кадровый дефицит может быть покрыт преимущественно гражданами Краснодарского края и частично – других регионов страны.

Пиковые нагрузки, связанные с проведением Олимпиады 2014 г., вызовут прирост потребности в «городском персонале» и «персонале других организаций» на 40%. При этом скачкообразное увеличение кадровых потребностей придется на 2013–2014 гг. и с последующим плавным снижением в 2015 г. на 6%.

Дефицит кадров в целом по «городскому персоналу» и «персоналу других организаций» в 2014 г. может составить более 50 тыс. чел. (без учета персонала, непосредственно занятого на проведении Олимпийских зимних игр). Естественно, прогноз потребности в кадрах Олимпийских зимних игр требует постоянного уточнения.

Возможность восполнения кадрового дефицита по «городскому персоналу» распределилась следующим образом:

1) по первой группе отраслей г. Сочи (здравоохранение, образование, жилищно-коммунальное хозяйство и благоустройство) дефицит кадров прогнозируется полностью покрыть за счет трудовых ресурсов Краснодарского края и г. Сочи;

2) по второй группе отраслей г. Сочи (санаторно-курортная сфера и гостиничное хозяйство, органы внутренних дел, банковская сфера, информационные технологии, оказание населению бытовых услуг, розничная торговля и т. д.) спрогнозирован «непокрываемый» трудовыми ресурсами Краснодарского края дефицит кадров.

Следует отметить, что дефицит в высококвалифицированных сотрудниках органов внутренних дел, водителях автобусов (категорий D и E), специалистах банковской сферы, информационных технологий и в другом «городском персонале» может быть покрыт после предварительного профессионального переобучения как за счет трудовых ресурсов Краснодарского края, так и за счет привлечения кадров из городов Москвы, Санкт-Петербурга и других регионов России.

На примере базовых организаций отраслей определены ключевые проблемы, выявленные в ходе исследования уровня владения персоналом организаций компетенциями и оценки уровня профессионализма работников, а также выработаны основные направления по их решению.

Например, в ходе оценки уровня компетентности персонала 12 учреждений здравоохранения г. Сочи с численностью 3289 работников выявлены следующие ключевые проблемы:

– недостаточный уровень владения компетенцией «Сервисное обслуживание людей с ограниченными возможностями» (отсутствие навыков и опыта работы с данной категорией граждан у пятой части медицинских работников);

– недостаточный уровень владения компетенцией «Клиенториентированность» управленческим и средним медицинским персоналом;

– недостаточный уровень владения компетенциями «Владение современным оборудованием», «Владение инновационными технологиями» у трети медицинского персонала;

– недостаточный уровень владения иностранным языком практически у всех медицинских работников.

Среди путей решения проблем предложены следующие меры:

-
- определение базовых образовательных учреждений по обучению и переобучению сотрудников лечебных заведений;
 - разработка программ модульного обучения последипломной подготовки средних медицинских работников для учреждений здравоохранения г. Сочи;
 - проведение профессиональной переподготовки и повышения квалификации работающих сотрудников сферы здравоохранения. Рекомендуется предусмотреть в образовательных программах преобладание практических занятий от 50 до 80% (тренинги, мастер-классы, стажировка и др.);
 - развитие дистанционной и очно-заочной формы обучения посредством создания специализированного образовательного портала (сайта) и единой информационной учебно-методической базы;
 - проведение профессиональной и языковой стажировки за рубежом в лечебных учреждениях отдельных категорий персонала: главных врачей, узких специалистов медицинской сферы, других. Языковую подготовку основного медицинского персонала рекомендуется проводить на базе учебных заведений Краснодарского края, ведущих курсовую подготовку по иностранным языкам;
 - привлечение к процессу обучения преподавателей – носителей языка, специализирующихся в области медицины, проведение языковой подготовки по принципу корпоративного обучения;
 - проведение «внутрифирменного» обучения без отрыва от производства с применением интерактивных методов обучения;
 - обеспечение сотрудников методическими материалами по олимпийским компетенциям (печатные издания, видео, аудио) для самообразования;
 - подготовка сотрудников сферы здравоохранения по олимпийским компетенциям на базе ГОУ ВПО «Сочинский государственный университет туризма и курортного дела»;
 - проведение тестирования медицинских работников на предмет владения олимпийскими компетенциями с обязательной сертификацией;
 - формирование кадрового резерва медицинских работников для удовлетворения текущих и перспективных потребностей в кадрах, а также для своевременного переобучения или повышения квалификации работников;
 - привлечение и переподготовка медицинских работников из других сфер деятельности, например из санаторно-курортной.

Таким образом, опыт разработки и проведения прогнозов кадровых потребностей работодателей в Краснодарском крае показал, что при применении данных методологических подходов основной проблемой остается полнота и качество сбора информации от работодателей. Для решения этого вопроса по нашему предложению в трехстороннее соглашение между администрацией края, объединением работодателей и Краевым советом профсоюзов на 2011–2013 гг. внесен пункт, обязывающий работодателей оперативно предоставлять информацию (внутрипроизводственное обучение персонала, потребность в кадрах), необходимую для формирования единых механизмов планирования трудовых ресурсов и их управлением. Также эти вопросы решаются в рамках работы координационного совета по профессиональному образованию и подготовке работников квалифицированного труда (рабочих и служащих) и специалистов в Краснодарском крае, который создан постановлением Главы администрации (Губернатора) Краснодарского края в 2010 г. [5].

На сегодняшний день динамичной модели социально-экономического развития территории должна соответствовать адаптивная система образования, быстро реагирующая на запросы рынка труда, стимулирующая экономический рост, воспроизводящая специалистов, способных эффективно работать в конкурентной экономической среде. Составление перспективных балансов спроса и предложения рабочей силы, прогнозирование потребности в кадрах выступает основным компонентом механизма управления кадровым потенциалом региона, важной составляющей эффективной модели взаимодействия региональных систем профессионального образования и рынков труда.

Используя и совершенствуя выработанную департаментом методику, предполагается ежегодно осуществлять прогноз параметров рынка труда на среднесрочную перспективу (до 5 лет).

Список литературы

1. Государственная статистическая отчетность, форма № 1-Т (трудоустройство), 2008–2011 гг.
2. О краевой целевой программе «Содействие занятости населения Краснодарского края» на 2008 – 2010 гг.: утв. Законом Краснодарского края от 27 сентября 2007 г. № 1333-КЗ (с изм. от 4 апреля, 24 ноября 2008 г., 15 октября 2010 г.) // СПС «Гарант-эксперт».

3. Об организации и о проведении XXII Олимпийских зимних игр и XI Паралимпийских зимних игр 2014 г. в г. Сочи, развитии г. Сочи как горноклиматического курорта и внесении изменений в отдельные законодательные акты Российской Федерации: Федеральный закон от 1 декабря 2007 г. № 310-ФЗ (с изм. от 24 июля, 30 декабря 2008 г., 28 июня, 17 июля, 27 декабря 2009 г., 30 июля 2010 г., 11, 18, 19 июля 2011 г.) // СПС «Гарант-эксперт».

4. Об утверждении краевой целевой программы «Обеспечение строительства олимпийских объектов и развития г. Сочи как горноклиматического и бальнеологического курорта»: Постановление Главы администрации (Губернатора) Краснодарского края от 19 августа 2009 г. № 723 (с изм. от 29 сентября, 10 декабря 2009 г., 10 февраля, 3 июня, 23 июля, 10 августа, 15 октября, 29 ноября, 6, 8, 17, 27 декабря 2010 г., 2 марта, 5 апреля 2011 г.) // СПС «Гарант-эксперт».

5. О создании координационного совета по профессиональному образованию и подготовке работников квалифицированного труда (рабочих и служащих) и специалистов в Краснодарском крае: Постановление Главы администрации (Губернатора) Краснодарского края от 24 августа 2010 г. № 730 (с изм. от 2 марта 2011 г.) // СПС «Гарант-эксперт».

МЕТОДИКИ ПРОГНОЗИРОВАНИЯ ПОТРЕБНОСТИ В РАБОЧЕЙ СИЛЕ ДЛЯ РЕГИОНА

Е. А. Нигай, Т. С. Бойко

*ГОУ ВПО «Хабаровская государственная академия экономики и права»,
г. Хабаровск*

jenia_nigay@mail.ru; tanbo60@mail.ru

Информация о перспективной потребности организаций в наемном труде является необходимой основой регулирования сфер и областей экономики на макроуровне и мезоуровне. Ее используют для разработки прогнозов социально-экономического развития и мониторинга его эффективности. Опыт методологического и методического обеспечения прогнозирования потребности в наемном труде представлен в отечественной и зарубежной литературе.

Многие исследователи отмечают, что для зарубежной практики характерно многообразие подходов к прогнозированию потребности в рабочей силе. При этом в методологии оценки общим является дифференциация областей исследования – национальный и региональный уровни, отраслевой уровень и уровень отдельной организации, а также выделение компонентов совокупной потребности и учет особенностей ее изменения.

Судя по публикациям, зарубежные исследователи для получения информации о перспективной потребности в наемном труде сочетают экспертные, статистические и математические методы. Путем их применения определяют место каждой отрасли экономики в совокупной занятости по стране. Далее на основе динамической модели отраслевого баланса и с учетом сводного планового баланса трудовых ресурсов рассчитывают потребность в кадрах. Во внимание принимают главные параметры развития. Для расчета потребности также широко используется метод построения инверсионных функций занятости (*employment demand functions*). Он основан на исследовании зависимости между объемами выпуска продукции какой-либо отрасли экономики и объемами необходимых для этого ресурсов, включая трудовые. Для решения задачи таким способом в будущем должна быть в наличии достаточно устойчивая динамика как объемов выпуска продукции, так и занятости.

Как известно, оценка потребности в наемном труде становится необходимой при формировании политики в области образования. Согласованное развитие экономики и системы профессионального образования является не просто задачей учета интересов организаций в получении рабочей силы. Для выпускника учебного заведения ее реализация определяет возможность построения профессиональной карьеры и – шире – собственной жизни. Отправным моментом, определяющим возможность координации процессов подготовки специалистов и развития отраслей экономики, является грамотная организация процесса прогнозирования потребности.

Исследования в области методологии макроэкономического прогнозирования развития профессионального образования в Российской Федерации проводятся в Научно-исследовательском институте высшего образования с 90-х гг. прошлого столетия. Авторским коллективом под руководством А. Я. Савельева разработаны основные принципы формирования информационно-нормативной базы прогнозирования,

экономико-математического и программного обеспечения многофакторного моделирования потребности на специалистов. В 1995 г. был составлен многовариантный прогноз развития высшего и среднего профессионального образования России до 2000 г.

Заметим, в конце 1990-х гг. Госкомстат России и Министерство труда и социального развития России провели несколько серий выборочных обследований организаций. С целью мониторинга состояния социально-трудовой сферы страны были оценены динамика принятых работников и вакантных мест в разрезе отдельных отраслей экономики, изменение числа работодателей и многое другое, что имело отношение к спросу на российском рынке труда, но никак не к потребности в наемном труде. В региональном разрезе такие исследования и вовсе не были проведены.

Значительный опыт разработки среднесрочных прогнозов кадровых потребностей на уровне административной территории накоплен в Петрозаводском государственном университете. В 2000 г. группа исследователей центра бюджетного мониторинга под руководством профессора В. А. Гуртова провела анализ потребности в наемном труде для части российских регионов и получила ее оценки в части подготовки специалистов с высшим образованием для 18 отраслей. Для прогнозирования была предложена экономико-математическая модель, которая основывалась на расчете потребности региональных экономик исходя из данных анализа динамики структуры занятости по отраслям, динамики промышленного производства и динамики выпуска учреждений профессионального образования.

Методики оценки перспективной потребности в наемном труде, которые представлены в научной литературе, различаются по степени детализации прогноза и по показателям, используемым для его расчета. В соответствии с работой [1] все их многообразие можно классифицировать с учетом уровня охвата оцениваемого параметра; профессионального уровня подготовки кадров, требуемых в будущем; основания, выбранного для оценки уровня общей потребности в наемном труде; основания, выбранного для оценки структуры потребности в наемном труде (табл. 1).

Анализ и обобщение исследований, посвященных прогнозированию потребности в рабочих и служащих, позволил следующим образом сгруппировать используемые в них методы.

*Критерии классификации методик прогнозирования потребности
в наемном труде*

Критерий	Состояние критерия
Уровень охвата оцениваемого параметра	Организация (учреждение) Отрасль Административная территория Государство
Профессиональный уровень подготовки кадров	Высшее профессиональное образование Среднее профессиональное образование Начальное профессиональное образование
Основание для оценки уровня общей потребности в наемном труде	Нормы труда Фактическая структура кадров Фактическая структура рабочих мест Прирост фактической численности специалистов Доля специалистов, выбывающих с рынка труда
Основание для оценки структуры потребности в наемном труде	Фактическая структура кадров Фактическая структура вакансий Ожидаемая структура вакансий

В первой группе оказались штатный метод и нормативный метод, а также комбинированный. Их применение обосновывали в своих работах С. Гусятинер и И. Лясников. Широкое распространение эти методы получили в условиях директивной экономики.

Штатный метод использовался в основном для согласования перспективных потребностей производства и возможностей вузов. Его суть состояла в определении потребности в работниках на 5 лет благодаря научно разработанным нормативам и унифицированным штатным расписаниям, которые составлялись с учетом специфики каждой отрасли. При этом общая потребность в работниках определялась путем умножения перспективного объема производства на плановый норматив обслуживания. Детальная оценка в разрезе номенклатуры специальностей производилась исходя из двух документов, разработанных отраслевыми министерствами в 70-е гг. прошлого века, а именно типовой номенклатуры должностей и унифицированного перечня профессий.

Нормативный метод подразумевает использование «коэффициента насыщенности». Под нормативом насыщенности понимается доля

специалистов, руководителей или рабочих в общем числе работающих, например, число специалистов, руководителей или рабочих на 1000 работающих. С разбивкой по пятилеткам он начал включаться с 1981 г. в качестве одного из основных показателей плана социально-экономического развития и должен был выдерживаться на предприятиях конкретной отрасли в течение десяти лет. С его помощью определялась текущая и перспективная потребность в работниках. По сути дела, имея директивный характер не только для промышленных организаций, но и для учреждений профессионального образования, норматив обеспечивал возможность согласования их интересов в настоящем времени и в будущем.

Комбинированный метод определения потребности в работниках предстает как сочетание обоих методов, названных выше. Он разработан Научно-исследовательским экономическим институтом Госплана в 1958 г. На первые пять лет планируемого периода комбинированный метод устанавливал текущую потребность в работниках прямым счетом на основе типовых штатных расписаний. На последующие годы перспективная потребность определялась на основе коэффициентов насыщенности. При этом метод предполагал группировку организаций по типу производства, технологии выпуска продукции, техническому уровню производства, мощности и другим показателям. Для каждой из выделенных групп устанавливались свои значения коэффициента насыщенности.

В начале 90-х гг. прошлого века отработанный механизм оценки потребности организаций в кадрах, основанный на использовании нормативных показателей, был отвергнут. В результате количественные показатели профессиональной подготовки специалистов стали лишь частично регулироваться государством так, чтобы соответствовать планам роста производства.

Применение нормативных методов не позволяет получить объективные данные о потребности организаций в работниках в современных условиях. Это связано с тем, что в большинстве организаций штатные расписания и нормативные показатели составляются на базе типовых штатных расписаний и директивных нормативов, которые, как известно, не учитывают факторы, влияющие на изменение структуры и объема производимой продукции, в том числе за счет внедрения достижений научно-технического прогресса. Необходимо отметить, что применение нормативных методов все же возможно, но при

условии внесения корректировок согласно технологическому уровню развития производства.

Во вторую группу вошли расчетно-аналитические методы. К ним отнесены экономико-математические методы, балансовый метод, методы экстраполяции. С их помощью создаются профессионально-отраслевые матрицы, что позволяет получать прогноз с достаточно мелкой детализацией. Основой всему является расчет профессиональной структуры по основным отраслям экономики.

Экономико-математические методы предполагают оценку тенденций изменения экономических показателей и их влияния на объем потребности в работниках и ее структуру. Информационной базой тому служат:

- прогнозы развития отраслей национальной экономики;
- региональные и отраслевые программы / прогнозы развития отраслей материального производства;
- региональные и отраслевые программы конверсии оборонных предприятий;
- данные наиболее крупных работодателей о перспективах своего развития;
- программы развития деятельности организаций промышленности и системы жизнеобеспечения (энергетика, транспорт и другое);
- программы развития малого бизнеса и инновационного сектора.

Пользуясь указанными источниками информации, можно отобрать те обобщенные экономические показатели в разрезе отрасли экономики, которые связаны с показателями численности работников в ней. Пример тому – стоимостной объем произведенной в течение года продукции в целом и в расчете на 1 работника; объем выплаченной заработной платы в целом и в расчете на 1 работника и другие. Прогноз значений таких показателей осуществляется путем моделирования, факторного анализа или сочетания этих методов.

Балансовый метод предполагает взаимную увязку потребности в работниках со стороны организаций-работодателей с возможностями учреждений образования, а также увязку затрат труда с производством всех видов продукции. Он позволяет выявить потребность организаций в работниках и оценить возможности системы профессионального образования для ее удовлетворения.

Метод экстраполяции достаточно прост. Его суть состоит в продолжении сложившихся тенденций (состава и структуры сложившейся

потребности в кадрах, темпов их изменения и т. д.) в будущее время. Однако его применение ограничено необходимостью соблюдения условия стабильности экономического развития. Для среды, характеризующейся высокой степенью неопределенности, применение метода экстраполяции затруднено.

Целесообразность использования расчетно-аналитических методов оценки потребности в рабочих и служащих в целом не вызывает возражений. В то же время необходимо учитывать, что полученные прогнозы не позволяют выявить зарождающиеся тенденции, так как опираются на анализ данных прошлых лет.

Компаративные методы (методы аналогии) составляют третью группу и применяются в основном как методы эталонного образца, например, исходя из международных сопоставлений насыщенности определенной отрасли в разрезе категорий работников или ее сопоставлений с ведущими отечественными предприятиями отрасли. Данные методы учитывают общность изменений в структуре занятости, которые имели место в тот или иной период во всех странах с рыночной экономикой, в том числе перераспределение занятости из отраслей материального производства в сферу услуг, увеличение занятости в частном секторе экономики и другое. Однако данный метод применим не всегда, поскольку ориентирован на позитивную экономическую динамику.

В четвертой группе оказались методы экспертных оценок. Они применяются в случаях, когда необходимо определить значения неизвестных показателей, используемых для определения потребности в рабочих и служащих, когда нужно установить темпы изменения потребности в перспективе, а также для определения удельных весов отдельных категорий работников в общей численности персонала. Экспертные методы основаны на использовании знаний специалистов об объекте прогнозирования и обобщении их мнений о развитии объекта в будущем. Экспертные оценки могут быть количественными, то есть представлять собой абсолютные, относительные и средние величины, и качественными. В первом случае экспертиза базируется на применении статистических и эконометрических методов, во втором – на эвристических процедурах, опирающихся на опыт и интуицию, знание предмета исследования. Для прогнозирования потребности в кадрах обычно применяют метод интервью, аналитические экспертные оценки, морфологический метод, метод Дельфи. Их использование может

дать вполне приемлемые результаты, однако является трудоемким и затратным.

Как видно, представленные в научных публикациях методики прогнозирования потребности в наемном труде содержат достаточно разнообразные подходы к ее определению. Выбор способа оценки перспективной потребности в работниках зависит от целей прогнозирования, особенностей информационной базы, сроков составления прогнозов. Применение каждого метода предусматривает определенные допущения или оговорки, поскольку каждый из них обладает как достоинствами, так и недостатками.

Исследовательским коллективом Хабаровской государственной академии экономики и права с 2002 г. ведется работа, направленная на оценку и прогнозирование организаций Хабаровского края в наемном труде.

Авторами разработана методика оценки текущей и прогнозирования перспективной потребности организаций региона в рабочих и служащих, основанная на синтезе частных мнений экспертов в единую информационную базу.

Одним из ключевых аргументов в пользу применения экспертных опросов является отсутствие приемлемого информационного обеспечения. В настоящее время в Хабаровском крае не проводится статистических обследований кадрового состава предприятий. Это в значительной степени затрудняет оценку обеспеченности экономики края рабочей силой в разрезе отдельных видов экономической деятельности и категорий работников. Ситуация осложняется также и отсутствием информации о степени насыщенности кадрами по отдельным категориям работников и видам экономической деятельности в отчетах органов государственной статистики, что вынуждает исследователей при оценке и прогнозировании потребности в рабочих и служащих ограничиваться данными о численности трудовых ресурсов, экономически активного населения и вакансий. Согласно оценкам специалистов, современная система государственной статистики в области образования и занятости слабо соответствует современным требованиям. Это обусловлено ослабленным организационным построением системы сбора и обработки информации, отсутствием унифицированных потоков информации, что затрудняет адекватное сопоставление и интерпретацию данных.

Использование опросов экспертов позволяет частично решить проблему недостатка информации по вопросам обеспеченности организаций кадрами, а также получить общую картину изменения потребности в рабочих и служащих в перспективе, основываясь непосредственно на мнениях работодателей.

Как отмечалось, с целью получения информации, значимой для прогнозирования потребности в наемном труде, нами предложена методика получения частных оценок экспертов и их синтеза в единую информационную базу. Содержание ее пяти этапов, а также применяемые методы и инструменты исследования потребности отражены в табл. 2.

Таблица 2

Методика проведения экспертного опроса

Этап	Содержание этапа	Используемые методы и инструменты
1. Выбор объектов исследования (формирование выборки)	Определение количества и состава предприятий и организаций, включаемых в выборку Главный критерий отбора: предприятия функционируют на территории Хабаровского края	Метод простого случайного отбора
2. Определение системы показателей потребности и (или) избытка кадров в организациях	Расчет показателей: потребность в рабочих и служащих избыток рабочих и служащих в разрезе видов экономической деятельности и категорий работников потребность, избыток указываются работодателем в процентах от общего числа занятых в организации	Унифицированная форма «Оценка обеспеченности организации рабочими и служащими» Формулы расчета показателей потребности и избытка кадров
3. Сбор и обработка информации	Сбор информации о потребности в рабочих и служащих: вторичная информация (данные служб занятости, органов статистики) первичная информация	Опрос руководителей предприятий и организаций, изучение отчетов органов государственной статистики

Продолжение табл. 2

	Обработка информации: по организациям по видам экономической деятельности по категориям работников	Электронный пакет программного обеспечения MS Excel: кодирование информации по организациям группировка данных по видам экономической деятельности, категориям работников
4. Анализ полученной информации	Определение состава и структуры потребности в рабочих и служащих на основе группировки данных по видам экономической деятельности и категориям работников	Электронный пакет программного обеспечения MS Excel
5. Интерпретация и использование полученной информации	формулирование выводов и разработка рекомендаций; доведение результатов исследования заинтересованным сторонам	Определение текущей и перспективной потребности исследуемых организаций в рабочих и служащих в разрезе групп видов экономической деятельности и категорий работников

Обратим внимание, что в качестве экспертов целесообразно привлекать исключительно руководителей организаций, которые имеют представления о том возможном количестве и качестве труда, которым он желает располагать в будущем при известном ему научно-техническом уровне производства.

Сведения, полученные в результате экспертного опроса, являются исходными для дальнейшего прогнозирования потребности организаций в рабочих и служащих в разрезе отдельных категорий работников и по группам видов экономической деятельности. Авторами определены состав и содержание этапов, обеспечивающих реализацию процедур оценки текущей и прогнозирования перспективной потребности организаций в рабочих и служащих. Применяемые методы и инструменты в разрезе каждого из пяти этапов отражены в табл. 3.

Таблица 3

Методика оценки текущей и прогнозирования перспективной потребности организаций региона в рабочих и служащих

Этапы оценки	Инструментарий оценки и прогнозирования
1. Оценка для выбранной совокупности организаций региона текущей потребности в рабочих и служащих	<p>Ответы экспертов на вопросы анкеты:</p> <ul style="list-style-type: none"> о распределении в организации численности занятых по видам экономической деятельности и категориям работников о наличии в организации текущей потребности в рабочих и служащих <p>Расчет нижней (минимальной) и верхней (максимальной) границы текущей потребности, исходя из предусмотренной в анкете интервальной шкалы оценки</p>
2. Оценка для выбранной совокупности организаций региона перспективной потребности в рабочих и служащих	<p>Ответы экспертов на вопрос № 10 основной части анкеты об ожидаемом организацией приросте потребности в рабочих и служащих на краткосрочную, среднесрочную и долгосрочную перспективу</p> <p>Расчет нижней (минимальной) и верхней (максимальной) границы перспективной потребности, исходя из предусмотренной в анкете интервальной шкалы оценки</p>
3. Построение экономико-статистических моделей, характеризующих изменение перспективной потребности организаций региона в рабочих и служащих	<p>Интерполяция данных во времени использованием трендовых моделей. $П = \sum_{i=1}^n П_i(t) = \sum_{j=1}^m П_j(t),$</p> <p>где t – временной период</p> <ul style="list-style-type: none"> $t = 1$ – настоящее время (базовый 2008 г.) $t = 2$ – период от 1 до 3 лет (2009–2011 гг.) $t = 3$ – период от 3 до 5 лет (2012–2014 гг.) $t = 4$ – период более чем через 5 лет (>2014 г.) <p>$П$ – общая потребность организаций в рабочих и служащих, чел.</p> <p>i – сфера деятельности, $i = \overline{1, n}$</p> <p>n – количество сфер деятельности, $n = 8$</p> <ul style="list-style-type: none"> $i = 1$ – сельское, лесное, рыбное хозяйство $i = 2$ – промышленность $i = 3$ – строительство $i = 4$ – оптовая и розничная торговля $i = 5$ – транспорт и связь $i = 6$ – финансы, страхование, недвижимость, информационные технологии $i = 7$ – государственное управление, военная безопасность, образование $i = 8$ – предоставление коммунальных, социальных и

Продолжение табл. 3

	<p>персональных услуг j – категория работников, $j = \overline{1, m}$ m – количество выделенных категорий работников, $m = 5$ $j = 1$ – руководители $j = 2$ – специалисты $j = 3$ – служащие $j = 4$ – квалифицированные рабочие $j = 5$ – неквалифицированные рабочие</p>
4. Составление прогноза перспективной потребности организаций региона в рабочих и служащих	<p>На основе временных трендов расчет перспективной потребности организаций региона в рабочих и служащих в разрезе: видов экономической деятельности категорий работников</p>

Данная методика была апробирована на территории Хабаровского края. Результаты представлены в статье «Потребность организаций Хабаровского края в рабочих и служащих: исследование, анализ, прогноз», опубликованной в сборнике докладов Седьмой Всероссийской научно-практической Интернет-конференции «Спрос и предложение на рынке труда и рынке образовательных услуг в регионах России» в 2010 г.

Также с точки зрения применения метода экспертных опросов интерес вызывает методика, разработанная Д. В. Марковым. Разработанная им методика предполагает построение прогноза потребности в кадрах с профессиональным образованием на основе предложенных моделей и включает два этапа.

Первый этап – получение прогнозной оценки общей потребности экономики региона в кадрах, которая основана на определении:

– потребности в кадрах, связанной с созданием дополнительных рабочих мест в регионе, которая рассчитывается исходя из влияния ключевых факторов – ежегодный прирост численности постоянного населения, ежегодный прирост валового регионального продукта, объем инвестиций;

– потребности в кадрах, связанной с выбытием занятого населения с рынка труда региона по причинам смерти в трудоспособном возрасте, состояния здоровья, не совместимого с осуществлением трудовой деятельности, перемещения работника за пределы региона на по-

стоянное место жительства и работы, выхода на пенсию и прекращение трудовой деятельности.

Второй этап – распределение общей потребности экономики региона в кадрах по уровням образования, профессиям и группам специальностей, основанное на опросах экспертов-работодателей.

Безусловно, применение экономико-социологического подхода к реализации исследования, оценки и прогнозирования потребности региона в наемном труде обеспечивает получение более достоверной информации о состоянии рынка труда.

Список литературы

1. *Марков Д. В.* Прогнозирование потребности региона в кадрах с профессиональным образованием: Автореф. дис... канд. экон. наук. Иркутск, 2009.

2. *Нигай Е. А., Бойко Т. С., Разумовская М. И.* Оценка текущей и перспективной потребности в наемном труде: региональный аспект. Хабаровск: РИЦ ХГАЭП, 2010.

МОЛОДЕЖНЫЙ СЕГМЕНТ РЫНКА ТРУДА ТОМСКОЙ ОБЛАСТИ

Т. Б. Панкратова

Департамент труда и занятости населения Томской области, г. Томск

zamruk1@rabota.tomsk.ru

Современное состояние общества и тенденции его развития во многом определяют положение молодежи на рынке труда, а также формирование совокупности факторов, характеризующих появление и динамику молодежной безработицы.

Общемировая экономическая ситуация на протяжении последнего десятилетия динамично изменяется, как следствие, и в нашей стране происходит переход к постиндустриальному типу экономики, связанный с развитием новых технологий, изменением структуры занятости населения, глобализацией хозяйственных связей и ростом конкуренции.

В этих условиях работодатели предъявляют все более высокие требования к деловым и личным характеристикам выпускников, каче-

ству их профессиональной подготовки, уровню квалификации, умениям и навыкам. Зарубежный опыт показывает, что даже в условиях стабильной экономической ситуации и относительной доступности информации о рынке труда значительное количество выпускников все равно оказываются в определенной степени не готовыми к переходу от учебы к работе [3].

Несмотря на относительно высокий уровень мобильности молодежи на рынке труда, данная категория населения является одной из самых уязвимых в плане безработицы, связанной с возрастными, образовательными, профессиональными, ценностными особенностями. В структуре безработных граждан, зарегистрированных в службе занятости населения Томской области, 30% составляет молодежь в возрасте 16–29 лет.

Кризис обострил ситуацию с занятостью молодежи, увольнения обернулись увеличением числа граждан, нуждающихся в трудоустройстве (рис. 1).

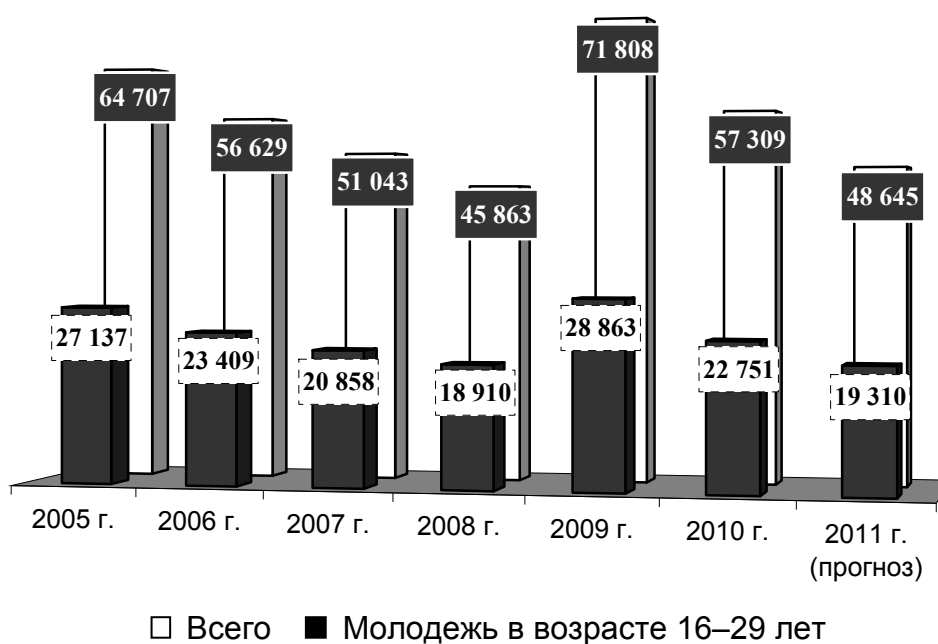


Рис. 1. Динамика численности молодежи в возрасте 16–29 лет, обратившейся в службу занятости населения Томской области в 2005–2011 гг.

Сегодня работодатель выдвигает вполне четкие требования к работникам: умение переобучаться, адаптироваться к изменяющимся условиям труда, обладать новаторским потенциалом, уметь работать в команде.

С другой стороны, в молодежной среде существуют стереотипы о статусе и стоимости труда рабочих и специалистов, имеющие негативное влияние на молодежную занятость, причинами возникновения которых являются:

- недостаточная информированность молодежи о профессиях и специальностях, пользующихся спросом на рынке труда;
- наличие значительной дифференциации в уровне оплаты труда в сфере услуг и производственной сфере, бюджетном и внебюджетном секторах;
- низкое качество рабочих мест в отдельных отраслях.

Для регистрируемой безработицы в г. Томске характерен высокий образовательный уровень: среди безработных граждан 40% – это люди с высшим профессиональным образованием. В районах же области, где зарегистрировано 70% всех безработных граждан, более 60% не имеют профессиональной подготовки (рис. 2).

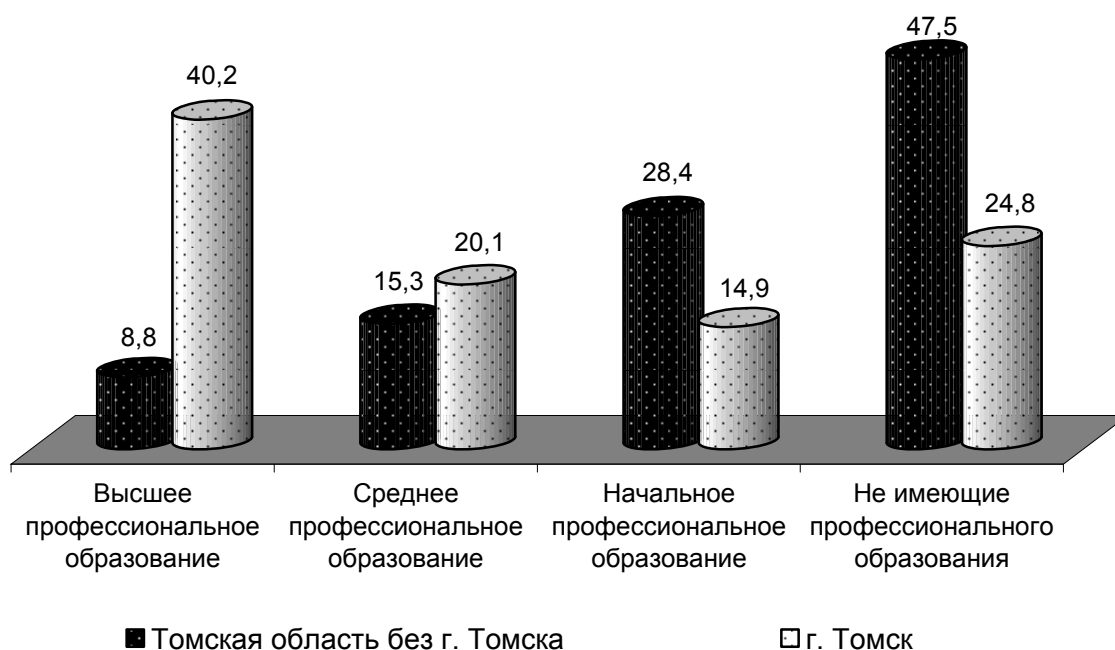


Рис. 2. Образовательный уровень безработных граждан, зарегистрированных в службе занятости г. Томска и Томской области, %

Проблема трудоустройства молодежи, получившей профессиональное образование, во многом обусловлена социально-психологическими факторами, связанными с тем, что представления выпускников о перспективах трудоустройства и о будущей трудовой деятельности в целом не совпадают с реальной обстановкой на рабочем месте и реальным соотношением спроса и предложения на рынке труда. Зачастую это является следствием изначально неправильного выбора будущей профессии, низкой информированности о различных ее аспектах [1].

Наблюдаются тенденции выпуска молодых специалистов, не отвечающих текущим потребностям рынка труда, пассивность позиции системы образования в сфере трудоустройства молодежи.

Существующие сегодня школьные образовательные программы не выполняют таких функций. В результате решение о выборе будущей профессии школьники и их родители принимают в полном информационном вакууме, ориентируясь не на перспективы социально-экономического развития региона, в котором живут, а на моду и собственные идеалистические представления о востребованных профессиях, которые в большинстве случаев не имеют ничего общего с реальным положением дел. В итоге более 90% выпускников школ делают выбор в пользу «модных» профессий и высшего образования.

Сегодня изменения во всех сферах жизни требуют нового понимания процесса становления специалиста. Происходит переориентация оценки результатов образования, смена модели «образованность» на модель «компетентность». Профессиональные образовательные учреждения должны обеспечить специалистов в той или иной профессиональной деятельности необходимым и достаточным потенциалом [3].

Задача обеспечения качественными трудовыми ресурсами приоритетных отраслей экономики обозначена в «Стратегии развития Томской области до 2020 г.» и «Программе социально-экономического развития Томской области на 2006–2010 гг. и на период до 2012 г.» [2].

По данным департамента экономики Администрации Томской области, в ближайшие десять лет будет происходить изменение структуры занятости населения в приоритетных отраслях: небольшой рост – в пищевой, нефтегазовой и лесной промышленности; значительное увеличение числа занятых – в информационных технологиях и электротехнике.

В поддерживающих (обеспечивающих) отраслях будет продолжаться увеличиваться потребность в кадрах в торговле; на транспорте, в

строительстве, в энергетике, где наблюдался за последние 5 лет рост числа занятых работников, будет происходить стабилизация (табл.).

Таблица

*Изменение структуры занятости населения Томской области
до 2020 г.*

Численность занятых по отраслям (чел.)	2004 г.	2009 г.	2020 г.
Приоритетные отрасли			
Машиностроение	13,6	4,0	8,0
Нефтехимическая промышленность	9,9	6,0	9,0
Пищевая промышленность	10,1	12,0	14,4
Нефтегазовая	7,5	10,0	12,5
Сельское хозяйство	15,5	9,4	9,1
Высшее образование	11,8	14,4	15,0
Биотехнологии	0,6	2,0	5,0
Наука	9,2	8,9	9,0
Информационные технологии	8,1	11,4	15,0
Лесная промышленность	8,7	11,0	13,5
Атомная промышленность	15,2	10,3	9,0
Электротехника	4,1	8,0	23,0
Обеспечивающие отрасли			
Транспорт	17,0	23,0	20,0
Строительство	20,8	23,7	22,3
Энергетика	13,9	15,7	15,5
Торговля	29,8	30,1	32,0
Финансы	4,8	6,3	6,5
Связь	6,5	6,0	7,0

Кроме того, в рамках реализации «Стратегии развития Томской области до 2020 г.» прогнозируется рост в 2,5 раза численности заня-

тых на малых предприятиях (в том числе инновационных), что составит 18,8% от числа занятых в экономике.

Изменение структуры занятости к 2020 г. повлечет за собой и изменение спроса на рабочую силу. По прогнозам специалистов, на лидирующие позиции выходят инженерные специальности, связанные с промышленным производством, IT-специалисты (программисты), специалисты в области нано-, биотехнологий.

Нанотехнологии охватят все сферы: машиностроение, космические технологии, пищевую промышленность, медицину и т. д. Биотехнологии используются в молекулярной медицине, в биофармацевтических производствах и в других отраслях.

Для эффективного решения задач социального, профессионального самоопределения молодежи, повышения ее конкурентоспособности на рынке труда на территории Томской области реализуются программы, способствующие занятости различных категорий молодежи (школьников, выпускников профессиональных учреждений, ищущих работу граждан, а также работников, состоящих в трудовых отношениях с работодателем).

Реализация программ социальной адаптации, профессиональной ориентации и психологической поддержки молодежи позволяет минимизировать сроки поиска работы, оказывать помощь в личностной и социально-профессиональной ориентации, в формировании психологической установки на активный и самостоятельный поиск работы, в составлении профессионального резюме, отработке навыков самопрезентации.

В своей профориентационной деятельности служба занятости Томской области делает акцент на работе с молодежью (школьниками и студентами, выпускниками), помогая им не только сделать правильный выбор профессии, но и соотнести свой выбор с потребностями рынка труда.

Для учащихся выпускных классов общеобразовательных школ организуются профориентационные ярмарки учебных мест. Каждый год участниками мероприятий становятся 3,5 тыс. старшеклассников, в том числе проживающих в отдаленных селах районов области.

В центрах занятости работают клубы социальной адаптации «Выбор», «Карьера», «Клуб ищущих работу», «Новый старт», «Карьера», «Мастерская по планированию карьеры», «Перспектива», помогающие молодым людям, особенно из социально незащищенных слоев населе-

ния, повысить свою конкурентоспособность и в дальнейшем не оказаться лишними на рынке труда.

Программа временного трудоустройства несовершеннолетних также призвана способствовать социальной адаптации и профессиональной ориентации старшеклассников. Эта программа популярна среди подростков области. Желающих принять в ней участие, особенно в период летних каникул, всегда значительно больше, чем рабочих мест, которые служба занятости организует совместно с работодателями. Ежегодно около 10 тыс. старшеклассников через службу занятости получают возможность пройти социально-профорientационную адаптацию и получить важный для будущей трудовой деятельности социальный опыт.

Для выпускников образовательных учреждений реализуется программа «Первое рабочее место», которая позволяет организовать временное трудоустройство безработных граждан в возрасте от 18 до 20 лет из числа выпускников начального и среднего профессионального образования, ищущих работу впервые. В рамках данной программы ежегодно трудоустраиваются 150 молодых специалистов.

Популярной среди молодых специалистов стала стажировка выпускников для приобретения опыта работы, которая реализуется в рамках «Региональной программы дополнительных мероприятий, направленных на снижение напряженности на рынке труда». Во время стажировки выпускники получают необходимый опыт, а также увеличивается перспектива трудоустройства у конкретного работодателя.

В 2010 г. стажировку прошли 483 чел., в том числе 258 выпускников вузов, 112 чел. – учреждений среднего профессионального образования, 113 чел. – учреждений начального профессионального образования.

В последние годы проявляется тенденция трудоустройства молодежи на инновационные предприятия, в т. ч. созданные в рамках закона № 217.

Выпускники вузов, получившие специальности инженера, программиста, экономиста, менеджера, проходили стажировку на инновационных предприятиях: ЗАО НПФ «Микран», ООО «Томсклаб», ООО «Титан», ООО «НИО Сибур-Томскнефтехим», ООО «Элекард-Мед».

Для ищущих работу граждан реализуется программа профессиональной подготовки, повышения квалификации, переподготовки и

стажировки, направленная на повышение профессионального мастерства, мобильности и конкурентоспособности.

В 2010 г. возможность повысить свою конкурентоспособность в рамках программы профессионального обучения получили 4,1 тыс. безработных граждан, из них 60% молодежь в возрасте 16–29 лет. Перечень специальностей и профессий, по которым ведется курсовая профессиональная подготовка, включает 130 наименований.

Наибольшее число безработных граждан обучено по профессиям (специальностям) водитель, электрогазосварщик, электромонтер по ремонту и обслуживанию электрооборудования, повар, продавец, оператор ЭВМ, стропальщик, тракторист.

Повышение квалификации проходили врачи, педагоги, программисты, инженеры-сметчики, фармацевты, фельдшеры.

Для работающих граждан в рамках «Региональной программы дополнительных мероприятий, направленных на снижение напряженности на рынке труда» проводятся опережающее профессиональное обучение и стажировка работников, находящихся в режиме неполной занятости, под риском увольнения, и работников организаций, осуществляющих модернизацию производства и имеющих инвестиционные проекты.

В 2010 г. прошли опережающее профессиональное обучение 748 работников, находящихся под угрозой увольнения (в 2011 г. – 350 чел.).

Региональной программой дополнительных мероприятий по снижению напряженности на рынке труда Томской области предусмотрены профессиональная подготовка, переподготовка и повышение квалификации женщин, находившихся в отпуске по уходу за ребенком до трех лет, желающих вернуться на прежнее рабочее место или приступить к трудовой деятельности. В 2011 г. пройдут обучение 200 женщин данной категории по профессиям (специальностям) учитель, менеджер, медсестра, бухгалтер, продавец, повар, портной, парикмахер, маникюрша, лаборант и др.

Продолжена работа по организации профессионального обучения женщин, имеющих малолетних детей в возрасте до трех лет, находящихся в отпуске по уходу за ребенком, не состоящих в трудовых отношениях и не зарегистрированных в качестве безработных с использованием сертификата. Стоимость сертификата определяется дифференцированно, по видам профессионального образования и уровню профессиональной квалификации женщин. В 2011 г. за счет средств

областного бюджета планируется направить на обучение 20 женщин данной категории.

В настоящее время департаментом труда и занятости населения при взаимодействии с отделениями региональных общественных организаций военнослужащих осуществляется подготовка по организации профессионального обучения по сертификату граждан, уволенных с военной службы, получающих пенсию по выслуге лет.

Главной целью профессиональной переподготовки граждан данной категории является повышение их конкурентоспособности на рынке труда, мобильности и трудоустройства с более подходящими условиями труда.

Вместе с тем существуют проблемы в подготовке кадров: отсутствие лицензии не позволяет осуществлять подготовку отдельных профессий и специальностей; не все образовательные учреждения, имеющие материально-техническую базу высокого уровня, принимают участие в конкурсных торгах.

Возникают определенные сложности, связанные с выполнением требований Федерального закона № 94-ФЗ: много времени уходит на организационные вопросы при размещении государственного заказа на предоставление услуг по профессиональному обучению граждан. В соответствии с приказом Минэкономразвития РФ от 01.12.2010 г. № 601 «Об утверждении номенклатуры товаров, работ, услуг для нужд заказчиков» одноименной услугой определены не профессиональная подготовка по отдельной профессии, а в целом услуги в области непрерывного образования для взрослых.

С каждым годом формы работы службы занятости с молодежью расширяются. Для обеспечения кадровой потребности работодателей служба занятости продолжает использовать такие подходы, как дистанционная форма профессионального обучения безработных граждан, интерактивные ярмарки вакансий и собеседования.

Помимо вышеперечисленных мероприятий сегодня служба занятости предлагает молодым людям возможность размещения резюме на сайте департамента ТЗН Томской области в сети Интернет.

В центрах занятости населения формируется банк резюме молодых специалистов, с которым может ознакомиться любой работодатель. Данная услуга позволяет молодым людям принимать участие в конкурсах на вакантные рабочие места, а работодателю – экономить время и средства при решении кадровых вопросов.

Молодому человеку оказывается помощь в съемке видеорезюме – это краткая самопрезентация, характеризующая его как специалиста. Главный плюс этой услуги в том, что умение правильно преподнести себя может компенсировать отсутствие необходимого опыта работы. Трудоустроены 64% молодежи, получившей данную услугу.

Молодые люди могут принять участие в ярмарке-презентации специалистов-соискателей, где работодателям предоставляется возможность выступить в качестве экспертов и подобрать на вакантные места работников из числа презентующих соискателей.

По вопросам профессиональной ориентации, социальной адаптации и трудоустройства молодых специалистов служба занятости населения взаимодействует с центрами содействия трудоустройству выпускников, созданными на базе учреждений профессионального образования.

Основными задачами центров являются:

- формирование банка вакансий и содействие трудоустройству выпускников, молодых специалистов;
- индивидуальное консультирование студентов и выпускников по вопросам профессиональной ориентации и трудоустройства;
- сотрудничество с работодателями для трудоустройства студентов и молодых специалистов, организации производственных и преддипломных практик;
- мониторинг трудоустройства выпускников, формирование банка резюме молодых специалистов для направления потенциальным работодателям.

Для полной и объективной оценки проблем трудоустройства молодежи служба занятости регулярно проводит мониторинговые исследования.

Внедрение и использование автоматизированной системы «Мониторинг рынка труда» позволяет формировать прогнозы рынка труда. На базе регионального банка данных проводится анализ спроса и предложения рабочей силы в отраслевом и профессионально-квалификационном разрезе на предмет соответствия подготовки специалистов в учреждениях профессионального образования потребностям рынка труда. Данный метод эффективен, поскольку позволяет в сжатые сроки оценить общую ситуацию на рынке труда и предложить способы решения конкретных проблем, свойственных отдельным территориям.

Занятость молодежи, ее профессиональная адаптация и подготовка к профессиональной деятельности являются важными задачами, решение которых позволит обеспечить реализацию прав молодых людей на труд, свободу выбора рода деятельности и эффективное использование их потенциала в развитии экономики региона. Для этого целесообразно расширять практику заключения соглашений частно-государственного партнерства сферы образования, службы занятости и бизнес-сообщества, направленных на решение следующих приоритетных задач развития кадрового потенциала:

- привлечение молодежи к освоению рабочих профессий;
- предотвращение потерь квалифицированных кадров;
- содействие инициативе по сохранению и развитию кадрового потенциала предприятий.

Многолетние наблюдения за данным сегментом рынка труда показывают, что в условиях меняющейся экономической ситуации назрела острая необходимость подготовки перспективных прогнозов занятости молодых специалистов высокой степени детализации по таким параметрам, как специальность по диплому, пол, возраст, сфера и тип занятости, уровень начальной заработной платы, и ряду других.

Список литературы

1. *Вербицкая Н. О., Назаров В. Л.* Социально-педагогические основы развития человеческого потенциала города. Екатеринбург: Издат. дом «Сократ», 2001. 96 с.
2. *Мозголин Б. С.* Результаты I этапа работ по актуализации «Стратегии развития Томской области до 2020 г.»: [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://tomsk.gov.ru> (дата обращения: 30.08.2011).
3. *Ткаченко Е. В., Глазунов А. Т.* Базовое профессиональное образование: Проблемы регионализации и развития. Чебоксары: Изд-во Чуваш. гос. ун-та, 2001. 253 с.

ОЦЕНКА ПРИВЛЕКАТЕЛЬНОСТИ РЕГИОНОВ РОССИИ ДЛЯ ЗАРУБЕЖНОЙ ТРУДОВОЙ МИГРАЦИИ

Н. В. Парикова

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

ptasha@psu.karelia.ru

Демографические проблемы, связанные с увеличением продолжительности жизни и сокращением рождаемости, испытывают многие страны. В связи с этим международная трудовая миграция приобретает важное значение. В настоящее время во всем мире насчитывается порядка 160–170 млн. трудовых мигрантов. Безусловно, трудовая миграция является актуальной и для России.

Россия вступает в период масштабного сокращения населения в трудоспособном возрасте, обусловленного резким падением рождаемости в начале 90-х гг. XX в. По прогнозным оценкам, ежегодно на протяжении 2009–2018 гг. сокращение трудоспособного населения превысит 1 млн. чел. Средний вариант прогноза Росстата показывает, что в период до 2030 г. суммарная естественная убыль населения в трудоспособном возрасте составит 12 млн. чел.

Сохранение на продолжительный период неизменных уровней рождаемости и смертности в России приведет не только к сокращению численности населения, но и ухудшению ее возрастной структуры.

Ситуация обостряется тем, что через несколько лет в трудоспособный возраст начнет малочисленное «послеперестроечное» поколение, а выходить из него – многолюдное поколение, рожденное после Великой Отечественной войны. Таким образом, по прогнозам Росстата, доля населения трудоспособного возраста сократится с 63,3–63,5% в 2006–2008 гг. до 53,6–56,7% в 2025–2030 гг. Одновременно с 20,3 до 28,3% увеличится доля населения пенсионного возраста. Вырастет не только доля населения старше трудоспособного возраста, но и его абсолютная численность, особенно после 2015 г. Так, доля 20–29-летних в населении трудоспособного возраста, которая составляет в настоящий момент 27,4%, снизится до 25,2% к 2015 г., а к 2025 г. – до 18,5% [1].

Одним из путей решения демографической проблемы, как это отмечено в «Концепции долгосрочного социально-экономического раз-

вития Российской Федерации на период до 2020 г.», является развитие человеческого потенциала и повышение трудовой мобильности населения, а также привлечение иностранной рабочей силы в соответствии с потребностями демографического и социально-экономического развития. Кроме того, в последние годы иностранные работники в балансе трудовых ресурсов рассматриваются в качестве одного из источников формирования трудовых ресурсов России [2].

География привлечения зарубежных трудовых мигрантов очень широкая. Трудовые мигранты работают практически во всех субъектах Российской Федерации. Происходящие процессы зарубежной трудовой миграции неоднородны, изменяются с течением времени и дифференцированы по регионам Российской Федерации. Крупнейшими центрами использования иностранных работников являются Центральный федеральный округ, на долю которого приходится 40,5% всех трудовых мигрантов, Уральский федеральный округ – 12,8% и Северо-Западный федеральный округ – 11,6%. Лидерство Центрального федерального округа обеспечивается притяжением иностранной рабочей силы в г. Москву и Московскую область, которые характеризуются высокой экономической активностью; суммарно на эти три субъекта приходится более одной трети общей численности привлекаемой в Российскую Федерацию иностранной рабочей силы.

Миграция населения применительно к современному состоянию российского рынка труда выступает в качестве фактора формирования количественных и качественных параметров рынка рабочей силы. Приток иностранных трудовых ресурсов в регионы России неизбежно отражается на численности и составе всего населения и, таким образом, – на показателях предложения рабочей силы.

Величина притока иностранных работников во многом зависит от межрегиональных различий субъектов Российской Федерации по уровню социального и экономического развития.

Следовательно, важно выявить показатели, характеризующие социально-экономическое развитие регионов и стимулирующие приток зарубежных трудовых мигрантов.

Формирование набора показателей производилось в 2 этапа. На первом этапе был построен общий набор показателей, состоящий из 25 показателей, характеризующих социально-экономическое развитие регионов. Все показатели были объединены в 4 группы: демографиче-

ские показатели; экономические показатели; показатели социальной напряженности и показатели уровня жизни (табл. 1).

Таблица 1

Общий набор показателей, характеризующих социально-экономическое развитие регионов и влияющих на приток зарубежных трудовых мигрантов

Демографические показатели	X1	Соотношение мужчин и женщин (на 1000 мужчин приходится женщин)
	X2	Коэффициенты естественного прироста населения (на 1000 чел. населения)
	X3	Удельный вес городского населения в общей численности населения (%)
	X4	Удельный вес отдельных групп населения в трудоспособном возрасте в общей численности населения (%)
	X5	Плотность населения (чел./км ²)
Экономические показатели	X6	Уровень экономической активности населения (%)
	X7	ВРП на душу населения (руб.)
	X8	Степень износа основных фондов (%)
	X9	Инвестиции в основной капитал на душу населения (руб.)
	X10	Среднесписочная численность работников (без внешних совместителей и работников несписочного состава) (чел.)
	X11	Среднегодовая численность занятых в экономике (тыс. чел.)
Показатели социальной напряженности	X12	Уровень безработицы по методологии МОТ (%)
	X13	Удельный вес численности населения с денежными доходами ниже величины прожиточного минимума от общей численности населения субъекта (%)
	X14	Напряженность на рынке труда (%)
	X15	Уровень зарегистрированной безработицы (%)
	X16	Занятые в неформальном секторе от общей численности занятого населения (%)
Показатели уровня жизни	X17	Индексы потребительских цен (декабрь к декабрю предыдущего года; %)
	X18	Среднедушевые денежные доходы (руб.)
	X19	Среднемесячная номинальная начисленная заработная плата (руб.)

Продолжение табл. 1

	X20	Величина прожиточного минимума в среднем на душу населения (руб.)
	X21	Соотношение среднедушевых денежных доходов с величиной прожиточного минимума (%)
	X22	Соотношение среднемесячной начисленной заработной платы с величиной прожиточного минимума (%)
	X23	Общая площадь жилых помещений, приходящаяся в среднем на одного жителя (м ²)
	X24	Стоимость фиксированного набора потребительских товаров и услуг для межрегиональных сопоставлений покупательной способности населения (руб.)
	X25	Средние цены на вторичном рынке жилья (руб./м ² общей площади)

На втором этапе из общего набора были выделены показатели, влияние которых наиболее статистически значимо для миграционной привлекательности субъектов Федерации.

Для этого для показателей каждой группы общего набора показателей были рассчитаны матрица значений парных коэффициентов корреляции, характеризующих степень тесноты попарных статистических связей между показателями, а также коэффициенты детерминации, полученные в результате множественной регрессии каждого из показателей группы (зависимая переменная – численность иностранных работников).

В результате в каждой группе были выбраны наиболее статистически значимые показатели привлекательности региона для притока зарубежных трудовых мигрантов, общее количество которых составило 12 показателей.

Группа 1 – демографические показатели:

- удельный вес городского населения в общей численности населения, %;
- плотность населения, чел./км².

Группа 2 – экономические показатели:

- уровень экономической активности населения, %;
- ВРП на душу населения, руб.;
- среднесписочная численность работников, чел.

Группа 3 – показатели социальной напряженности:

- уровень безработицы (по методологии МОТ), %;
- удельный вес численности населения с денежными доходами ниже величины прожиточного минимума от общей численности населения, %;
- занятые в неформальном секторе, в % от общей численности занятого населения.

Группа 4 – показатели уровня жизни:

- среднедушевые денежные доходы в месяц, руб.;
- соотношение среднедушевых денежных доходов с величиной прожиточного минимума, %;
- соотношение среднемесячной начисленной заработной платы с величиной прожиточного минимума, %;
- средние цены на вторичном рынке жилья, руб./м² общей площади.

Таким образом, сформированный набор информативных статистических показателей, во-первых, характеризует социально-экономическое развитие регионов и, во-вторых, позволяет осуществлять классификацию субъектов РФ с целью выявления однородных групп регионов по степени их привлекательности для зарубежных трудовых мигрантов.

Задача классификации регионов России была решена с помощью кластерного анализа с учетом сформированного набора информативных статистических показателей, характеризующих привлекательность регионов для притока зарубежных трудовых мигрантов. В результате были получены 4 кластера, отличающиеся по своим социально-экономическим характеристикам (табл. 2):

- кластер «Столичный», в который был выделен г. Москва;
- кластер «Привлекательный», в состав которого вошли 17 регионов с наилучшими средними значениями рассматриваемых социально-экономических показателей;
- кластер «Средний», объединивший 60 регионов, являющихся средними по привлекательности для притока зарубежных трудовых мигрантов;
- кластер «Непривлекательный», к которому были отнесены 5 регионов с наименее благоприятными социально-экономическими условиями.

Таблица 2

*Классификация регионов России по результатам кластеризации
на основе социально-экономических показателей*

Кластер «Столичный» (1)	г. Москва
Кластер «Привлекательный» (17)	г. Санкт-Петербург, Сахалинская область, Московская область, Ненецкий АО, Калужская область, Ямало-Ненецкий АО, Ханты-Мансийский АО, Ленинградская область, Тюменская область, Свердловская область, Республика Коми, Республика Татарстан, Кемеровская область, Магаданская область, Мурманская область, Челябинская область, Чукотский АО
Кластер «Средний» (60)	Краснодарский край, Приморский край, Самарская область, Новосибирская область, Республика Саха (Якутия), Ростовская область, Тверская область, Хабаровский край, Нижегородская область, Республика Карелия, Забайкальский край, Томская область, Волгоградская область, Кабардино-Балкарская Республика, Калининградская область, Тульская область, Ярославская область, Белгородская область, Республика Башкортостан, Республика Дагестан, Амурская область, Архангельская область, Вологодская область, Камчатский край, Иркутская область, Пензенская область, Рязанская область, Новгородская область, Оренбургская область, Воронежская область, Владимирская область, Ставропольский край, Костромская область, Кировская область, Удмуртская Республика, Курганская область, Липецкая область, Омская область, Псковская область, Красноярский край, Астраханская область, Брянская область, Саратовская область, Пермский край, Республика Мордовия, Ивановская область, Ульяновская область, Тамбовская область, Смоленская область, Республика Марий Эл, Чувашская Республика, Республика Бурятия, Курская область, Алтайский

Продолжение табл. 2

	край, Республика Хакасия, Карачаево-Черкесская Республика, Орловская область, Еврейская АО, Республика Адыгея, Республика Северная Осетия-Алания
Кластер «Непривлекательный» (5)	Республика Алтай, Республика Тыва, Республика Калмыкия, Чеченская Республика, Республика Ингушетия

По результатам кластеризации г. Москва был выделен в отдельный кластер, «Столичный», что объясняется наибольшей плотностью населения, самым высоким соотношением доходов к величине прожиточного минимума, вторыми по величине значениями таких показателей, как душевой ВРП (первый – у Тюменской области), средние душевые денежные доходы населения (первый – у Ненецкого АО), самым низким уровнем безработицы и вторым по величине показателем, характеризующим долю населения, занятого в неформальном секторе (после г. Санкт-Петербурга), а также самыми высокими ценами на вторичном рынке жилья. При анализе остальных трех кластеров сопоставление осуществляется между ними без учета г. Москвы.

Кластер «Привлекательный» объединяет 17 субъектов, что составляет 20,5% общего числа регионов РФ. В данном кластере сконцентрирован значительный трудовой потенциал страны – 38,4% численности экономически активного населения. Кластер привлекательных регионов характеризуется наилучшими средними значениями рассматриваемых социально-экономических показателей. Данная группа субъектов отличается самыми высокими средними значениями демографических, экономических показателей и показателей уровня жизни и при этом самыми низкими значениями показателей, характеризующих социальную напряженность. При этом 10 из 17 регионов данного кластера вошли в состав группы субъектов с максимальным количеством прибывших зарубежных трудовых мигрантов или с максимальной их долей в общей численности работников региона. Такими субъектами являются: Московская область, г. Санкт-Петербург, Свердловская область, Ханты-Мансийский АО, Калужская область, Магаданская область, Ненецкий АО, Сахалинская область, Чукотский АО и Ямало-Ненецкий АО.

Регионы данного кластера отличаются высокой миграционной привлекательностью (в среднем по кластеру на 1000 населения трудоспособного возраста приходится 36 мигрантов против 19 в РФ).

Большинство субъектов кластера «Привлекательный» характеризуются естественной убылью населения, особенно такие регионы, как Ленинградская область, Калужская область, Московская область, г. Санкт-Петербург и Кемеровская область.

В регионах данного кластера сконцентрировано 35,6% всей иностранной рабочей силы, привлеченной в Российскую Федерацию, так как основными центрами притяжения и использования зарубежных трудовых мигрантов, помимо г. Москвы (21% всех трудовых мигрантов РФ), являются г. Санкт-Петербург, Московская, Свердловская области, а также Ханты-Мансийский автономный округ. В регионах этого кластера высока и доля зарубежных трудовых мигрантов в среднесписочной численности работников (в среднем по кластеру 5,4% против 3,5% по России), в частности, в Сахалинской области – 10,6%, Чукотском автономном округе – 8,9%, Ямало-Ненецком автономном округе – 9,3%, Ненецком автономном округе – 8,0%, Ханты-Мансийском автономном округе – 7,7%, Калужской области – 7,4%.

К кластеру «Средний» отнесена большая часть субъектов РФ, которые являются средними по привлекательности для притока зарубежных трудовых мигрантов, его составили 60 регионов Российской Федерации, или 72,3% общего числа субъектов.

Зарубежных трудовых мигрантов на 1000 населения трудоспособного возраста в среднем по данному кластеру приходится в 3 раза меньше, чем в регионах кластера «Привлекательный», – 13 чел. По регионам данный показатель изменяется от 60 чел. в Рязанской области и 51 чел. в Еврейской автономной области до 0,1 чел. в Республике Дагестан и 1,1 чел. в Республике Марий Эл.

Кластер «Непривлекательный» образовали 5 субъектов Российской Федерации, что составило примерно 6% общего числа, в которых сосредоточено менее 2% экономически активного населения страны. В данной группе отмечаются наиболее низкие значения факторов, характеризующих экономическое развитие и уровень жизни, и, напротив, самые высокие значения показателей социальной напряженности. В субъектах данного кластера уровень безработицы превышает среднероссийский уровень, а величина среднедушевых денежных доходов, напротив, ниже среднего значения по России. В состав данного кла-

стера вошли по два региона Северо-Кавказского ФО и Сибирского ФО, а также один регион Южного ФО.

Во всех регионах данного кластера естественный прирост на 1000 чел. населения положительный – от 4,1 чел. в Республике Калмыкия до 23,8 чел. в Чеченской Республике. В среднем по кластеру на 1000 чел. населения трудоспособного возраста прибывает 6 иностранных работников, это обусловлено наиболее высоким показателем в Республике Алтай – 14,5 чел. Спрос на рабочую силу со стороны предприятий и организаций, обратившихся в службу занятости в поисках работников, в субъектах данного кластера незначителен – не превышает 1000 чел.

В среднем по типу удельный вес иностранной рабочей силы в среднесписочной численности работников в 2 раза ниже среднероссийского показателя (1,5%), однако в Республике Алтай доля зарубежных трудовых мигрантов в среднесписочной численности работников региона составляет 3,3%, что соответствует среднероссийскому уровню.

В целом внешняя для данного кластера миграция – отрицательная; так, миграционный отток в 2009 г. составил 3,1 тыс. чел., положительное миграционное сальдо наблюдалось только в Республике Ингушетия – 0,9 тыс. чел.

Корректность результатов классификации регионов России методом кластерного анализа была проверена с помощью метода дискриминантного анализа, в ходе которого была проведена оценка взаимосвязи классификации регионов по численности прибывших зарубежных трудовых мигрантов и их доле в среднесписочной численности работников субъекта и факторов социально-экономического развития регионов.

Все субъекты России, за исключением г. Москвы, были объединены в 3 группы по численности зарубежных трудовых мигрантов и их доле в среднесписочной численности работников (табл. 3).

В первую группу вошли 19 регионов России, в которых численность иностранных работников превышала 50 тыс. чел., или их доля в среднесписочной численности работников была от 6% и выше.

Во вторую группу были объединены 15 регионов России, где численность зарубежных трудовых мигрантов была более 20 тыс. чел., или их доля в среднесписочной численности работников составляла от 2,5%.

Таблица 3

Классификация регионов России по численности прибывших зарубежных трудовых мигрантов и их доле в среднесписочной численности работников

1-я группа (19)	Амурская область, Астраханская область, г. Санкт-Петербург, Еврейская АО, Забайкальский край, Иркутская область, Калужская область, Камчатский край, Магаданская область, Московская область, Ненецкий АО, Приморский край, Рязанская область, Сахалинская область, Свердловская область, Тульская область, Ханты-Мансийский АО, Чукотский АО, Ямало-Ненецкий АО
2-я группа (15)	Владимирская область, Волгоградская область, Калининградская область, Краснодарский край, Красноярский край, Ленинградская область, Новосибирская область, Республика Алтай, Республика Башкортостан, Республика Саха (Якутия), Смоленская область, Тверская область, Тюменская область, Хабаровский край, Челябинская область
3-я группа (48)	Алтайский край, Архангельская область, Белгородская область, Брянская область, Вологодская область, Воронежская область, Ивановская область, Кабардино-Балкарская Республика, Карачаево-Черкесская Республика, Кемеровская область, Кировская область, Костромская область, Курганская область, Курская область, Липецкая область, Мурманская область, Нижегородская область, Новгородская область, Омская область, Оренбургская область, Орловская область, Пензенская область, Пермский край, Псковская область, Республика Калмыкия, Республика Адыгея, Республика Бурятия, Республика Дагестан, Республика Ингушетия, Республика Карелия, Республика Коми, Республика Марий Эл, Республика Мордовия, Республика Северная Осетия-Алания, Республика Татарстан, Республика Тыва, Республика Хакасия, Ростовская область, Самарская область, Саратовская область, Ставропольский край, Тамбовская область, Томская область, Удмуртская Республика, Ульяновская область, Чеченская Республика, Чувашская Республика, Ярославская область

Все остальные субъекты РФ (48 субъектов) с наиболее низкими значениями двух рассматриваемых показателей составили третью группу.

Целью дискриминантного анализа является оценка однородности групп регионов России, выделенных по фактическому количеству приезжающих зарубежных трудовых мигрантов (численности прибывших зарубежных трудовых мигрантов и их доле в среднесписочной численности работников) с их однородностью, устанавливаемой на основе показателей социально-экономического развития.

В результате проведенного дискриминантного анализа по значению показателя «лямбда Уилкса», равного 0,507, и по значению F-критерия, равного 2,295, был сделан вывод, что данная классификация регионов по социально-экономическим показателям корректная. Результат дискриминантного анализа показал, что тип региона по численности трудовых мигрантов может быть верно определен на основе его социально-экономических показателей в 69,5% случаев. Это довольно высокое значение, что свидетельствует о возможности прогнозирования зарубежных трудовых миграций на основе сформированного набора социально-экономических показателей. При этом наибольший процент «попадания» региона в группу с самым низким количеством зарубежных трудовых мигрантов составил 75,0%.

Таким образом, результаты кластерного и дискриминантного анализов свидетельствуют об относительно высокой согласованности процессов зарубежной трудовой миграции в субъектах РФ с показателями, характеризующими их социально-экономическое развитие, а следовательно, и о возможности успешного изучения миграционной трудовой активности с помощью выбранного набора показателей.

Список литературы

1. Предположительная численность населения Российской Федерации до 2030 г.: [Электронный ресурс]. – Режим доступа: http://www.gks.ru/wps/PA_1_0_S5/Documents/jsp/Detail_default.jsp?category=1112178611292&elementId=1140095525812

2. Концепция долгосрочного социально-экономического развития Российской Федерации на период до 2020 г.: Распоряжение Правительства Российской Федерации от 17 ноября 2008 г. № 1662-р.: [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://www.rosnation.ru/index.php?D=458>

ВЛИЯНИЕ ЧЕЛОВЕЧЕСКОГО КАПИТАЛА НА ПРОИЗВОДИТЕЛЬНОСТЬ ТРУДА В СЕКТОРАХ ЭКОНОМИКИ, СООТВЕТСТВУЮЩИХ ПРИОРИТЕТНЫМ НАПРАВЛЕНИЯМ РАЗВИТИЯ НАУКИ, ТЕХНОЛОГИИ И ТЕХНИКИ

Е. А. Питухин, А. А. Яковлева

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

eugene@petrsu.ru, annyak@psu.karelia.ru

На сегодняшний день ни у кого не вызывает сомнений тот факт, что именно человеческий, а не физический капитал играет главную роль в увеличении темпов экономического роста современных экономик. Необходимость формирования инновационной экономики в России заставляет вслед за развитыми экономиками задуматься об учете накопленного человеческого капитала и его вклада в увеличение важнейших экономических показателей (ВРП, национальный доход, производительность труда и т. п.).

Классической моделью экономического роста с учетом человеческого капитала является модель Мэнкью – Ромера – Вейла (MPB) [1], которая прошла апробацию при исследовании динамики экономического роста во многих странах мира. Адаптированная модель MPB также была апробирована и на российских данных [2]. В указанной работе была подтверждена значимость вклада человеческого капитала в развитие экономики. Высказано предположение о том, что влияние человеческого капитала на темп экономического роста более значительно в регионах с более высоким научно-техническим потенциалом этих регионов, однако ничем не подтвержденное.

Помимо того, до сих пор не существует апробированного метода учета объема накопленного человеческого капитала на региональном уровне в разрезе субъектов РФ, эффективность и точность которого была бы подтверждена эмпирическими исследованиями.

Определение, структура и методы оценки человеческого капитала для РФ также изучались и другими учеными (Ю. А. Корчагин, Я. И. Кузьминов, Р. И. Капелюшников, В. И. Марцинкевич и др.), однако влияние его на производительность труда глубоко изучено не было.

В связи с этим интересной и актуальной задачей является исследование методов оценки накопленного человеческого капитала (ЧК) и его роли в изменении производительности труда.

Понятие ЧК как экономической категории постоянно расширяется вместе с развитием мирового информационного сообщества и экономики знаний [3]. Основоположники теории человеческого капитала дали узкое определение этого понятия, которое со временем расширялось, и в результате ЧК превратился в сложный интенсивный фактор развития современной экономики – экономики знаний [4]. В настоящее время определение ЧК, связанное с разделением труда на неквалифицированный труд и труд, требующий образования, особых навыков и знаний, постепенно теряет свой изначальный смысл.

Человеческий капитал – понятие гораздо более широкое, чем трудовые ресурсы. Оно включает, помимо трудовых ресурсов, накопленные инвестиции (с учетом их амортизации) в образование, науку, здоровье, безопасность, качество жизни, инструментарий интеллектуального труда и в среду, обеспечивающую эффективное функционирование ЧК. Человеческий капитал вносит свой вклад в повышение качества и производительности труда во всех видах жизнедеятельности и жизнеобеспечения. В любом виде экономической деятельности (ВЭД) и управления образованные профессионалы определяют производительность и эффективность труда. Знания, качественный труд и квалификация специалистов играют решающую роль в эффективности функционирования и работы институтов и организации всех форм и видов.

Современная экономическая теория предлагает большое количество моделей, позволяющих оценить производительность труда. В качестве ключевых факторов в этих моделях часто рассматривают капитал, труд, а с некоторых пор – и технический прогресс. В конце прошлого века ряд ученых предложили ввести еще один фактор – человеческий капитал. К такого рода моделям относится модель, разработанная Г. Мэнкью, Д. Ромером и Д. Вейлом в 1992 г. Данная модель, принимая за основу модель Солоу, рассматривает экономику с агрегированным выпуском $Y(t)$, задаваемым производственной функцией от труда $L(t)$, капитала $K(t)$ и человеческого капитала $H(t)$:

$$Y(t) = K(t)^\alpha H(t)^\beta [A(t)L(t)]^{1-\alpha-\beta}, \quad (1)$$

где $A(t)$ характеризует уровень технологии и изменяется во времени с заданным темпом; α – вклад увеличения капитала в изменение выпуска; β – доля человеческого капитала в росте выпуска ($0 < \alpha, \beta < 1$).

В данной формуле самое большое количество вопросов вызывает вид функции $H(t)$. Существует множество методов оценки человеческого капитала, среди них:

– затратный метод расчета стоимости ЧК – на основе статистических данных рассчитывать накопление инвестиций в человека – предложен Дж. Кендриком, Т. Шульцем [5], основан на подходе, что инвестиции в человека включают затраты семьи и общества на воспитание детей до достижения ими трудоспособного возраста и получения определенной специальности, на переподготовку, повышение квалификации, здравоохранение, на миграцию рабочей силы и др.;

– национальный научный фонд США совместно с экспертами ОЭСР оценивал человеческий капитал исходя из затрат на науку (НИОКР);

– дисконтный метод оценки стоимости ЧК был предложен аналитиками Всемирного банка.

Следует отметить, что изложенная выше методика оценки человеческого капитала по затратам, достаточно корректная для развитых стран с эффективными государственными системами и эффективными экономиками, дает значительную погрешность для развивающихся стран и стран с переходными экономиками [6].

В упомянутой выше работе А. В. Комаровой и О. В. Павшока были предложены следующие методы оценки накопленного человеческого капитала, исходя из имеющейся информации по субъектам РФ:

1. По доле выпускников вузов в общей численности трудоспособного населения.

2. По заработной плате (зарплата рассматривалась как сумма минимальной заработной платы и отдачи от человеческого капитала).

3. По объему инвестиций в образование [расходы государства, частного сектора, косвенные инвестиции (недополученный из-за учебы доход)].

Результаты расчетов в итоге заметно различаются в зависимости от выбранного метода оценки ЧК. Установлено, что подход на основе инвестиций является самым популярным и имеет самые адекватные оценки [7].

Близкой по смыслу к ЧК является такая характеристика, как индекс развития человеческого потенциала (ИРЧП). Индекс развития человеческого потенциала для страны рассчитывается как среднее арифметическое трех его составляющих компонентов [8, 9]:

1. Индекс дохода ВВП на душу населения по ППС в дол. США (I_p).
2. Индекс образования, определяемый в виде линейной комбинации (I_e):
 - а. Индекс грамотности (I_c).
 - б. Индекс образования (доли учащихся в возрасте 7–24 лет) (I_{ep}).
3. Индекс ожидаемой продолжительности жизни (I_{lt}).

Составляющие индексы (за исключением индекса дохода) рассчитываются согласно формуле

$$I_* = \frac{F - \min}{\max - \min},$$

где F – фактическое значение, \max , \min – максимальное и минимальное значения составляющего индекса соответственно, в результате чего значение индекса нормируется единицей. Индекс дохода рассчитывается с использованием логарифма (в соответствии с принципом убывающей полезности дохода) согласно следующей формуле:

$$I_p = \frac{\log(F) - \log(\min)}{\log(\max) - \log(\min)}.$$

Итоговый индекс развития человеческого потенциала определяется согласно формуле

$$I_{hd} = \frac{1}{3}(I_p + I_e + I_{lt}),$$

где индекс образования I_e представлен в виде линейной комбинации индекса грамотности I_c и индекса доли учащихся I_{ep} с коэффициентами $2/3$ и $1/3$ соответственно:

$$I_e = \frac{2}{3}I_c + \frac{1}{3}I_{ep}.$$

Человеческий капитал имеет более широкий круг составляющих: образовательных, медицинских, социальных, нравственных. Соответственно, и индикаторов уровня человеческого капитала можно назвать множество: от среднедушевого ВВП и уровня образования до текущих затрат семей на одежду и питание, однако основными остаются образовательные индикаторы (рейтинги вузов, результаты ЕГЭ, размер платы за обучение и др., или качество образования).

Внешние оценки качества образования *со стороны общества* включают влияние профессионального образования на уровень занятости населения, безработицу, уровень НВП и т. д., влияние образования, в том числе профессионального образования, на развитие гражданского общества, на снижение социальной напряженности, на количество правонарушений и т. д. [10].

Оценки качества образования *со стороны производства* включают удовлетворенность качеством образованности выпускников учреждений общего и профессионального образования (полученными компетенциями в рамках ФГОСов 3-го поколения), их квалификацией, удовлетворенность уровнем образовательных программ, их соотношением по количеству выпускников учреждений начального, среднего, высшего профессионального образования, их соотношением по отраслям и профессиям (специальностям), удовлетворенность профессионально-квалификационной структурой выпускников профессиональных образовательных учреждений – соотношение потребностей в рабочих и специалистах по каждой профессии, специальности и их фактический выпуск из учреждений профессионального образования, увеличение прибыли и рентабельности предприятий за счет снижения издержек на переобучение персонала, сокращение доли затрат на внутрифирменную подготовку в структуре себестоимости продукции и т. д.

Со стороны личности качество образования определяется следующими критериями: удовлетворенность/неудовлетворенность полученным (или получаемым) образованием – уровнем образовательной программы и качеством полученного образования, уровень капитализации полученного общего и профессионального образования, выражающийся в повышении личных доходов (зарплаты) человека.

Учитывая сказанное выше, можно сформировать список показателей качества образования, влияющих на величину накопленного человеческого капитала:

- рейтинги вузов;
- стоимость обучения;
- средний балл, полученный на ЕГЭ;
- структура профессионального образования (по уровням: начальное, среднее, высшее);
- образовательная мобильность;
- уровень грамотности населения;

- уровень образования населения;
- средняя продолжительность жизни;
- ВВП на душу населения;
- расходы на здравоохранение (государственные и частные);
- расходы на культуру (государственные и частные);
- психологические факторы (менталитет, лояльность, оседлость и др.) [11].

Итак, схематическое представление логической формализации алгоритма вывода производственной функции с учетом вклада человеческого капитала приведено на рисунке. Открытым остается вопрос о том, как формально учесть вклад данных показателей в изменение человеческого капитала и каким образом ввести человеческий капитал в производственную функцию.

Помимо модели (1) существует модель экономического роста, предложенная Р. Э. Лукасом [12]. Согласно этой модели, производственная функция имеет следующий вид:

$$X(t) = K(t)^\alpha [uh(t)L(t)]^{1-\alpha} [h(t)]^\psi, \quad (2)$$

где u – доля затрат труда на создание человеческого капитала; $h(t)$ – запас человеческого капитала в момент времени t ; ψ – параметр, учитывающий экстерналии.

Еще одна модель, подобная модели Лукаса, была описана в работах С. В. Дубовского [13]. Для задания потенциального ВВП (т. е. ВВП в случае эффективности экономики России) была выбрана производственная функция с эндогенным научно-техническим прогрессом (НТП) по Харроду. По Харроду, темп роста выпуска представляется следующей формулой:

$$\frac{X'(t)}{X(t)} = (1-n) \frac{K'(t)}{K(t)} + n \left(\frac{L'(t)}{L(t)} + \frac{\sigma I(t)}{K(t)} \right), \quad (3)$$

где $I(t)$ – инвестиции, σ – эффективность новых технологий по производительности труда, n – коэффициент эластичности по труду. Темп роста занятости стал эндогенной величиной; НТП также эндогенен, поскольку темп прироста занятых от него в ВВП описывается за счет внутренних зависимых переменных – инвестиций и фондов. Таким образом, вклад от НТП является эндогенной динамической величиной $e = \frac{\sigma I(t)}{K(t)}$.

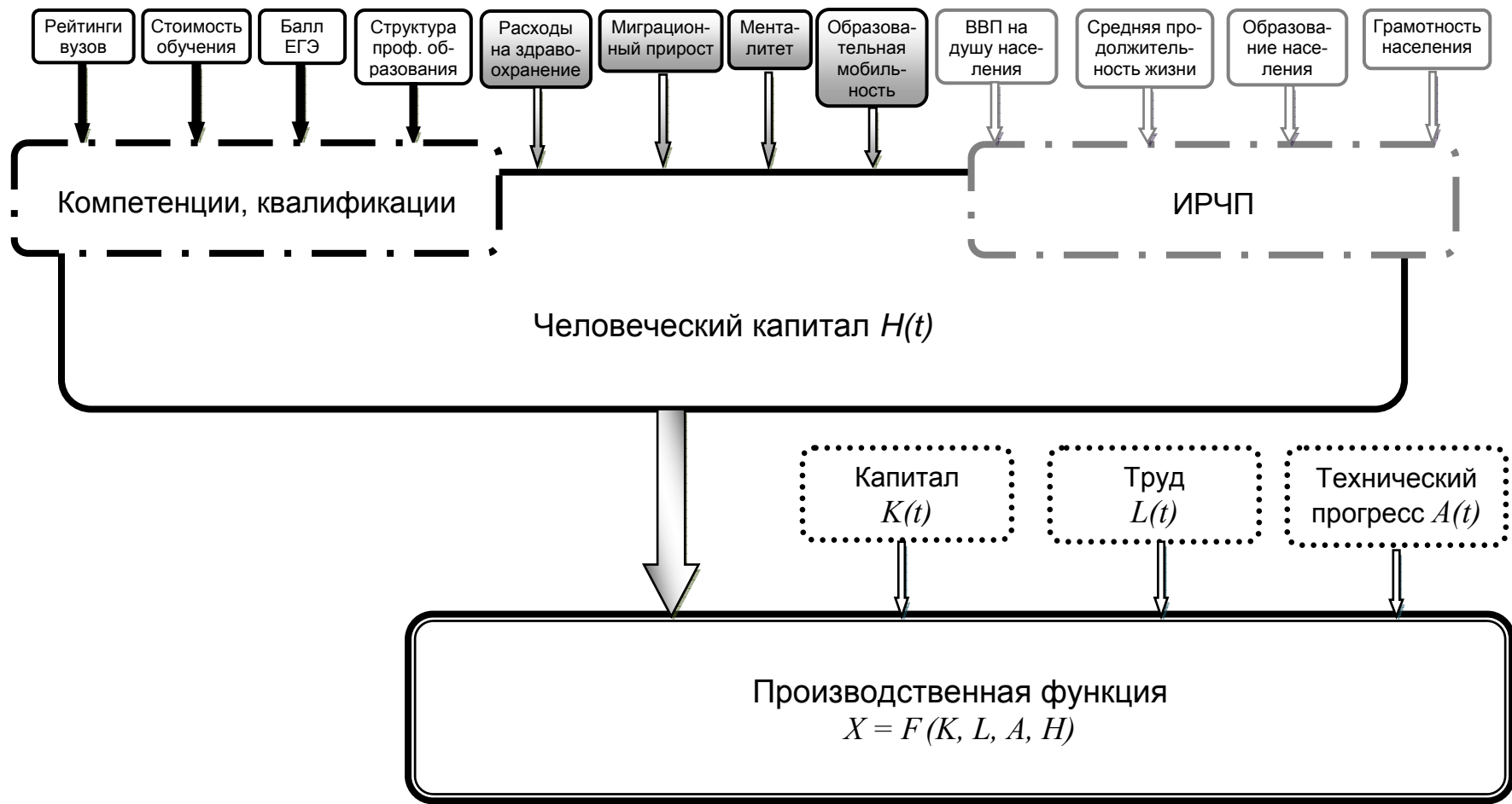


Рис. Схематическое представление логической формализации алгоритма вывода производственной функции с учетом вклада человеческого капитала

Экономически участие трудоувеличивающего НТП по Харроду трактуется следующим образом: темп экономического роста по труду $l^* = \left(\frac{L'(t)}{L(t)} + \frac{\sigma I(t)}{K(t)} \right)$ является суммой темпа роста занятости $l = \frac{L'(t)}{L(t)}$ и темпа роста технологического уровня экономики $e = \frac{\sigma I(t)}{K(t)}$ [14].

Для учета влияния человеческого капитала на развитие экономики авторами настоящей статьи предлагается ввести еще одно слагаемое γ в темп экономического роста по труду l^* :

$$l^* = l + e + \gamma,$$

где $\gamma = \frac{H'(t)}{H(t)}$ представляет собой темп роста человеческого капитала.

Видно, что (2) и (3) имеют общую структуру, позволяя эндогенно учитывать человеческий капитал и научно-технический прогресс. Представляется интересным создать модель, позволяющую эндогенно учитывать оба этих параметра одновременно.

Кроме того, для учета влияния человеческого капитала может быть использована упомянутая ранее модель Мэнкью – Ромера – Вейла. В обоих случаях необходимо выявить наиболее значимые факторы влияния среди всех показателей уровня накопленного человеческого капитала и разработать адаптированную под российские данные модель человеческого капитала в виде функции

$$H(t) = f(\vec{\mu}),$$

где μ – вектор социально-экономических параметров, изображенных на рисунке.

Поиск вида функциональной зависимости $f(\vec{\mu})$ есть отдельная задача, требующая использования высоких статистических технологий [15].

На региональном уровне для доказательства влияния ЧК на производительность труда и, соответственно, на выпуск $X(t)$ (ВДС для ВЭД или ВРП для региона в целом) необходимо провести сравнительный анализ ретроспективных данных для двух групп видов экономической деятельности с разной степенью влияния ЧК. В одну группу следует включить те разделы и/или подразделы ВЭД, которые относятся к перспективным направлениям развития науки, техники и технологии [16, 17], что предполагает высокий вклад ЧК. Другая группа объединит оставшиеся «обычные» ВЭД, в которых уровень ЧК не столь существен.

Если разница между оценками γ для этих двух групп будет статистически значима, это позволит перейти к следующему этапу моделирования – структурному и параметрическому синтезу функции $H(t)$.

В заключение можно отметить, что, несмотря на то что роль человеческого капитала в современной экономике сложно переоценить, в России эффективных и проверенных методик учета его влияния на ряд важнейших экономических показателей на данный момент не существует. Решение этой проблемы представляет немалый интерес именно сейчас, на этапе модернизации российской экономики.

В перспективе это позволит прогнозировать не только количество и структуру, но и качественный состав выпускников системы профессионального образования с целью более глубокого удовлетворения кадровых потребностей экономики по приоритетным направлениям науки и техники.

Список литературы

1. *Gregory Mankiw, David Romer, David N. Weil* A Contribution to the Empirics of Economic Growth // *The Quarterly Journal of Economics*. Vol. 107. № 2 (May, 1992). P. 407–437.

2. *Комарова А. В., Павиок О. В.* Оценка вклада человеческого капитала в экономический рост регионов России (на основе модели Мэнкью – Ромера – Вейла) // *Вестник НГУ. Сер. Социально-экономические науки*. 2007. Т. 7. Вып. 3.

3. *Корчагин Ю. А.* Инвестиционная стратегия. Ростов н/Д: Феникс, 2006.

4. *Корчагин Ю. А.* Современная экономика России. Ростов н/Д: Феникс, 2008.

5. *Schultz T.* Investment in Human Capital. N. Y.; L., 1971.

6. *Константинов И.* Человеческий капитал и стратегия национальных проектов // *Открытая электронная газета forum.msk.ru*: [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://forum-msk.org/material/economic/310895.html> (Данные на 16.07.2011 г.).

7. *Кирьянов Д. А., Сухарева Т. Н.* Методы оценки человеческого капитала: анализ объективности и достаточности данных: [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://teoria-practica.ru/-3-2011/ekonomika/kiryaynov-sukhareva.pdf> (Данные на 16.07.2011 г.).

8. Доклад о развитии человека. 2009 г. Преодоление барьеров: человеческая мобильность и развитие: [Электронный ресурс] / Human

Development Reports (HDR) – United Nations Development Programme (UNDP). – Режим доступа: http://hdr.undp.org/en/media/HDR_2009_RU_Complete.pdf (Данные на 22.10.2009 г.).

9. *Терехов А. Ю., Серова Л. М., Гуртов В. А.* Прогнозирование индекса развития человеческого потенциала по субъектам Российской Федерации // Спрос и предложение на рынке труда и рынке образовательных услуг в регионах России: Сб. докладов по материалам Шестой Всероссийской научно-практич. Интернет-конф. (28–29 октября 2009 г.). Кн. II. Петрозаводск: Изд-во ПетрГУ, 2009. С. 334–345.

10. *Новиков А. М., Новиков Д. А.* Как оценивать качество образования?: [Электронный ресурс]. – Режим доступа: http://www.anovikov.ru/artikle/kacth_obr.htm (Данные на 16.07.2011 г.).

11. *Герендаши Петер.* Человеческий капитал как конкурентное преимущество России на международных рынках: [Электронный ресурс]. – Режим доступа: http://www.iep.ru/files/text/other/13_geren.pdf (Данные на 16.07.2011 г.).

12. *Нуреев Р. М.* Теория развития: новые модели экономического роста // Вопросы экономики. 2000. № 4–8.

13. *Дубовский С. В.* Вычислительные эксперименты с макромоделлю нестационарной российской экономикой // Моделирование социально-политической и экономической динамики. М.: РГСУ, 2004.

14. *Питухин Е. А., Гуртов В. А.* Математическое моделирование динамических процессов в системе «экономика – рынок труда – профессиональное образование». СПб.: Изд-во СПбГУ, 2006. 346 с.

15. *Орлов А. И.* Эконометрика. М.: Экзамен, 2002. 442 с.

16. Приоритетные направления развития науки, технологий и техники Российской Федерации. Пр-843 от 21 мая 2006 г. // Сайт Министерства образования и науки РФ: [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://www.mon.gov.ru>. (Данные на 20.05.2011 г.).

17. Проект Указа Президента России об утверждении приоритетных направлений развития науки, технологий и техники в Российской Федерации и перечня критических технологий Российской Федерации. Опубликовано 12.05.2011 г. // Сайт Министерства образования и науки РФ: [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://www.mon.gov.ru>. (Данные на 20.05.2011 г.).

ПОНИМАНИЕ ТЕРМИНА «КОМПЕТЕНЦИИ» С ОБЩЕТЕОРЕТИЧЕСКИХ И ИСТОРИЧЕСКИХ ПОЗИЦИЙ В ОТЕЧЕСТВЕННОЙ И ЗАРУБЕЖНОЙ ТЕОРИИ И МЕТОДОЛОГИИ

М. А. Питухина

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

pitukhina@petrsu.ru

Большинство крупных организаций частного и государственного сектора имеют скудные представления как о компетенциях, так и о компетентностях своих сотрудников. Многие знают о стандартах компетенций для разных отраслей экономики, но не совсем понимают, как могут работники проявить свою компетентность на практике.

Слово «компетенции» в русском языке является деривативным от английского слова «compete», которое переводится как «сопоставляться», «конкурировать». В свою очередь, само слово пришло из латыни много веков назад (глагол «competere») и до сих пор порождает множество споров. На сегодняшний день огромное количество исследований посвящено компетенциям, как в отечественной, так и в зарубежной теории и методологии. В целом же понимание данного термина сводится к следующему:

- **Компетенции** – это система знаний, умений, навыков, а также опыта самостоятельной деятельности и личной ответственности («Концепция модернизации российского образования на период до 2010 г.» от 11.02.2002 г.).

- **Компетенции** – это способность применять знания, умения и личностные качества для успешной деятельности в определенной области («Макет федерального государственного образовательного стандарта высшего профессионального образования» от 22.02.2007 г.). В переводе на английский язык это competency, а во множественном числе competencies.

- **Компетентность** – это способность человека действовать в соответствии со строго определенным местом работы, со стандартами работы. В переводе на английский язык – competence и competences соответственно (Whiddett S. and Hollyforde S., 2003).

Рассмотрим в хронологическом порядке те работы, которые в мировой теории и методологии по изучению проблем компетенций и компетентностей являются основополагающими. Поскольку работа велась с источниками на английском языке, термины «competency» и «competence» остаются без перевода, чтобы было понятно, что конкретно автор имел в виду. Считается, что первое определение было предложено американским бихевиористом Р. Бояцисом в работе 1982 г. «Компетентный менеджер»: «Competency – это очень важная характеристика личности, это некая черта или мотив, или социальная роль, или просто багаж знаний, который он или она используют» (Boyatzis R., Richard E., 1982). К. Вудраффл 10 лет спустя в 1992 г. говорит о том, что определение Р. Бояциса очень неточное, что оно может менеджеров только запутать, поэтому он вводит свое определение: «Competency – это набор поведенческих правил, которыми должен обладать менеджер с тем, чтобы выполнять свои обязанности с учетом competence» (Woodruffle C., 1992). Как следует из определения, competency и competence тесно переплетаются. Также К. Вудраффл ввел такое понятие, как «поведенческий репертуар», – тот самый набор поведенческих правил, набор способностей, процессов, действий, ответов, которые помогают выполнить задания по работе наиболее эффективно. Таким образом, спустя 10 лет после первого определения компетенции с точки зрения психологии, предложенного Р. Бояцисом, происходит сдвиг в сторону бихевиоризма. М. Армстронг в своей статье «Осмысление компетенций» 1995 г. утверждал, что существуют competences и competencies, которые, в свою очередь, отличаются от competence и competency. Это различие является очень важным, однако даже годы спустя до сих пор данная терминология вызывает множество вопросов и порождает научные дискуссии (Armstrong M., 1995). В 1996 г. Дж. Хедж уже более четко разграничивает термины, определяя компетенцию как нечто более высокопарное по сравнению с компетентностью: «Это характеристика человека, которая подводит человека к выполнению заданий на самом высоком уровне» (Hedges J., 1996). В 2002 г. английские исследователи Р. Курц и Д. Бартрам позаимствовали понятие «поведенческий репертуар» у К. Вудраффла и предложили провести аналогию с музыкальным репертуаром. Репертуар содержит различные стили и типы музыки. Таким образом, можно заключить, что то, что делает музыкант и что может быть оценено, – это competency музыканта. Также суть competency музыканта заклю-

чается в его/ее способностях выполнять одно и более заданий (Kurz R., Bartram D., 2002). С. Уиддетт и С. Холлифорд предлагают определить-ся с этими понятиями еще более точно в работе 2003 г. Здесь читаем, что способность человека действовать в соответствии со стандартами – это *competence*, в то время как характеристики личности, позволяющие ей добиваться результатов в работе, – *competency*. Таким образом, понятие «*competency*» – намного шире, т. к. может применяться в различных ситуациях, в то время как понятие «*competence*» соотносится строго с определенным местом работы, со стандартом работы (Whiddett S. and Hollyforde S., 2003).

Таким образом, отсутствие четкого понимания терминологии привело к тому, что самостоятельно выделились два подхода в мировой практике понимания компетенций. Так, например, подход британцев можно условно назвать «функциональным», поскольку он основан на описании задач и ожидаемых результатов (*competences*, или компетентность), а подход американцев – «личностным», так как в фокусе – качества человека, обеспечивающие успех в работе (*competencies*, или компетенции). Доказательством этому служат национальные профессиональные квалификации Великобритании в которых основной акцент делается на способности работника выполнять работу в соответствии с требованиями должности (*competence*), как и было сказано выше. В соответствии с национальными профессиональными квалификациями Великобритании выделяются следующие отрасли экономики, где требуются компетентности, – овецводство, растениеводство, земледелие; добыча природных ресурсов; строительство; инженерное дело; производство; транспорт; сектор товаров и услуг; медицинский и социальный сектора экономики; бизнес; коммуникации; развитие навыков и знаний (National Vocation Qualifications). В свою очередь, подтверждением личностного подхода становятся работы Д. Макклелланда и Н. Баутлера.

В России компетентностный подход применяется уже в течение нескольких десятилетий. Как следует сегодня из определений компетенций, о которых упоминалось уже выше, «это система знаний, умений, навыков, а также опыта самостоятельной деятельности и личной ответственности» («Концепция модернизации российского образования на период до 2010 г.» от 11.02.2002 г.) или «способность применять знания, умения и личностные качества для успешной деятельности в определенной области» («Макет федерального государственного

образовательного стандарта высшего профессионального образования» от 22.02.2007 г.). Очевидно, что по-прежнему актуальной является устоявшаяся аббревиатура ЗУН (знания, умения, навыки), разработанная еще в советское время. Таким образом, компетентностный подход современной России в официальных документах сводится к двум определениям. В определении «Концепции модернизации российского образования на период до 2010 г.» от 11.02.2002 г. предложенная «система ЗУН» олицетворяет собой статический подход, а в определении «Макета ФГОС ВПО» от 22.02.2007 г. «способность применять ЗУ» представляет собой динамику, еще раз доказывающую перманентное развитие системы отечественного образования. Кроме того, определение, предложенное «Макетом ФГОС ВПО», исключает понятие навыков, делая особенный акцент на личности, качествах характера, общих способностях, мотивациях и образцах поведения человека, приводящих или проявляющихся в эффективной деятельности.

В современной России компетентностный подход получил свое развитие в трудах И. Зимней, Н. Кузьминой, Ю. Татур, Э. Зеер и др. Сегодня проблема компетенций активно исследуется отечественными учеными. Это объясняется тем, что России нужны европейские ноу-хау. Для России опыт европейских партнеров и американских, в первую очередь, в понимании компетенций является чрезвычайно необходимым для дальнейшего успешного осуществления проектов с участием высококвалифицированной рабочей силы. Личностный подход, в течение нескольких десятилетий активно развивавшийся в США, является особенно привлекательным для России. Подтверждением является не только «Концепция модернизации российского образования на период до 2010 г.» от 11.02.2002 г., «Макет ФГОС ВПО» от 22.02.2007 г., но и работы И. Зимней в 2005 г., Ю. Татур в 2004 г., Э. Зеер в 2005 г., в которых ученые в своих определениях компетенций концентрируются на потенциале личности для успешной деятельности. Так, например, Ю. Татур определяет компетенции специалиста с высшим образованием как «проявленные им на практике стремление и способность (готовность) реализовать свой потенциал (знания, умения, опыт, личностные качества и др.) для успешной творческой (продуктивной) деятельности в профессиональной и социальной сфере, осознавая ее социальную значимость и личную ответственность за результаты этой деятельности, необходимость ее постоянного совершенствования» (Татур Ю., 2004). И. Зимняя принципиально разводит два поня-

тия, обосновывая и отстаивая свою точку зрения. Понятие "компетентность" по сравнению с компетенцией гораздо шире, – пишет она, – оно включает наряду с когнитивно-знаниевым мотивационный, отношенческий, регулятивный компоненты». Компетенция, полагает автор, это «программа», на основе которой развивается компетентность. (Зимняя И., 2005). Э. Зеер обозначает термином «компетентность» интегративную целостность и действенность знаний, умений, навыков вообще, а термином «компетенция» – интегративную целостность, действенность знаний, опыта в профессиональной деятельности. В ряде работ компетентности (компетенции) рассматриваются как составляющие части общей компетентности человека (специалиста) (Зеер Э., 2005).

Итак, сегодняшней России важно понять, насколько уместно, как часто и каким образом компетентностный подход применяется в России. По-прежнему на рабочих местах существует путаница в понятиях компетенций и компетентностей как у работодателей, так и у работников. Путаница существует везде: и в трудовых взаимоотношениях, и на бытовом уровне. Важный вклад в изучаемую проблему внесли британские ученые с разработанным ими функциональным подходом, нашедшим отражение в «Национальных профессиональных квалификациях» на уровне компетентностей, и американцы с личностным подходом на уровне компетенций. В России компетентностный подход применялся в течение нескольких десятилетий еще в советское время в виде ЗУН (знания, умения, навыки). Данная формула по-прежнему находит свое отражение в официальных документах современной России, таких как «Концепция модернизации российского образования на период до 2010 г.» от 11.02.2002 г. и «Макет федерального государственного образовательного стандарта высшего профессионального образования» от 22.02.2007 г. Министерство образования и науки РФ и его подразделения вкупе с работами отечественных ученых еще раз доказывают, что в России всецело принимается личностный подход в понимании компетенций, где основной акцент делается на личность, качества характера, общие способности, мотивацию и образцы поведения человека, приводящие или проявляющиеся в эффективной деятельности.

Список литературы

1. Концепция модернизации российского образования на период до 2010 г. от 11.02.2002 г.: [Электронный ресурс] // Макет ФГОС ВПО: Электрон. ст. – Режим доступа: http://www.edu.ru/db/mo/Data/d_02/393.html, свободный. – Загл. с экрана. – Яз. рус.
2. Макет федерального государственного образовательного стандарта высшего профессионального образования от 22.02.2007 г.: [Электронный ресурс] // Макет ФГОС ВПО: Электрон. ст. – Режим доступа: http://yseti.ru/index.php?option=com_content&view=article&id=251%3A----22022007&catid=60&Itemid=87, свободный. – Загл. с экрана. – Яз. рус.
3. Qualifications and curriculum development agency: [Electronic resource] / Qualifications and curriculum development agency: Electron. art. – Access to art.: <http://www.qcda.gov.uk/default.aspx>, free. – Screen title. – Eng. lang.
4. *Armstrong M.* Demystifying Competence // Human Resources. 1995. November/December. P. 49–50.
5. *Boulter N., Dalziel M., Hill J.* People and competencies– a handbook. 2004. Kogan Page Limited, Crest Publishing House. P. 157.
6. *Boyatzis R, Richard E.* The Competent Manager: A Model for Effective Performance. N. Y.: John Wiley and Sons, 1982.
7. *Hedges J.* Adopting a competency approach. N. Y., In Brief Plus, 1996. P. 4.
8. *Hirschhorn L.* Beyond mechanisation: Work and Technology in a Postindustrial Age. Cambridge, Mass., MIT Press, 1984.
9. *Kurz R., and Bartram D.* Competency and Individual Performance: Modelling the World of Work. / Robertson I, Callinan M and Bartram D (eds), Organizational Effectiveness: The Role of Psychology. L.: John Wiley & Sons. P. 227–255.
10. *McClelland D.* Testing for competence rather than for intelligence // American Psychologist. 1973. № 28. P. 1–14.
11. *Whiddett S., Hollyforde S.* A Practical Guide to Competencies: [Electronic resource] /The Chartered Institute of Personnel and Development: Electron. art. – Access to art.: www.cipd.co.uk, free. – Screen title. – Eng. lang.
12. *Woodruffe C.* What is meant by a competency? / Boam, R and Sparrow, P (eds), Designing and Achieving Competency. Maidenhead: McGraw-Hill, 1992. P. 16–29.

13. Зеер Э. Ф. Компетентностный подход к модернизации профессионального образования // Высшее образование в России. 2005. № 4. С. 23–29.

14. Зимняя И. А. Компетентностный подход в образовании (методолого-теоретический аспект) // Матер. XV Всерос. научно-метод. конф. «Проблемы качества образования». Кн. 2. М., 2005. С. 5–26.

15. Татур Ю. Г. Компетентностный подход в описании результатов и проектировании стандартов высшего профессионального образования. 6 авт. версия: Матер. по второму заседанию методологического семинара // Труды методологического семинара. М., 2004. С. 9.

РОЛЬ ЦЕНТРА КАРЬЕРЫ СИБИРСКОГО ФЕДЕРАЛЬНОГО УНИВЕРСИТЕТА В ФОРМИРОВАНИИ КОМПЕТЕНЦИЙ СТУДЕНТОВ И ВЫПУСКНИКОВ

А. Ю. Поддубецкая, М. Н. Назарова

Сибирский федеральный университет, г. Красноярск

ck@sfu-kras.ru

В современных экономических условиях проблема трудоустройства выпускников вузов является особо актуальной. Более того, показатель трудоустройства выпускников по профилю полученной ими специальности стал важнейшим критерием оценки эффективности деятельности вуза.

В Сибирском федеральном университете ведется подготовка специалистов по 170 специальностям в 19 институтах. Всего в университете обучается более 40 тыс. чел., ежегодно на рынок труда выпускается более 5 тыс. молодых специалистов. Происходящие изменения в социально-экономическом развитии страны, появление новых технологий оказывают огромное влияние на рынок труда, который, в свою очередь, предъявляет новые требования к уровню подготовленности выпускников.

Для решения вопросов трудоустройства выпускников и адаптации их к рынку труда в 2007 г. в Сибирском федеральном университете был создан центр карьеры. Центр реализует такие направления деятельности, как консультирование студентов и выпускников по вопро-

сам трудоустройства, осуществление профориентационной и профконсультационной работы, проведение тренингов, взаимодействие с органами государственной власти, в том числе с территориальными органами государственной службы занятости населения, сотрудничество с предприятиями и организациями – работодателями, проведение ярмарок вакансий, дней карьеры, индивидуальных презентаций компаний – работодателей и др. Свою деятельность центр карьеры планирует исходя из понимания того, что в процессе подготовки специалистов недостаточно только обеспечивать фундаментальные знания и на их базе необходимые умения и навыки, но необходимо формировать потребность к постоянному профессиональному развитию, развивать творческие способности исходя из личных интересов, способностей и возможностей.

Кроме того, центр карьеры проводит регулярный мониторинг рынка труда и трудоустройства выпускников Сибирского федерального университета, по результатам которого разрабатывает и реализует разнообразные технологии трудоустройства студентов и выпускников нашего университета.

Необходимость новых технологий трудоустройства обусловлена изменением требований, предъявляемых работодателями к молодым специалистам.

Многочисленные исследования мнений работодателей и собственный мониторинг центра карьеры СФУ свидетельствуют о том, что от соискателей ожидают не только базовых теоретических знаний, опыта работы по профилю полученной специальности, но, скорее, наличия ряда компетенций, как профессиональных, так и эмоциональных, когнитивных и поведенческих.

Так, в 2010 г. центром карьеры СФУ было проведено комплексное исследование работодателей г. Красноярска и Красноярского края.

Всего было опрошено 68 компаний и организаций. Среди них добывающие предприятия – 23%, предприятия перерабатывающей отрасли – 6%, строительные компании – 13%, предприятия сферы торговли – 35%, представители ИТ-сферы – 9%, представители медиарынка – 5%, государственные учреждения – 7%, другое – 2% (рис. 1).

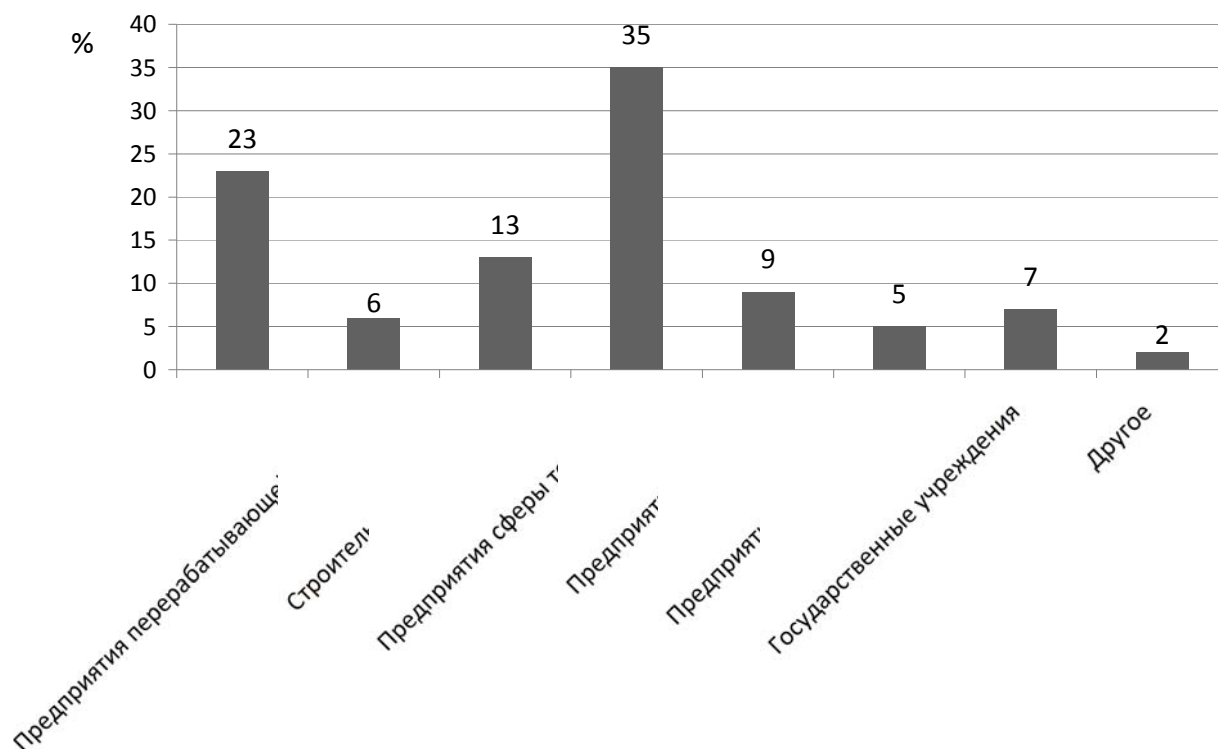


Рис. 1

В рамках исследования респондентам был предложен вопрос: «Выделите наиболее значимые характеристики, которыми должен обладать выпускник для успешного трудоустройства в Вашу компанию». Были получены следующие результаты (рис. 2).

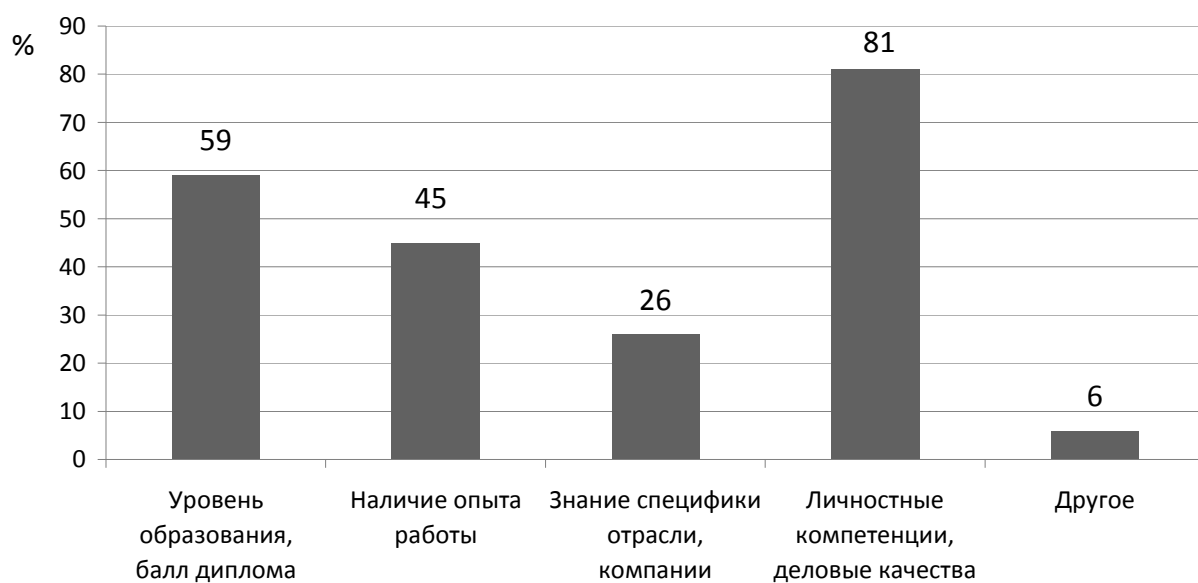


Рис. 2

Так, опросы показали, что востребованы такие компетенции, как мотивация достижений, стрессоустойчивость, коммуникабельность, умение комплексно решать проблему, ориентация на клиента и др. (рис. 3).

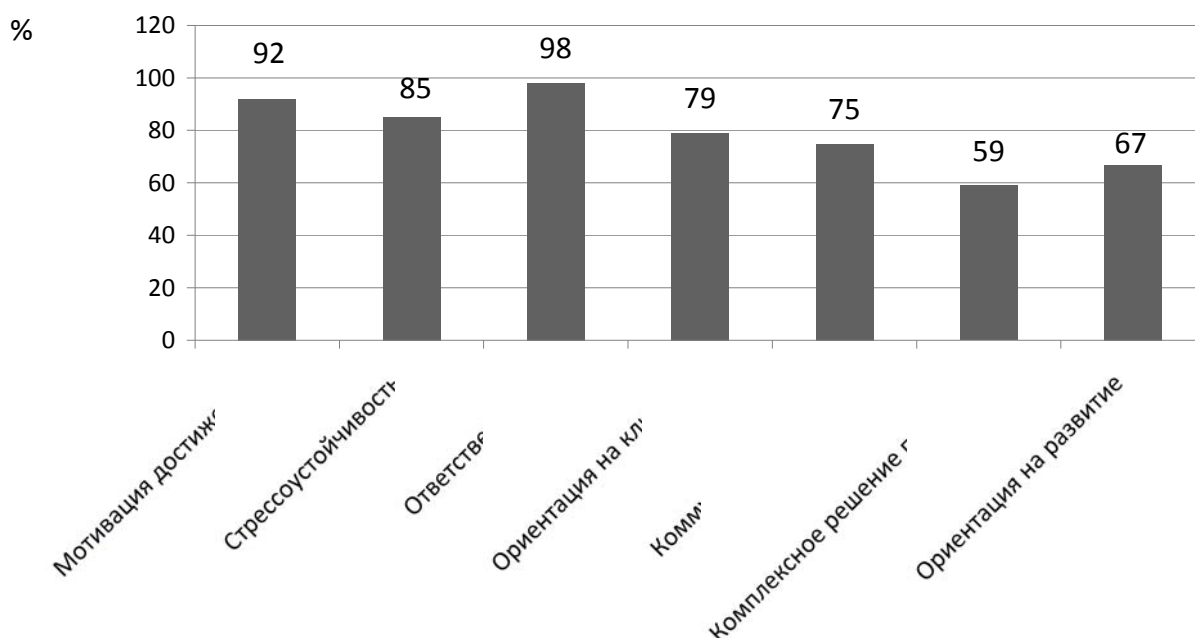


Рис. 3

Проблема формирования компетенций нашла отражение в государственных образовательных стандартах. В частности, Министерство образования и науки РФ рекомендовало ректорам вузов «развернуть работу по совершенствованию технологий реализации образовательных программ, ориентированных на гарантии качества подготовки специалистов на основе создания механизмов эффективного освоения студентами компетенций, необходимых в профессиональной деятельности»¹.

Учитывая рекомендации Министерства образования и опираясь на данные исследований представителей работодателей, центр карьеры СФУ сформировал комплексную систему содействия трудоустройству студентов и выпускников и их адаптации к рынку труда.

Так, в 2009 г. центром карьеры была приобретена компьютерная тестовая система «Профкарьера», разработанная центром тестирования и развития в МГУ «Гуманитарные технологии». Данный комплекс

¹ http://maps.edu.ru/db/mo/Data/d_07/mpk-1.html

позволяет диагностировать и определять различные характеристики человека, в том числе выявить компетенции. На основании полученных результатов с помощью профконсультанта разрабатывается индивидуальный план личностного и профессионального развития, в том числе предлагается перечень рекомендуемых тренинговых программ.

Центром карьеры разработан ряд тренингов и курсов, позволяющих сформировать и закрепить тот или иной навык, компетенцию. Спектр предлагаемых курсов довольно широк: мастер-классы «Как написать резюме», «Деловой дресс-код», тренинги «Публичные выступления и эффективные презентации», «Эффективные переговоры», «Тайм-менеджмент», «Управление стрессом», «Эффективная работа в команде».

В 2010 г. разработана и успешно реализуется дополнительная образовательная программа «Менеджмент малого и среднего бизнеса на современном этапе», направленная на повышение экономической грамотности студентов и выпускников СФУ и активизацию их способностей в области предпринимательства. Основными целями и задачами этой программы является ознакомление с нормативно-правовыми аспектами предпринимательской деятельности, с положением на рынке труда, учитывая федеральную и региональную компоненты, с основами разработки бизнес-плана и стратегии продвижения товаров и услуг и т. д. В рамках программы дается не только теоретический блок, но и информация о реальных проблемах управления компанией, работы с человеческим ресурсом и т. п. Все это стало возможным благодаря привлечению к проекту действующих бизнес-консультантов, эффективно работающих не только в Красноярском крае, но и в других регионах, а также за рубежом. В рамках данной программы выступают в качестве лекторов и экспертов не только преподаватели Сибирского федерального университета, но и представители бизнеса. В 2011 г. программа с утвержденным учебным планом прошла аттестацию в Институте повышения квалификации Сибирского федерального университета, по окончании данной программы обучающиеся получают свидетельства о повышении квалификации государственного образца. За два года по данной программе обучилось 94 чел.

Важно заметить, что центр карьеры СФУ осуществляет кураторство над студенческими отрядами университета. Ежегодно формируются строительные, педагогические, сервисные отряды, отряды проводников. Вовлечение студенчества в работу студенческих отрядов

позволяет решить ряд задач: это организация временной занятости, воспитание сознательного отношения к труду и формирование новых компетенций.

В настоящее время центр карьеры СФУ начинает реализовывать проект «Студенческий совет СФУ по развитию карьеры». В рамках проекта запланировано формирование студенческого самоуправления во всех институтах университета. Основные задачи студенческого совета – укрепление взаимоотношений с работодателями края и города, поиск места стажировок и практики, организация профориентационных мероприятий, разработка предложений по оптимизации системы трудоустройства. Роль центра карьеры заключается в оказании методической и организационной поддержки студентов.

Центр карьеры активно вовлекает работодателей в подготовку и проведение практикоориентированных курсов. Как заказчики кадров представители компании могут четко сформулировать требования к соискателю, подготовить и провести соответствующие занятия. Кроме того, работодатели приглашаются к работе по разработке тем курсового и дипломного проектирования, участию в работе ГАК.

Таким образом, центр карьеры СФУ прилагает максимальные усилия для создания благоприятной среды, способствующей формированию конкурентоспособного молодого специалиста, обладающего новым типом мышления, способного к новаторству, предприимчивости на своем рабочем месте и адаптации в быстро меняющихся условиях.

ПРАКТИКА ПРОГНОЗИРОВАНИЯ ПОТРЕБНОСТИ В ТРУДОВЫХ РЕСУРСАХ В КАЛУЖСКОЙ ОБЛАСТИ

И. А. Подковинская

*Министерство труда, занятости и кадровой политики
Калужской области, г. Калуга*

mintrud@adm.kaluga.ru

Кадровая проблема в Калужской области обусловлена, прежде всего, качественными и количественными диспропорциями между работниками, предлагающими на рынке труда свои профессиональные навыки и компетенции, и требованиями, исходящими от работода-

лей. Одной из причин такого дисбаланса является отсутствие полной и достоверной информации о численности и составе кадров, необходимых для нормального функционирования организаций в настоящее время и в будущем. Ситуация осложняется тем, что сведения о потребности в кадрах должны учитывать специфику развития отдельных отраслей экономики и сложившуюся в них структуру потребности в кадрах.

Формирование мероприятий, связанных с утверждением планов подготовки специалистов в учреждениях профессионального образования и привлечением профессиональных кадров со стороны, невозможно при отсутствии информации о будущей потребности региональной экономики в кадрах. Поэтому прогнозирование потребности в кадрах необходимо для планового и эффективного развития системы образования региона с учетом состояния и перспектив развития областного рынка труда. Дополнительные трудности создает отсутствие в системе статистической отчетности показателей, необходимых для получения полной оценки фактической потребности в кадрах. Это существенно усложняет процесс прогнозирования потребности, особенно в условиях изменяющейся экономической ситуации.

Сегодня пока на федеральном уровне осуществляется интенсивный правотворческий процесс, направленный на создание единой системы перспективного прогнозирования потребности в рабочих и специалистах, каждый регион самостоятельно решает вопрос формирования аналогичного прогноза на уровне субъекта Российской Федерации.

Калужской области, с учетом ее активной инвестиционной политики, на данном этапе особенно важно грамотно спрогнозировать потребность региональной экономики в кадрах. В области сейчас работает около 500 тыс. чел., а почти 130 тыс. чел. не заняты в отраслях экономики. Многие специалисты просто не востребованы на рынке труда. И это при прогрессирующем дефиците кадров как в бюджетных организациях, так и на предприятиях промышленного комплекса! Поэтому сегодня многие управленческие решения, принимаемые на уровне нашего региона, упираются в проблему прогноза, дающего ответ на вопрос: «Кого и сколько готовить для развития экономики?»

Мы начали работать над созданием системы прогнозирования потребности в кадрах еще в 2009 г. Вопрос обсуждался на рабочих совещаниях, заседаниях областных профильных консультативных и совещательных органов; к его решению привлекались специалисты вузов и

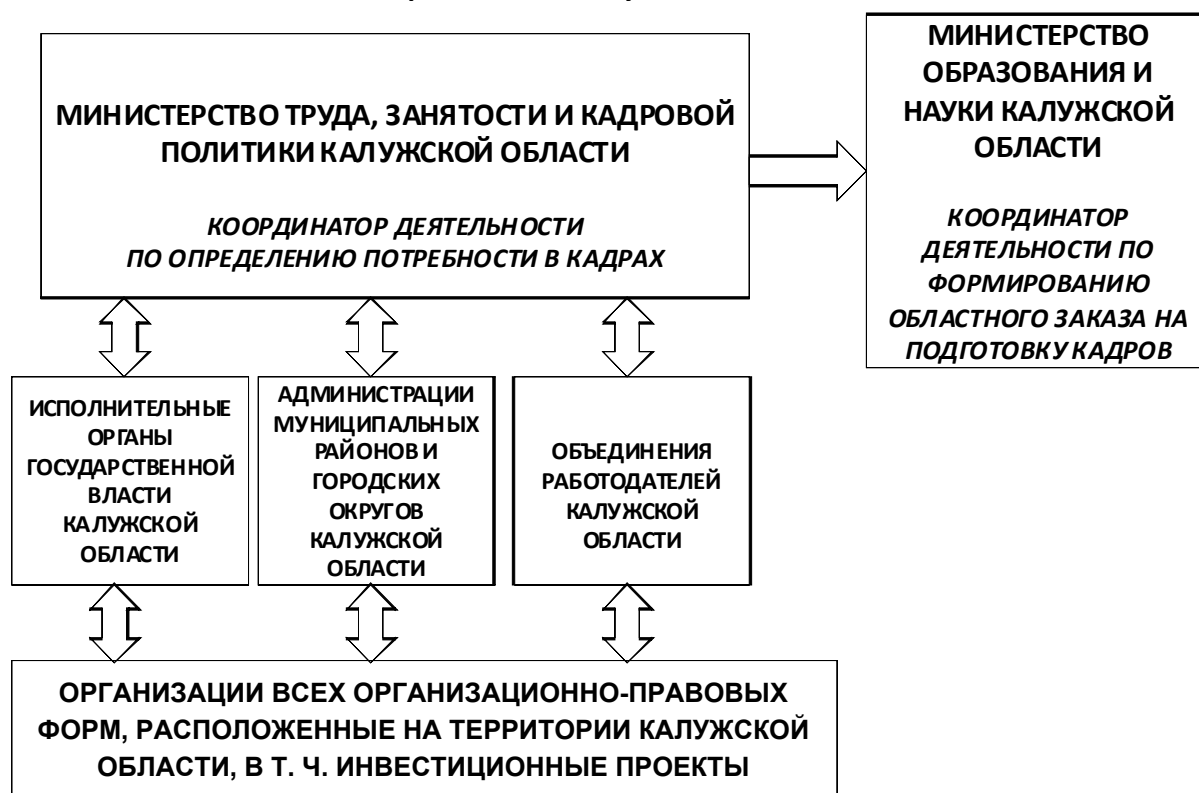
исследовательских организаций. В рамках проводимой работы мы активно изучали практику других регионов, знакомились с различными программными комплексами. Большинство доступных для анализа материалов отличает комплексный научный подход, использование достаточно большого массива исходных данных, и вместе с тем все они требуют больших затрат временных, материальных и людских ресурсов. На наш взгляд, такие затраты в условиях разработки Министерством здравоохранения и социального развития Российской Федерации общей системы прогнозирования потребности в трудовых ресурсах будут неэффективными.

Обобщив наработанный в субъектах Федерации опыт и рассмотрев ряд предлагаемых программных продуктов, экспертная группа пришла к выводу, что внедрение любой из предлагаемых методик не позволит в полной мере обеспечить практическое применение результатов прогнозирования. По нашему мнению, основной проблемой является то, что итоговые таблицы формируются по укрупненным группам специальностей, которые исключают конкретизацию потребности в рабочих и специалистах в разрезе профессий. В случае, когда итоговые таблицы формируются по видам экономической деятельности, выявить направления и уровни подготовки востребованных специалистов также не представляется возможным. Также большинство программных продуктов не позволяют структурировать полученные данные в территориальном разрезе, то есть не учитывают муниципальный уровень. Кроме того, особенность инвестиционных предприятий Калужской области заключается в том, что каждая организация новой экономики предъявляет свои, специфические, требования к профессиональным навыкам и компетенциям работников даже в рамках одной, конкретной, профессии или специальности.

Это обусловило необходимость создания в регионе собственной модели формирования прогноза потребности в трудовых ресурсах, адаптированной для практического применения в конкретном субъекте и для конкретного периода времени. Механизм формирования прогноза представлен на схеме 1.

МЕХАНИЗМ
формирования прогноза потребности в трудовых ресурсах
организаций Калужской области

Схема 1



На территории региона в настоящее время действует более 15 тыс. организаций. Министерство труда, занятости и кадровой политики Калужской области не имеет ресурсов для непосредственного взаимодействия со всеми работодателями. В связи с чем на уровне региона было принято решение на первом этапе формировать:

- отраслевой прогноз – через органы исполнительной власти, координирующие конкретные отрасли и сферы управления;
- территориальный прогноз – через органы местного самоуправления, взаимодействующие с организациями, расположенными в пределах территории конкретного муниципалитета.

Кроме того, в формировании прогноза в рамках реализации социального партнерства участвуют областные объединения работодателей. Это обусловлено необходимостью получения наиболее полных исходных данных, в том числе и от организаций малого и среднего бизнеса.

Ежегодно в октябре через вышеназванных участников прогнозирования в организации региона направляются запросы на предоставление информации о потребности в кадрах на среднесрочную перспективу (5 лет) по прилагаемой форме. В форму включаются данные о месте нахождения организации, виде экономической деятельности, среднесписочной численности работников, потребности в кадрах в разрезе профессий и специальностей, уровней профессионального образования, а также с разбивкой по вновь создаваемым рабочим местам и на замену выбывающим работникам.

Полученные данные обобщаются и направляются в виде электронных таблиц в Министерство труда, занятости и кадровой политики области. Специалисты министерства обобщают полученные данные, исключают дублирующие организации, вносят данные по планируемым к реализации инвестиционным проектам с учетом графика ввода мощностей и формируют сводную потребность региона в кадрах рабочих и специалистов. Итоговая таблица позволяет моделировать кадровую потребность:

- по отдельным муниципальным образованиям, что дает возможность организовать подготовку рабочих и специалистов в учреждениях профессионального образования, расположенных либо в пределах территории данного муниципалитета, либо в непосредственной близости от него;

- по видам экономической деятельности, что позволяет конкретизировать региональный заказ на подготовку кадров не только по направлениям подготовки, но и по отраслям;

- по уровням профессионального образования и пр.

Подготовленный таким образом прогноз направляется в региональное Министерство образования и науки для определения контрольных цифр приема в учреждения профессионального образования Калужской области.

Анализируя соотношение выпуска и потребности в кадрах региона на текущий год, мы сделали ряд выводов, которые послужили основой для принятия актуальных управленческих решений в сфере кадровой политики и профессионального образования. Так, например, нехватка выпускников системы СПО и НПО в годовой потребности составляет примерно 5,8 тыс. чел., а выпуск специалистов с высшим профессиональным образованием – около 3,3 тыс. специалистов. При этом региональная потребность в них где-то на уровне 2,6 тыс. чел. Прогноз

показывает серьезный дисбаланс. Сегодня в Калужской области на трех выпускников вузов приходится лишь один выпускник профучилищ. Эти данные свидетельствуют о том, что пока образовательные учреждения работают сами по себе, а не под развивающуюся экономику. Поэтому в регионе уже сегодня ведется активная работа по развитию целевой подготовки кадров, лицензируются востребованные профессии и специальности, реализуется программа модернизации образования. Также с учетом полученных данных осуществляется профориентационная работа и определяется потребность в привлечении иностранной рабочей силы.

Таким образом, практика проводимой в нашем регионе работы показала, что качественный и адекватно сформированный прогноз потребности в кадрах имеет решающее значение для построения эффективной модели обеспечения трудовыми ресурсами региона. Именно на его основе строится система подготовки востребованных специалистов, работа по привлечению иностранных трудовых ресурсов и необходимых кадров из других регионов, организуется профориентационная работа и целевая подготовка специалистов.

РЫНОК ТРУДА ПЕРМСКОГО КРАЯ: ДВАДЦАТЬ ЛЕТ ПЕРЕМЕН

В. В. Попов, Н. Г. Северова

Агентство по занятости населения Пермского края, г. Пермь

szn@permlink.ru

4 июля 2011 г. государственной службе занятости населения Пермского края исполнилось 20 лет. Событие, безусловно, знаковое: ведь нам, ее работникам, довелось стать свидетелями и непосредственными участниками поистине революционных изменений, произошедших за этот период в социально-экономической системе региона и, конечно же, на его рынке труда. Да и само понятие «рынок труда» тогда, в начале 1990-х, было в диковинку россиянам, едва вступившим на тернистый путь рыночных реформ, и тем из них, кто решил тогда радикально поменять сферу деятельности, придя на работу в службу занятости.

Каковы же они, эти изменения? Что произошло в социально-трудовой сфере крупного промышленного региона, каким вошел в 1990-е Пермский край? Попробуем проследить наиболее существенные процессы, определившие сегодняшнее состояние рынка труда нашего края, используя сухие цифры, и, в первую очередь, материалы обследований населения по проблемам занятости, проводимых органами статистики с 1992 г.

Начнем с **трудового потенциала**, носителем которого является трудоспособное население. Как и большинство регионов России, Пермский край не избежал демографических проблем, определяемых зловещим термином «депопуляция». За двадцать лет численность населения региона сократилась на 378 тыс. чел., или 13%, причем три четверти этого сокращения приходится на население моложе трудоспособного возраста. Численность же населения в трудоспособном возрасте сократилась всего на 21 тыс. чел., то есть очень незначительно.

Доля населения в трудоспособном возрасте в его общей численности даже возросла с 56 до 64%, так что сегодня рынок труда края не испытывает проблем с потенциальным предложением рабочей силы, хотя его возрастная структура стремительно ухудшается за счет нарушения режима воспроизводства, обусловленного сокращением численности молодежи, вступающей в трудоспособный возраст.

Работодатели еще не осознали, что сегодня рынок труда края переживает «золотые» годы, когда нехватки рабочей силы практически не ощущается. Скоро они закончатся: по прогнозу Росстата [1], численность населения края в трудоспособном возрасте, составляющая ядро его трудового потенциала, начнет снижаться уже в 2012 г. и к 2031 г. сократится на 226 (высокий вариант) – 331 (низкий вариант) тыс. чел. Через 10–15 лет трудовые ресурсы станут в Пермском крае, как и в большинстве регионов России, самым редким (и, соответственно, дорогим) ресурсом. Поэтому, несмотря на временное сокращение спроса на рабочую силу в условиях экономического кризиса, отмечавшееся в последние два года, решение перспективных задач обеспечения дальнейшего роста и модернизации региональной экономики потребует, в том числе и от службы занятости, принятия мер по повышению качества рабочей силы и стимулированию занятости тех категорий населения, которые сегодня не востребованы работодателями. В первую очередь, это лица пожилых возрастов.

Другой интересной особенностью сложившейся динамики численности населения края является тот факт, что 92% ее сокращения за последние двадцать лет приходится на городское население, суммарная убыль которого составила 348 тыс. чел. В то же время численность жителей сельской местности сократилась всего на 30 тыс. чел., как ни тяжело кое-где живется селянам, но и рождаемость там традиционно выше, и обратные потоки горожан, решивших обосноваться поближе к земле-кормилице, вполне ощутимы. Так что занятость сельского населения остается очень важным приоритетом региональной экономической политики.

Реальное предложение рабочей силы, то есть численность экономически активного населения в возрасте от 15 до 72 лет, по сравнению с динамикой трудового потенциала, сократилось за 20 лет гораздо более существенно – на 163 тыс. чел., или 10%, причем две трети этого снижения приходится на мужчин. Снизился и уровень экономической активности населения (доля экономически активных в общей численности населения в возрасте от 15 до 72 лет) с 71 до 68%. Соответственно, возросла численность экономически неактивного населения – общая незначительно (всего на 25 тыс.), а вот в трудоспособном возрасте – на 111 тыс. чел., или в 1,5 раза! С одной стороны, это как-то тревожит. Уж не обленились ли пермяки, не разучились ли работать, и на что опять-таки живут? С другой стороны, эту категорию можно рассматривать и как дополнительный резерв рабочей силы, который при определенных условиях можно будет вернуть в экономику.

Однако понятно, что объем рынка труда, параметры экономической активности, занятости и безработицы населения в значительной степени определяются спросом экономики на рабочую силу и его структурой. Именно здесь, в **численности и структуре занятых в экономике**, должны проявиться основные достижения и просчеты наших двадцатилетних реформ.

Материалы обследования показывают, что эффективный спрос экономики на рабочую силу, выражаемый численностью занятого населения, за прошедшее двадцатилетие сократился на 233 тыс. чел., или 15%. Было бы неплохо, если бы это объяснялось ростом эффективности экономики, производительности общественного труда. Однако допущенные в 1990-е гг. спад производства и сокращение рабочих мест во многих отраслях уже не наверстать.

Две трети сокращения численности занятых в экономике (155 тыс. чел.) приходится на мужчин. Более того, сегодня гендерное равенство в структуре занятого населения Пермского края можно считать достигнутым: начиная с 2002 г. численность занятых в экономике региона женщин ненамного, но стабильно превышает численность занятых мужчин (рис. 1).

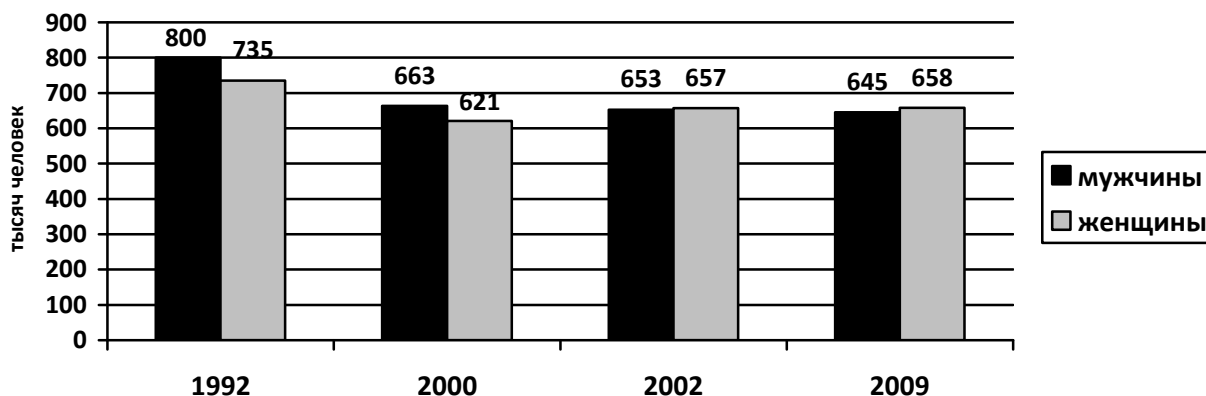


Рис. 1. Динамика численности занятого населения Пермского края по полу

Однако анализ возрастной структуры занятого населения показывает, что в трудоспособном возрасте в его составе по-прежнему преобладают мужчины (51,7%), а вот среди занятого населения в пенсионном возрасте явное преимущество имеют женщины: на 77 тыс. занятых в экономике женщин в возрасте от 55 до 72 лет приходится всего 22 тыс. мужчин в возрасте от 60 до 72 лет. Этот феномен отражает и низкую (по сравнению с большинством стран мира) границу пенсионного возраста женщин в России, и резкое сокращение уровня доходов у выходящих на пенсию граждан, стимулирующее продолжение работать, и наличие значительного потенциала здоровья и трудовой активности у этой категории населения, который сегодня, к сожалению, часто оказывается невостребованным работодателями.

Пожилые жительницы Пермского края вообще значительно трудолюбивее мужчин. Достаточно сказать, что после выхода на пенсию продолжает работать 36% женщин и только 21% мужчин в возрасте до 72 лет. Несомненно, востребованность этого потенциала будет возрастать при условии принятия мер по повышению конкурентоспособности данной категории населения.

Впечатляют позитивные сдвиги, произошедшие за двадцать лет в структуре занятого населения края по уровню образования. В 1992 г. доля лиц с высшим профессиональным образованием составляла в структуре занятого населения всего 12%, при этом различие данного показателя у мужчин и женщин было незначительным (10% и 13% соответственно). В настоящее время доля занятых с ВПО достигла 21%, то есть возросла почти вдвое, и наиболее заметный вклад в этот рост опять внесли женщины (27%), существенно опередившие мужчин (19%). Эта статистика хорошо иллюстрирует существенное повышение доступности высшего и среднего профессионального образования в крае, хотя немаловажную роль в этом явлении сыграла его коммерциализация.

В настоящее время структура занятого населения края по образованию мало чем отличается от общероссийских показателей: высшее, неполное высшее и среднее профессиональное образование имеют 61% женщин и лишь 42% мужчин. Соответственно, на более низких уровнях образования (начальном профессиональном и общем) отмечается значительное преобладание мужчин.

Очевидно, сложившаяся профессионально-квалификационная структура занятого населения определяется потребностью экономики региона в рабочей силе определенного качества. Однако особенностью нашего времени является то, что конкуренция между странами, регионами и городами происходит в условиях перехода мировой экономики на качественно новый уровень – уровень экономики знаний, в которой ключевым источником экономического роста, а значит, и благосостояния населения являются знания, их создание и материализация. Переход к экономике знаний предъявляет новые требования к рабочей силе, ее образовательной и профессиональной структуре, квалификации как степени профессионализма, способности к инновациям, принятию управленческих решений и их реализации. И здесь перед службой занятости встает задача существенного повышения объемов и качества предоставления государственных услуг по профессиональному обучению в соответствии с потребностями экономики.

Интересен в этом плане сопоставительный анализ качества человеческого капитала Пермского края, России и ряда развитых стран на основе выделения в составе занятого населения четырех функциональных уровней, или слоев, в зависимости от их роли в экономике и влияния на конкурентоспособность в период перехода к экономике знаний

[2]. С этой целью структура занятого населения края по занятиям на основной работе сгруппирована по четырем функциональным слоям: 1) управленцы – группа 1 по Международной стандартной классификации профессий (ISCO-88) и соответствующему ей Общероссийскому классификатору занятий (ОКЗ); 2) творческие и ассоциированные работники – группы 2 и 3; 3) профессионалы-исполнители – группы 4–8; 4) неквалифицированные рабочие – группа 9.

Каждому слою необходимы свои условия для эффективной работы, а к его работникам предъявляются специфические требования по обеспечению качества работы.

Как видно из табл., функциональная структура рабочей силы Пермского края мало отличается от общероссийской и обе они достаточно близки к европейской, особенно германской, хотя слой неквалифицированных работников в нашей стране значительно больше, а слой «творцов» в нашем регионе – меньше.

Таблица

*Структура занятых по функциональным слоям по странам (2006 г.)
и Пермскому краю (2009 г.), %*

Страна*	Глобальная конкурентоспособность (место)	Функциональные слои			
		Управленцы (группа 1)	«Творцы» (группы 2 и 3)**	Профессионалы-исполнители (группы 4–8)	Неквалифицированные (группа 9)
США	1	15	20 (н. д.)	65	н. д.
Швейцария	2	6	39 (18)	49	5
Швеция	4	5	39 (19)	51	5
Германия	5	7	36 (15)	49	8
Финляндия	6	10	34 (18)	48	8
Великобритания	9	15	27 (16)	58	вкл. в гр. 6
Нидерланды	10	10	36 (18)	44	10
Россия	58	7	32 (17)	50	11
Пермский край*	-	8	32 (14)	50	11

* Труд и занятость в Пермском крае: Стат. сб. / Пермьстат. Пермь, 2010. С. 31.

** В скобках – доля группы 2 (специалисты высшего уровня квалификации).

Однако и российская, и европейская структуры заметно отличаются от американской, в которой существенно выше доли управленцев и профессионалов-исполнителей.

Необходимо иметь в виду некоторые методологические различия в критериях отнесения занятий к группам в ISCO-88 и ОКЗ. К примеру, первые два слоя по ISCO-88 относятся к профессиям с высоким уровнем квалификации и требуют наличия высшего образования, в ОКЗ же в третью группу попадают специалисты среднего уровня квалификации. Отсутствуют в России и критерии выделения в составе специалистов креативной, творческой части работников по аналогии с выделяемыми в международных классификаторах специалистами с высшим исследовательским (магистерским) образованием.

Вместе с тем можно говорить о достаточно высоком профессионально-квалификационном потенциале занятого населения Пермского края, на который можно рассчитывать, проектируя переход региона к масштабным задачам по модернизации экономики региона.

Основной проблемой при этом является эффективность использования этого потенциала, создание условий для наиболее полного раскрытия творческих и профессиональных способностей населения региона, и особенно женщин, в конкурентоспособных и инновационных секторах экономики.

Устойчивые тренды направлений модернизации отраслевой структуры занятости населения в экономике региона пока не сформированы. Численность занятых в обрабатывающих производствах, традиционно составляющих экономическую мощь и гордость региона, в дореформенный период достигала 36%! В процессе реформирования началось ее систематическое сокращение за счет перетока работников в «рыночные» виды деятельности: в настоящее время даже по сравнению с 2001 г. численность занятых в обрабатывающих производствах сократилась в полтора раза, а доля – с 25 до 18%, такая же тенденция отмечается в сельском хозяйстве. При этом стабильный рост (без учета циклических колебаний занятости, отмеченных в 2009–2010 гг.) показывают добыча полезных ископаемых, торговля, операции с недвижимым имуществом, госуправление (рис. 2). Несомненно, эти тенденции требуют корректировки.

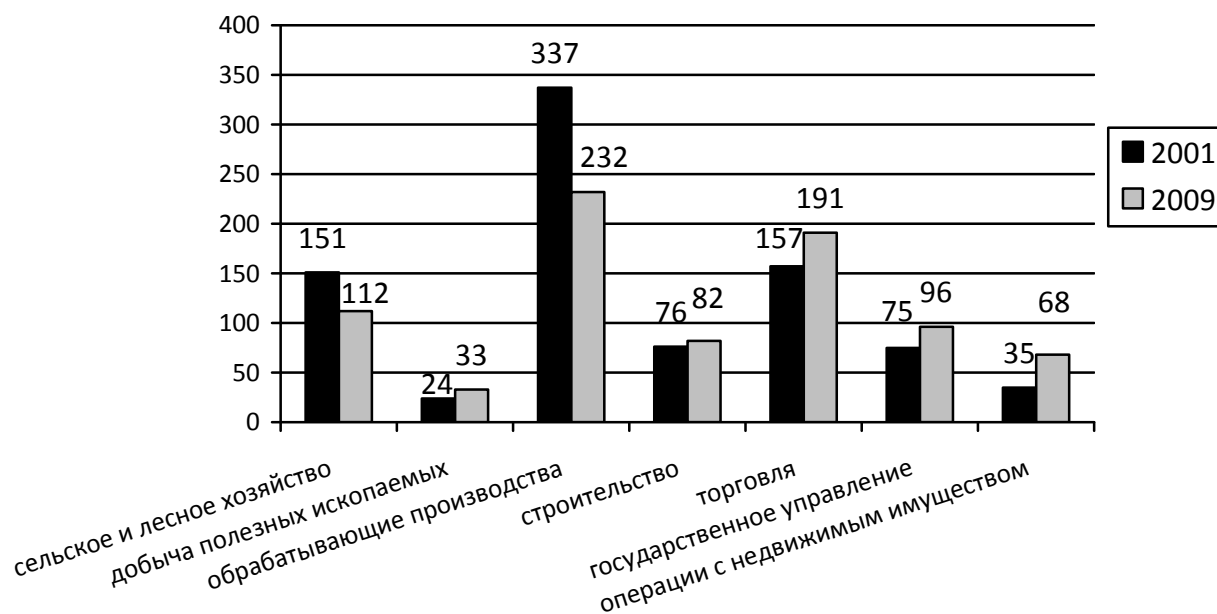


Рис. 2. Динамика численности занятого населения Пермского края по видам экономической деятельности в 2001–2009 гг.

Вызывает удивление и тот факт, что после 20 лет рыночных преобразований не удалось обеспечить коренных изменений в социально-профессиональной структуре занятого населения региона: по данным обследования, 94% занятых в экономике края относится к категории «Работающие по найму», доли предпринимателей и самозанятых, ради создания класса которых и начинались реформы, составляют соответственно 2% и 4% от его численности. Это значит, что проводимая в регионе работа по поддержке малого предпринимательства и самозанятости, в том числе и органами службы занятости, должна выйти на качественно новый уровень.

Вместе с тем целый ряд территорий края накопил интереснейший опыт развития малого бизнеса и самозанятости. Яркий пример этому – Бардымский район, в котором совместными усилиями администрации муниципального образования, фонда поддержки малого предпринимательства и районного центра занятости населения уже тысячи жителей стали настоящими хозяевами своей земли.

Уровень общей безработицы в Пермском крае всегда был близок к среднему по России, хотя в период недавнего экономического кризиса это соотношение несколько ухудшилось. Это и понятно, ведь экономика края существенно зависит от мировой конъюнктуры.

Характерной чертой безработицы в крае, как и в России в целом, является значительное различие между показателями общей и регистрируемой безработицы. Анализ показывает, что в периоды экономического роста, сопряженного с повышением спроса на рабочую силу, краевая служба занятости контролирует около 20% предложения рабочей силы и до 30% вакансий. В периоды кризисов, как это было в середине 1990-х и в последние два года, в службе занятости регистрируется до 50% от общей численности безработных. Степень востребованности услуг государственной службы занятости имеет прямую зависимость и от остроты ситуации на локальных рынках труда: в крупных городах и на экономически развитых территориях ее влияние ограничено, однако для многих районов края центры занятости населения оправдывают свое название, являясь действительно «центрами», к которым обращены надежды жителей на получение государственной помощи, в том числе и в виде пособия по безработице.

Опыт развитых стран показывает, что весьма существенную роль в решении проблем занятости и безработицы на локальных рынках труда должны и могут играть местные сообщества, а наиболее эффективной формой реализации такой активности является создание местных партнерств. Пермский край относится к числу немногочисленных регионов России, в которых европейская модель партнерства на рынке труда успешно прижилась, – 21 апреля 2011 г. отметило свое десятилетие Краснокамское партнерство по развитию кадрового потенциала «Перспектива».

Наверное, нет нужды приводить в этом докладе результаты работы краевой службы занятости на региональном рынке труда за прошедший период. Главное, она была, она приняла на себя самые тяжелые издержки пережитых регионом за 20 лет экономических и социальных потрясений, она доказала свою востребованность и бизнесом, и населением одного из субъектов Российской Федерации – Пермского края.

Список литературы

1. Предположительная численность населения Российской Федерации до 2030 г.: Бюллетень / Росстат. М., 2010, табл. 1.10.
2. Трофимова И. Н. Качество рабочей силы и национальная конкурентоспособность // Вопросы статистики. 2009. № 7. С. 13.

МОНИТОРИНГ ТРУДОУСТРОЙСТВА ВЫПУСКНИКОВ ВУЗОВ КАК ИНСТРУМЕНТ СОДЕЙСТВИЯ СБАЛАНСИРОВАННОСТИ СПРОСА И ПРЕДЛОЖЕНИЯ НА РЫНКЕ ТРУДА РЕГИОНА

Н. В. Разнова, И. В. Филимоненко, Г. Ф. Яричина

ФГАОУ «Сибирский федеральный университет», г. Красноярск

raznova@iubt.ru; filimonenko@iubt.ru; yarichina@iubt.ru

Вопросы обеспечения сбалансированности спроса и предложения на рынке труда с целью минимизации социальной напряженности являются актуальными практически для всех субъектов РФ. В условиях ограниченности трудовых ресурсов и повышения их роли при переходе экономики на инновационный путь развития возникают две проблемы:

– невозможно безответственно растрачивать трудовые ресурсы, допуская их неиспользование в воспроизводственном экономическом процессе;

– нельзя осуществлять неэффективную профессиональную подготовку трудовых ресурсов, выражающуюся в формировании у специалистов знаний, умений и навыков, не соответствующих потребностям региональной экономики.

Обе проблемы слишком дорого обходятся субъекту Федерации (СФ) и государству в целом как в экономическом смысле, так и с точки зрения социальной ответственности. Решение этого вопроса определяет не только эффективность структурной перестройки и модернизации, но и перспективы развития экономики страны. Особого внимания заслуживают занятость и безработица выпускников вузов.

На начало 2009/10 учебного года на территории края подготовка специалистов с высшим профессиональным образованием велась в 11 государственных учреждениях высшего профессионального образования, численность студентов составила около 113 тыс. чел. В 2009 г. высшие образовательные учреждения Красноярского края выпустили 22,5 тыс. молодых специалистов (табл. 1).

Таблица 1

Выпуск специалистов государственными образовательными учреждениями высшего профессионального образования по группам специальностей и направлениям подготовки, чел.

Показатель	2005 г.	2006 г.	2007 г.	2008 г.	2009 г.
Всего по краю	20820	19852	20563	19581	20516
В том числе по группам специальностей и направлениям подготовки:					
физико-математические науки	252	236	241	243	219
естественные науки	207	163	184	197	136
гуманитарные науки	2200	1953	2421	2310	2239
социальные науки	289	205	310	353	304
образование и педагогика	3166	2444	2839	2951	3235
здравоохранение	651	626	566	521	551
культура и искусство	230	220	194	175	194
экономика и управление	6033	5923	5975	5333	6156
информационная безопасность	35	37	40	63	52
сельское хозяйство	1330	1316	1340	1367	1330
геодезия и землеустройство	178	185	198	165	208
геология, разведка и разработка полезных ископаемых	294	335	336	315	320
энергетика, энергетическое машиностроение и электротехника	597	636	541	568	560
металлургия, машиностроение и материалобработка	1182	1265	1191	1090	1063
авиационная и ракетно-космическая техника	164	164	143	189	146
морская техника	2	-	-	-	-
транспортные средства	329	355	367	369	358
приборостроение и оптотехника	82	84	82	113	88
электронная техника, радиотехника и связь	212	163	204	186	175
автоматика и управление	298	311	324	293	294
информатика и вычислительная техника	503	506	500	535	515
химическая и биотехнологии	224	267	271	259	246
воспроизводство и переработка лесных ресурсов	719	705	708	653	614
технология продовольственных продуктов и потребительских товаров	767	788	712	495	578

Продолжение табл. 1

строительство и архитектура	645	712	628	576	679
безопасность жизнедеятельности, природообустройство и защита окружающей среды	231	253	248	262	256

На территории Красноярского края на начало 2009/10 учебного года функционировало 2 негосударственных учреждения высшего профессионального образования (ВПО), в которых проходило обучение около 13 тыс. студентов по 5 направлениям подготовки (табл. 2).

Таблица 2

Выпуск специалистов негосударственными образовательными учреждениями высшего профессионального образования по группам специальностей и направлениям подготовки, чел. [1]

Показатель	2005 г.	2006 г.	2007 г.	2008 г.	2009 г.
Всего по краю	1962	2361	2594	2778	1999
В том числе по группам специальностей и направлениям подготовки:					
гуманитарные науки	855	893	1011	1204	602
образование и педагогика	39	45	10	20	20
экономика и управление	1068	1422	1516	1492	1303
сфера обслуживания	–	–	48	52	68
информатика и вычислительная техника	–	1	9	10	6

В рейтинге самых популярных направлений 1-е место занимает группа специальностей «Экономика и управление» (33,1% выпускников), на 2-м месте – «Образование и педагогика» (15,8%) и замыкает тройку лидеров группа «Гуманитарные науки» [1].

Анализ показывает, что в последние годы число выпускников экономических специальностей составляет в среднем около 7,5 тыс. чел. ежегодно, что более чем в 4,5 раза превышает спрос на них (к примеру, в 2009 г. на рынке труда края официально зарегистрировано 1617 вакансий, требующих высшего экономического образования).

Из общего числа выпускников в течение года после выпуска трудоустроивается около 97%. При этом многие из них вынуждены работать не по специальности, переучиваться и переквалифицироваться в соответствии с потребностями рынка труда.

В 2009 г. после окончания вуза и получения диплома о высшем образовании 342 молодых специалиста (из них 67,8% – девушки) обратились в государственные учреждения службы занятости края, что на 32% больше по сравнению с 2008 г. [1].

Отметим, что подобная картина с трудоустройством выпускников характерна для РФ в целом: сегодня порядка 50–70% выпускников российских вузов, по данным Федеральной службы государственной статистики, работают не по специальности. Многие из них практически сразу становятся клиентами службы занятости, увеличивая уровень и масштабы скрытой безработицы, которая сейчас охватывает более четверти работоспособной молодежи.

Красноярский край – географический центр России, один из ее крупнейших регионов. В крае насчитывается 581 муниципальное образование. Однако не только географическое положение и уникальные природные богатства определяют место Красноярского края в экономической системе России. Красноярский край является одним из наиболее индустриально развитых регионов России. По объему валового регионального продукта край занимает 9-е место среди субъектов Федерации и первое место – среди регионов Сибирского федерального округа. На его долю приходится 2,6% всего объема промышленной продукции, произведенной на территории России. При этом ключевые отрасли региональной экономики играют существенную роль не только на государственном, но и на мировом уровне.

Несомненно, мировой финансово-экономический кризис не мог не отразиться на ситуации в регионе. Тем не менее даже в этих сложных условиях социально-экономическое положение края на фоне других регионов страны оставалось устойчивым и успешно противостояло негативному влиянию кризиса. Основой устойчивого социально-экономического положения края и потенциалом его дальнейшего развития является реализация на территории края крупных инвестиционных проектов по развитию традиционных и созданию новых высокотехнологичных производств. Только за последние 5 лет инвестиции в экономику края в сопоставимых ценах увеличились более чем в 2,8 раза. Даже в кризисном 2009 г. в условиях реализации на территории края крупных инвестиционных проектов объем инвестиций в основной капитал увеличился в сопоставимых ценах к 2008 г. на 17,8%.

В числе реализуемых на территории края инвестиционных проектов – комплексное освоение Нижнего Приангарья и Ванкорского ме-

сторождения, строительство железнодорожной линии Кызыл-Курагино, производство полупроводникового кремния с законченным циклом от добычи и переработки до выпуска готовой продукции, создание глобальной навигационной системы «ГЛОНАСС» и др.

Реализация инвестиционных проектов оказывает значительное влияние на конъюнктуру рынка труда края (особенно на уровне муниципальных образований). Например, в Кежемском районе в результате реализации проекта «Строительство Богучанской ГЭС» численность безработных сократилась в 2,25 раза (с 253 чел. на 01.09.2010 г. до 115 чел. на 01.09.2011 г.), уровень безработицы – с 1,7 до 0,8% от трудоспособного населения в трудоспособном возрасте.

В ходе реализации создаются новые рабочие места (например, в Кежемском, Богучанском, Северо-Енисейском районах, Красноярске, Сосновоборске и других территориях края), растет трудовая мобильность кадров, улучшаются перспективы занятости населения всех муниципальных образований края.

Однако на строящихся объектах востребованность специалистов с высшим экономическим образованием по сравнению с лицами, имеющими рабочие специальности, незначительна. В определенной мере это связано с начальным этапом реализации инвестиционных проектов, в большей степени требующих специалистов начального и среднего профессионального уровней подготовки. В перспективе выход на полную мощность не может не сказаться на профессиональной и образовательной структуре кадровой потребности развивающейся экономики края, в том числе и на потребности в специалистах экономического профиля, имеющих высшее профессиональное образование и обладающих знаниями отраслевой специфики.

Стоящие перед экономикой края задачи предъявляют серьезные требования к системе образования территории, актуализируют потребность в ее реструктуризации с целью приведения в динамическое соответствие качества, объемов и профилей подготовки кадров к потребностям региональной экономики. Для достижения данной цели в крае принята ведомственная целевая программа «Развитие общего и профессионального образования Красноярского края на 2010–2012 гг.». Основная задача программы – создать систему профессионального образования, способную готовить специалистов, отвечающих требованиям работодателей и современного производства, востребованных на рынке труда.

Сложившаяся на текущий момент структура потребности экономики территории в кадрах с учетом требуемого уровня профессиональной подготовки (по данным Агентства труда и занятости населения Красноярского края) представлена на рис. 1.

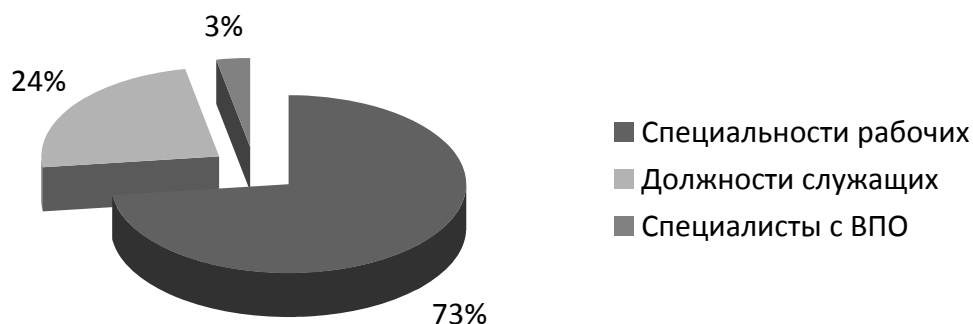


Рис. 1. Профессиональная структура потребности в работниках регионального рынка труда на январь – апрель 2011 г., %

Анализ проблемы сбалансированности потребностей рынка труда в рабочей силе с возможностью ее подготовки в учреждениях системы профессионального образования края указывает на качественную и количественную рассогласованность интересов бизнеса, вузов и выпускников на региональном рынке труда.

С одной стороны, существует разрыв между потребностями бизнеса в соответствующих компетенциях выпускников и предложением компетенций, которые формирует вуз в соответствии с государственным образовательным стандартом. С другой стороны, у многих студентов отсутствуют целевые установки по поводу своего будущего профессионального развития, либо цели достаточно абстрактны, либо цели известны, но не связаны с получаемой специальностью, т. е. бизнес нуждается в одних компетенциях, вуз предлагает другие, а студент вообще слабо представляет свои будущие потребности. Отсюда и проблемы, связанные с трудоустройством молодых специалистов, возникающие после окончания вуза: с одной стороны, дефицит рабочих мест на рынке труда, с другой – несоответствие профессиональных качеств выпускников вузов требованиям, предъявляемым работодателями.

В связи с этим поиск эффективных решений данной проблемы требует анализа не только тенденций и текущего состояния регионального рынка труда в целом, но и положения на нем выпускников учреждений высшего профессионального образования.

Решению данного вопроса могла бы помочь методика прогнозирования спроса на специалистов, позволяющая получить корректный прогноз потребности СФ в квалифицированных специалистах различного профиля и обеспечить базу для формирования заказа системе образования на подготовку таких специалистов. Для этого нужно не только иметь четкое представление о перспективных направлениях экономического развития региона, но и знать мнение крупного, среднего и малого бизнеса о перспективах использования кадровых ресурсов, о системе компетенций, которыми должны обладать потенциальные специалисты. Важное направление совместной работы – сближение образования с реальной экономикой. Бизнес должен быть заинтересован открыто декларировать свои кадровые потребности, участвовать в разработке единых образовательных стандартов, активно предоставлять студентам места прохождения производственной практики.

В последние годы в Российской Федерации приняты серьезные меры по усилению взаимодействия государства и бизнеса в области подготовки кадров. Федеральный закон от 1 декабря 2007 г. № 307-ФЗ «О внесении изменений в отдельные законодательные акты РФ в целях предоставления объединениям работодателей права участвовать в разработке и реализации государственной политики в области профессионального образования» расширяет полномочия работодателей в разработке и формировании:

- государственных образовательных стандартов;
- требований к дополнительным профессиональным образовательным программам;
- направлений подготовки (специальностей) профессионального образования.

Для непрерывного анализа востребованности специалистов по уровням образования, профессиям и квалификациям Красноярский край нуждается в создании региональной системы мониторинга трудоустройства молодых специалистов. На основе накопленной информации и эвристических методов прогноза до 3 лет можно определить потенциальные изменения в структурах занятости и образования, что позволит вовремя внести соответствующие корректировки в региональную систему профессионального образования и повысить точность прогноза кадровой потребности региональной экономики. В результате формирования системы мониторинга рынка труда и рынка образовательных услуг Красноярского края создается единое инфор-

мационное поле для разработки и корректировки средне- и долгосрочных прогнозов кадровой потребности экономики региона.

Пользу от существования подобной системы можно проиллюстрировать на простом примере – анализе уровня трудоустройства выпускников вузов по специальностям.

Анализ информации (данные о вакансиях, резюме и их соотношении на период с 01.01.2011 г. по 01.06.2011 г.) кадрового агентства «HeadHunter» (www.hh.ru) позволил установить наиболее востребованные из трех групп экономических специальностей:

- Бухгалтерия / Управленческий учет / Финансы предприятия;
- Маркетинг / Реклама/ PR;
- Управление персоналом.

Уровень востребованности среди специальностей определялся по *hh*-индексу:

$$hh. индекс = \text{количество резюме} / \text{количество вакансий.}$$

Если индекс равен 1, значит, по данной специальности сбалансированы спрос и предложение, поскольку количество вакансий равно количеству резюме. Если этот показатель больше 1, то предложение превышает спрос, если меньше 1, то спрос выше предложения.

По группе специальностей «Бухгалтерия / Управленческий учет / Финансы предприятия» на 1 января 2011 г. *hh-индекс* = 4,79, т. е. число вакансий было почти в 5 раз меньше, чем резюме. К 01.06.2011 г. разница между резюме и вакансиями существенно сократилась, но *hh-индекс* оставался довольно высоким – 3,66 (рис. 2).

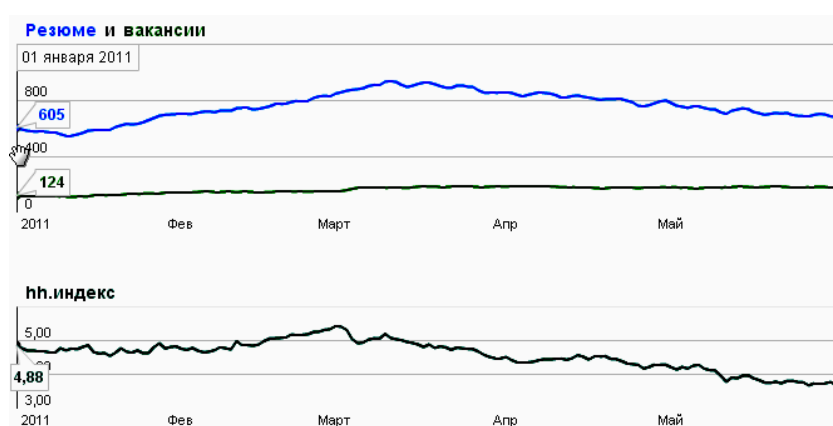


Рис. 2. Соотношение резюме и вакансий по группе специальностей «Бухгалтерия / Управленческий учет / Финансы предприятия» за январь – май 2011 г. [2]

Существенно отличается ситуация на рынке вакансий и резюме в отношении другой группы специальностей – «Маркетинг / Реклама / PR». На 1 января 2011 г. *hh-индекс* = 1,63, т. е. вакансий на 0,63 пункта меньше, чем резюме. В конце апреля 2011 г. *hh-индекс* = 1, а в июле 2011 г. – 1,31, что свидетельствует о большей сбалансированности между спросом и предложением по данной специальности на рынке труда (рис. 3).

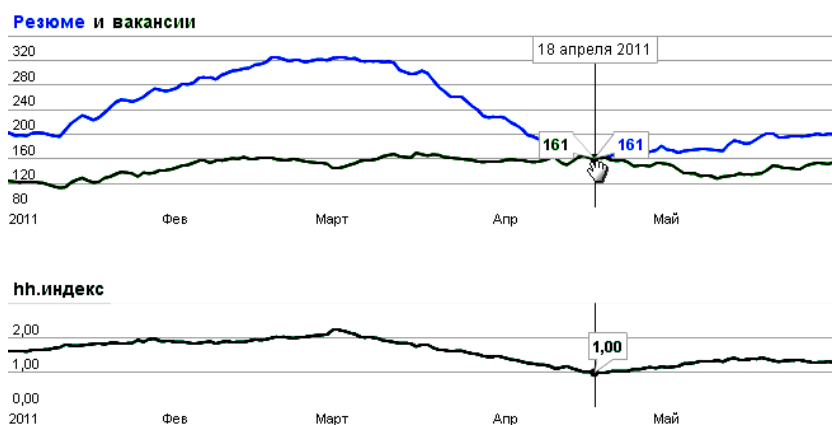


Рис. 3. Соотношение резюме и вакансий по группе специальностей «Маркетинг / Реклама / PR» за январь – май 2011 г. [2]

По третьей группе специальностей «Управление персоналом» *hh-индекс* на рассматриваемый период в среднем равен 2,2, т. е. вакансий по данным специальностям в два раза меньше, чем заявленных резюме (рис. 4).

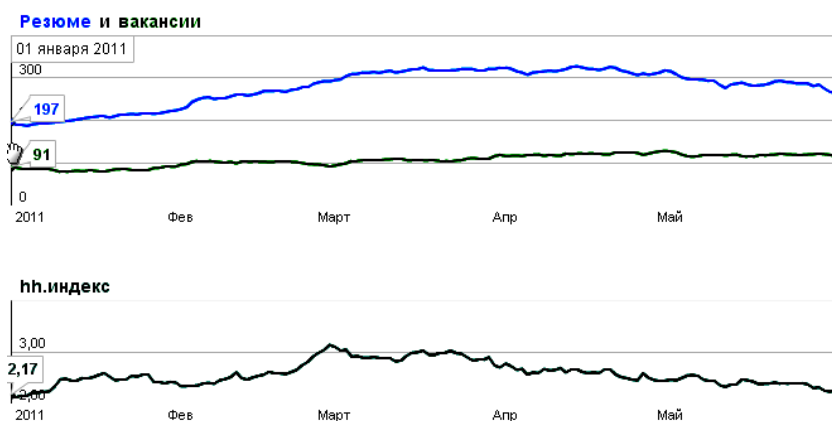


Рис. 4. Соотношение резюме и вакансий по группе специальностей «Управление персоналом» за январь – май 2011 г. [2]

Из анализа банка вакансий и резюме можно сделать вывод, что наиболее востребованной группой среди исследованных экономических специальностей на рынке труда Красноярского края является группа «Маркетинг / Реклама / PR». У выпускников именно этих экономических специальностей больше шансов найти работу по специальности на территории Красноярского края.

В настоящее время проведение мониторинга востребованности затруднено отсутствием соответствующей статистической базы. Приказом Министерства экономического развития РФ и Федеральной службы государственной статистики от 27 июля 2009 г. № 150 «Об утверждении статистического инструментария для организации Рособразования статистического наблюдения за деятельностью образовательных учреждений» утверждены представленные Федеральным агентством по образованию формы федерального статистического наблюдения с указаниями по их заполнению для сбора и обработки данных:

№ Д-12 «Сведения об обучающихся, выбывших из образовательных учреждений, реализующих программы общего образования»;

№ ОШ-1 «Сведения об учреждении, реализующем программы общего образования»;

№ ОШ-5 «Сведения о вечернем (сменном) общеобразовательном учреждении»;

№ ОШ-9 «Сведения о допрофессиональной и профессиональной подготовке обучающихся 8–11-х (12-х) классов в учреждении, реализующем программы общего образования»;

№ 76-РИК «Сведения об учреждениях, реализующих программы общего образования»;

№ СВ-1 «Сведения о вечерних (сменных) общеобразовательных учреждениях»;

№ Д-4 «Сведения о материальной базе учреждений, реализующих программы общего образования»;

№ Д-6 «Сведения о распределении учреждений, реализующих программы общего образования, по числу учителей, классов и обучающихся»;

№ Д-7 «Сведения о распределении учреждений, реализующих программы общего образования, и обучающихся по языку обучения и по изучению родного (нерусского) языка»;

№ Д-8 «Сведения о преподавании иностранных языков, углубленном изучении отдельных предметов и профильном обучении»;

№ Д-9 «Сведения о специальных (коррекционных) образовательных учреждениях для обучающихся, воспитанников с ограниченными возможностями здоровья и оздоровительных образовательных учреждениях санаторного типа для детей, нуждающихся в длительном лечении»;

№ Д-11 «Сведения о допрофессиональной и профессиональной подготовке обучающихся в образовательных учреждениях, реализующих программы общего образования»;

№ 83-РИК «Сведения о численности и составе работников учреждения, реализующего программы общего образования»;

№ 83-РИК (сводная) «Сведения о численности и составе работников учреждений, реализующих программы общего образования»;

№ 1-НД «Сведения о численности детей и подростков в возрасте 7–18 лет, не обучающихся в образовательных учреждениях»;

№ 1-ДО «Сведения об учреждении дополнительного образования детей»;

№ 1-ДО «Сведения об учреждениях дополнительного образования детей»;

№ Д-13 «Сведения об учреждениях для детей-сирот и детей, оставшихся без попечения родителей»;

№ 103-РИК «Сведения о выявлении и устройстве детей-сирот и детей, оставшихся без попечения родителей»;

№ 1-ОД «Сведения об учреждении для детей-сирот и детей, оставшихся без попечения родителей»;

№ Д-3 «Сведения об учреждениях, реализующих программы общего образования».

Показатели и периодичность их представления по указанным формам не отвечают в полной мере интересам образовательных учреждений, органов управления образованием, профессионального сообщества и не позволяют работать в направлении устранения дисбаланса между рынками труда и образовательных услуг.

С целью уменьшения указанных диспропорций, а также повышения эффективности работы учебных заведений необходима организация детального мониторинга востребованности (трудоустройства) выпускников учреждений профессионального образования (прежде всего, высших и средних профессиональных учебных заведений).

Сбор первичной информации о результатах трудоустройства выпускников образовательного учреждения следует осуществлять на ос-

нове их опросов по завершении обучения (на 01 октября года окончания обучения и на 01 февраля следующего года), которые проводятся методом сплошного анкетирования по предлагаемым формам:

- форма «Сведения о трудоустройстве выпускников»;
- инструкция к заполнению формы «Сведения о трудоустройстве выпускников».

Формы заполняются по показателям: трудоустройство выпускников, в том числе по специальности (не по специальности), работающих в регионе, в разрезе ВЭД, форм обучения, специальностей, направлений подготовки; нетрудоустройство, причины нетрудоустройства, обращение в службу занятости.

Традиционно (например, [3]) для оценки востребованности выпускников учебных заведений используются два показателя:

- трудоустройство выпускников по специальности как свидетельство их востребованности экономикой;
- обращение в службу занятости как свидетельство невостребованности или слабой востребованности выпускников на рынке труда.

Однако в европейском понимании востребованность – это не обязательно работа по специальности. Считается, что выпускник, сделавший профессиональную карьеру на уровне специалиста с высшим образованием, но не по специальности, востребован на рынке труда. Более того, такое трудоустройство считается свидетельством высокого уровня компетентности трудоустроившегося, так как он способен к высокой степени адаптации, к самообразованию [3].

Организации, предприятия и образовательные учреждения, принимающие участие в проведении мониторинга регионального рынка труда, направляют электронный вариант заполненной формы в центр мониторинга и прогнозирования кадровой потребности на базе Сибирского федерального университета (СФУ) и заинтересованным участникам мониторинга (рис. 5).

Мониторинг рынка труда позволит:

Образовательному учреждению:

- планировать подготовку и переподготовку выпускников по специальностям и направлениям подготовки в соответствии с прогнозами региональной кадровой потребности;
- правильно ориентироваться в выборе новых направлений подготовки;

– вести подготовку перспективных дополнительных образовательных программ;

– повышать качество подготовки выпускников.

Министерству экономики и регионального развития Красноярского края:

– использовать прогнозы кадрового обеспечения региона при разработке целевых комплексных программ и прогнозов социально-экономического развития региона.

Министерству образования и науки:

– разрабатывать региональные стратегии развития профессионального образования, в том числе ДПО;

– формировать обоснованный региональный заказ на подготовку и переподготовку кадров по специальностям, уровням профессионального образования и направлениям подготовки.

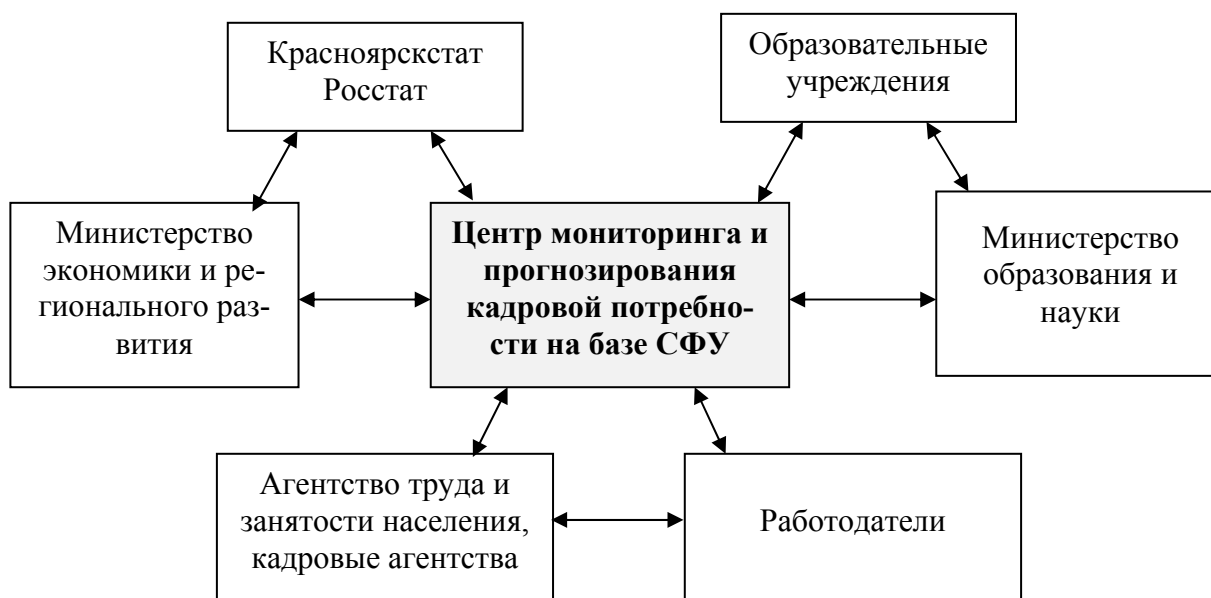


Рис. 5. Участники мониторинга кадрового обеспечения экономики региона

В концептуальной модели мониторинга учитывается информация о рабочих местах, предполагаемых к вводу в прогнозируемом периоде, количество которых определяется на основании данных об инвестиционных проектах, реализуемых на конкретном предприятии или заложенных в программах социально-экономического развития региона.

Успех перехода к инновационной модели развития экономики региона определяется тем, насколько гибкой и адаптивной окажется структура рынка труда, насколько эффективно он сможет удовлетворить запросы инновационных предприятий в кадрах требуемой квалификации.

Инновационное изменение парадигмы в отрасли актуализирует опережающую профессиональную подготовку кадров новой формации [4], в которой так нуждается сейчас и будет нуждаться в ближайшем будущем экономика региона. Суть ее – в формировании компетентных инновационно-ориентированных кадров, способных обеспечить эффективную работу производств на современном этапе и в будущем.

Опережающее образование заявлено как механизм создания «новой экономики» в «Концепции долгосрочного социально-экономического развития Российской Федерации на период до 2020 г.».

Список литературы

1. Данные официального сайта Территориального органа Федеральной службы государственной статистики по Красноярскому краю: [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://www.krasstat.gks.ru/default.aspx>.

2. Данные официального сайта кадрового агентства «Head-Hunter»: [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://krasnoyarsk.hh.ru/career-stats/index>.

3. *Алексеева Е. Н.* Методика оценки востребованности выпускников вуза на рынке труда через анализ их трудоустройства // Сб. докладов по материалам IV Всероссийской научно-практической Интернет-конференции «Спрос и предложение на рынке труда и рынке образовательных услуг в регионах России». Петрозаводск: Изд-во ПетрГУ, 2007.

4. *Майер В. В.* Роль качества образования в социально-экономическом развитии // Экономика образования. 2006. № 2.

ПРОГНОЗНЫЕ ОЦЕНКИ ПЛАНА ПРИЕМА АБИТУРИЕНТОВ В ПЕДАГОГИЧЕСКИЕ ВУЗЫ МОСКВЫ

Ю. В. Фролов, В. П. Офицеров, М. В. Офицеров, Е. В. Шабанов

ГОУ ВПО «Московский городской педагогический университет», г. Москва

frolov@mail.ru, omv8383@mail.ru, evgeniy_shabanov@mail.ru

1. Общая схема выполнения прогнозов

Рассмотрим основные факторы, которые могут влиять на такой показатель, как необходимое количество выпускников по педагогическим специальностям в региональных вузах. В условиях использования относительно стабильных программ обучения одним из ключевых факторов является фактическое и требуемое количество педагогов в школах. Необходимое количество педагогов напрямую зависит от количества учеников в школах г. Москвы с разбиением по классам, то есть если мы будем знать прогнозные значения количества школьников в классах на n лет вперед, то имея зависимость между количеством учителей в школе и количеством учеников, можно прогнозировать необходимое количество учителей на n лет вперед.

Для принятия управленческих решений по определению объемов подготовки педагогических кадров знание необходимого количества учителей важно, но недостаточно, так как в отрасли уже работает определенный контингент преподавателей. Кроме того, и численность, и состав этого контингента находятся в постоянном движении. Существует постоянный отток из отрасли преподавателей как по возрастной причине (выход на пенсию), так и в связи с переходом к другим видам профессиональной деятельности. Поэтому помимо прогноза необходимого количества учителей для работы в школах важно дать прогнозные оценки выбытия педагогических кадров из образовательной отрасли. В этом случае уравнение *потребности в приеме на работу учителей на начало учебного года i* будет иметь вид:

$$П_i = Н_i - Р_{i-1} + В_{i-1}, \quad (1)$$

где $П_i$ – потребность в приеме на работу учителей на начало учебного года i , $Н_i$ – прогнозное необходимое количество учителей в учебном году i , $Р_{i-1}$ – прогнозное количество работающих учителей в учебном году $i-1$, $В_{i-1}$ – прогнозное количество выбывающих учителей в учебном году $i-1$.

Если речь идет о текущем годе, то количество работающих учителей известно, известна потребность в учителях (заявленные вакансии от образовательных учреждений). В этом случае можно определить необходимое количество учителей текущего года, которое соответствует известному количеству учеников текущего года. Такое соответствие можно проследить по ретроспективным данным.

Предположим, мы хотим спрогнозировать «Потребность в приеме на работу учителей в учебном году, следующем за текущим годом». Тогда мы должны определить «Прогнозное количество выбывающих учителей в текущем учебном году», «Прогнозное необходимое количество учителей в учебном году, следующем за текущим годом» и, применив описанное выше выражение, определить «Потребность в приеме на работу учителей в учебном году, следующем за текущим годом».

Если предположить, что мы полностью удовлетворяем потребность в приеме на работу учителей, то в расчетах по приведенной выше формуле можно принять, что

$$P_{i-1} = H_{i-1},$$

где P_{i-1} – прогнозное количество работающих учителей в учебном году $i-1$, H_{i-1} – прогнозное необходимое количество учителей в учебном году $i-1$.

Поскольку так или иначе потребность в учителях удовлетворяется, то выражение (1) можно упростить:

$$P_i = H_i - H_{i-1} + V_{i-1}, \quad (2)$$

где P_i – потребность в приеме на работу учителей на начало учебного года i , H_i – прогнозное необходимое количество учителей в учебном году i , H_{i-1} – прогнозное необходимое количество учителей в учебном году $i-1$, V_{i-1} – прогнозное количество выбывающих учителей в учебном году $i-1$.

Рассмотрим, от каких параметров зависит величина «**Прогнозное количество выбывающих учителей в учебном году**». Здесь играют роль несколько ключевых факторов. Во-первых, это количество учителей пенсионного возраста, которые со временем уходят, во-вторых, это уровень зарплаты, делающий профессию привлекательной и престижной, в-третьих, это социальный статус учителя, т. е. сигналы о том, насколько уважительно общество оценивает педагогическую профессию.

«**Прогнозное необходимое количество учителей**», как предполагается, будет зависеть главным образом от количества учеников. Мож-

но ожидать, что число учеников 2-го класса существенно зависит от числа учеников 1-го класса прошлого года, 3-го класса – от числа учеников 2-го класса прошлого года и т. д. В свою очередь, можно предположить, что количество учеников 1-го класса существенно зависит от числа новорожденных 6, 7 и 8 лет назад. Имеются и другие факторы, влияющие на количество учеников, например, миграция населения. Эти факторы в предлагаемой методике учитываются косвенно и будут вносить некоторую погрешность в прогнозы.

Следует учитывать, что существующая потребность в учителях удовлетворяется примерно на 45–50% за счет выпускников вузов, около 50% потребности удовлетворяется за счет специалистов, прибывших из других отраслей или других регионов. Кроме этого, далеко не все выпускники педагогических вузов идут работать в школы, и этот фактор также следует учитывать при формировании городского заказа на подготовку специалистов по педагогическим специальностям. Время, требующееся для подготовки учителей, также существенно. Как правило, подготовка в вузе специалистов-педагогов происходит в течение 4 лет, т. е. прогноз потребности в учителях необходим как минимум на 4 года вперед.

Каковы потребности учителей начальных классов? Можно дать грубую оценку необходимого числа учителей 1-го класса в 2010 г. (здесь специально берется год, по которому известны данные) по следующему алгоритму. Число учеников в классе не должно быть более 25 чел. В 2009 г. заканчивают обучение 68 001 учеников 4-го класса и «высвобождается» примерно 2720–2957 учителей (при 23–25 чел. на одного педагога). При этом в 2010 г. в первый класс пошло 80545 учеников. При полной нагрузке на учителя (25 чел. в классе) необходимо 3222 педагога. Если все учителя продолжат работать с сентября 2010 г. (никто не уйдет на пенсию, не переедет, не найдет новое место работы), то кадровый дефицит составит от 502 до 265 чел. Если не все преподаватели продолжат работать, то кадровый дефицит возрастает. По оценкам департамента образования, около 166 педагогов младших классов в 2009 г. ушли из сферы образования (по физиологическим причинам, на пенсию и т. д.). Таким образом, кадровая потребность в 2010 г. должна была составить от 668 до 413 чел. При этом в 2009 г. в отрасль прибыло 104 молодых специалиста – преподавателя начальных классов (по данным департамента образования). Остальные, видимо, пришли из других учреждений и регионов. Специфика работы

преподавателя младших классов сужает возможность маневрирования кадрами внутри школы. Поэтому прогнозные потребности в учителях младших классов следуют за демографическими скачками новорожденных с интервалом в 7 лет.

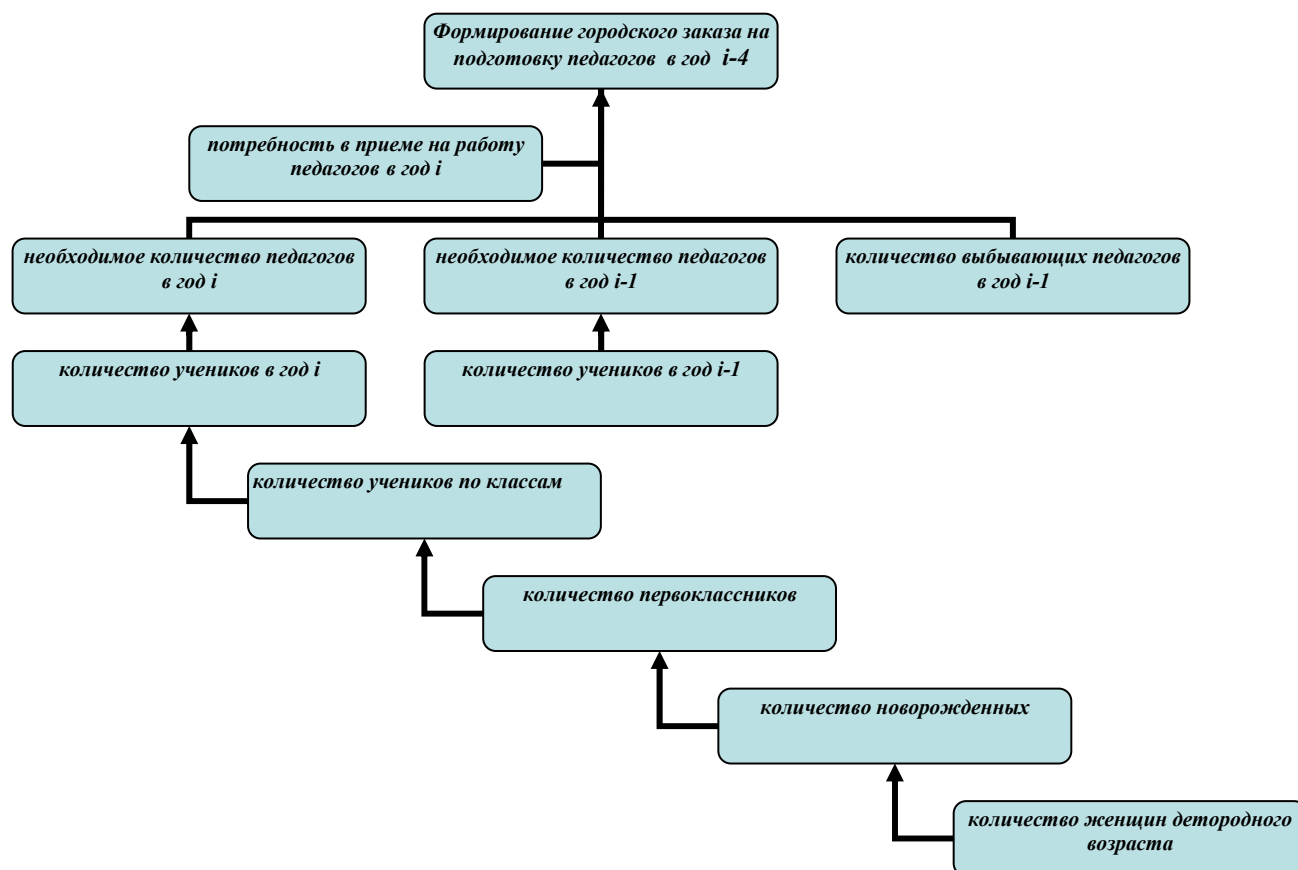


Рис. 1. Схема прогнозирования городского заказа на подготовку педагогических кадров

На рис. 3 показана динамика фактического и прогнозного (с 2011 г.) изменения количества учеников 4-го класса. До 2017 г. наблюдается рост учеников 1-го и 4-го классов (рис. 2 и 3). С 2018 г. наблюдается снижение количества первоклассников по отношению к предыдущему году, однако число первоклассников 2018 г. еще значительно превосходит число учеников 4-го класса в 2017 г. и с учетом прогноза выбытия учителей за пределы отрасли прогнозная кадровая потребность составит в 2018 г. 973 педагога.



Рис. 2. Динамика фактического и прогнозного (с 2011 г.) изменения количества учеников 1-го класса



Рис. 3. Динамика фактического и прогнозного (с 2011 г.) изменения количества учеников 4-го класса



Рис. 4. Динамика фактического и прогнозного (с 2011 г.) изменения количества учеников в СОШ

Для учителей-предметников, преподающих в 5–11-х классах, расчет кадровой потребности осложнен возможностью их работы как на 0,25 ставки, так и на 1,5 ставки (и даже больше).

В связи с этим прогнозные значения необходимого количества учителей определялись моделью линейной регрессии между количеством учеников в СОШ и количеством учителей с коэффициентом корреляции $R = 0,914$. Далее вычислялись доли учителей-предметников, средние значения этих долей на наиболее характерных временных интервалах. После этого осуществлялся прогноз необходимого количества учителей предметников, затем по формуле (2) вычислялась оценка необходимого количества увеличения (или уменьшения) педагогов в отрасли в соответствующий год.

На основе этих оценок, а также существующего положения дел, когда до 50% потребности в педагогах в школе удовлетворяется за счет прибывших из других отраслей и других регионов, можно дать оценку необходимого количества мест для студентов I курса с учетом того, что обучение длится 4 года.

Таблица 1

Прогноз необходимого приема педагогов в отрасль

Прогноз необходимого приема педагогов в отрасль	Необходимое количество учителей (всего)	Русский язык	История, право, обществоведение	Информатика	Физика	Математика	Химия	География	Биология	Английский язык	Немецкий язык	Французский язык	Др. иностранные языки	Музыка и пение	ИЗО и черчение	Физкультура	Трудовое обучение	Прочие предметы	Учителей 1–4-х и подготовительных классов
2011	676	80	22	18	2	47	6	26	35	21	11	0	0	10	7	10	9	88	473
2012	1341	91	38	40	18	69	21	24	21	119	11	7	2	27	20	49	27	96	668
2013	2115	217	101	82	55	183	48	55	55	281	33	23	6	57	45	120	60	114	584
2014	3011	332	158	121	88	286	73	83	85	429	52	38	10	84	68	184	91	131	695
2015	3569	404	194	146	109	351	88	101	105	522	64	47	12	101	82	225	110	146	758
2016	4163	446	214	161	121	388	97	111	116	576	71	52	14	112	90	248	121	157	1064
2017	4291	433	207	157	116	375	94	108	112	559	68	50	13	109	88	241	118	163	1275
2018	2684	240	110	93	59	199	54	62	60	312	35	24	7	64	50	132	67	145	973
2019	2623	280	130	107	70	235	62	71	70	363	42	29	8	74	58	154	78	154	638
2020	2550	329	154	124	84	278	72	83	83	425	50	35	10	85	68	182	91	163	235
2021	2438	366	172	137	95	311	81	92	93	474	56	40	11	94	75	203	101	171	-134
2022	2266	347	162	131	89	294	76	88	88	449	53	37	10	90	71	192	96	171	-177
2023	2140	331	154	125	84	279	73	84	83	429	50	35	9	86	68	183	92	171	-197
2024	1962	308	143	118	77	258	68	79	77	399	46	32	9	81	64	170	86	170	-220
2025	1686	269	123	105	65	222	60	69	66	349	39	27	7	72	56	148	76	166	-231

В табл. 1 отрицательные значения с 2021 г. показывают оценку необходимого сокращения педагогов начальных классов.

В табл. 2 дается оценка количества мест для приема первокурсников, при условии, что учеба закончится через 4 года, 60% поступивших закончат учебу успешно и пойдут работать в СОШ, и при этом 50% вакантных мест в СОШ будут заполнены специалистами из других организаций и регионов.

Таблица 2

Прогнозная оценка количества мест для приема первокурсников

	Необходимое количество первокурсников	Русский язык	История, право, обществоведение	Информатика	Физика	Математика	Химия	География	Биология	Английский язык	Немецкий язык	Французский язык	Др. иностранные языки	Музыка и пение	ИЗО и черчение	Физкультура	Трудовое обучение	Прочие предметы	Учителей 1–4-х и подготовительных классов
2012	3469	372	179	134	101	323	81	93	96	480	59	43	11	93	75	207	101	131	887
2013	3576	361	173	131	97	312	79	90	93	466	57	41	11	91	73	201	98	136	1063
2014	2237	200	92	78	49	166	45	51	50	260	29	20	6	53	42	110	56	121	811
2015	2186	234	108	89	58	196	52	60	58	303	35	24	7	61	48	129	65	128	532
2016	2125	274	128	103	70	232	60	69	69	354	42	29	8	71	56	151	76	136	196

Список литературы

1. Фролов Ю. В. Интеллектуальные системы и управленческие решения / МГПУ. М., 2000. 294 с.
2. Рябов В. В., Фролов Ю. В., Офицеров В. П. и др. Стратегия образования: основы формирования, методы оценки и прогнозирования / МГПУ. М., 2003.
3. Фролов Ю. В., Офицеров В. П., Ануфриев С. В. Моделирование и прогнозирование потребности педагогических кадров в городе Москве // Международный конгресс конференций «Информационные технологии в образовании». XIII Международная конференция «Информационные технологии в образовании»: Сборник трудов участников конференции. Ч. V. М.: Просвещение, 2003. С. 254–255.
4. Васильев В. Н., Гуртов В. А., Питухин Е. А. и др. Рынок труда и рынок образовательных услуг в субъектах Российской Федерации. М.: Техносфера, 2007.
5. Фролов Ю. В., Офицеров В. П., Офицеров М. В. Методология анализа кадрового обеспечения образовательных учреждений на основе извлечения знаний из ретроспективных данных // Сб. науч. тр. 10-й научно-практич. конф. с международным участием «Реинжиниринг бизнес-процессов на основе современных информационных технологий. Системы управления знаниями» / МЭСИ. М., 2007.

ОПЫТ РЕАЛИЗАЦИИ ДОПОЛНИТЕЛЬНЫХ МЕРОПРИЯТИЙ ПО СНИЖЕНИЮ НАПРЯЖЕННОСТИ НА РЫНКЕ ТРУДА В РЕСПУБЛИКЕ КАРЕЛИЯ В 2011 г.

Е. Е. Фролова

Министерство труда и занятости Республики Карелия, г. Петрозаводск

frolova@czrk.onego.ru

Дополнительные мероприятия, направленные на снижение напряженности на рынке труда, были введены в практику работы органов службы занятости населения субъектов Российской Федерации с наступлением мирового финансово-экономического кризиса и реализуются в регионах на протяжении трех последних лет, начиная с 2009 г.

Республика Карелия обладает рядом социально-экономических особенностей, накладывающих определенный отпечаток на ход реализации дополнительных мероприятий по снижению напряженности на рынке труда.

Для республики характерны низкая плотность населения, низкий коэффициент рождаемости, преобладание городского типа расселения, высокая доля молодежи в численности экономически активного населения и безработных граждан, недостаточное количество свободных рабочих мест, низкий уровень жизни населения.

На фоне значительного роста объемов промышленного производства в прошлом году, промежуточные итоги текущего года свидетельствуют о неустойчивости темпов роста объемов промышленного производства в основных видах экономической деятельности.

Крайне неоднородна экономическая ситуация в разрезе муниципальных образований республики. По итогам первого полугодия 2011 г. наблюдалась разнонаправленная динамика индекса промышленного производства, демонстрирующая падение данного показателя к уровню прошлого года в Калевальском, Лахденпохском, Лоухском, Питкярантском, Пудожском муниципальных районах и Петрозаводском городском округе.

В течение января – августа 2011 г. ситуация на рынке труда Республики Карелия развивалась с учетом восстановительных процессов в экономике, устойчивых межхозяйственных перемещений работников и развития рабочих мест, в том числе на временной основе.

В республике продолжились процессы сокращения рабочих мест (в производственной сфере и в других уязвимых секторах экономики), превалировала доля неэффективных рабочих мест и вакансий с неудовлетворительными условиями и низкой оплатой труда.

По результатам еженедельного мониторинга увольнения работников в связи с ликвидацией организаций либо сокращением численности или штата на 1 сентября 2011 г. органами службы занятости населения получена информация о запланированном в текущем году высвобождении 3052 работников 148 организаций из всех муниципальных образований республики. Численность работников, уволенных с начала высвобождения в 2011 г., достигла 1789 чел.

Суммарная численность работников, находившихся в простое по вине администрации, работавших неполное рабочее время, а также работников, которым были предоставлены отпуска по инициативе администрации, составила 838 чел.

В 2011 г. регистрируемая безработица не вышла за пределы прогнозируемых значений. Незначительный рост официальной безработицы, зафиксированный в конце 2010 г. – начале 2011 г., отражал сезонные колебания.

Заявленная работодателями потребность в рабочей силе в январе – августе 2011 г. составила 24 577 рабочих мест (в январе – августе 2010 г. – 20 265 вакантных рабочих мест). Основной спрос на кадры был представлен вакансиями по рабочим профессиям (79,5%).

В республике реализуется «План создания новых постоянных рабочих мест» (далее план), предусматривающий создание 2350 рабочих мест, в том числе на основе реализации инвестиционных проектов. По итогам первого полугодия 2011 г. в ходе выполнения плана создано 1245 новых постоянных рабочих мест.

Необходимость реализации дополнительных адресных мер по снижению напряженности на рынке труда Республики Карелия продиктована следующими факторами:

– уровень занятости (отношение численности занятого населения к общей численности населения соответствующего возраста) в респуб-

лике (60,8%) ниже, чем в целом по России (64,4%) и Северо-Западному федеральному округу (67,5%)¹;

- нехватка рабочих мест для обеспечения занятости населения;
- потребность в крупных инвестициях для создания достаточного количества рабочих мест;
- недостаточный уровень подготовки кадров (низкая квалификация, трудовая мобильность, отсутствие опыта работы на современных предприятиях);
- высокая доля нелегальной занятости и скрытой безработицы.

Дополнительные мероприятия по снижению напряженности на рынке труда реализуются в республике в рамках «Региональной программы поддержки занятости населения в Республике Карелия» (далее Региональная программа). В республике функционирует сеть из 18 государственных учреждений (центров занятости населения), подведомственных Министерству труда и занятости Республики Карелия (далее министерство), осуществляющих на территории муниципальных образований практическую реализацию мероприятий Региональной программы. В 2011 г. они имеют свои особенности.

В структуре мероприятий сохранились опережающее профессиональное обучение и временное трудоустройство работников, находящихся под угрозой увольнения, общественные работы, стажировка выпускников образовательных учреждений, содействие самозанятости безработных граждан.

Необходимо отметить, что объемы опережающего обучения имеют тенденцию к уменьшению в связи с улучшением экономической ситуации на предприятиях и сокращением численности работников, находящихся под угрозой увольнения. В 2011 г. опережающее обучение ориентировано под потребности реструктуризации и модернизации производства в связи с инвестиционными проектами. В текущем году шесть республиканских организаций, осуществляющих реструктуризацию и модернизацию производства в соответствии с инвестиционными проектами, заключили соглашения на участие в реализации Региональной программы. Опережающее профессиональное обучение проводилось в ООО «Костомукшская строительная компания», ЗАО

¹ По данным выборочных обследований населения по проблемам занятости в среднем за май – июль 2011 г. (http://www.gks.ru/bgd/free/B09_03/IssWWW.exe/Stg/d02/179.htm).

«МКК-Ладога», ООО «Гранитная гора», ОАО «Питкярантское карьероуправление», ООО «Литейный завод "Петрозаводскмаш"», ООО Производственная компания «Ягода Карелии». Опережающее профессиональное обучение работников, находящихся под угрозой увольнения, проводилось в рамках соглашения с Министерством внутренних дел по Республике Карелия.

Объемы общественных и временных работ также сокращаются в связи с тем, что работники предприятий переходят на режим полной занятости. В 2011 г. мероприятие актуально для работников градообразующих предприятий и граждан, проживающих в моногородах. Согласно перечню, сформированному Минрегионом России, на территории Республики Карелия расположено 10 монопрофильных населенных пунктов – г. Кондопога, г. Костомукша, г. Лахденпохья, г. Питкяранта, г. Пудож, г. Сегежа, г. Суоярви, пгт. Надвоицы Сегежского муниципального района, пгт. Пиндуши Медвежьегорского муниципального района, пгт. Вяртсиля Сортавальского муниципального района. Реализация дополнительного мероприятия по организации общественных работ в 2011 г. запланирована в 8 моногородах, в которых уровень регистрируемой безработицы превышает средний по республике и/или ситуация в сфере занятости нестабильна.

По-прежнему актуально такое мероприятие, как стажировка выпускников учреждений профессионального образования. Однако если в 2009–2010 гг. численность участников стажировки возрастала в связи с востребованностью данного направления в период недостатка рабочих мест, то в 2011 г. мероприятие сохранено без увеличения численности в связи с тем, что количество выпускников, в том числе находящихся под риском нетрудоустройства, сокращается.

Численность участников мероприятия по содействию самозанятости безработных граждан в текущем году сокращена в связи со снижением безработицы, вместе с тем мероприятие сохраняет актуальность. Так, малое предпринимательство является тем сектором экономики, который в кратчайший срок позволяет создавать необходимое количество новых эффективных рабочих мест, обеспечить их оборачиваемость и расширить возможности занятости населения.

Исходя из долгосрочных приоритетов демографической политики, в 2011 г. реализуются следующие новые мероприятия:

– опережающее профессиональное обучение и стажировка женщин, работающих во вредных и тяжелых условиях труда, с целью вывода их с вредного производства;

– профессиональная подготовка и повышение квалификации женщин, находящихся в отпуске по уходу за ребенком до трех лет, планирующих возвращение к трудовой деятельности;

– профессиональная переподготовка врачей в соответствии с программами модернизации здравоохранения субъектов Российской Федерации;

– содействие трудоустройству незанятых инвалидов, родителей, воспитывающих детей-инвалидов, многодетных родителей.

В 2011 г. численность участников последнего мероприятия возросла в связи с расширением категорий участников (инвалиды, родители, воспитывающие детей-инвалидов, многодетные родители). Размер возмещения работодателю затрат на создание и оснащение рабочего места (приобретение, монтаж и установка оборудования) увеличен с 30 тыс. руб. до 50 тыс. руб. за одно рабочее место.

Практическая реализация Региональной программы поддержки занятости населения в Республике Карелия на 2011 г. была начата в феврале после прохождения всех необходимых процедур по правовому обеспечению Региональной программы. Все правовые акты, регламентирующие реализацию и финансирование мероприятий Региональной программы на региональном уровне, были приняты своевременно в максимально короткие сроки после утверждения соответствующих документов на федеральном уровне.

Региональная программа поддержки занятости населения в Республике Карелия на 2011 г. была утверждена постановлением Правительства Республики Карелия от 22 декабря 2010 г. № 307-П.

Соглашение с Федеральной службой по труду и занятости о реализации дополнительных мероприятий, направленных на снижение напряженности на рынке труда, было подписано 15 февраля 2011 г., после чего 16.02.2011 г. в республику поступил первый транш в размере 28705,2 тыс. руб. (40% от предусмотренных в 2011 г. федеральных средств). Поступившие средства были своевременно и в полном объеме доведены до Министерства труда и занятости Республики Карелия как главного распорядителя средств консолидированного бюджета Республики Карелия, источником финансового обеспечения которых является субсидия из федерального бюджета, предоставляемая на rea-

лизацию дополнительных мероприятий, направленных на снижение напряженности на рынке труда.

Средства бюджета Республики Карелия в размере 81 77,0 тыс. руб., предусмотренные Законом Республики Карелия № 1452-ЗРК от 22.12.2010 г. «О бюджете Республики Карелия на 2011 г. и на плановый период 2012 и 2013 гг.» на реализацию дополнительных мероприятий по снижению напряженности на рынке труда, также были доведены до Министерства труда и занятости Республики Карелия и органов службы занятости населения Республики Карелия своевременно и в полном объеме.

Одной из особенностей реализации региональной программы в Карелии является то, что непосредственным исполнителем мероприятия по профессиональной переподготовке врачей в соответствии с программой модернизации здравоохранения выступает республиканское Министерство здравоохранения и социального развития. 10.03.2011 г. Министерством труда и занятости Республики Карелия с Министерством здравоохранения и социального развития Республики Карелия подписано «Соглашение о взаимодействии по реализации мероприятий Региональной программы поддержки занятости населения в Республике Карелия на 2011 г. по профессиональной переподготовке врачей в соответствии с программой модернизации здравоохранения Республики Карелия на 2011–2012 гг.».

По итогам первого квартала 2011 г. фактические расходы на реализацию Региональной программы составили 15166,3 тыс. руб., или 53% от перечисленных федеральных средств и 21% от общего объема средств федерального бюджета, предусмотренных на реализацию Региональной программы.

В связи с этим в соответствии с соглашением Правительством Республики Карелия письмом в Федеральную службу по труду и занятости была направлена заявка на перечисление оставшейся части субсидии из федерального бюджета в размере 43 057,8 тыс. руб. (60%).

Средства федерального бюджета были перечислены в Республику Карелия полностью 19.04.2011 г.

В соответствии с рекомендациями пункта 13 протокола совещания у заместителя Председателя Правительства Российской Федерации А. Д. Жукова от 22 февраля № АЖ-П12-14пр для принятия оперативных мер по включению предприятий, испытывающих временные экономические трудности, в число участников мероприятий для и обеспе-

чения наибольшей эффективности использования средств консолидированного бюджета, выделенных на реализацию Региональной программы, Министерством труда и занятости Республики Карелия проведена работа по корректировке Региональной программы в части перераспределения финансовых средств и увеличения численности участников программы в пределах средств федерального бюджета и бюджета Республики Карелия, предусмотренных на эти цели.

Перераспределение планируемых расходов было обусловлено осложнением ситуации на рынке труда в ряде моногородов республики и необходимостью принятия превентивных мер по обеспечению занятости населения в моногородах, уточнением числа выпускников, проходящих стажировку под руководством наставников, и уменьшением расходов на оплату труда наставников, расширением перечня муниципальных учреждений, желающих принять участие в мероприятии по содействию трудоустройству инвалидов, родителей, воспитывающих детей-инвалидов, многодетных родителей.

27 апреля 2011 г. принято постановление Правительства Республики Карелия № 104-П «О внесении изменений в Региональную программу поддержки занятости населения в Республике Карелия на 2011 г.».

Для обеспечения участия в реализации Региональной программы муниципальных бюджетных учреждений принято постановление Правительства Республики Карелия от 17 мая 2011 г. № 119-П «О распределении иных межбюджетных трансфертов бюджетам муниципальных образований на реализацию мероприятий Региональной программы поддержки занятости населения в Республике Карелия на 2011 г.».

В июне 2011 г. в связи с изменением ситуации на рынке труда, а также в соответствии с Федеральным законом от 1 июня 2011 г. № 106-ФЗ, которым с 1 июня 2011 г. увеличен минимальный размер оплаты труда с 4330 до 4611 руб. в месяц, Министерством труда и занятости Республики Карелия были подготовлены очередные предложения по внесению изменений в Региональную программу поддержки занятости в Республике Карелия на 2011 г. в части увеличения численности участников и объемов финансовых средств, необходимых для реализации дополнительных мероприятий.

Корректировка Региональной программы была обусловлена также необходимостью усиления работы по мероприятиям демографической направленности (профессиональное обучение женщин с детьми до

трех лет, содействие трудоустройству инвалидов, родителей, воспитывающих детей-инвалидов, многодетных родителей) и включением в число участников мероприятия по опережающему обучению работников, подлежащих увольнению из органов внутренних дел.

Для реализации скорректированной Региональной программы дополнительно привлечено 36485,6 тыс. руб. из средств субсидии из федерального бюджета.

Общий объем финансирования Региональной программы после корректировки в 2011 г. составил 116 425,6 тыс. руб., в том числе:

- субсидия федерального бюджета – 108 248,6 тыс. руб. (93,0% от общего объема финансирования);
- средства бюджета Республики Карелия – 81 77,0 тыс. руб. (7,0% от общего объема финансирования).

Новая редакция Региональной программы прошла согласование 5 июля 2011 г. на заседании межведомственной рабочей группы по мониторингу ситуации на рынке труда при Министерстве здравоохранения и социального развития Российской Федерации.

Правительством Российской Федерации перед субъектами Российской Федерации была поставлена задача оказать содействие в трудоустройстве сотрудников Министерства внутренних дел, увольняемых из правоохранительных органов. 28.07.2011 г. подписано «Соглашение между Министерством труда и занятости Республики Карелия и Министерством внутренних дел по Республике Карелия о взаимодействии по реализации мероприятий Региональной программы поддержки занятости населения в Республике Карелия на 2011 г. по опережающему обучению высвобождаемых сотрудников Министерства внутренних дел по Республике Карелия». И это ведомство также стало организатором и участником реализации Региональной программы.

9 августа 2011 г. принято постановление Правительства Республики Карелия «О внесении изменений в Региональную программу поддержки занятости населения в Республике Карелия на 2011 г.» № 208-П.

Реализация мероприятий Региональной программы и расходование средств субсидии из федерального бюджета, предусмотренных на эти цели, находится на особом контроле Правительства Республики Карелия.

Министерством труда и занятости Республики Карелия предпринимаются все необходимые меры по обеспечению активной реализа-

ции мероприятий Региональной программы и своевременного и эффективного расходования средств консолидированного бюджета.

Задействованы все возможные рычаги взаимодействия с органами исполнительной власти республики, органами самоуправления муниципальных районов и городских округов, главами поселений, работодателями.

Развернута информационная работа по привлечению граждан и работодателей к участию в мероприятиях Региональной программы. Особое внимание уделяется пропаганде индивидуальной предпринимательской деятельности (самозанятости) безработных граждан, созданию рабочих мест для инвалидов, родителей, воспитывающих детей-инвалидов, многодетных родителей, профессиональному обучению женщин, имеющих детей до трех лет, стажировке выпускников. В этой связи изготовлены и транслируются тематические видеоролики с участием наиболее успешных предпринимателей из числа безработных, а также других участников вышеуказанных мероприятий.

Усилена работа организационно-методического характера с государственными учреждениями центрами занятости населения (далее ГУ ЦЗН), в рамках которой проводится еженедельный мониторинг реализации мероприятий Региональной программы и освоения средств субсидии федерального бюджета, предусмотренных на эти цели.

Министерством установлен график заслушивания директоров ГУ ЦЗН по вопросам освоения средств субвенции и субсидии из федерального бюджета, предусмотренных на реализацию переданных полномочий в сфере содействия занятости населения и реализацию дополнительных мероприятий по снижению напряженности на рынке труда, с целью оперативного перераспределения бюджетных ассигнований между ГУ ЦЗН для полного и эффективного освоения средств федерального бюджета.

По итогам восьми месяцев 2011 г. фактическое число участников мероприятий Региональной программы с учетом создания рабочих мест по самозанятости составило 2033 чел. (71,6% от плана – 2838 чел.), в том числе:

– 84 работника предприятий, осуществляющих реструктуризацию и модернизацию производства, направлены на опережающее обучение (стажировку) – 35,6% от плана (236 чел.); 61 чел. окончил обучение и трудоустроен на прежнем или новом месте работы;

– 80 женщин, находящихся в отпуске по уходу за ребенком до трех лет, направлены на профессиональную подготовку (переподготовку) – 61,1% от плана (131 чел.); 56 женщин окончили обучение и трудоустроены;

– 16 врачей проходят профессиональную переподготовку в соответствии с программой модернизации здравоохранения Республики Карелия – 25,4% от плана (63 чел.);

– трудоустроены на общественные работы 752 жителя моногородов – 108,8% от плана (691 чел.);

– на стажировку для приобретения опыта работы направлены 270 выпускников учреждений профессионального образования – 67,0% от плана (403 чел.), со стажерами работают 99 наставников;

– на специально оборудованных рабочих местах трудоустроено 23 инвалида, 7 родителей, воспитывающих детей-инвалидов, и 17 многодетных родителей – всего 47 чел., или 54,0% от плана (87 чел.);

– 671 безработный зарегистрировался в качестве индивидуального предпринимателя. Безработными гражданами, открывшими собственное дело в 2009–2011 гг., создано 113 дополнительных рабочих мест для трудоустройства безработных граждан – 65,3% от плана (1200 чел.).

На реализацию мероприятий Региональной программы заключены договоры на сумму 78,1 млн. руб.

Кассовые расходы на 1.09.2011 г. составили 59,6 млн. руб. (51,2% от запланированных 116,4 млн. руб.).

Среди примеров успешной реализации мероприятий Региональной программы в муниципальных образованиях республики стоит отметить следующие. Из числа работников организаций, осуществляющих реструктуризацию и модернизацию производства в соответствии с инвестиционными проектами, направленными на опережающее обучение, 46 чел. – работники ООО «Литейный завод "Петрозаводскмаш"» (г. Петрозаводск). На заводе реализуется проект регенерации формовочного песка (повторного использования формовочного песка), и в связи с этим рабочие (стерженщики, формовщики) прошли курсы повышения квалификации. Начала производственную деятельность ООО Производственная компания «Ягода Карелии» (г. Петрозаводск). Опережающее обучение проходили 17 работников данной организации, в том числе по курсу «1С: Предприятие» – 14 чел.

В Питкярантском районе 6 работников ОАО «Питкярантское карьероуправление» прошли переподготовку и повысили квалификацию по профессии «электрогазосварщик», 2 работника ООО «Гранитная гора» и 3 работника ЗАО «МКК-Ладога» завершили обучение по профессии машинист буровой установки.

67,9% из направленных на обучение женщин, находящихся в отпуске по уходу за ребенком до трех лет, проходили курсы повышения квалификации и возвращаются на прежнее место работы. Абсолютное большинство курсов было связано с освоением компьютерных программ, как пользовательских, так и специальных, например, программы «1С: Предприятие»; «1С: Бухгалтерия 8»; «1С: Зарплата и управление персоналом 8» и т. д. Так, в г. Петрозаводске младший научный сотрудник Карельского научного центра Российской Академии наук проходила обучение по программе «Введение в ГИС – географические информационные системы. Работа в среде MapInfo Professional 9.0», инженер ООО «Инжтехстрой» повышала квалификацию по сметному делу. В Медвежьегорском районе фельдшер МУ «Медвежьегорская ЦРБ» повысила квалификацию по курсу «Охрана здоровья сельского населения». В Кондопожском районе медицинская сестра ЗАО «Клиника Кивач» повысила квалификацию на курсах «Сестра медицинская стоматологического кабинета».

32,1% женщин, находящихся в отпуске по уходу за ребенком до трех лет, проходили переподготовку с целью смены места работы. Например, в Кемском районе концертмейстер МУ «Комплексный центр социального обслуживания населения» прошла переподготовку по профессии продавец продовольственных товаров, продавец непродовольственных товаров, контролер-кассир и трудоустроилась в ООО «Карелочка» в г. Кемь. В Лахденпохском районе две женщины, работавшие на рабочих местах, не требующих квалификации (гардеробщик и уборщик служебных помещений), прошли обучение по профессии продавец и трудоустроились на работу к индивидуальному предпринимателю.

Обучение осуществлялось на базе автономного учреждения Республики Карелия «Центр обучения и мониторинга трудовых ресурсов», Государственного автономного образовательного учреждения среднего профессионального образования «Северный колледж», ГОУ ВПО «Петрозаводский государственный университет», ГОУ НПО «Профессиональное училище № 9» и др.

Для стажировки выпускников в целях приобретения опыта работы по состоянию на 1.09.2011 г. заключены соглашения с 153 организациями на создание 410 временных рабочих мест на сумму 10 529,4 тыс. руб., а также соглашения на наставничество на сумму 2692,0 тыс. руб. В рамках данного мероприятия трудоустроены 270 выпускников. Так, например, ГУ «Центр занятости населения Сортавальского района» и ОАО «Приладожское» заключили соглашение на организацию стажировки по специальностям бухгалтер и тракторист, сумма возмещения затрат на оплату труда участников стажировки составила 22,6 тыс. руб. ГУ «Центр занятости населения Питкярантского района» и МУП «Северная» в пос. Салми заключили соглашение на трудоустройство выпускника по специальности юрист. Сумма возмещения затрат на оплату труда участника стажировки составит 46,8 тыс. руб.

Финансовые средства, израсходованные на создание рабочих мест для инвалидов, родителей, воспитывающих детей-инвалидов, многодетных родителей, по республике составили 2,3 млн. руб. Так, например, в г. Петрозаводске центр занятости населения заключил 18 соглашений на создание 12 рабочих мест для инвалидов и многодетных родителей, на которые трудоустроено 10 чел. по профессиям сборщик мебели, диспетчер, озеленитель, мастер печатного дела. На предприятие АНО «Школа радости» принят родитель, воспитывающий ребенка-инвалида, мастером типографии по разработке и изготовлению буклетов, на ООО «АТП 2» трудоустроены 2 инвалида на рабочие места диспетчеров. ГУ «Центр занятости населения Кемского района» заключил соглашения с предприятиями жилищно-коммунального хозяйства на создание рабочих мест для многодетных родителей по профессиям оператор стиральных машин, рабочий технического обслуживания здания, штукатур-маляр, на которые трудоустроены данные категории граждан. В июне 2011 г. ГУ «Центр занятости населения Прионежского района» было создано одно специальное рабочее место для инвалида в библиотеке для слепых в Государственном учреждении «Карельская республиканская библиотека для слепых», на которое в качестве библиотекаря принят гражданин с диагнозом тотальная слепота, владеющий азбукой Л. Брайля и новыми информационно-коммуникационными технологиями. Теперь проводятся систематические занятия по привлечению к чтению по Брайлю, есть возможность устраивать конкурсы чтецов по Брайлю, организовывать и проводить обсуждение прочитанных книг с рельефно-точечным шрифтом.

Спектр видов деятельности, которыми стали заниматься начинающие предприниматели из числа бывших безработных, достаточно разнообразен: автотранспортные услуги, техническое обслуживание и ремонт легковых автомобилей; оказание ремонтно-строительных, сантехнических услуг; оказание бытовых, парикмахерских услуг, услуг по маникюру; оказание фото- и видеослужб; производство сельскохозяйственной продукции; производство изделий народных художественных промыслов, оказание услуг в сфере туризма и различные виды торговли – оптовая торговля продовольственными (непродовольственными) товарами, розничная торговля, специализированная розничная торговля и т. д.

В качестве положительных примеров успешного предпринимательства граждан из числа безработных, заключивших соглашение на выделение средств субсидии из федерального бюджета в 2011 г., можно отметить производство народных художественных промыслов в п. Тоунан Лахденпохского района, физкультурно-оздоровительную деятельность в п. Пяльма Пудожского района, услуги парикмахера в г. Сегежа, животноводство в п. Нижний Бесовец Прионежского района, кролиководство в п. Матросы Пряжинского района.

Осуществление мер и действий по государственному регулированию рынка труда привело к оздоровлению ситуации в трудовой сфере республики, способствовало сдерживанию неконтролируемого роста безработицы, снижению социальной напряженности, росту занятости населения, в том числе проживающего в монопрофильных населенных пунктах.

Численность зарегистрированных безработных в Республике Карелия, по данным на 1 сентября 2011 г., составила 8034 чел., или 2,2% к экономически активному населению (ЭАН), что на 0,4 процентных пункта ниже показателя на начало года (2,6%).

Нагрузка на одно рабочее место с начала 2011 г. уменьшилась и составила на 1.09.2011 г. 1,6 чел./вак. (на 1.01.2011 г. – 3,9 чел./вак.).

В среднемесечном исчислении уровень безработицы за истекший период 2011 г. составил 2,5%, коэффициент напряженности – 2,2 чел./вак., что свидетельствует о выполнении запланированных в Региональной программе целевых индикаторов (не выше 2,6% и 3,2 чел./вак.).

В начале 2011 г. удалось избежать массового сокращения более 3 тыс. работников структурных подразделений, входящих в состав

Петрозаводского отделения Октябрьской железной дороги, а также сокращения 335 чел. с ЗАО «Онежский судостроительный завод».

В целом произошло оздоровление ситуации на рынке труда монопрофильных населенных пунктов. Уровень регистрируемой безработицы здесь снизился на 0,4 процентных пункта по отношению к началу года и составил на 1 сентября 2011 г. 2,4% к ЭАН. Коэффициент напряженности снизился на 9 монопрофильных территориях.

Во всех моногородах разработаны комплексные инвестиционные планы развития, включающие отдельный блок мероприятий по поддержке рынка труда.

За истекший период 2011 г. реализована потребность 671 безработного гражданина в организации собственного дела, при этом предпринимателями из числа бывших безработных создано 113 новых рабочих мест для других безработных граждан.

В целом за время реализации Региональной программы в 2009–2011 гг. создано более 2,8 тыс. рабочих мест в сфере малого предпринимательства.

По результатам проверок из 394 безработных граждан, получивших финансовую поддержку в 2009 г., 359 граждан (91,1%) продолжают осуществлять предпринимательскую деятельность, 58,4% из них представили не нулевую налоговую декларацию за 2010 г., что свидетельствует об эффективности данного направления.

Доля граждан, продолжающих заниматься предпринимательской деятельностью, из числа получивших субсидию в 2010 г. составила 98,8% (1444 чел.); 74,9% представили не нулевую налоговую декларацию в 2011 г.

К показателям оценки эффективности, помимо числа созданных рабочих мест, можно отнести снижение социальной нагрузки на бюджет, рост объема производства товаров и услуг, увеличение доходной части бюджета Республики Карелия за счет произведенных налоговых отчислений с фонда оплаты труда работников, участвующих в мероприятиях Региональной программы.

Говоря о безусловном положительном социально-экономическом эффекте Региональной программы, нельзя не отметить некоторые проблемы, возникшие в ходе практической реализации ряда мероприятий.

С наибольшими сложностями органы службы занятости населения республики столкнулись при организации мероприятия «Опережаю-

щее профессиональное обучение и стажировка женщин, работающих во вредных и тяжелых условиях труда».

До настоящего времени мероприятие не реализовано в связи с отсутствием реальных нормативно-правовых рычагов влияния на работодателей по направлению на обучение данной категории работниц, а также отсутствием мотивации у самих женщин оставлять работу со льготами и более высоким уровнем заработной платы.

При реализации мероприятия «Стажировка выпускников образовательных учреждений в целях приобретения ими опыта работы, включая наставничество» в качестве основных причин недостаточно эффективного трудоустройства выпускников учреждений профессионального образования можно выделить завышенные квалификационные требования работодателей к соискателям рабочих мест, нежелание нести финансовые и организационные издержки, связанные с профессиональным образованием молодежи и необходимостью предоставления ряда льгот, предусмотренных законодательством о труде.

Основная проблема по созданию рабочих мест для инвалидов и родителей, воспитывающих детей-инвалидов, и многодетных родителей в том, что после предварительной договоренности с гражданином и решения вопроса о создании рабочего места ряд граждан отказываются от трудоустройства на созданное для них специальное рабочее место, предпочитая и дальше существовать за счет социальных пособий, демонстрируя тем самым сформировавшуюся иждивенческую позицию.

В 2009–2010 гг. в рамках Региональной программы 1856 безработных граждан заключили соглашения на организацию собственного дела, ими создано 185 дополнительных рабочих мест для трудоустройства безработных граждан. Однако в связи с тем, что с 1 января 2011 г. суммарная ставка страховых взносов во внебюджетные фонды для малого бизнеса выросла с 14 до 34% от фонда оплаты труда, при реализации мероприятий по поддержке предпринимательской инициативы безработных граждан в 2011 г. возникли определенные трудности. Предприниматели, организовавшие собственное дело при поддержке органов службы занятости, отказываются от дальнейшего участия в мероприятиях по содействию самозанятости и созданию дополнительных рабочих мест для трудоустройства безработных граждан.

Кроме того, с 2011 г. для индивидуальных предпринимателей увеличились и страховые взносы в Пенсионный фонд Российской Федерации (в 2010 г. – 20%, в 2011 г. – 26%) «за себя», Федеральный фонд

обязательного медицинского страхования (в 2010 г. – 1,1%, в 2011 г. – 3,1%).

Увеличение налоговой нагрузки на малый бизнес может привести к вполне логичным действиям бизнеса: снижению уровня заработной платы, введению «серых» схем оплаты труда, массовым увольнениям работников в секторе малого и среднего бизнеса, уменьшению объемов производящихся и реализуемых товаров и услуг и, как следствие, к существенному сокращению доходной части бюджета.

Для обеспечения динамичной реализации мероприятий Региональной программы, своевременного расходования и эффективного использования средств консолидированного бюджета до конца 2011 г. Министерство труда и занятости Республики Карелия, государственные учреждения службы занятости населения ставят перед собой задачи по проведению регулярного мониторинга реализации Региональной программы, принятию оперативных мер по включению предприятий (организаций) в число участников Региональной программы, усилению работы по мероприятиям демографической направленности (опережающее обучение женщин, работающих во вредных условиях труда, профессиональное обучение женщин с детьми до трех лет, содействие трудоустройству инвалидов, родителей, воспитывающих детей-инвалидов, многодетных родителей), выполнению программных показателей по численности участников мероприятий и объемам расходования средств, выполнению целевых индикаторов, установленных в Региональной программе.

Кроме того, в связи с окончанием в 2011 г. срока действия региональных программ по снижению напряженности на рынке труда и завершением реализации дополнительных мероприятий антикризисной направленности усилия Министерства и центров занятости населения будут сосредоточены на подготовке перехода к более плотной программно-целевой работе в 2012 г. в рамках исполнения переданных федеральных полномочий в сфере содействия занятости населения. Для этого проводится работа по корректировке ведомственной целевой программы «Содействие занятости населения в Республике Карелия на 2010–2012 гг.» с учетом изменения ситуации на рынке труда, новых приоритетов государственной политики занятости, выполнения нормативов обеспеченности населения государственными услугами в сфере содействия занятости населения, разрабатываются муниципальные программы содействия занятости населения.

РЕГИОНАЛЬНЫЕ ПРОБЛЕМЫ ЗАНЯТОСТИ НАСЕЛЕНИЯ В ПОСТКРИЗИСНЫЙ ПЕРИОД РАЗВИТИЯ (НА МАТЕРИАЛАХ РЕСПУБЛИКИ АДЫГЕЯ)

Г. С. Цыганкова, Л. И. Задорожная

Управление ГСЗН Республики Адыгея, г. Майкоп

ugsznra@mail.ru

Майкопский государственный технологический университет, г. Майкоп

sovet9@mail.ru

Определяющим условием модернизации российской экономики, ее инвестиционного развития является высокое качество трудовых ресурсов, эффективное использование трудового потенциала. Для каждого региона в период посткризисного развития становится актуальной задача поиска современных, эффективных форм и методов повышения качества трудовых ресурсов. Ее решение определяется, во-первых, пониманием специфических региональных проблем занятости и безработицы, во-вторых, реализацией системного подхода с привлечением региональных структур и органов местного самоуправления, прямо или косвенно влияющих на данные процессы. Основу регулирования рынка труда региона должна составлять продуманная стратегия в сфере занятости. В этом случае меры воздействия будут носить опережающий характер и выстроенные схемы взаимодействия помогут решать вопросы занятости с учетом перспектив развития каждого населенного пункта.

Разразившийся мировой экономический кризис существенно отразился на социально-экономическом развитии страны в целом и каждого из ее регионов. В период кризиса в Адыгее, как в стране в целом и в большинстве из ее регионов, имела место устойчивая тенденция роста числа безработных, увеличивался уровень общей и регистрируемой безработицы. Акценты в регулировании рынка труда были сделаны на программно-целевой подход за счет выполнения целевых региональных программ по реализации дополнительных мероприятий, направленных на снижение напряженности на рынке труда.

В целом проведенная региональными органами власти работа позволила в 2010 г. изменить ситуацию в экономике республики в лучшую сторону. Положительная динамика определялась ростом доходов

республиканского бюджета, увеличением промышленного и сельскохозяйственного производства, ростом оборота розничной торговли, увеличением денежных доходов населения и прибыли предприятий. Как видно из данных, приведенных в табл. 1, в Республике Адыгея по сравнению с другими регионами Южного федерального округа (ЮФО) наблюдается относительный рост основных показателей по большинству позиций, характеризующих социально-экономическую ситуацию.

Таблица 1

Рейтинг Республики Адыгея среди субъектов ЮФО по основным социально-экономическим показателям за период 2009–2010 гг.

Показатели	2009 г.	2010 г.
Индекс промышленного производства	7	3
Индекс сельскохозяйственного производства	4	3
Индекс производства продуктов животноводства:		
мяса	1	1
молока	10	2
Индекс выполненных работ по виду деятельности «Строительство»	1	5
Индекс роста оборота розничной торговли по всем каналам реализации	4	1
Денежные доходы в среднем на душу населения	9	2
Потребительские расходы в среднем на душу населения	7	1
Номинальная начисленная заработная плата	7	3
Процент численности официально зарегистрированных безработных к экономически активному населению	4	2

В 2010 г. темп роста промышленного производства составил 111,6% (табл. 2). Среди субъектов ЮФО по данному показателю (по полному кругу организаций) республика занимает 3-е место, после Астраханской и Ростовской областей. Индекс сельскохозяйственного производства за 9 месяцев 2010 г. по отношению к соответствующему периоду 2009 г. составил 101,2%.

Таблица 2

Индекс производства за 2010 г. (по полному кругу организаций; в % к 2009 г.)

Субъекты ЮФО	Индекс промышленного производства	Рейтинг	Индекс производства по видам деятельности		
			добыча полезных ископаемых	обрабатывающие производства	производство и распределение электроэнергии, газа и воды
Республика Адыгея	111,6	3	104,0	115,1	98,3
Республика Калмыкия	103,8	6	104,2	102,3	120,6
Краснодарский край	108,7	4	99,4	111,2	101,1
Астраханская область	117,7	1	127,3	104,6	110,0
Волгоградская область	106,6	5	99,9	109,0	96,3
Ростовская область	115,9	2	92,1	116,3	121,4

В целом отмеченные позитивные изменения в экономике привели к стабильности на рынке труда республики, а с начала 2011 г. сложилась определенная тенденция к его улучшению. По сравнению со среднегодовыми данными за 2010 г. численность занятого населения в 2011 г. оказалась выше на 0,5%. Общая численность безработных граждан по Республике Адыгея в 2010 году составила 20,4 тыс. чел., уровень общей безработицы в соответствии с методологией Международной организации труда – 9,8%. Численность зарегистрированных безработных в течение 2010 г. сократилась почти на 15%, составив на конец года 4,5 (табл. 3), а к середине 2011 г. – 4,2 тыс. чел. Уровень регистрируемой безработицы за этот же период снизился с 3,1 до 2,2% и по итогам первого полугодия 2011 г. сократился до 2,0%.

Коэффициент напряженности на рынке труда в 2010 г. в среднем по республике составил 1,6. В I полугодии 2011 г. данный показатель колебался в пределах 1,6–0,9 незанятых граждан в расчете на одну вакансию.

Таблица 3

Динамика численности зарегистрированных безработных и уровня регистрируемой безработицы в Республике Адыгея

Дата	Численность зарегистрированных безработных, чел.	Изменение числен. безработных (+/-), %	Уровень безработицы, %
01.01.2010 г.	5267		2,5
01.02.2010 г.	6001	+13,9	2,9
01.03.2010 г.	6953	+15,9	3,4
01.04.2010 г.	6611	- 4,9	3,2
01.05.2010 г.	5452	-17,5	2,6
01.06.2010 г.	4963	- 9,0	2,4
01.07.2010 г.	4737	- 4,5	2,3
01.08.2010 г.	4927	+ 4,0	2,4
01.09.2010 г.	4541	- 7,8	2,2
01.10.2010 г.	4473	- 1,5	2,2
01.11.2010 г.	4660	+ 4,2	2,3
01.12.2010 г.	4797	+ 2,9	2,4
01.01.2011 г.	4496	- 6,3	2,2

За содействием в трудоустройстве и получением консультационных и других видов услуг в органы службы занятости Республики Адыгея в 2010 г. обратилось почти 50 тыс. чел., или 24,1% от численности экономически активного населения, в 2009 г. эта цифра составила 63,1 тыс. чел. Поставлены на учет в поисках подходящей работы 21,8 тыс. чел., в 2009 г. – 21,2 тыс. чел. Оценка профиля граждан, обратившихся в поисках подходящей работы, показала, что рабочие составили 39,7%; служащие – 19,3%; ранее не работавшие – 41,0%; женщины – 53,6%; граждане в возрасте 14–29 лет – 53,5%. Структурный состав граждан, обратившихся за содействием в поиске подходящей работы, в I полугодии 2011 г. по сравнению с I полугодием предыдущего года в процентном соотношении не претерпел значительных изменений (табл. 4). В то же время в структурном составе граждан, обратившихся за содействием в поиске подходящей работы, снизилась доля граждан:

- уволенных в связи с ликвидацией организации либо сокращением численности или штата работников организации;
- занятых граждан;

– граждан, работавших по профессии рабочего.

Следует отметить две категории граждан среди обратившихся, по которым существенно выросло процентное число обращений, при общем снижении количества обращений в поиске работы, это незанятые граждане и граждане, работавшие на должности специалиста или служащего.

Анализ показал, что уровень трудоустройства в течение всего 2010 г. составил 53,2% и ГУ ЦЗН городов и районов республики оказали содействие в трудоустройстве 11,7 тыс. чел. В I полугодии 2011 г. данный показатель увеличился и составил 54,7% от численности граждан, обратившихся в органы службы занятости населения с целью содействия в поиске подходящей работы.

Таблица 4

*Динамика состава граждан, обратившихся за содействием
в поиске подходящей работы*

Обратилось за содействием в поиске подходящей работы	I полугодие 2011 г.		I полугодие 2010 г.	
	чел.	%	чел.	%
Численность граждан, обратившихся за содействием в поиске подходящей работы	8977	100	12173	100
По категориям занятости:				
незанятые граждане	6426	71,58	8355	68,64
занятые граждане	2551	28,42	3818	31,3
По формам собственности:				
государственная	1336	14,88	2255	18,5
другая	7401	82,44	9918	81,48
По профессионально-квалификационному составу:				
работавшие(ющие) по профессии рабочего	3566	39,72	4986	40,96
работавшие(ющие) на должности специалиста или служащего	1728	19,25	2093	17,19
ранее не работавшие, ищущие работу впервые	3683	41,03	5094	41,85
По отдельным категориям граждан:				
граждане в возрасте 14–29 лет,	4794	53,40	6358	52,23
в том числе в возрасте 18–20 лет из числа выпускников учреждений начального и среднего проф. образования, ищущие работу впервые	36	0,40	44	0,36

Продолжение табл. 4

уволенные с военной службы	104	1,16	137	1,13
относящиеся к категории инвалидов	600	6,68	719	5,91
относящиеся к категории пенсионеров	77	0,86	81	0,67
уволенные в связи с ликвидацией организации либо сокращением численности работников организации	342	3,81	492	4,04
прекратившие индивидуальную предпринимательскую деятельность	102	1,14	134	1,10

Оценка структуры зарегистрированных безработных показывает значительную долю категорий граждан, особо нуждающихся в социальной защите и испытывающих трудности в поисках работы. Так, доля женщин в общей численности зарегистрированных безработных по состоянию на 1 июля 2011 г. составляет 55,8%, молодежи в возрасте 16–29 лет – 27,2%, инвалидов – 11,9%, безработных, проживающих в сельской местности, – 62,%. Как показывают данные, имеют место незначительные изменения в половозрастной структуре безработных граждан; так, в 2010 г. доля мужчин, признанных безработными, составила 46,4%, в 2009 г. несколько меньше – 43,4%.

Как показал анализ, в процессе выхода экономики республики из кризиса увеличивается спрос работодателей на рабочую силу, растет число вакансий на новые рабочие места. В предыдущем году в органы службы занятости поступили сведения от 1317 работодателей всех форм собственности и различных видов экономической деятельности о 25 тыс. вакансий, что значительно больше, чем в 2009 г. Потребность работодателей в рабочей силе за 2010 г. возросла в 2,6 раза. На 1 января 2011 г. в банке данных имелись сведения о 2780 вакантных местах, из которых 76,8% по рабочим специальностям и 75,9% – вакансии с оплатой выше прожиточного минимума по республике. Оценка показала, что из заявленных в 2010 г. вакансий 19,8% поступило от организаций образования; 16,3% – от организаций обрабатывающих производств; 12% – от организаций оптовой и розничной торговли; 8,3% – от строительных организаций и 4,2% – от организаций сельскохозяйственного производства. Наиболее востребованными профессиями и специальностями на рынке труда Республики Адыгея являются квалифицированные плиточники и бетонщики, газоэлектросварщики, элек-

трики, водители, машинисты кранов, экскаваторов, медицинские сестры и врачи.

В соответствии с заявленной работодателями потребностью в работниках к середине 2011 г. количество свободных рабочих мест и вакантных должностей на 55,1% превысило соответствующий показатель на начало года. Эта тенденция определилась в связи с активизацией инвестиционной деятельности в республике. Следует отметить, что по республике снизилась доля трудоустроенных граждан на постоянную работу с 37% в I полугодии 2010 г. до 36% в 2011 г. и возросла доля трудоустроенных на временную работу с 63% в I полугодии 2010 г. до 64% за I полугодие 2011 г.

Практика последних лет показывает успешную реализацию целевых программ по содействию занятости населения, принимаемых, как правило, на трехлетний период. В рамках ведомственной целевой программы «Содействие занятости населения Республики Адыгея на 2011–2013 гг.» за первые полгода трудоустроены 4908 чел., в общественных работах приняли участие 1802 чел., направлены на профобучение 1387 чел., на временные работы трудоустроен 131 чел. из числа безработных граждан, испытывающих трудности в поиске работы, и 2430 чел. из числа несовершеннолетних граждан в возрасте от 14 до 18 лет. Управление ГСЗН регулярно проводит мониторинг реализации программы и ее эффективности.

В полном объеме выполнены целевые региональные программы по реализации дополнительных мероприятий, направленных на снижение напряженности на рынке труд в 2009 и 2010 гг. В настоящее время реализуется третья программа – «Снижение напряженности на рынке труда Республики Адыгея» на 2011 г. Программные мероприятия ориентированы на посткризисное развитие экономики при повышении качества и профессиональной мобильности рабочей силы, на эффективное использование трудовых ресурсов в условиях перехода на инновационный путь развития региона. Первостепенное значение в программе уделяется повышению конкурентоспособности работников на рынке труда и стимулированию сохранения и создания рабочих мест. Планируемая численность участников программы – 1985 чел. Общий объем финансирования программы составляет 82,5 млн. руб. при 5%-м софинансировании из республиканского бюджета.

В отличие от предыдущих программа 2011 г. призвана решить целый ряд новых задач:

1) повышение конкурентоспособности на рынке труда женщин, работающих во вредных и тяжелых условиях труда;

2) повышение конкурентоспособности на рынке труда женщин, находящихся в отпуске по уходу за ребенком до трех лет, планирующих возвращение к трудовой деятельности;

3) повышение конкурентоспособности на рынке труда врачей в соответствии с «Программой модернизации здравоохранения Республики Адыгея на 2011–2012 гг.»;

4) содействие трудоустройству родителей, воспитывающих детей-инвалидов, многодетных родителей;

5) работников организаций производственной сферы, осуществляющих реструктуризацию и модернизацию производства.

Следует отметить, что решение первых двух задач носит упреждающий характер. Ранее сотрудники службы занятости в большей степени имели дело с людьми, фактически нуждающимися в помощи по трудоустройству. В рамках новых задач речь идет о работе с категорией граждан, потенциально способных пополнить рынок труда. Как любое новое направление, решение этих задач потребовало от сотрудников центров занятости поиска новых форм и методов работы. Результативность упреждающих мер, безусловно, в ближайшем будущем положительно скажется на состоянии республиканского рынка труда.

В качестве важных инструментов получения информации для принятия решений в ходе реализации программы дополнительных мер выступают:

– мониторинг организаций производственной сферы, осуществляющих реструктуризацию и модернизацию производства в соответствии с инвестиционными программам;

– мониторинг рынка труда Республики Адыгея по определению потребности в квалифицированных кадрах;

– формируемый перечень организаций, работники которых имеют потребность в опережающем профессиональном обучении;

– мониторинг женщин, работающих во вредных и тяжелых условиях труда;

– мониторинг врачей, подлежащих переподготовке в соответствии с программой модернизации здравоохранения в республике;

– мониторинг женщин, находящихся в отпуске по уходу за ребенком и планирующих возвращение к трудовой деятельности.

Все последние годы важным направлением работы органов службы занятости республики является содействие безработным гражданам в самозанятости и малом предпринимательстве. В 2010 г. государственные услуги в этом направлении получили 2576 безработных (в 2009 г. – 1602 чел.). Значительный интерес у безработных граждан вызвала организация содействия предпринимательству и самозанятости в рамках реализации дополнительных мер, направленных на снижение напряженности на рынке труда. За I полугодие 2011 г. органами службы занятости заключено и реализуется 754 договора с безработными гражданами о содействии их самозанятости, субсидия выдана 677 безработным гражданам. Безработными гражданами создано 41 дополнительное рабочее место для трудоустройства безработных граждан, также получили субсидию в размере 58,8 тыс. руб. за каждое созданное рабочее место.

Структура состава безработных граждан, получивших услуги по содействию самозанятости в I полугодии 2011 г.: граждане в возрасте от 18 до 29 лет – 291 чел.; относящиеся к категории инвалидов – 77 чел.; уволенные с военной службы – 7 чел.; уволенные в связи с ликвидацией организации либо сокращением численности или штата работников организации – 37 чел. В основном предпринимательская деятельность бывших безработных граждан направлена на производство сельхозпродукции, розничную торговлю, ремонтно-строительные работы, оказание услуг населению, транспортные перевозки, оказание юридических и бухгалтерских услуг.

В числе важнейшего направления работы на рынке труда остается информационная работа с работодателями и гражданами. Основными и достаточно эффективными инструментами здесь выступают:

– официальный сайт службы занятости населения Республики Адыгея (www.zanad.ru), где размещены информация о состоянии рынка труда, основные направления деятельности службы занятости, перечень всех оказываемых услуг, юридическая информация, сведения, интересующие работодателей, граждан, ищущих работу, ежедневно обновляется подраздел «Ищу работу». За 2010 г. на сайте зарегистрировано около 340 тыс. посещений, по состоянию на 1 января 2011 г. размещено 3032 вакансии, 354 резюме безработных граждан и граждан, ищущих работу. Органы службы занятости населения республики ежедневно обновляют вакансии, имеющиеся в республике, на инфор-

мационном портале Федеральной службы по труду и занятости «Работа в России»;

- система электронного информирования в виде плазменных панелей, интерактивные сенсорные киоски, где посредством поисковой системы можно воспользоваться банком вакансий по региону;

- мобильные центры занятости, организованные для удобства жителей республики, особенно проживающих в отдаленных населенных пунктах, с целью повышения доступности и качества оказываемых услуг. В течение 2010 г. было проведено 168 выездов МЦЗН по утвержденным планам-графикам и 127 специалистов ГУ ЦЗН приняли участие в различных мероприятиях, проводимых на базе мобильных центров занятости;

- работа телефонов «Горячая линия» в управлении и во всех ГУ ЦЗН городов и районов республики;

- публичное информирование через выступления руководителей органов службы занятости на различных совещаниях, семинарах, заседаниях антикризисных комиссий, координационных комитетов содействия занятости населения;

- СМИ (республиканские и районные газеты, кабельное телевидение);

- информационные залы ЦЗН, где расположены стенды, на которых размещены: реестр государственных услуг, процедура предоставления государственных услуг, перечни показателей услуг и документов, нормативно-правовые нормы, регулирующие деятельность предоставления услуг, публикации местной прессы и другие информационные материалы. На плазменных панелях размещена иллюстрированная информация о государственных услугах;

- ярмарки рабочих и учебных мест;

- выпуск брошюр, памяток, буклетов, информационных и рекламных сборников. Так, изданы информационные материалы по направлениям: для граждан, ищущих работу; организация общественных работ; Вам трудно найти работу? (информация для инвалидов) и т. д.

В результате проводимой работы в течение 2010 г. государственной услугой по информированию о положении на рынке труда смогли воспользоваться более 43,2 тыс. чел., в том числе 6144 работодателя.

Однако, как показывает практика, на рынке труда республики имеют место достаточно серьезные проблемы. Прежде всего, это профессиональное и территориальное несоответствие спроса и предложе-

ния рабочей силы; нехватка квалифицированных кадров; территориальная дифференциация безработицы и ее высокий уровень в сельской местности. В регионе каждый второй гражданин проживает в сельской местности, и большую часть сельского населения составляют лица трудоспособного возраста. Сельскохозяйственный труд крайне непривлекателен из-за низкой зарплаты, дискомфортных условий рабочих мест, быта. В результате происходят изменения в структуре безработных, что приводит к застойной безработице, потере квалификации.

Среди других важных региональных проблем занятости следует также выделить:

- трудоустройство граждан с ограниченными возможностями, создание максимально комфортных условий для реализации инвалидами своих профессиональных пожеланий и возможностей. Согласно статистике, в 2010 г. органами службы занятости населения Республики Адыгея зарегистрировано в качестве безработных 1234 чел. с ограниченными возможностями;

- решение проблем молодежной безработицы; так, доля на рынке труда граждан в возрасте 14–29 лет очень значительна – 53,40%.

Рассмотрим основные направления и инструменты решения данных проблем в республике.

Трудоустройство безработных граждан с ограниченными возможностями на квотируемые рабочие места, оказание им помощи в выборе сферы профессиональной деятельности осуществляется в соответствии с личными интересами, способностями, состоянием здоровья и профессионально-медицинскими рекомендациями, спросом на рынке труда.

В числе основных мероприятий по содействию трудоустройству незанятых инвалидов, родителей, воспитывающих детей-инвалидов, многодетных родителей, реализуемых в 2011 г., следует отметить:

- оказание информационно-методической помощи работодателям по вопросам содействия в трудоустройстве незанятых инвалидов, родителей, воспитывающих детей-инвалидов, многодетных родителей;

- информирование незанятых инвалидов, родителей, воспитывающих детей-инвалидов, многодетных родителей о возможностях трудоустройства;

- заключение договоров с работодателями на выполнение данного мероприятия;

- возмещение работодателю затрат на приобретение специального оборудования для оснащения рабочего места инвалида;

– трудоустройство незанятых инвалидов, родителей, воспитывающих детей-инвалидов, многодетных родителей на рабочие места.

В настоящее время в республике функционируют 66 предприятий и организаций, которые в соответствии с законодательством Российской Федерации и Республики Адыгея обязаны выделить или создать 581 рабочее место для инвалидов. Фактически на предприятиях и в организациях, обязанных квотировать рабочие места для инвалидов, трудятся 473 чел. Сотрудники как управления, так и ГУ ЦЗН городов и районов постоянно уделяют внимание, стремятся создать максимально комфортные условия для реализации инвалидами своих профессиональных пожеланий и возможностей. В результате в 2010 г. при содействии ГУ ЦЗН городов и районов республики нашли работу 442 инвалида и 187 оказано содействие в самозанятости. За этот же период 149 инвалидов направлены и закончили обучение, 1325 чел. получили профориентационные услуги, 274 чел. – услуги по социальной адаптации, 168 чел. направлены для трудоустройства на временные рабочие места, 256 инвалидам оказана психологическая поддержка.

В рамках реализации мероприятий Республиканской целевой программы «Снижение напряженности на рынке труда Республики Адыгея» в 2010 г. антикризисными мероприятиями охвачено 657 граждан с ограниченными возможностями здоровья, из которых 15 чел. являлись работниками, находящимися под риском увольнения, и участниками общественных работ, 635 инвалидов из числа безработных граждан получили государственную услугу по содействию в трудоустройстве и организации самозанятости, 5 человек трудоустроены на рабочие места, дополнительно созданные безработными гражданами, открывшими собственное дело, 2 инвалида, выпускника образовательных учреждений прошли стажировку для приобретения опыта работы. За счет средств федерального бюджета в размере 270,0 тыс. руб. было создано 9 специальных рабочих мест для инвалидов в коллективах с численностью работающих менее 100 чел.

В 2010 г. из почти 22 тыс. граждан, обратившихся в органы республиканской службы занятости за содействием в поиске подходящей работы, 11,7 тыс. чел. – граждане в возрасте 14–29 лет, что составляет 53% от общего числа обратившихся в ГУ ЦЗН граждан. Низкая конкурентоспособность на рынке труда молодежи общеизвестна. Поэтому реализация права молодых людей на труд является для органов службы занятости населения одним из наиболее значимых приоритетов.

В его реализации используется комплексный подход. Применяются дифференцированные формы работы в зависимости от возраста, образовательного уровня и индивидуальных способностей молодых людей. Разработаны и успешно реализуются различные программы активной политики занятости молодежи, что позволяет ежегодно трудоустроить до 70% молодых людей, обратившихся в органы службы занятости.

Необходимо отметить, что молодежная безработица имеет свои особенности. Молодые люди более мобильны, способны прислушаться к советам, пробовать себя в различных сферах деятельности. Именно поэтому они соглашаются приобрести дополнительные знания с тем, чтобы повысить свою конкурентоспособность на рынке труда, стремятся заняться предпринимательством, открыть свое дело.

Среди бывших безработных, получивших услугу по содействию самозанятости, 694 чел. в возрасте от 18 до 29 лет.

Два года подряд в рамках целевых программ снижения напряженности на рынке труда реализуется такое направление, как стажировка выпускников образовательных учреждений для приобретения ими опыта работы. Среди важнейших мероприятий в 2011 г. предусмотрены:

- оказание информационно-методической помощи руководителям по вопросам проведения стажировки выпускников образовательных учреждений;

- заключение договоров с работодателями на стажировку выпускников образовательных учреждений;

- трудоустройство выпускников образовательных учреждений;

- обеспечение частичного возмещения работодателю затрат на заработную плату выпускников образовательных учреждений, принимающих участие в стажировке, и затрат на выплаты за наставничество.

В числе клиентов службы занятости населения по-прежнему велика доля выпускников общеобразовательных школ, которые приходят в службу занятости, не имея специальности, и подходящей для них является любая, даже неквалифицированная работа. Вследствие чего особую актуальность приобретает информирование выпускников школ о положении на рынке труда, возможностях будущего трудоустройства, анкетирование школьников для определения их профессиональных интересов.

Большую роль в содействии занятости молодежи по-прежнему играют такие формы работы, как ярмарки вакансий и учебных мест, где молодые люди могут подробно ознакомиться с учебными заведениями, выбрать будущее место учебы, пройти краткое профессиональное тестирование, проконсультироваться у специалистов службы занятости и договориться о возможном месте работы. В 2010 г. было проведено 173 ярмарки, которые посетили 4093 гражданина из числа молодежи.

Особое внимание уделяется временной занятости несовершеннолетних граждан. В республике уже сложилась система работы с подростками. По организации временных рабочих мест для этой категории граждан разработан план мероприятий, вошедших в республиканскую целевую программу содействия занятости населения. Реализация этих мероприятий проводится в тесном взаимодействии с органами местного самоуправления, образования, комитетами по делам молодежи, комиссиями по делам несовершеннолетних.

Ежегодно в органы республиканской службы занятости обращаются несовершеннолетние, желающие работать в свободное от учебы время. Число желающих особенно возрастает в весенне-летний период. В 2010 г. на временные рабочие места было трудоустроено около 5,5 тыс. несовершеннолетних в возрасте от 14 до 18 лет.

Таким образом, в республиканской службе занятости продолжается активный поиск новых подходов к трудоустройству молодежи, используются для этих целей разнообразные формы и методы работы, что, безусловно, оказывает стабилизирующее воздействие на рынок труда.

В целом, решая на республиканском уровне проблемы занятости и безработицы, важно по-прежнему осуществлять постоянную координацию всех программ занятости с программами социально-экономического развития республики и муниципальных образований, инвестиционными проектами; выстраивать эффективное взаимодействие с работодателями; совершенствовать систему мониторинга и прогнозирования ситуации на рынке труда; развивать предпринимательскую инициативу граждан и активизировать работу по профессиональной ориентации молодежи, привлекая ее к освоению востребованных, преимущественно рабочих, профессий; повышать уровень информированности населения о ситуации на рынке труда и последовательно улучшать качество предоставляемых услуг.

Список литературы

1. Итоги социально-экономического развития Республики Адыгея в сравнении с другими регионами Южного федерального округа за 2010 г.: [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://www.gshra.ru>
2. Отчет об осуществлении органами государственной власти Республики Адыгея переданных полномочий Российской Федерации в области содействия занятости населения в 2010 г. / Федеральная служба по труду и занятости; Управление государственной службы занятости населения Республики Адыгея.
3. Республиканская целевая программа «Снижение напряженности на рынке труда Республики Адыгея» на 2011 г.

РАЗВИТИЕ КОМПЕТЕНЦИЙ НАУЧНО-ПЕДАГОГИЧЕСКИХ КАДРОВ ПО ОБЕСПЕЧЕНИЮ ИНФОРМАЦИОННОЙ БЕЗОПАСНОСТИ В ИКТ-НАСЫЩЕННОЙ СРЕДЕ

Г. Н. Чусавитина

*ФГБОУ «Магнитогорский государственный университет»,
г. Магнитогорск
gala_m27@mail.ru*

Современное понимание информационной безопасности (ИБ) Российской Федерации как совокупности сбалансированных интересов личности, общества и государства, нахождение их оптимального баланса в информационной сфере, обеспечение защиты жизненно важных интересов в информационной сфере от внутренних и внешних угроз представлено в «Доктрине ИБ РФ». Однако несмотря на чрезвычайную важность данной проблемы для современного общества, для сферы науки и образования, мы все-таки не можем говорить о существовании целостного подхода к ее решению. В условиях информационного общества, когда экономический, оборонный и политический по-

тенциал страны в значительной мере определяется уровнем развития его информационной инфраструктуры¹, возрастает и уязвимость национальных информационных ресурсов по отношению к возможным негативным воздействиям. Вышесказанное в полной мере относится и к России, так как ее стремительная информатизация, вызванная проходящими политическими и экономическими процессами, ведет к тому, что благополучие страны все в большей степени зависит от обеспечения ИБ.

Реализация «Стратегии развития информационного общества в России», выполнение Федеральной целевой программы «Электронная Россия (2002–2011 гг.)», Приоритетного национального проекта «Образование» и целого ряда федеральных целевых программ обеспечивает доступность электронных информационных ресурсов (ЭИР) практически для каждого студента, преподавателя, аспиранта и молодого ученого в России. Однако, как показывает опыт, оснащение научных и образовательных учреждений вычислительной техникой, программным обеспечением, повсеместное подключение к глобальной сети Интернет еще больше обостряет вопросы, связанные с обеспечением ИБ. Очевидно, что в сфере защиты информационной инфраструктуры сферы науки и образования сегодня существуют определенные проблемы. Так, среди приоритетных проблем научных исследований в области обеспечения ИБ РФ², утвержденных Советом Безопасности Российской Федерации 7 марта 2008 г., на первом месте обозначены гуманитарные проблемы и проблемы кадрового обеспечения ИБ.

Очевидно, что использование ЭИР в научной и образовательной деятельности актуализирует проблему, связанную с необходимостью формирования культуры информационного общества, компонентом которой является безопасное применение информационно-коммуникативных технологий (ИКТ) в науке и образовании. Наряду с программно-техническими аспектами, характерными для обеспечения ИБ научных исследований (технологии безопасного хранения, обра-

¹ Информационная инфраструктура – система организационных структур, включающих совокупность информационных центров, банков данных и знаний, систем связи, обеспечивающих функционирование и развитие информационного пространства страны и средств информационного взаимодействия и доступ потребителей к информационным ресурсам. – Режим доступа: <http://www.glossary.ru>

² Режим доступа: <http://www.scrf.gov.ru/documents/93.html>

ботки и использования научных данных; защита средств взаимодействия, устройств передачи и распределения научно-образовательной информации и др.), немаловажными являются и гуманитарные задачи (сохранение и развитие культурно-нравственных ценностей в условиях глобализации экономической, социально-политической и духовной жизни общества; соблюдение этических и академических норм при использовании ЭИР в науке и образовании; оценка возможных рисков нарушения безопасности ИКТ-насыщенной среды; исследование проблем противодействия злоупотреблениям свободой распространения информации в сети Интернет и др.).

Очевидно, что решение проблемы обеспечения ИБ в сфере науки, образования и высоких технологий невозможно без необходимого и достаточного количества высококвалифицированных научно-педагогических кадров, компетентных не только в программно-технической сферах, но и в гуманитарных аспектах. Неотложность принятия специальных мер по обучению кадров основам ИБ прямо отмечается в Федеральной целевой программе «Электронная Россия», формировании ИКТ-компетентности в «Национальной доктрине образования в РФ», «Концепции Федеральной целевой программы развития образования на 2006–2011 гг.», «Концепции модернизации российского образования на период до 2011 г.» и др.

На основании вышесказанного мы сформулировали проблему научно-исследовательского проекта: какова система подготовки научно-педагогических кадров в области обеспечения ИБ в условиях открытого научно-образовательного пространства в соответствии с потребностями современного информационного общества.

Актуальность проблемы обусловлена:

1) возросшей потребностью в специалистах, владеющих современными методами и средствами защиты информационных структур в системе открытого информационного пространства науки и образования;

2) недостаточной теоретико-методологической разработанностью оснований подготовки, повышения профессиональной и научной квалификации и переподготовки научно-педагогических кадров в данной области;

3) возрастающей потребностью науки и образования в педагогах-исследователях, которые обладают устойчивой компетентностью в об-

ласти обеспечения ИБ, общечеловеческими качествами, отвечающими гуманистическим идеалам развития информационного общества;

4) опережающей направленностью подготовки студентов, аспирантов, молодых ученых, готовых к решению актуальных научно-педагогических задач в условиях информатизации всех сфер общества;

5) недостаточной представленностью психолого-педагогической проблематики ИБ в спектре научных исследований научных психологических и педагогических школ;

6) потребностью научно-педагогической практики в действенном инструментарии для обеспечения и диагностики безопасности в ИКТ-насыщенной среде.

В рамках научно-исследовательского проекта, поддержанного РГНФ № 11-06-01006а «Разработка и апробация модели подготовки научно-педагогических кадров к обеспечению информационной безопасности в ИКТ-насыщенной среде»:

1. Определено содержание категории «компетентность научно-педагогических кадров в сфере ИБ». Построены теоретические модели компетентности студентов, аспирантов и молодых ученых к обеспечению ИБ ИКТ-насыщенной среды, отражающие специфику последней как социального, педагогического и личностного явления. На основе инвариантного ядра, необходимо присутствующего во всех моделях, показано наличие диалектических связей между их концептуально-значимыми компонентами.

2. Определены педагогические закономерности и принципы, составляющие ядро концепции формирования компетентности научно-педагогических кадров в сфере обеспечения ИБ, отвечающей современным требованиям общественного и социального развития. Выявлено сочетание функциональных и педагогических принципов, следование которым позволяет моделировать и наиболее эффективно реализовывать формирование компетентности на любом из этапов его подготовки.

3. Исследованы характеристики трансформации «компетентность» в области обеспечения ИБ в интегральное личностное качество, развивающееся по ценностному, эмоциональному, когнитивному, деятельностному компонентам и проявляющееся в его исследовательском мировоззрении, научном стиле мышления и практической научно-исследовательской и педагогической деятельности.

4. Определены и разработаны основные направления практики, совместное действие которых обеспечивает эффективность подготовки научно-педагогических кадров к защите информационной инфраструктуры науки и образования.

Анализ основных направлений и тенденций развития передовых в экономическом отношении стран показывает, что информатизация является одним из ключевых условий, определяющих последующее ускоренное развитие экономики, науки, образования и культуры. Однако наряду с позитивными процессами, связанными с глобальной информатизацией и созданием условий для построения информационного общества, идут и негативные, определяющие необходимость решения актуальных проблем обеспечения ИБ. Их решение связано как с потребностями развития страны – экономики, социальной сферы, государственного управления, так и с международными процессами – глобализацией и интернационализацией культурного и информационного мирового пространства и т. д.

Сегодня традиционные методы информационной поддержки научных исследований, которые заключаются в основном в компьютеризации математических расчетов, в использовании методов статистического моделирования и в распространении по телекоммуникационным сетям научно-технической информации, дополняются новыми подходами, базирующимися на использовании быстро прогрессирующих возможностей средств информатики и перспективных информационных технологий. Яркими примерами могут служить телеконференции, распределенные научные коллективы, объединяемые общей информационно-телекоммуникационной сетью, а также методы комплексного информационного моделирования сложных природных процессов и явлений; методы искусственного интеллекта, позволяющие находить решения плохо формализуемых задач, а также задач с неполной информацией и нечеткими исходными данными; методы когнитивной компьютерной графики, позволяющие в пространственной форме представлять на экране компьютера различные математические формулы и соотношения и т. д. Проблема информатизации собственно научных исследований является многоплановой, и для ее разрешения необходим существенный прогресс как в области аппаратно-программного обеспечения, так и в направлении, связанном с управлением возможными рисками, порождаемыми использованием ИКТ-насыщенной научно-образовательной среды.

Стремительный рост технического и программного обеспечения компьютеров, развитие ИКТ открывают широкую перспективу для проведения исследований в различных предметных областях психологии и педагогики. Проблема, связанная с применением ИКТ в образовании, и подходы к ее решению нашли отражение в ряде научных трудов зарубежных и отечественных ученых по философии, психологии, социологии, педагогике, кибернетике и информатике. В настоящее время в теории и практике вузовского образования разработаны основы подготовки будущих учителей в области использования информационно-компьютерных технологий в образовании (ИКТО). Большой вклад в развитие данного направления внесли работы А. Я. Ваграменко, Е. П. Велихова, В. М. Глушкова, В. А. Извозчикова, А. А. Кузнецова, Э. И. Кузнецова, А. Г. Кушниренко, М. П. Лапчика, Д. Ш. Матроса, Ю. А. Первина, В. Г. Разумовского, И. В. Роберт, Э. Г. Скибицкого, Б. С. Гершунского, А. П. Ершова, В. Г. Житомирского, Е. А. Машбица, В. М. Монахова и др.

Исследованию социальных аспектов информатизации, для создания условий для развития информационной сферы российского общества, формирования его новой информационной культуры, а также права, морали, нравственности, этики, адекватных условиям глобального информационного общества, посвящены исследования И. В. Роберт, К. К. Колин, И. В. Соколова и др. Теорию информационной и компьютерной этики разрабатывают Дж. Мур, Д. Джонсон, Дж. Снэппер, У. Бетчел, Л. Флориди и др. Различные аспекты этико-правового характера ИКТ отражены в работах И. Л. Галинской, А. И. Панченко, Дж. Снэппера, О. М. Цыденовой и др.

В условиях сложившейся ИКТ-инфраструктуры российского образования и науки, основанной на коммерческом ПО, переход к широкому использованию СПО следует относить к инновационному процессу, для обеспечения которого требуется активная инновационная деятельность (комплекс мер по обеспечению инновационного процесса, принимаемых на том или ином уровне), функциями которой являются изменение компонентов научно-педагогической деятельности (смысла, целей, содержания, методов, технологий, средств обучения, системы управления и т. п.).

Решение проблемы обеспечения защиты информационной инфраструктуры науки и образования невозможно без подготовки специалистов в области ИБ. Как показал проведенный анализ, на сегодняшний

день в России сложилась определенная система подготовки специалистов по защите информации, осуществляющаяся с учетом направлений: научно-техническое (подготовка специалистов-профессионалов по специальностям, отнесенным к группе «ИБ»); гуманитарное и формирование культуры в области ИБ в процессе применения ИКТ в различных сферах современной жизни (подготовка специалистов по специальностям, не отнесенным к группе «ИБ»); на стыке естественно-научных, технических и гуманитарных проблем.

В системе послевузовского образования сформировалась научная специальность 05.13.19 – «Методы и системы защиты информации, ИБ», занимающаяся проблемами разработки, совершенствования и применения методов и различного рода средств защиты информации в процессе сбора, хранения, обработки, передачи и распространения информации, а также обеспечения ИБ объектов политической, социально-экономической, оборонной, культурной и других сфер деятельности от внешних и внутренних угроз хищения, разрушения и/или модификации информации. Значение решения научных и технических проблем данной научной специальности для народного хозяйства состоит в разработке новых и совершенствовании имеющихся методов и средств защиты информации и обеспечения ИБ. В 2004 г. в Московском государственном университете им. М. В. Ломоносова (МГУ) в качестве структурного подразделения начал работать Институт проблем ИБ (ИПИБ МГУ). Многие ученые сходятся во мнении, что решение психолого-педагогических проблем в области ИБ позволит выработать более эффективную государственную политику в области развития информационной сферы РФ, интегрироваться в мировое информационное пространство, расширить участие России в мировом информационном рынке, соблюдать основные права и свободы человека и гражданина, реализуемые в информационной сфере, что будет способствовать дальнейшему формированию в России информационного общества (Г. В. Емельянов, А. А. Малюк и др.).

В области гуманитарного направления сегодня наиболее активно ведутся работы по обучению специалистов правоохранительных органов, органов суда и прокуратуры в области борьбы с компьютерными преступлениями; менеджеров и специалистов по бизнесу в области защиты информации бизнес-структур. Однако проведенный анализ исследований показал, что при подготовке научно-педагогических кадров, при повышении профессиональной и научной квалификации пе-

дагогических работников практически не находят отражения вопросы защиты ЭИР науки и образования (сохранность физической целостности компьютеров, предотвращение несанкционированного изменения или удаления ЭИР, физическая сохранность информационных ресурсов, защита компьютеров от несанкционированных инсталляций посторонних программ, защита компьютерных программ от изменений, восстановление программного обеспечения на компьютерах в случае повреждений или изменений, защита от несанкционированного доступа из сети Интернет и др.). Со специалистами не изучаются меры борьбы с информационными правонарушениями, не рассматриваются вопросы выявления мотивации пользователей к совершению противоправных действий в сфере информационных технологий, формированию нравственных качеств, негативного отношения к нарушителям ИБ, не исследуются механизмы информационно-психологического воздействия средствами электронно-коммуникативных технологий на человека. Не уделяется должное внимание проблемам безопасного применения информационно-коммуникативных технологий (ИКТ) в научных исследованиях, активизации исследовательской работы студентов, аспирантов, молодых ученых по психолого-педагогическим и организационным проблемам ИБ.

Таким образом, на первый план в условиях информатизации науки и образования выдвигается объективная потребность общества в педагогах-исследователях, способных проектировать, разрабатывать и поддерживать безопасную научно-образовательную информационную среду, а также подготовленных к оказанию помощи пользователям по преодолению негативного воздействия ИКТ на физическое здоровье, психику, стереотипы поведения в обществе и личной жизни, моральные нормы, нравственные критерии и духовные ценности, при объективно существующем низком уровне готовности научно-педагогических работников к практической реализации данной потребности.

РЕАЛИЗАЦИЯ МЕРОПРИЯТИЙ ПО ПОДГОТОВКЕ КВАЛИФИЦИРОВАННЫХ РАБОЧИХ КАДРОВ И СПЕЦИАЛИСТОВ В СИСТЕМЕ ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ ОБЛАСТИ

А. В. Шваков, Н. А. Кривицкая, Ю. В. Овинова

*Министерство занятости, труда и миграции Саратовской области,
г. Саратов*

org@zanas.saratov.ru

В условиях посткризисного развития экономики и решения задач ее модернизационного развития, поставленных Президентом РФ Д. А. Медведевым в Послании Федеральному собранию [1], проблематика подготовки квалифицированных кадров в соответствии с развитием наиболее приоритетных отраслей экономики, созданием новых инновационных рабочих мест, развитием малого и среднего бизнеса приобретает все большую актуальность.

Данные аспекты находят свое отражение в разработанной на уровне Правительства Саратовской области «Стратегии социально-экономического развития области до 2025 г.», предусматривающей освоение новых высокоэффективных технологий, расширение масштабов производства, выравнивание уровня инвестиционной активности муниципальных районов области, создание новых эффективных рабочих мест в регионе, повышение занятости населения [2].

Очевидно, что модернизация экономики должна начинаться с модернизации и повышения качества ее человеческих ресурсов. Без эффективной системы образования и современных знаний, без конкурентоспособного качества жизни, без современной инфраструктуры и конкурентоспособных условий труда и жизни специалистов создать эффективную инновационную экономику невозможно.

Поэтому одна из основных задач, решаемая на областном уровне, – повышение качества кадрового потенциала области, способного осваивать новые технологии, в том числе инновационные, работать на высокотехнологичных и наукоемких предприятиях, производствах с высокой добавленной стоимостью. В связи с чем основное внимание органов власти области сосредоточено на повышении качества образования, сопряженности образования и модернизации экономики, удовлетворении потребностей рынка труда в квалифицированных специа-

листах не только с высшим профессиональным образованием, но и со средним и начальным профессиональным образованием.

Базовым ресурсом, необходимым для развития экономики, являются квалифицированные кадры, которые должны ежегодно пополняться в той мере, в которой это необходимо. С 2002 г. министерство занятости, труда и миграции Саратовской области (далее министерство) проводит прогноз потребности предприятий, учреждений и организаций Саратовской области в квалифицированных кадрах с целью своевременного стратегического планирования системы подготовки и переподготовки кадров, ориентированной на потребности экономики.

По данным прогноза, на официальный рынок труда в 2011–2015 гг. ожидается поступление 676 тыс. вакансий. Наибольшую потребность в кадрах будут испытывать обрабатывающие производства, организации, занятые торговлей и ремонтом автотранспортных средств и бытовых изделий, строительством, оказанием коммунальных, социальных и персональных услуг.

В профессионально-квалификационной структуре спроса на рабочую силу существенных изменений не произойдет. Большинство вакансий регистрируемого рынка труда (73%) будет предназначаться для граждан, имеющих рабочие профессии. Наиболее востребованными останутся профессиональные группы водителей, машинистов, трактористов, строителей, продавцов, слесарей.

Среди специалистов и служащих наибольшим спросом со стороны работодателей будут пользоваться инженеры, бухгалтеры, экономисты, техники, менеджеры, врачи, средний медицинский персонал.

В результате влияния демографических и социально-экономических факторов в 2011–2015 гг. на рынке труда области ожидается снижение предложения рабочей силы, причем как среди женщин, так и среди мужчин.

Наиболее многочисленными группами среди специалистов-мужчин останутся инженеры и техники, среди рабочих – неквалифицированные работники, а также водители, машинисты, трактористы.

Среди женщин наиболее значительными будут группы специалистов в области финансово-экономической деятельности, неквалифицированных рабочих и продавцов.

Ожидаются изменения возрастной структуры предложения рабочей силы. Несмотря на неблагоприятную тенденцию снижения трудового потенциала области с 64,1% (на 01.01.2011 г.) до 58,2% (на

01.01.2015 г.), в трудоспособный возраст в этот же период вступят около 110 тыс. молодых людей.

В соответствии с распоряжением Правительства Саратовской области [3] и с целью формирования годовых планов приема учащихся и студентов в учреждения профессионального образования были заключены соглашения с отраслевыми министерствами, ведомствами и муниципальными районами (образованиями) о подготовке прогноза дополнительной потребности предприятий, учреждений и организаций Саратовской области в квалифицированных кадрах.

По данным последнего мониторинга, 1,4 тыс. предприятий, учреждений, организаций области заявили дополнительную потребность на 2010–2015 гг. свыше 45 тыс. чел., из них каждый второй – молодой специалист.

Вместе с тем представленный предприятиями прогноз ориентирован на кадровое обеспечение, связанное с расширением производства и созданием новых рабочих мест, а также естественно-возрастным выбытием. При этом остается не учтенной потребность на замену, обусловленная необходимостью восполнения работников, уволенных по собственному желанию или в связи с нарушением трудовой дисциплины.

Основную потребность – почти 54% (24,3 тыс. чел.) – составляют специалисты с начальным профессиональным образованием, из них 12,6 тыс. чел. – молодые рабочие кадры. Чуть более 25%, или 11,4 тыс. чел., приходится на специалистов с высшим профессиональным образованием, 61,4% из которых приходится на молодые кадры; 17,5% (7,9 тыс. чел.) составляют специалисты со средним профессиональным образованием, из них потребность в молодых специалистах – более 4,5 тыс. чел.

Под влиянием стратегии модернизации экономики на рынке труда области предполагаются качественные изменения в структуре потребности в кадрах: произойдет расширение спроса на квалифицированную рабочую силу по большинству профессиональных групп, возрастут требования к опыту работы претендентов на рабочие места. При этом требования к квалифицированным рабочим кадрам в части наличия опыта работы будут еще выше, чем к специалистам и служащим. Кроме того, значительная часть работодателей будет заинтересована в заполнении этих рабочих мест специалистами со средним профессиональным образованием.

В 2011–2015 гг. среди специалистов и служащих наиболее востребованными на рынке труда останутся медицинские и инженерно-технические работники. Наиболее масштабно инженерно-технические работники будут представлены на городском рынке труда, что определяется отраслевой структурой занятости: развитием строительства, обрабатывающих производств, транспортной инфраструктуры. Спрос на специалистов в области здравоохранения на 59% также будет приходиться на областной центр.

Среди рабочих наиболее значимыми профессиональными группами будут водители, машинисты, трактористы, строители, монтажники, сборщики, наладчики, регулировщики, слесари, станочники.

Наибольший спрос на рабочую силу обеспечат предприятия и организации, занятые такими видами экономической деятельности, как:

- обрабатывающие производства – 10 888 чел., или 24,1% от общей потребности в кадрах;
- здравоохранение – 9301 чел., или 20,6%;
- сельское и лесное хозяйство, рыболовство и рыбоводство – 5961 чел., или 13,2%;
- строительство – 4194 чел., или 9,3%;
- предоставление прочих коммунальных услуг – 3169 чел., или 7,0%;
- транспорт и связь – 2753 чел., или 6,1%;
- производство и распределение электроэнергии, газа и воды – 1940 чел., или 4,3%;
- предоставление социальных услуг – 1919 чел., или 4,2%.

Согласно данным прогноза дополнительной потребности предприятий области в кадрах, в ближайшие пять лет в области сохранится дифференциация сельских и городских рынков труда по условиям обеспечения занятости населения, вызванная неравномерностью социально-экономического развития районов. При этом основной спрос на рабочую силу будет формироваться на территории г. Саратова (37% от общей потребности предприятий в кадрах), в Энгельском (17,5%) и Балаковском (8,8%) районах.

Сельский рынок труда будет существенно отличаться по профессиональной структуре вакансий. Среди специалистов наиболее востребованными останутся бухгалтеры, агрономы, зоотехники, ветеринарные врачи, инженеры. Потребность в специалистах сельскохозяйст-

венного профиля составит 2,6% от общего спроса на рабочую силу, представленного работодателями.

С целью формирования государственного задания на подготовку кадров с учетом потребности экономики прогноз потребности предприятий, организаций и учреждений области в кадрах ежегодно доводится до Министерства образования.

Вместе с тем структурный анализ приема студентов в учреждения профессионального образования показывает, что в ближайшие пять лет в области будет сохраняться некоторое несоответствие направлений развития рынка образовательных услуг потребностям рынка труда.

Для минимизации рассогласования рынка труда и рынка образовательных услуг в области созданы определенные технологические, организационные и информационные условия, включающие взаимосвязанные между собой элементы адаптации молодежи на рынке труда (профориентационные мероприятия, в том числе ежегодная профориентационная акция «Фестиваль профессий», ярмарки вакансий, ежегодная выставка «Образование. Карьера. Занятость»).

Кроме того, учреждения профессионального образования принимают активное участие в трудоустройстве выпускников очной формы обучения через студенческие кадровые агентства.

Министерством ведется большая целенаправленная работа по пересмотру направлений и уровней профессиональной подготовки специалистов с учетом современных тенденций рынка труда, согласовываются объемы и профили подготовки молодых кадров по новым специальностям.

Например, в связи с ограниченной потребностью экономики в специалистах со средним профессиональным образованием только за последний год прием студентов в учреждения среднего профессионального образования сократился на 8% (1,3 тыс. чел.). Низкая потребность в специалистах гуманитарного профиля, физиках и математиках обусловила сокращение приема студентов на эти специальности.

В связи с переизбытком специалистов финансово-экономической деятельности снижен прием студентов по специальности «Экономика и управление» в учреждения среднего профессионального образования и государственные учреждения высшего профессионального образования (с 8805 до 8744 чел.). В то же время в 1,5 раза (с 377 до 562 чел.) увеличен прием в негосударственные вузы.

Высокая потребность учреждений здравоохранения в медицинских работниках обусловила увеличение объема подготовки врачей.

Кроме того, Министерством проводится согласование открытия новых специальностей в высших учебных заведениях области. Например, только в последние годы было проведено согласование открытия следующих новых специальностей и программ: «Гидротехническое строительство», «Технологии машиностроения и оборудование», «Теоретическая и прикладная лингвистика», «Народное художественное творчество», «Таможенное дело», магистерские программы по направлениям магистерской подготовки «Аграрный менеджмент», «Информационные системы», «Математика», «Нанотехнологии», «Педагогика», «Прикладная математика и информатика», «Регионоведение», «Социология», «Филологическое образование» и др.

Решению задачи по минимизации различий потребности в кадрах в разрезе территорий может способствовать привлечение инвестиций на открытие новых производств, создание новых рабочих мест в трудоизбыточных районах, развитие сферы малого предпринимательства, повышение трудовой мобильности населения.

Второй год подряд в области министерством совместно с отраслевыми министерствами, администрациями муниципальных районов и центрами занятости населения осуществляется мониторинг создания новых рабочих мест, в том числе в рамках реализации инвестиционных проектов. Информация о создании новых рабочих мест размещена на сайте Министерства занятости, труда и миграции области.

В 2010 г. в области было создано свыше 18,5 тыс. новых рабочих мест, из них около 10 тыс. – в сфере малого бизнеса. С начала этого года создано почти 9 тыс. рабочих мест, из них около 6 тыс. – в сфере малого и среднего бизнеса.

Однако проблемой остается недостаточная квалификация кадров, несоответствие профессионально-квалификационного состава безработных и граждан, ищущих работу, имеющимся вакансиям. Поэтому приоритетной задачей органов занятости населения является подготовка востребованных кадров под конкретное рабочее место.

В текущем году в рамках областной целевой программы «Содействие занятости населения и развитие кадрового потенциала Саратовской области» на 2009–2011 гг. [4] планируется направить на профессиональное обучение не менее 6,6 тыс. безработных. С начала года на обучение направлено 5,6 тыс. безработных. Всего до конца года услуги

по профобучению получают 36% безработных (в среднемесечном исчислении), что в 1,8 раза выше, чем нормативный показатель обеспеченности безработных образовательными услугами, установленный Рострудом (20%).

Подготовка, переподготовка и повышение квалификации безработных граждан осуществляются с учетом специфики региона и на основе развития партнерских отношений с образовательными учреждениями, предприятиями и организациями области, органами социальной защиты, военкоматами, администрациями муниципальных образований и другими заинтересованными структурами. Обучение проводится по 117 специальностям и образовательным программам.

45% безработных, направленных на обучение, проходят подготовку, переподготовку или повышение квалификации по рабочим профессиям. Основными направлениями обучения безработных являются специальности в сферах строительства, ЖКХ, обслуживания, торговли, транспорта, промышленности.

Особое внимание уделяется организации обучения безработных, в первую очередь жителей сельских районов, по профессиям предпринимательской сферы. За 8 месяцев текущего года на обучение в сфере предпринимательства направлено 1036 безработных, что составило 20,3% от общего количества направленных на обучение безработных граждан. Основным показателем результативности профессионального обучения является трудоустройство граждан после обучения. В текущем году среди безработных, завершивших обучение, трудоустроено 70,7% (в аналогичном периоде прошлого года 62,8%).

Для проработки вопроса о соответствии направлений профессиональной подготовки и переподготовки граждан потребностям экономики министерством на основе анализа потребности муниципальных районов в кадрах в адрес Министерства образования направляются предложения о получении учреждениями профессионального образования области лицензий на обучение профессиям, востребованным на рынке труда. В 2010 г. были даны предложения по 22 профессиям, в том числе пекарь, формовщик, оператор заправочных станций, электромонтер по ремонту и обслуживанию электрооборудования, слесарь по ремонту вагонов, слесарь по ремонту локомотивов и др.

Учитывая, что еще не все предприятия области пережили последствия кризиса (до конца года о высвобождении 4,0 тыс. чел. заявили 235 предприятий), в этом году в рамках областной целевой программы

«О дополнительных мерах, направленных на снижение напряженности на рынке труда Саратовской области, на 2011 г.» [5] продолжена организация опережающего обучения работников, находящихся под угрозой увольнения. С начала года на обучение направлен 791 чел. Наряду с этим, опережающее обучение и стажировка организованы для работников предприятий производственной сферы, осуществляющих реструктуризацию и модернизацию производства в соответствии с инвестиционными проектами. С начала года на опережающее обучение направлены 454 работника.

Для обеспечения эффективной организации опережающего профессионального обучения работников и реализации потребностей инновационной экономики центры занятости населения области выступают координаторами во взаимодействии предприятий и образовательных учреждений. В основу выбора направлений опережающего профессионального обучения предприятия все чаще ставят образовательные программы, направленные на использование высоких технологий, повышение производительности труда, ресурсоемкости продукции и других стратегических приоритетов развития экономики. Примерами таких программ являются: «Администрирование и обеспечение безопасности в сетях Microsoft», «Системы автоматизированного проектирования (конструкторская программа Solid Works)», «Информационные технологии на предприятии», «Финансовое моделирование с использованием Microsoft Excel», «Управление проектами с помощью Microsoft», «Современные требования к обеспечению качества работ в испытательных и аналитических лабораториях», по которым в этом году проводится опережающее обучение.

Принимаемые органами занятости населения области меры, безусловно, минимизируют рассогласованность на региональном рынке труда и образовательных услуг. Вместе с тем в условиях взятого курса на модернизацию экономики необходимы совместные действия отраслевых министерств и ведомств, администраций муниципальных районов, образовательных учреждений, работодателей и иных организаций и структур по совершенствованию прогнозирования кадровых потребностей региональной экономики, по разработке рекомендаций по корректировке образовательных программ подготовки специалистов в системе профессионального образования.

Список литературы

1. Послание Президента Российской Федерации Д. А. Медведева Федеральному собранию от 30.11.2010 г.
2. Постановление Правительства Саратовской области от 11 августа 2011 г. № 420-П «Об утверждении "Стратегии социально-экономического развития Саратовской области до 2025 г."».
3. Распоряжение Правительства Саратовской области от 21 марта 2005 г. № 89-Пр «О прогнозе потребности предприятий, учреждений и организаций Саратовской области в квалифицированных кадрах».
4. Закон Саратовской области от 4 декабря 2008 г. № 330-ЗСО «Об областной целевой программе "Содействие занятости населения и развитие кадрового потенциала Саратовской области" на 2009–2011 гг.».
5. Постановление Правительства Саратовской области от 15 декабря 2010 г. № 629-п «О дополнительных мерах, направленных на снижение напряженности на рынке труда Саратовской области, на 2011 г.».

ЗАДАЧИ И ПОТЕНЦИАЛЬНЫЕ ВОЗМОЖНОСТИ СЛУЖБЫ ЗАНЯТОСТИ АРХАНГЕЛЬСКОЙ ОБЛАСТИ ПО ТРУДОУСТРОЙСТВУ ВЫПУСКНИКОВ ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ

П. В. Шевелев

*Агентство по труду и занятости населения Архангельской области,
г. Архангельск*

shevelev@arhzan.ru

Эффективное трудоустройство выпускников профессионального образования и закрепление молодых специалистов на предприятиях является одной из приоритетных задач исполнительной власти Архангельской области. Меры по совершенствованию системы трудоустройства выпускников определены распоряжением Правительства области от 23 ноября 2010 г. № 593-рп.

Если до экономического кризиса правила на рынке диктовали соискатели, то сейчас ведущая роль у работодателей, которые могут по-

зволить себе выбирать кандидатов и выставлять свои условия. В подобной ситуации труднее всего приходится молодым специалистам, которые только начинают профессиональное становление.

Среди требований, предъявляемых к молодым специалистам, выделяются не только фундаментальные знания, но и способность к инновациям, расширению сферы деятельности, готовность к постоянному самообучению. Приветствуются также знания о новых технологиях, способность пользоваться сложными процедурами принятия решений, готовность к риску, коммуникативные способности, высокая степень гибкости, умение работать с различными системами мотивации и умение руководить людьми.

С другой стороны, найм молодежи позволяет сократить расходы на приобретение и потребление рабочей силы. Это можно отнести к позитивным факторам, существенно влияющим на конкурентоспособность молодых специалистов. Однако имеется целый ряд объективных характеристик, предопределяющих настороженное отношение к выпускникам со стороны работодателей. К числу самых распространенных можно отнести:

- недостаточность или полное отсутствие профессионального опыта;
- завышенные требования к условиям и оплате труда;
- неопределенность трудовых и профессиональных интересов;
- социальная и психологическая нестабильность.

Все это в значительной степени определяет особенности поведения молодежи на рынке труда и объясняет сложности, с которыми сталкиваются как молодые специалисты, так и работодатели. Перечисленные факторы соответственно должны учитываться и специалистами службы занятости при выборе методов по трудоустройству молодежи.

Из 7,2 тыс. чел. в возрасте 16–29 лет, зарегистрированных в Архангельской области в качестве безработных в январе – августе 2011 г., выпускники учебных заведений профессионального образования составили 842 чел. (11,7%). Трудоустроено в текущем году 64% обратившейся в службу занятости молодежи, по выпускникам этот показатель еще ниже – 58%.

Выпускники учреждений профессионального образования – одна из приоритетных категорий молодежи, которой предоставляются государственные услуги в службе занятости. Индивидуальное сопровож-

дение каждого выпускника, оказание помощи в поиске работы – такие задачи поставил перед специалистами службы занятости губернатор Архангельской области И. Михальчук. За 8 месяцев 2011 г. профориентационные услуги предоставлены 4 тыс. выпускников учреждений профобразования области.

Работа по содействию трудоустройству выпускников строится в соответствии с межведомственным планом мероприятий сопровождения трудоустройства выпускников. В его рамках проводится мониторинг обращений выпускников в центр занятости, осуществляется работа со специальным реестром выпускников, поддерживается сотрудничество со «Штабом молодежных трудовых отрядов Архангельской области», который не только размещает информацию о вакансиях в базе данных центра занятости, но и принимает участие в различных заседаниях, выездах мобильного центра занятости, ярмарках вакансий.

При поддержке органов службы занятости во всех учреждениях начального и среднего профессионального образования, а также в части учреждений высшего профессионального образования Архангельской области созданы и действуют центры содействия трудоустройству выпускников (рис. 1). В 2010 г. в них обратилось более 1,3 тыс. выпускников, в январе – августе 2011 г. – 725 чел.

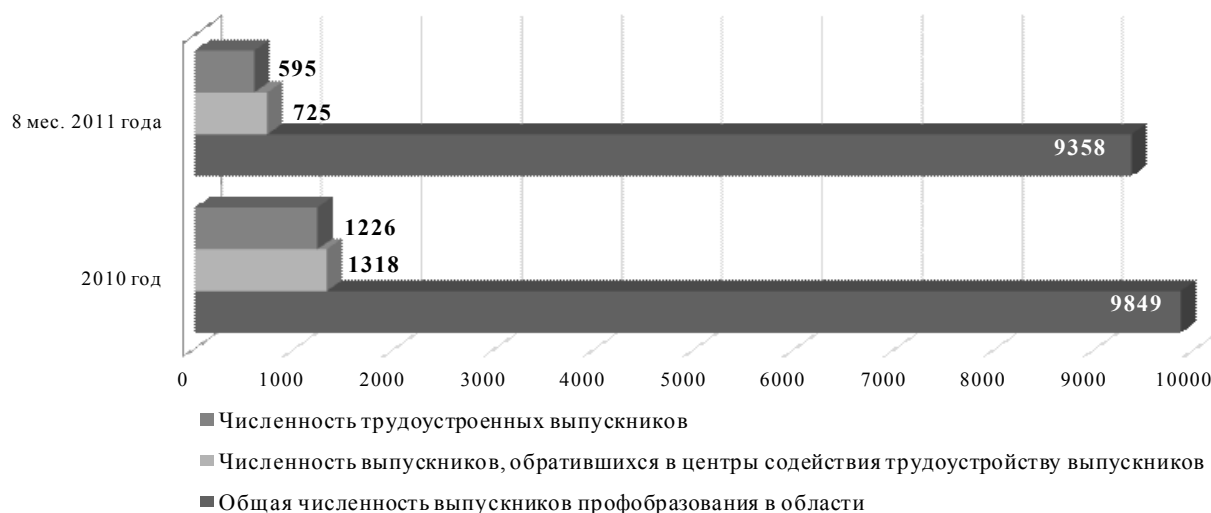


Рис. 1. Деятельность центров содействия трудоустройству выпускников

Использование ресурсов центров позволяет создать условия для оперативного информирования выпускников учреждений профессионального образования о спросе и предложении рабочей силы на рынке труда. Благодаря этой форме удалось также создать условия для взаимодействия руководителей и выпускников учреждений профессионального образования с органами исполнительной власти, в том числе органами по труду и занятости населения, а также с потенциальными работодателями.

В январе – августе 2011 г. в органы службы занятости Архангельской области обратились в поиске работы 1307 выпускников системы профессионального образования. Трудоустроено за этот период 755 чел., в том числе 253 выпускника начального профессионального образования (рис. 2).

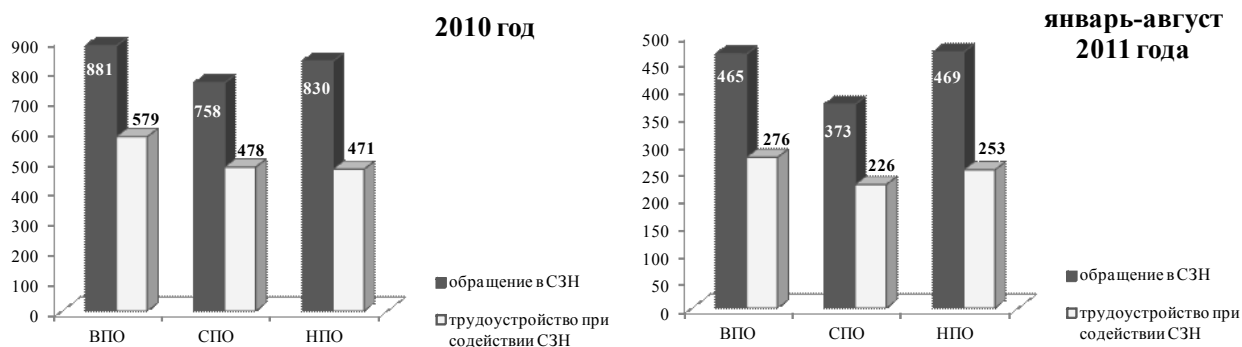


Рис. 2. Обращение и трудоустройство выпускников по уровню образования

В регионе проводится областная профориентационная акция «Рабочие руки нужны городу и селу». За 2010 г. участниками профориентационных мероприятий в ходе акции стали 24 тыс. молодых северян, из них большинство – выпускники образовательных заведений области, а также более 1 тыс. – родители подростков. За восемь месяцев 2011 г. в акциях участвовало 187,3 тыс. жителей области, а также более 670 родителей подростков. Для повышения доступности предоставляемых услуг 80% профориентационных мероприятий проводилось на выездях, в том числе в сельскую местность.

К сожалению, пока молодые люди, даже закончившие профессиональное учебное заведение, не всегда адекватно оценивают свои воз-

можности, на фоне завышенной самооценки нередко формируется иждивенческая, пассивная позиция. А невозможность мгновенно осуществить свои замыслы, необходимость предпринимать серьезные усилия для поиска рабочего места, жесткая конкуренция на рынке труда оказываются для многих молодых людей неожиданными, порождают разочарование и неуверенность в себе.

При обращении в службу занятости населения выпускники сегодня имеют возможность получить целый комплекс информационно-консультационных услуг по вопросам трудоустройства. Например, можно принять участие в семинарах по вопросам поиска работы или организации предпринимательской деятельности. Специалистами центров занятости населения осуществляется подбор вариантов для трудоустройства или профессионального обучения. Кроме того, в практике работы центров занятости активно используется проведение специализированных ярмарок вакансий и учебных рабочих мест для молодежи.

Первоочередной целью профессионального консультирования выпускников и студентов старших курсов профессиональных учебных заведений является повышение их мотивации к поиску работы, формированию активной жизненной позиции и адаптивного поведения на рынке труда.

Так, специалисты Центра занятости населения г. Архангельска в своей работе с выпускниками профессиональных учебных заведений используют специально разработанную технологию индивидуальной работы профконсультантов с выпускниками профессиональных учебных заведений, состоящими на учете в центре занятости.

В 2011 г. для выпускников профессиональных учебных заведений, состоящих на учете в ГКУ Архангельской области «ЦЗН г. Архангельска», а также обратившихся в центр занятости для поиска работы, были организованы дни выпускника. Цель этих мероприятий – повышение мотивации к поиску работы, другим формам занятости (профессиональное обучение, курсовая переподготовка или повышение квалификации, организация собственного дела).

В ходе встреч выяснялись причины безработицы, барьеры трудоустройства, рассматривались и корректировались планы поиска работы, молодые люди знакомились с программами центра занятости, элементами технологии трудоустройства.

С апреля 2011 г. в областном центре реализуется акция «Молодежь выбирает карьеру в краю Ломоносова». В план мероприятий акции включена пропаганда востребованных профессий в средствах массовой информации, распространение буклетов и листовок о деятельности службы занятости по содействию трудоустройству молодежи.

Положительные примеры активной работы с выпускниками имеются и в других муниципальных образованиях области. Например, хорошо налажена система работы с выпускниками ГОУ НПО «Профессиональное училище № 44» в Шенкурском районе. В рамках месячника «Рабочие руки нужны району» проводились встречи специалистов центра занятости с администрацией училища, мастерами и преподавателями, где обсуждались вопросы трудоустройства будущих выпускников.

В результате работы в училище назначен ответственный по вопросу взаимодействия с центром занятости, сформированы реестры выпускников, содержащие информацию о месте прохождения их преддипломной практики и о планах на трудоустройство. Специалистами службы занятости оформлен стенд «В помощь выпускнику».

Анкетирование среди учащихся выпускных групп позволило выявить их потребности в информации по трудоустройству, адаптации на рынке труда или получении дополнительной профессии. Были обозначены факторы, затрудняющие трудоустройство выпускников, и возможные пути преодоления этих сложностей. Также в ходе месячника состоялись групповые беседы «Молодежь на рынке труда» и «Как искать работу молодым специалистам».

Будущие продавцы и повара получили даже практические навыки по трудоустройству. В деловой игре «Собеседование с работодателем» принял участие менеджер по кадрам одной из торговых сетей района. Игровую ситуацию удалось максимально приблизить к реальной, будущие молодые специалисты научились увереннее вести себя в ходе интервью с работодателем и отвечать на неожиданные вопросы. Участие в деловой игре позволит им стать более конкурентоспособными на рынке труда.

Для приобщения молодых специалистов к труду, получения профессиональных навыков и опыта работы безработным гражданам в возрасте от 18 до 20 лет из числа выпускников образовательных учреждений начального и среднего профессионального образования, ищущих работу впервые, предлагается принять участие в мероприятиях по

организации временного трудоустройства в рамках «Программы содействия занятости населения Архангельской области и Ненецкого автономного округа на 2009–2011 гг.».

В текущем году в мероприятиях по временному трудоустройству приняли участие 106 выпускников учреждений начального и среднего профессионального образования, ищущих работу впервые (с выплатой материальной поддержки). По окончании участия в программе 51% выпускников трудоустроены на постоянное рабочее место.

Так, в г. Котласе благодаря службе занятости в текущем году трудоустроено 4 выпускника: 2 выпускницы к индивидуальному предпринимателю по специальности парикмахер; 1 выпускник, имеющий специальность оператор ЭВМ, в частную фотостудию; выпускница-бухгалтер в государственное образовательное учреждение. По окончании участия в программе все выпускники приняты на постоянную работу.

В г. Каргополе также организовано временное трудоустройство 4 выпускников профессионального лица по специальностям кондитер и повар на предприятиях различных форм собственности. В настоящее время 2 выпускника продолжают участвовать в мероприятиях по временному трудоустройству, а 2 чел., закончив участие в программе, приняты на постоянную работу.

Центром занятости населения Устьянского района трудоустроено 6 выпускников начального и среднего профессионального образования; 2 выпускника, имеющих специальность повар, приняты работодателями на постоянную работу.

Наиболее эффективным способом трудоустройства молодого специалиста сегодня является стажировка. Выпускник получает возможность приобрести навыки и опыт работы в коллективе, а работодатель может оценить специалиста без больших финансовых затрат и гарантий обязательного трудоустройства. Период прохождения стажировки составляет 6 месяцев.

На 1 сентября 2011 г. центрами занятости населения Архангельской области в рамках реализации региональной программы по снижению напряженности на рынке труда заключено 125 договоров по организации 210 рабочих мест для стажировки выпускников образовательных учреждений. В текущем году в мероприятиях по стажировке приняли участие 211 выпускников и 116 наставников.

Например, центром занятости населения г. Архангельска, согласно договору с Архангельским областным отделением Всероссийской общественной организации «Всероссийское общество охраны памятников истории и культуры», организована стажировка 15 выпускников, в том числе 12 выпускников вузов: 2 экономистов, 2 менеджеров, 3 программистов, 3 переводчиков, юрисконсульта и специалиста центра пропаганды памятников истории и культуры.

В г. Северодвинске заключены договоры по организации стажировки 31 выпускника с предприятиями военно-промышленного комплекса ОАО СПО «Арктика», ОАО «ЦС "Звездочка"», ОАО «ПО "Севмашпредприятие"». В рамках программы трудоустроен по специальности администратор вычислительной техники выпускник, имеющий трудовые ограничения по здоровью.

В г. Коряжма организована стажировка выпускников на предприятиях жилищно-коммунальной сферы УК «Дом» и ООО «Комплекс». Выпускники трудоустроены по профессиям электромонтер, монтажник сантехнического оборудования и экономист.

Однако некоторые выпускники, имея профессию по образованию, покидая стены учебных заведений, не готовы приступить к работе, поскольку обучение не всегда соответствует практическим требованиям современной индустрии. Таких выпускников служба занятости готова направить на профессиональное обучение, переобучение, повышение квалификации.

Безработным выпускникам в приоритетном порядке предоставляются услуги по социальной адаптации на рынке труда, для них разработаны и реализуются специальные программы «Школа молодого специалиста», «Секреты трудоустройства», «Адаптация на рынке труда». За 2010 г. услуги социальной адаптации предоставлены 67 выпускникам, в I полугодии 2011 г. – 21 гражданину из числа выпускников учреждений профобразования.

По результатам индивидуальной работы с выпускниками специалистами центров занятости рассматривается целесообразность направления выпускника учреждения профессионального образования на профессиональную переподготовку или повышение квалификации по направлению центра занятости, рассматривались перспективы его трудоустройства по окончании обучения.

Сложившаяся система работы дает определенные результаты, необходимо отметить, что в I полугодии 2011 г. значительно снизилась

численность выпускников учреждений профессионального образования Архангельской области, направленных на профессиональное обучение органами службы занятости населения, по сравнению с аналогичным периодом прошлого года.

За 8 месяцев текущего года прошли переобучение по профессиям, востребованным на рынке труда области, 68 выпускников, из них более половины – выпускники учреждений начального профессионального образования (рис. 3).

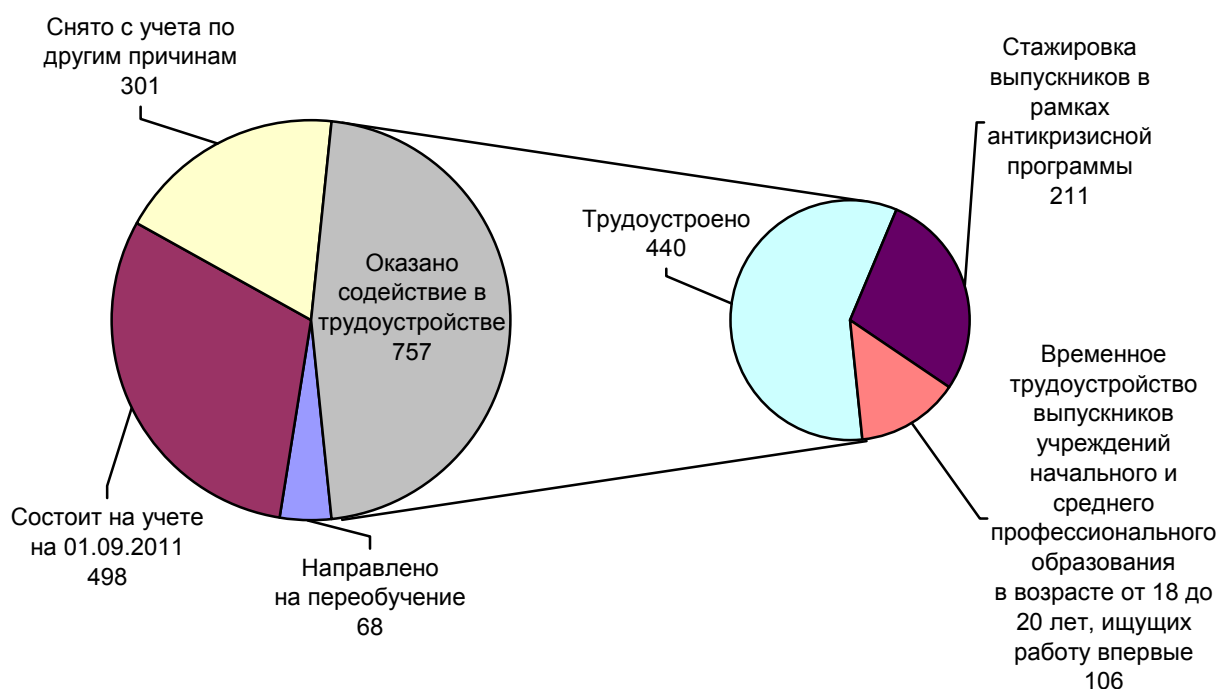


Рис. 3. Содействие трудоустройству выпускников профессионального образования

Мониторинг направлений профессиональной переподготовки выпускников 2010–2011 гг. показал, что наиболее часто проходили профессиональную переподготовку выпускники учреждений НПО с дипломами по профессиям портной, повар, пекарь, парикмахер, слесарь, художник росписи по дереву, бухгалтер, водители различных категорий, кладовщики, операторы ПЭВМ. В свою очередь, выпускники с дипломами операторов ПЭВМ переучивались на продавцов или получали свидетельства «1-С: торговля и склад». Трудоустройство чаще происходило по вновь полученной специальности.

Выпускники учреждений СПО – юноши с техническим образованием – получали водительские удостоверения, рабочие профессии – электромонтера, электрогазосварщика; девушки с техническим и гуманитарным образованием обучались на продавцов или секретарей. При этом чаще всего выпускники СПО трудоустраивались по вновь полученной специальности.

Выпускников учреждений ВПО с дипломами инженеров и экономистов чаще направляли на повышение квалификации – оператор ПК «1-С: бухгалтерия» или на водителя транспортного средства категории «В», «ВС», «Е», юрисконсультов – на переподготовку инспекторов по кадрам или менеджеров по персоналу, педагогов – на менеджеров офиса и секретарей руководителя. Выпускники часто повышали квалификацию по профилю обучения и затем трудоустраивались по диплому с учетом полученного свидетельства: например, инженер-эколог, закончив курсы «Работа с опасными отходами», инженер-электрик – курсы «Электромонтер с группой допуска по электробезопасности». Например, работодатель предъявил в перечне требований по вакансии экономист наличие у претендента водительского удостоверения категории «В», центр занятости направил на обучение кандидата на вакансию – выпускника вуза, и он трудоустроился после профессиональной переподготовки по диплому по специальности экономист с учетом полученной рабочей профессии.

Традиционно служба занятости региона принимает активное участие в массовых молодежных акциях и форумах. В 2011 г. впервые в городах области стали проводиться ярмарки вакансий для молодежи под открытым небом. В городах Каргополь, Няндома, Вельск такие мероприятия прошли на центральных улицах и привлекли огромное количество участников. Всего в 2011 г. из 340 проведенных ярмарок 47 – специализированные молодежные ярмарки вакансий.

В областном центре ярмарка для выпускников впервые прошла в крупнейшей научной библиотеке города. Участникам предлагалось участие в работе сразу несколько секторов. В секторе «Образование и карьера» были представлены учебные заведения города. В «Правовом портале» можно было получить консультации специалистов налоговой инспекции, пенсионного фонда, инспекции по труду. В секторе «Школа трудоустройства» проходили занятия по успешному поиску работы. В секторе «Будущему предпринимателю» предоставлялись консультации по открытию собственного дела. Сектор «Успешный старт» рабо-

тал с выпускниками образовательных учреждений. На ярмарке центр занятости населения г. Архангельска представил вакансии городов Архангельск, Северодвинск, Новодвинск и Приморского района.

От молодежи вопросы по трудоустройству на предприятия региона зачастую поступают через Интернет. Такая возможность им предоставлена на сайте агентства по труду и занятости населения Архангельской области (www.arhzan.ru). Кроме того, специалисты службы занятости постоянно участвуют в on-line-конференциях и дискуссиях, которые организуют местные информационные Интернет-агентства.

Во всех центрах занятости населения Архангельской области обеспечен доступ в Интернет, на информационный портал Федеральной службы по труду и занятости «Работа в России». А в информационных залах установлены современные терминалы самостоятельного поиска работы.

В регионе совершенствуется еще одна форма работы с молодежью – реестр выпускников, испытывающих трудности в поиске работы. В реестре выпускников 2010 г. содержится информация о 3342 выпускниках (рис. 4), которые заявили о потребности в оказании им содействия в трудоустройстве.

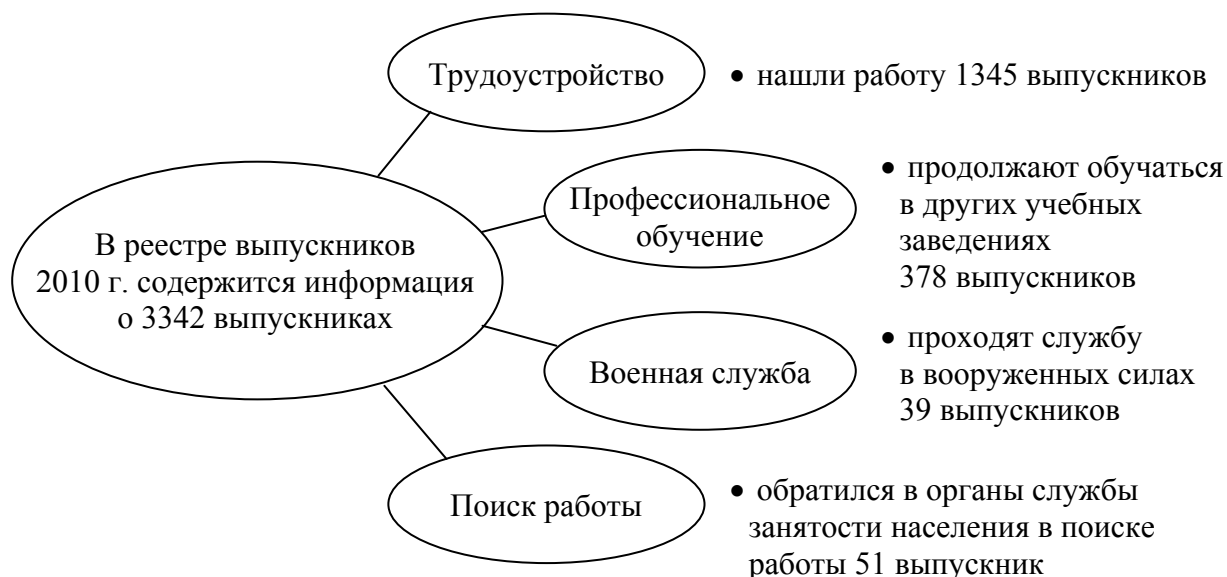


Рис. 4. Информация по реестру выпускников 2010 г.

По состоянию на 01.09.2011 г. трудоустроено 1345 чел., 378 выпускников продолжают обучение в других учебных заведениях, 39 чел.

проходят военную службу, 51 выпускник зарегистрирован на учете в центрах занятости населения.

Реестр выпускников 2011 г. ведется посредством использования информационных технологий. Сформирован банк данных о выпускниках учебных заведений на базе комплексной информационно-аналитической системы Архангельской области. Учреждения профессионального образования вносят в автоматизированный банк информацию о выпускниках 2011 г., выразивших письменное согласие на обработку персональных данных. В каждом центре занятости населения определен специалист, ответственный за ведение банка данных о выпускниках (осуществление взаимодействия с администрациями образовательных учреждений, выпускниками и заполнение отчетной формы «Выпускник – трудоустройство» в комплексной информационно-аналитической системе). Данный специалист систематически проводит работу по подбору вариантов трудоустройства, а также по предложению участвовать в специальных мероприятиях, организуемых службой занятости (рис. 5).

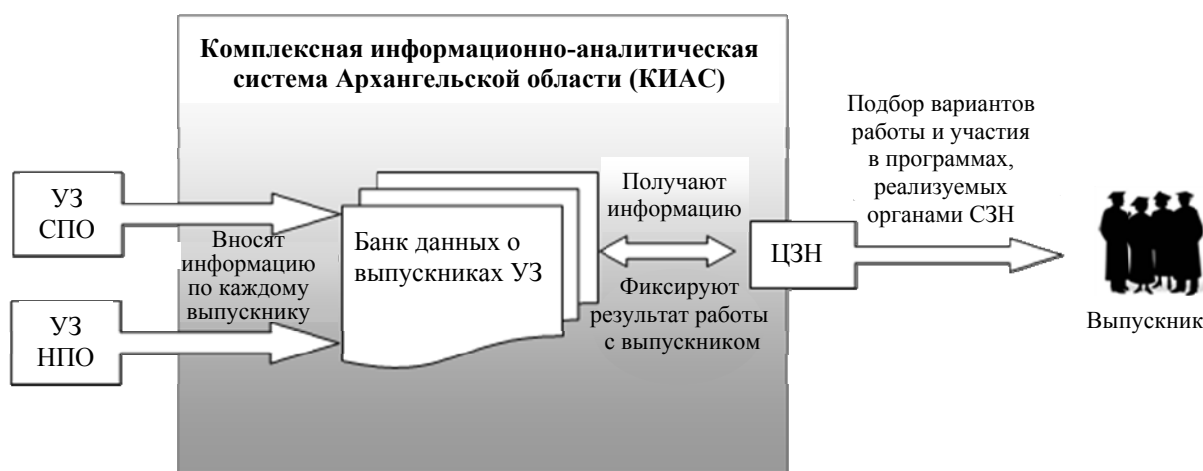


Рис. 5. Формирование и работа с банком данных выпускников в 2011 г.

По состоянию на 15 сентября 2011 г. в реестре содержится информация о состоянии занятости 2956 выпускников образовательных учреждений среднего и начального профессионального образования 2011 г. Из них трудоустроено 1069 выпускников, призваны на военную службу 569 выпускников, продолжают обучение 287 выпускников. Специалистами центров занятости населения проводится работа по

привлечению выпускников в службу занятости для предоставления им государственных услуг и решения вопросов подбора подходящей работы.

Следующим шагом в совершенствовании всей системы занятости молодежи будет принятие областного закона «О профессиональной ориентации и содействии трудоустройству молодежи в Архангельской области». Специалисты службы занятости инициировали подготовку данного законопроекта. В проекте областного закона предполагается организация системной деятельности в сфере профессиональной ориентации с учащимися учреждений общего и профессионального образования, незанятой молодежью и содействия трудоустройству молодежи в Архангельской области.

Конечно, некоторые предприятия региона уже сегодня вводят практику перераспределения рабочих мест между большим числом работников на основе сокращения продолжительности рабочего дня, создают условия для добровольного ухода на пенсию лиц предпенсионного возраста. Но новая законодательная инициатива сделает трудоустройство выпускников действительно выгодным для работодателей. В законопроекте предусмотрена 100-процентная компенсация подоходного налога за первый год работы молодого специалиста.

Закон позволит определить правовые и организационные основы управления межведомственной системой профессиональной ориентации и содействия трудоустройству молодежи, обеспечить реализацию прав молодых граждан на профессиональное самоопределение в соответствии с личными интересами, способностями и социально-экономической ситуацией на рынке труда за счет средств областного бюджета.

Список литературы

1. *Екомасов В. В.* Проблемы трудоустройства молодых специалистов // *Кадры предприятия.* 2003. № 3.
2. Молодые специалисты на рынке труда: [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://planetahr.ru>

ЗАНЯТОСТЬ И ОБРАЗОВАНИЕ В СТРАНЕ И МИРЕ: СЕГОДНЯ, ЗАВТРА

Т. М. Шумилова

Министерство труда и занятости Республики Карелия, г. Петрозаводск

TMShumilova@czrk.onego.ru

Прошло более двух лет с момента опубликования моей научной статьи на тему «Образование и наука главный вектор в развитии России в XXI веке» в рамках проведения Всероссийской научно-практической конференции (15–17 апреля 2009 г.) [24]. Ее основное содержание заключалось в анализе причин и последствий глобального демографического перехода¹. Вывод, сделанный в работе, сводился к тому, что в эпоху глобальной демографической революции человечество круто меняет вектор своего развития. Происходит слом прежней тенденции роста численности населения, сложившейся за сотни веков. Главным вектором и главной движущей силой в предвидении и активном управлении будущим должно стать развитие фундаментального научного знания как глобального явления в мировой культуре с общим информационным пространством.

Основанием для подобных высказываний явились работы учено-демографа Анатолия Вишневого и математические модели профессора Сергея Капицы [11]. В настоящее время с их именами связывается становление глобальной демографии в России и мире. Согласно теории демографического перехода, главным параметром демографического развития в целом является сама численность населения мира. Данная теория приводит к парадоксальному выводу – число людей, одновременно живущих на планете, в XXI в. не превысит 9–12 млрд. чел. и близкие показатели будут достигнуты уже к середине нынешнего столетия. Время экстенсивного демографического роста для человечества заканчивается².

¹ Под глобальным демографическим переходом понимается резкое уменьшение скорости роста числа людей на планете.

² Сотрудники Римского Клуба на протяжении тридцати лет [Корниенко К. Римский Клуб и его обитатели» (<http://www.val--s.narod.ru/rc-istorya.htm>)] прогнозируют резкое снижение численности населения в период с 2020 г. по 2060 г. Тенденция к реализации их прогнозов уже наглядно заметна. Академик РАН Никита Моисеев предупреждает, что глобальная экологическая катастрофа может

По мнению профессора Сергея Капицы, демографический фактор, связанный со стадией прохождения демографического перехода, играет существенную роль в возникновении опасности войн, вооруженных конфликтов и противостояний, в первую очередь в развивающихся странах. В мире сейчас происходят события катастрофического масштаба. То, что творится в Египте, Сирии, Ливане, Йемене, Тунисе, Алжире, – это мировой процесс гигантского значения. Идет великая глобальная перестройка. И события в странах Ближнего Востока и Северной Африки показывают, что самым опасным врагом Большого Запада, который остановился в своем развитии, является регион, который продолжает развитие. Это Китай, Индия, Вьетнам и – на перспективу – коалиция других стран Большого Дальнего Востока. Успешно развивающиеся национальные государства рано или поздно будут способны догнать и обогнать ранее лидировавшие старые государства. Поэтому именно Большой Запад, в который включаются и Соединенные Штаты Америки, как отмечает политолог Сергей Кургинян, и формирует Большой Юг – этот в основном исламский регион – для удара по Большому Дальнему Востоку [18]. Как выйти из этого противостояния слабо развитых стран и почти миллиарда безработных людей, которые готовы обвязаться гранатами и ответить на вызов развитых стран? Ответить на вызов – это все зависит от психики, от настроения, от религии иногда, от чего угодно [20]. Само это явление вооруженного конфликта, международного терроризма выражает состояние социальной напряженности, как это уже было на пике демографического перехода в Европе во второй половине XIX – начале XX в.

Проблемы, переживаемые сегодня Россией, мало чем отличаются от тех проблем, которые характерны для всех развитых стран. В период демографической революции, как считает Сергей Капица, происходят распад сознания и управления обществом, эрозия власти и ответственности управления, растет организованная преступность и коррупция, а также идут негативные демографические процессы на фоне

подкрасться внезапно и совсем незаметно [Моисеев Н. Человечество на пороге XXI века (http://www.ccas.ru/manbios/mois_r.html)]. Много и других обоснованных предупреждений, указывает эколог Борис Доценко, в части массовых эпидемий инфекционных заболеваний, резкого возрастания угрозы новых вирусов гриппа, различных атипичных респираторных инфекций, а также землетрясений, засухи, извержения вулканов и цунами, к которым следует прислушаться (<http://www.sunhome.ru/journal/15817>) [4].

социальной патологии общества (пьянство, наркомания, депрессия, апатия и прочее). Мировые правящие элиты, стремясь увековечить свои привилегии (завоевания) и ликвидировать даже тень реальной ответственности перед обществом, пишет автор статьи «Бинарная экспансия: метод сознания и консервирования социального хаоса» Сергей Тихомиров, реализуют наиболее циничные и скрытые методы манипулирования общественным сознанием, потому что отсутствуют какие-то моральные оправдания безудержной животной алчности транснациональных финансово-промышленных олигархий³.

Непонимание происходящего в мире нарастает. Цивилизация XXI в.⁴, продолжает С. Тихомиров, отличается от более ранних цивилизаций тем, что уровень понимания людьми социально-экономических процессов резко снизился [21]. Люди вынуждены все «заглатывать» не столько из-за усложнения социальных процессов, сколько из-за все более изощренных по содержанию и аморальных по существу методов управления этими процессами в обществе, которые набирают силу.

Нестыковки механизмов/режимов управления и фундаментальных целей общества, которые должны ориентировать человечество на развитие и стремление к высокому идеалу (идеи), гуманизму и прогрессу (на деле же получается – обеспечение роста жизненного уровня и благосостояния, жизнеустройство, бытоустройство, потребительское насыщение), приводят к острым социально-экономическим противоречиям в разных странах, к тому же – к загрязнению биосферы планеты и экологической угрозе для мира. Кризисные 2008–2011 гг. явились наглядным подтверждением этого. В период экономического обострения на головы граждан обрушился вал всевозможной информации, не всегда объективно и точно отражающей события в мире. Из печатных

³ В настоящее время наиболее известным и используемым правящими группами алгоритмом целевого управления социальными процессами является алгоритм, основанный на «доктрине управляемого хаоса». Общественным сознанием и человеческой этикой социальные технологии управляемого хаоса принимаются вполне терпимо и не отторгаются в основном по той причине, что любой нормальный человек обоснованно считает, что хаоса надо избегать. И что если хаос все же возник, то управляемый хаос все-таки лучше, чем неуправляемый.

⁴ Слово «цивилизация» многозначно. Внутри него есть некоторая ниша определения цивилизации как некоего специального мира, техносреды, устройства больших макросоциальных групп, общностей и др. (ред. С. Кургияна).

СМИ и сети Интернет людям предлагались разные точки зрения на видение социально-экономических проблем, представлялись прогнозы, давались предсказания о крахе доллара и конце мира, описывались различные варианты борьбы с мировым финансовым кризисом и его последствия, изображались пути выхода промышленно развитых стран из серьезного экономического коллапса.

К 2011 г. общее напряжение в мире несколько спало, негативная динамика по основным параметрам социально-экономического развития прекратилась. Правительства многих государств, в том числе и России, предприняв своевременно решительные действия антикризисного характера, погасили кризисные процессы, при этом обеспечили среднесрочную стратегию для восстановления докризисного уровня развития мировой экономики. Хозяйственный рост возобновился, базовые отрасли экономики поднялись, угроза банковского кризиса миновала.

Но всех проблем мировые элиты решить не смогли. Доходы граждан практически перестали повышаться, безработица закрепились на невиданных с 1970-х гг. уровнях в 5,0–9,9% в еврозоне (с исключением в виде Испании с 21%) и 9,2% в США, а сами государства стали стремительно накапливать долги и сводить бюджеты с колоссальными дефицитами: от 4,3% ВВП в среднем по еврозоне до 9,1% – в Великобритании и США [7].

Несмотря на достижение некоторых результатов, жизнь простых людей после кризиса не стала устойчивей/прочней, из нее навсегда ушли уверенность и стабильность. Усилилось ощущение беспокойства, зыбкости и шаткости положения во всем мироустройстве.

Олигархическая, финансовая элита понимает, что прежняя траектория развития мира закончилась и что социальное государство больше не соответствует сумме технологий, самой экономической базе современного общества. Но на сегодняшний день у господствующего класса нет концепции построения социальной структуры, соответствующей новой технологической реальности. Отсутствует и внятная экономическая, технологическая, образовательная и инновационная стратегия развития на долгосрочную перспективу (на 20–30 лет). Может быть, поэтому элиты и не предпринимают никаких решительных шагов, чтобы кардинально изменить ситуацию, перестроить ее и двинуться дальше. Ведь тот совершенно новый концептуальный консенсус видения будущего, который сложился в рамках политических элит,

вряд ли найдет поддержку у большинства трудящихся. В основе этого консенсуса, пишет Президент Международной академии гуманитарных технологий Евгений Гильбо, лежит идея демонтажа системы социальных гарантий для жителей «цивилизованных стран», «опускания» населения развитых стран практически до уровня «третьего мира» [3].

В нынешних условиях на примере Греции, Италии, Испании, Португалии, Ирландии и других менее развитых стран совершенно очевидно, что нынешняя, по преимуществу финансовая, аристократия Запада не собирается отказываться от разного рода замыслов и экспериментов. И это даже несмотря на то, что ограничение/лишение социальных гарантий и доступа к ресурсам/условиям для личного развития вызывает протестные выступления народных масс в разных частях света.

Впредь противостояния в мире против корпораций и банков, против коррупции и гегемонии федеральной резервной системы (ФРС), против «финансовой Гоморры» и общества потребления, навязавшего цивилизованному человечеству нелепейшую из идей – веру в возможность безграничной жизни в долг, будут только нарастать. А значит, появляется новая реальная угроза кризиса. Его причиной является развитие технологий, их ускоренный рост, с одной стороны, и тупиковость человеческой эволюции, духовная инерция и пустота – с другой. Несоответствие социальных отношений и технологической системы индустриального (постиндустриального) общества толкает людей к революционному бурлению⁵. Само это противоречие заключается в природе глобального демографического перехода.

За 400–500-летнюю историю человечества индустриальная эпоха в рамках модернизации прошла несколько фаз в своем развитии⁶. Глав-

⁵ Первым, кто указал на то, что формы социальных отношений порождаются системой технологий, которые составляют экономический уклад общества, был Карл Маркс. Его учение об общественных формациях было в результате неправильных переводов терминов очень сильно переврано в России, а позже и в СССР, а в последние годы выкинуто в СНГ на помойку, хотя на Западе продолжает изучаться в вузах. Сегодняшняя наука пошла в этом вопросе существенно дальше Маркса (на 150 лет дальше), но его приоритет тут не оспаривается [3].

⁶ Модернизация – рассматривается как тип общества, форма жизни и способ существования развития (ред. С. Кургиняна). Это процесс, при котором в топку бросается, как дрова или уголь, «традиционное общество», и поэтому паровоз

ным содержанием ранней фазы индустриализации были совершение рутинных механических и ручных операций в рамках традиционных технологий производства материальных благ. Механизация, пришедшая на смену ручному труду, привела к созданию в конце XIX в. мощного машинного производства. Максимизация использования работников в рамках производства потребительского продукта стала политической задачей правящей элиты⁷. Механизация сформировала спрос на квалифицированного и разумного оператора с глубокой внутренней самодисциплиной, творческим подходом к делу и достаточным образованием для того, чтобы успевать за развитием технологии. Для появления такого человека нужна была специфическая среда «среднего класса» с его тягой к развитию личности детей, к привитию им внутренней самодисциплины и ответственности. В силу этого, продолжает Евгений Гильбо, социальная инфраструктура постепенно адаптировалась к сложившейся технологической реальности. Затраты на воспроизводство ответственной рабочей силы были включены в заработную плату, так что квалифицированные рабочие стали частью среднего класса наряду с мелкими предпринимателями. Государство при этом стимулировало развитие передовых технологий и прогресса.

Механизация создала технологическую основу автоматизации, ставшей содержанием индустриальной фазы второй половины XX в. Автоматизация привела к полному отрицанию основ индустриальной цивилизации, в которой было неимоверное преобладание цены изготовления продукции (практическое воплощение образца) над ценой создания идеи-образца. К концу прошлого столетия, отмечает Евгений Гильбо, сложилась такая технологическая структура, в рамках которой производство образца стало составлять ничтожную величину от стоимости самого образца.

В результате автоматизации количество занятых рутинными операциями сократилось на два порядка. Рабочий класс оказался ликвидирован как класс, по крайней мере в развитых странах. Усложнение

едет. Он едет до тех пор, пока есть что бросать в топку – это первое. Второе – модернизация уничтожает коллективистское традиционное общество. Она его индивидуализирует, атомизирует, переводит в современное состояние, навязывает ему другие стандарты регуляции и так далее [12].

⁷ Концепцию полной занятости как цели государственной экономической политики выдвинул и инструментально разработал вовсе не социалист, а биржевик и ревнитель устоев буржуазного общества Джон Мейнард Кейнс.

техники повлекло, как ни странно, к снижению требований к квалификации операторов и даже к их самодисциплине. А уж потребность в операторах сократилась неимоверно.

Упадок пролетариата в условиях становления постиндустриального общества выражался, прежде всего, в дифференциации рабочего класса. Одна его часть по своему профессиональному уровню и жизненным стандартам примыкала к средним слоям общества, а другая представляла собой группу, названную А. Горцем «не-классом нерабочих», или «неопролетариатом», объединяющим всех, чьи интеллектуальные способности оказались обесцененными современной технической организацией труда [6].

С ростом экономики потребления, знаний и информации активная рабочая сила привлеклась в сектор обслуживания населения, в общественно-значимые и муниципальные работы и услуги [12]. Ныне до 70% рынка труда индустриальных (постиндустриальных) стран связано с развитием сервиса.

Постиндустриальное общество сформировало (или еще формирует в ряде стран) класс производителей постиндустриального (идеального, информационного) продукта. Этот класс соединяет в себе функции производителя и обладателя средств производства да и конечной продукции. В силу этого класс почти не зависит от других слоев общества, как в индустриальном обществе зависели друг от друга рабочие и капиталисты, а в доиндустриальном – крестьяне и феодалы.

Основанием классового деления современного социума становится образованность людей, обладание знаниями. Социальное неравенство возникает в результате неравного доступа к образованию; необразованность – вечный спутник граждан второго сорта, считает доктор экономических наук, директор Центра исследований постиндустриального общества Владислав Иноземцев [9]. И добавляет, что раньше образованность была фактором конкуренции, сейчас фактор конкуренции – уникальные навыки, таланты, особенности личности. Образованность и уникальность, понятно, вещи разные. Общество сегодня требует отхода от массовых канонов, и преуспевают в первую очередь те, кто создает уникальный продукт или услугу и занимает очень узкую потребительскую нишу [10].

Начиная с конца 1980-х гг. для человека, имеющего диплом хорошего учебного заведения, а также серьезное послевузовское образование, либо серьезный практический опыт работы, либо обладающего

какими-то особыми способностями и умениями, практически не стало препятствий в продвижении по службе. Этот человек способен формировать себя как носителя качеств, делающих его представителем высшей социальной группы.

Сегодня идет перераспределение богатств современного общества в пользу нового «класса интеллектуалов». В США доходы наемных работников не выросли по сравнению с 70-ми гг. прошлого века, а для малоквалифицированных – упали. Не выросли и доходы мелких предпринимателей в индустриальной сфере и традиционных услугах. Зато заработки предпринимателей в постиндустриальных сферах сегодня охватывают треть всего ВВП США, а число миллионеров и миллиардеров из числа владельцев маленьких постиндустриальных фирм ежегодно прибывает невиданными темпами⁸.

Новые постиндустриальные бизнесы, несмотря на миллионные и миллиардные обороты, крайне элитарны и не требуют найма большого числа исполнителей – разве что нескольких подмастерьев и менеджеров. Они не создают рабочих мест, поясняет Евгений Гильбо, потому что, по мере того как «класс интеллектуалов» становится одной из наиболее обеспеченных в материальном отношении социальных групп современного общества, он все более замыкается в собственных пределах⁹.

⁸ Доступность информационной техники и технологий, примеры которой многочисленны, приводит к тому, что все более расширяющийся круг интеллектуальных работников получает возможность индивидуального производства информационных продуктов; в результате они поставляют на рынок не свою рабочую силу, а именно готовый продукт, как правило, редкий и невозпроизводимый. Масштаб явлений, преобразующих не только структуру рынка рабочей силы, но и саму его природу, невозможно переоценить. Так, если в 1990 г. в Соединенных Штатах Америки 3 млн. чел. были главным образом связаны со своим местом работы телекоммуникационными сетями, то в 1995 г. их насчитывалось уже 10 млн. чел., причем ожидалось, что это число должно составить 25 млн. чел. к 2000 г. По состоянию на конец 1996 г. 30 млн. американцев были индивидуально заняты в собственных фирмах, при этом за период с 1990 г. по 1994 г. мелкие высокотехнологичные компании обеспечили нетто-прирост 5 млн. рабочих мест [6].

⁹ Основным признаком представителей «класса интеллектуалов» служит уровень образования, оказывающийся значительно выше характерного в тот или иной момент для большинства граждан, составляющих совокупную рабочую силу. Именно поэтому границы «класса интеллектуалов» никогда не могут расширяться до масштабов общества в целом [6].

В новой экономике Запада все меньше рабочих мест создают и индустриальные отрасли. Технологический прогресс требовал жертв в социальной сфере, поскольку залогом его ускорения становились рост инвестиций и курс на истребление малоэффективных рабочих мест и производств, на обеспечение выживания сильнейших. Резкий рост автоматизации привел к сокращению потребности в рабочих на единицу выпускаемой продукции примерно в 100 раз за 40 лет. Сегодня от операторов не требуются высокая квалификация и напряженное внимание, требования к ним снижаются, потребность в воспроизводстве ответственной и квалифицированной рабочей силы сведена к нулю. Непонятно, зачем много платить неквалифицированному оператору, поэтому производства (рабочие места) выводятся из развитых стран в Китай, Индию, Филиппины, Мексику, Бразилию и др. Там сегодня мировая фабрика, там мировые производители промышленной продукции (филиалы транснациональных компаний)¹⁰.

Высвободившуюся рабочую силу на Западе занять негде, безработица приобретает институциональный характер¹¹. К скорому моменту завершения постиндустриального перехода мировая экономика столкнется с массовой структурной или «технологической» безработицей вследствие полной замены многих профессий автоматизированными компьютерными системами¹². Скорость развития сфер искусственного

¹⁰ Но там и все более серьезные зависимости от постиндустриального мира как поставщика новых технологий и информации. Все развивающиеся государства, сориентированные на рост промышленного и экспортного потенциала, остаются производителями массовой индустриальной продукции или сырья. Они не создают новых технологий и информации, у них мало производств высокотехнологичных товаров, что, в конечном счете, и обуславливает устойчивый рост неравенств в международном масштабе. Сказанное позволяет полагать, что современный мир формируется как расколота цивилизация с единым центром силы, представленным сообществом постиндустриальных стран [8].

¹¹ В Германии для сокрытия безработицы резко раздувается государственный аппарат, а особенно аппарат социальных служб. Гигантское количество мелких и ненужных чиновников – это способ дать людям социальное обеспечение и видимость занятости, общественной полезности и социального статуса, отмечает Евгений Гильбо. Но такой ресурс борьбы с безработицей тоже исчерпан, просто потому, что существующая социальная организация уже не соответствует технологической реальности, производительным силам общества [3].

¹² В феврале 2011 г., указывает Матвей Ежов, суперкомпьютер IBM Watson победил чемпионов-людей в американском аналоге «Своей игры», где требуется

интеллекта и робототехники не оставляет никаких сомнений, что уже в первой половине XXI в. мы сможем, пишет Матвей Ежов, автоматизировать все профессии, не требующие большого интеллектуального ресурса [5]. По прогнозу Евгения Гильбо, безработица рискует составить 60% рабочей силы. По сути, лишь 10–15% будут заняты в сфере производства – в собственных бизнесах или как наемные работники или партнеры. Остальные останутся или найдут себе место в услугах и сервисе и на государственной службе. При этом в относительной безопасности окажутся профессии двух типов: во-первых, интеллектуальные и творческие профессии (менеджеры высшего звена, ученые, некоторые типы инженеров, деятели искусства, писатели); во-вторых, работники сфер, где ценится «человеческое» участие (бармены, горничные и т. д.). Но и эти профессии будут автоматизированы с появлением систем универсального искусственного интеллекта [5].

Итак, прежняя модель мирового развития исчерпала свои возможности. Индустриальная цивилизация заканчивается, сокрушается не только культ производства, но и культ труда, сворачиваются фундаментальные ценности (порядочность, честность, трудолюбие), нормы и принципы.

Становление постиндустриального информационного общества, представляющее собою объективный процесс, разворачиванию которого не существует сегодня альтернативы, наряду со многими позитивными моментами порождает и новое социальное противостояние [9]. Исчезновение потребности в воспроизводстве квалифицированной рабочей силы, в воспроизводстве ответственной трудовой среды требует исключения из стоимости оплаты рабочей силы воспроизводственной составляющей. Исчезает необходимость в бесплатном образовании, образование вновь становится личным делом каждого и становится поводом для наживы¹³.

отвечать на вопросы, сформулированные естественным языком. Эксперты предсказывают, что скоро подобные системы заменят значительную часть юристов-исследователей, врачей-диагностов, а также многие другие профессии. Следом за ними автоматизация повлияет на рабочие места низкоинтеллектуальных работников физического труда [5].

¹³ В США и России оно уже коммерциализировано, в Европе готовятся покончить с государственной системой образования и ввести коммерческую. В ближайшие десятилетия системы условно-бесплатного формирования и повы-

В то же время новый постиндустриальный класс уже накопил существенную ресурсную мощь, и эта мощь продолжает расти. Когорта миллиардеров в первом поколении из числа 30–40-летних подпирает сегодня аристократию Запада, старую правящую элиту. Логика борьбы за власть должна заставить новый класс жестко ущемить в мировом масштабе интересы разного рода рантье. Ресурсы и даваемая ими власть должны сосредотачиваться в руках тех, кто обладает главным ресурсом постиндустриального общества – информацией и знанием, креативностью, образованием, авторскими правами.

Объективный характер этого процесса делает для старой элиты и интеллектуальной части общества бессмысленным сопротивление этому процессу и вынуждает ее к включению в свои ряды людей с новой ментальностью, к адаптации к этой ментальности. В результате взгляды на вещи, свойственные постиндустриальному классу, постепенно становятся господствующими, заключает Президент Международной Академии гуманитарных технологий Евгений Гильбо.

Мир сегодня готовится к совершенно новому технологическому циклу, заявляет генеральный директор Института инноваций Артем Тарасов в интервью газете «Аргументы Недели», впереди – переход к цивилизации следующего уклада – VI [22]. Напомним, что смену технологических укладов открыл наш выдающийся русский экономист Николай Дмитриевич Кондратьев¹⁴.

Начало VI экономического уклада ожидается в 2015–2017 гг. Локомотивными отраслями рождающегося технологического уклада, по мнению заместителя директора Института прикладной математики им. М. В. Келдыша Российской академии наук Георгия Малинецкого, вероятно, станут, биотехнологии, нанотехнологии, проектирование живого, вложения в человека, новое природопользование, робототехника, новая медицина, высокие гуманитарные технологии, проектиро-

шения квалификации останутся лишь в рамках нескольких заинтересованных корпораций [3].

¹⁴ В соответствии с теорией известного экономиста о больших волнах в экономике в основе экономического развития лежит смена технологических укладов. Кризисы, войны, смены партий у власти, стилей в искусстве, мод и исследовательских программ определяются циклами технологического развития.

вание будущего и управление им, технологии сборки и уничтожения социальных субъектов¹⁵.

Естественный цикл развития макротехнологии остановить невозможно. Высокие технологии дают совершенно новое качество развитию экономической деятельности, меняют пропорции занятости населения мира. Создание, внедрение и использование достижений нанотехнологии ведет экономику современных лидеров экономического и технологического развития в еще более высокопродуктивное состояние. Именно сейчас решается, какие отрасли, страны, регионы, корпорации станут ведущими, а какие ведомыми на новом витке технологического развития [13].

Технологический скачок является движущей силой технологического и социального прогресса, многих противостояний и кризисов и, в частности, того, который сегодня на наших глазах разворачивается на планете. Системная причина роста общей напряженности в мире состоит в том, что отрасли V технологического уклада уже достигли стадии насыщения и не дают прежней отдачи. Они не в состоянии поглотить большие деньги, и поэтому не требуют тех гигантских финансовых средств, которые сегодня есть в руках олигархов. С другой стороны, продолжает доктор физико-математических наук Г. Малинецкий, новые отрасли (VI технологического уклада) не готовы принять огромные инвестиции: ни нанотех, ни новая медицина, ни «зеленая» химия, так как еще не созрели для массивованного вложения средств. И это межвременье, естественно, приводит к кризису. Во время перехода от одного уклада к другому отбираются и проходят обкатку те

¹⁵ Освоение возможностей IV технологического уклада (локомотивными отраслями которого были тяжелое машиностроение, большая химия, массовое производство, автомобилестроение, авиастроение и несколько других) было основой советской индустриализации, форсированного промышленного развития. Реализация этой программы позволила стране выстоять в Великой Отечественной войне, стать сверхдержавой, добиться паритета с США в области стратегических вооружений. Возможности, предоставленные V технологическим укладом (связанные с развитием компьютеров, малотоннажной химии, телекоммуникаций и Интернетом), были упущены нашей страной, втянувшейся в бесплодные разрушительные реформы. России поздно заниматься персональными компьютерами, программированием и мобильными телесистемами: главные «сливки» уже сняты другими. Нас пускают лишь в аутсайдерские ниши.

нововведения, под флагом которых будет происходить развитие до 2040–2050 гг.

Индустриальная цивилизация (пройдя фазы развития от совершення рутинных операций и механизации до ускоряющейся автоматизации производства и труда в рамках сложившихся технологий) движется к эре нанотехнологий. Ее приход так же неизбежен, как наступление эпохи двигателей. Речь идет в том числе о расширении физических, психологических, интеллектуальных возможностей человека. Более того, многие эксперты, по мнению Георгия Малинецкого, полагают, что именно «расширение человека», создание сверхчеловека и является главной целью всей высокотехнологической нанотехнологической деятельности, в то время как все остальное является лишь «операцией прикрытия» [2].

В настоящее время человечество находится в точке бифуркации в технологическом пространстве и имеет реальные возможности многое изменить.

Однако готово ли человечество к этому переходу? Ведь чтобы совершить рывок, во-первых, требуется вложить сверхусилия. А во-вторых, что делать со здоровыми, активными людьми, чем их занять или чем они сами себя займут в будущем?

Если посмотреть на теперешнее распределение работающих по сферам экономики в развитых (индустриальных и постиндустриальных) странах, то выяснится, чтобы прокормить население, сегодня достаточно двоих из 100, пусть 15 чел. из этой сотни, занятых в сфере производства, и 5 – в управлении. Для чего нужны и что же делают остальные, задается вопросом Георгий Малинецкий? Имитируют трудовую активность и потребляют¹⁶?

В наши дни гнетущих обстоятельств масса. Рвутся связи, соединяющие экономическое и социальное развитие с культурой (ее можно в среднем оценивать уровнем образования – числом лет, отданных учебе), историей, сознанием и разумом человека. На смену прежним

¹⁶ Например, в Германии для маскировки безработицы резко раздувается государственный аппарат, а особенно заметен рост социальных служб. Гигантское количество ненужных чиновников – это способ дать людям социальное обеспечение и видимость общественной полезности и социального статуса. Но этот ресурс борьбы с безработицей не безграничен и, скорее всего, уже исчерпан, потому что существующая социальная организация уже не соответствует технологической реальности, производительным силам общества [3].

ценностям приходят либеральная система ценностей, распад сознания и хаос в головах, нравственное разложение общества.

Быстрые и глобальные перемены, безусловно, влияют на поведение и психику миллионов и миллионов людей в мире. Ведь мозги человеческие являются менее устойчивыми. Эта неустойчивость – реакция на технологический прогресс.

Как жить в условиях очень неравномерно развитого мира, неравномерно обеспеченных людей, неравномерной экономики, неравномерного уровня жизни, спрашивает директор Института прикладной математики им. М. В. Келдыша Российской академии наук (ИПМ) Сергей Курдюмов? Можно вместе жить или нет? Как жить человечеству и природе, не уничтожая, а взаимодействуя друг с другом?

Когда люди не понимают смысла происходящего, им безумно трудно. «Когда в мозгу нет матриц, то человек видит перед собой нечто, прямо очевидное – и не замечает», – говорит очень крупный ученый Ноам Хомскию [12].

Приехав в Осло для присуждения Нобелевской премии мира за 1952 г., Альберт Швейцер призвал мир «отважиться взглянуть в лицо сложившемуся положению.. Человек превратился в сверхчеловека.. Но сверхчеловек, наделенный сверхчеловеческой силой, еще не поднялся до уровня сверхчеловеческого разума. Чем больше растет его мощь, тем беднее он становится.. Наша совесть должна пробудиться от сознания того, что чем больше мы превращаемся в сверхлюдей, тем бесчеловечнее мы становимся» [12].

Величайший философ и психоаналитик XX в. Эрих Фромм писал, что «капитализм XX века зиждется как на максимальном потреблении производимых товаров и предлагаемых услуг, так и на доведенном до автоматизма труде» [12]. С одной стороны, мы должны как можно больше потреблять, с другой – как можно больше трудиться. Но вы же не можете делать одновременно и то и другое! Значит, внутри вас возникает классический разрыв между одним и другим. Стремление к неограниченным наслаждениям «вступает в противоречие с идеалом дисциплинированного труда». Аналогично «противоречие между принятием этики одержимости работой и идеалом полного безделья» становится наиболее ощутимым, отмечает Эрих Фромм. Человек становится сломанной машинкой. Он, с одной стороны, вертится в стремлении к этому безграничному удовлетворению импульсов, набиранию очков («однова живем», впереди смерть, надо набрать как можно

больше очков), а с другой стороны, он оказывается парализованным, потому что нет мотора окончательно дисциплинированного труда. «Мы, – пишет он, представляем собой общество заведомо несчастных людей: одиноких, снедаемых тревогой и унынием ...ощущающих свою зависимость».

Нынешний момент при всем спокойствии и комфорте характеризуется определенной растерянностью людей, их недоумением и подавленностью. Люди, сами не замечая того, приносят свою жизнь в жертву потребления. Современное человечество поглощено материальными проблемами. Без оглядки кинувшееся в общество потребления, оно находится на грани тотальной утраты смысловых ориентиров развития. Интересы большинства людей сводятся в основном к поддержанию собственного комфортного существования и жизнеустройству. Однако современная цивилизация с ее космическими станциями, атомными подводными лодками, айфонами и сегвеями не способна избавить человека от ограничений физических возможностей тела, болезней и смерти [14].

Наше потребительское общество трещит по швам, когда люди чувствуют, что вот-вот привычный мир рухнет, они судорожно ищут выход из тупиковой ситуации. Вопрос о выходе из потребительского конвейера стоит остро во многих развитых странах.

В современных условиях для всей популяции Homo Sapiens, указывает советский и российский ученый в области общей механики и прикладной математики, академик Российской академии наук Никита Моисеев, становится жизненно важным наиболее полное раскрытие творческого потенциала личности. Поскольку назревающий глобальный кризис вызван развитием производительных сил, достижениями науки и техники, то и выход из него немислим без дальнейшего развития этих составляющих процесса цивилизации. Для того чтобы найти такой выход, потребуется предельное напряжение творческого гения человечества, бесчисленное количество изобретений и открытий. Поэтому необходимо как можно скорее максимально раскрепостить личность, создать возможности для раскрытия своего творческого потенциала любому способному к этому человеку [16].

Сегодня очень важно, просто необходимо обратить взгляд в отношении качественного содержания внутренней жизни человека. В токшоу «А. Дементьев: виражи времени» замечательный певец Фёдор Тарасов честно высказался по этому поводу [1]. Человечеству требуется

духовный вектор, ему нужно воспитывать в себе духовную мощь и благородство. Нужно развернуться внутри себя к воспитанию высокого благородного духа, стремящегося к тем ценностям, которые не теряют своего смысла даже перед лицом смерти.

Чтобы это совершить, людям нужны высокие цели, которые не должны замыкаться на сфере материально-телесного низа и примитива. Русским нужна мечта, их внимание должно быть обращено не на деньги и прибыли, а на творчество и воплощение мечты, а еще – на большую образовательную инициативу и бескорыстие. Что для этого нужно? Национальный герой, объясняет генеральный директор Института инноваций А. Тарасов, в лице Инноватора и Изобретателя, а это могут сделать только СМИ. Нужно запустить процесс, который, по словам известного предпринимателя, называется «Инновационный вызов». Он позволит привлечь остатки изобретателей, которые бы поверили, что они нужны своей стране [22]. Власть должна понять, чтобы успешно модернизировать экономику и спасти остаток нашего достояния – интеллектуальную собственность России, надо сделать этот проект устремлением всего народа и заручиться всенародной поддержкой.

Единственный спасительный ресурс, который остался у русских, – «изменение умов», если говорить языком Конфуция. Все техническое – второстепенно. «Если мы будем и дальше мыслить так, как мыслили до сих пор, у нас нет ни малейшего шанса на выживание!» – убежден Георгий Малинецкий. Речь идет о судьбе нашего народа и судьбе мировой цивилизации.

Итак, альтернативы инновационному пути развития страны действительно нет. Это главная мысль доклада на тему «Инновация – последняя надежда России», который был прочитан на семинаре Института динамического консерватизма в 2009 г. Текст доклада обращен к ученым, политикам, экономистам, философам, бизнесменам [13]. Российская Федерация, как следует из доклада, отстает от прочего мира катастрофически: она двадцать лет стояла на месте, занимаясь саморазгромом, самопроеданием и сверхпотреблением, пока остальные развивались. В нынешней парадигме сырьевого «развития» и в условиях глобализации страна полностью неконкурентоспособна. В условиях глобализации (свободного потока идей, людей, капиталов, товаров и информации) России ни при каких условиях не выжить, если не переломить нынешние тенденции.

Мы давно уже развиваемся не как традиционное общество. Как и другие страны Запада, пишет политолог, президент международного общественного фонда «Экспериментальный творческий центр» Сергей Кургинян, Россия обеспечила индустриальное развитие через модернизацию (несмотря на огромные издержки) и давно вошла в постиндустриальный мир. Еще недавно наши академцентры были прогрессивными частями постиндустриальной культуры. Но теперь страна из него вышвырнута назад. В период перестройки мы выпали из современного индустриального уклада. Идти темпами развития Большого Дальнего Востока и ряда стран Латинской Америки Россия не может, потому что у нее нет для этого должного ресурса, т. е. той человеческой массы, которая есть там. Страна не располагает огромным количеством энергичных, жаждущих небольшого роста процветания, готовых дисциплинированно работать за столь малую заработную плату рабочих. В ее населении нет столько молодых людей, готовых работать сколько угодно, сколько есть там. К тому же мы не можем заставить их работать так, как они работают в этих быстро развивающихся странах. Мы не можем даже дать им так мало, как дают там, чтобы они почувствовали себя счастливыми, потому что наши граждане уже имели больше [12, 19].

К тому же Россия – северная страна. У нас из-за природно-климатических условий весьма дорогая рабочая сила, которую надо хорошо кормить, обогревать и тепло одевать, а также неизбежно дорогое жилье [13]. Естественно, мы не можем конкурировать в сфере аграрного производства с регионами, которые имеют 100-процентную дотацию на сельхозпродукты, или с регионами, где есть три урожая в год, замечает политолог С. Кургинян.

Несмотря на высокую занятость в сфере финансово-сервисных, информационно-сервисных услуг в последние годы, Россия не является мировым лидером в этой сфере. Им является Запад. Он из лидера промышленного развития превратился в лидера, обеспечивающего совокупный сервис (сервис финансовый, сервис в сфере более тонких услуг, сервис развлекательный). Россия не входит в «сервисный центр», в тот центр, который занимается высокими технологиями и мировыми финансовыми услугами. Итак, заключает политолог, у русских нет стратегического пути развития в рамках вышеназванных альтернатив индустриального (постиндустриального) роста. В движении

вперед страна не может опираться ни на традиционное общество, ни на индустрию, ни даже на сервис.

Только ускоренное инновационное развитие является тем направлением, которое может предотвратить распад государства. Чтобы развитие пошло по указанному сценарию, стране нужны сверхусилия, экономический, технологический, инновационный прорыв¹⁷. Наше государство должно в полной мере воспользоваться теми возможностями, которые представляют технологии VI уклада.

России предстоит очень быстро пройти большой путь, заявляет Георгий Малинецкий. Но при этом он добавляет, что сегодня это невозможно и невозможность эта объясняется отсутствием необходимых условий и той среды, в которой бы не было места пагубным факторам, которые мешают переходу в VI технологический цикл. В числе этих факторов можно назвать сильную зависимость российской экономики от нефтяных цен. Среди других проблем, которые определяют основные особенности существования российского общества, положение страны в мире, выделяются практически запредельная коррупция, изношенность практически всех фондов, социальные болезни – алкоголизм, наркомания, высокая степень расслоения граждан по уровню доходов, которая превратилась в угрозу национальной безопасности. Это и серьезный кадровый голод, и снижение уровня образования, и отток наших специалистов, и разрушение фундаментальной науки, спад интереса к ней, отказ от научных исследований «по всему фронту», снижение социального статуса ученых и уменьшение влияния науки на общество. Также и то, что прикладная наука, которая работает на удовлетворение потребительских нужд общества, просто не в состоянии обеспечить технологический прорыв. А еще – это отток финансового капитала из страны [12, 23]¹⁸. Что с этим делать? Ведь если не бу-

¹⁷ Следует иметь в виду, что период создания и освоения потенциальной «экономической ниши», т. е. отрасли экономики/сектора, создающей и развивающей отдельные технологии, может проходить быстро или относительно медленно. Отрасли, меняющие инфраструктуру современного мира, развиваются в рамках фазовой траектории – переходя из одного кондратьевского цикла в другой. С каждой новой фазой развития отрасли, такие как, например, авиатранспорт, компьютеры, биотехнологии, требуются огромные вложения в экономику и резкий подъем образовательного, культурного, научного уровня населения [2].

¹⁸ Под общим оттоком финансового капитала понимаются не только вывоз частного капитала по легальным и нелегальным каналам, но и отчисления Банка

дут созданы условия, совместимые с жизнью общества, движения вперед не произойдет.

Для того чтобы начать инновационное развитие, действовать нужно по многим направлениям [19]. России необходимо сформировать новую «повестку дня» и определить главные инновации, говорит Георгий Малинецкий [13]. Чтобы двигаться по инновационному пути, продолжает ученый, нам нужна новая идеология, новая сфера ценностей, воодушевляющая национальная идея. Главное, что такая идеология должна утвердить в качестве одного из приоритетов необходимость использовать прорывные технологии для совершенствования самого человека, а не только его среды обитания. Мир нуждается в новой идеологической парадигме. В ее рамках необходимо сформулировать сверхзадачу, способную указать новый вектор развития для всего человечества и обеспечить проведение научно-технической революции.

В документах недавно созданного стратегического общественного движения «Россия 2045» сформулирована поистине смелая идея, а именно бессмертие, искусственное тело, человек будущего со сверхспособностями, мультителесность, экспансия человечества в космос.

Движение «Россия 2045» открыто заявило о себе. Инициатор создания движения «Россия 2045» Дмитрий Ицков в обращении к участникам движения сказал, что первый шаг сделан: создан сайт (<http://www.2045.ru/>), опубликован «Манифест стратегического общественного движения "Россия 2045"», направлено письмо Президенту России, приглашены к сотрудничеству опытные ученые и эксперты, специалисты в области разработки искусственных органов, нейроинтерфейсов и клеточных технологий. В обращении также сказано, что для достижения заявленных в Манифесте целей движения «Россия 2045» в текущем году планируется сформировать необходимые структуры и принять ряд документов. В августе 2011 г. Министерство образования и науки Российской Федерации признало положительную роль движения «Россия 2045» и общественную полезность его инициатив (Протокол совещания у директора департамента государственной

России в международные финансовые резервы. Последнее – это, по существу, инвестирование Россией экономик США и стран ЕС. За последние 5 лет по указанным каналам из страны каждый год уходит до 80 млрд. дол. (Александр Фомин. Web-сайт www.csef.ru). За 20 лет из страны вывезено, как минимум, 2 трлн. дол. Это, как минимум, то есть со свистом вывозится по 100–200 млрд. дол. в год, подтверждает политолог С. Кургинян [12].

научно-технической политики и инноваций Минобрнауки России А. В. Наумова от 11.08.2011 г. № АН-10/04пр).

Сегодня на сайте движения идет обсуждение, каким будет мир будущего, как можно продлить человеческую жизнь, в каком состоянии находится российская наука, в которой все более важное место занимают идеи междисциплинарности [15], каково место России в постиндустриальном мире и куда человечество идет по пути эволюции. Почему для спасения страны необходимо срочно переходить на режим форсированного инновационного роста.

В манифесте движения «Россия 2045» изложено видение того, каким будет российский инновационный проект по созданию искусственного тела человека [14]. Проект интересен, амбициозен, глобален и сложен. Он связан не только с экономической выгодой, но и с решением насущных проблем жизни общества. Сторонники движения предлагают реализовать не просто механистический проект по созданию искусственного тела, а целую систему взглядов, ценностей и технологий, которые помогут человеку развиваться интеллектуально, нравственно, физически, психически и духовно. Проект, как считают участники движения, может и должен стать новой национальной идеей России в XXI в., о которой говорят современные политики и общественные деятели, и, возможно, глобальной идеей всего человечества. Он поможет ему перейти к цивилизации будущего. Принципиально новый технологический сверхпроект с ярко выраженной идеологической направленностью способен к лучшему изменить уклад жизни человечества, разрушить многие стереотипы. Это проект, который сплотит россиян, потому что нельзя не гордиться страной, которая скажет самое веское слово в истории человечества.

Движение «Россия 2045» считает, что можно и нужно ликвидировать старение и даже смерть, преодолеть фундаментальные пределы физических и психических возможностей, заданные ограничениями биологического тела. Учеными разных стран мира уже разрабатываются отдельные технологии, способные обеспечить создание прототипа искусственного тела человека в течение ближайшего десятилетия. Страна, которая первой заявит о намерении объединить эти технологии и создать работающий кибернетический организм, станет лидером самого главного мирового технологического проекта современности. Этой страной должна быть Россия [15]. Сторонники движения «Россия 2045» полагают, что у нашей страны по-прежнему есть необходимый

научно-технический потенциал, позволяющий реализовать столь амбициозную задачу. Такой проект сделает Россию мировым идеологическим лидером, а также возродит лидерство нашей страны в самых разных областях науки и техники.

Реализация сверхсложного технологического проекта неминуемо приведет к взрывному развитию инноваций и глобальным цивилизационным переменам, изменит уклад человеческой жизни. Ведь не позднее 2045 г., считают ученые и эксперты, присоединившиеся к общественному движению, искусственное тело не только значительно превзойдет по своим функциональным возможностям существующее, но и достигнет совершенства формы и сможет выглядеть не хуже человеческого. Люди самостоятельно будут принимать решение о продолжении жизни и развитии в новом теле после того, как все ресурсы биологического тела будут исчерпаны.

Новый человек получит огромный спектр возможностей, сможет легко переносить экстремальные внешние условия: высокие температуры, давление, радиацию, отсутствие кислорода и так далее. С помощью нейроинтерфейса человек будет способен дистанционно управлять несколькими телами различных форм и размеров.

Конечно, работая над проектом по созданию искусственного тела, ученые не могут не столкнуться с тем, что наряду с технологическими и медико-биологическими проблемами могут возникнуть не менее сложные социально-психологические задачи, вопросы нового жизнеустройства и самой сущности человека. Один из рисков – это новое неравенство. Люди при этом способны различаться не только способностями, материальным положением и социальным статусом, качеством жизни, но и ее продолжительностью. Не продумав, не просчитав, не осмыслив по-настоящему данный проект, мы очень рискуем.

Новая цивилизация должна начаться не с новой экономики, а с новых научных знаний и с новых образовательных программ. Человечество должно научиться жить в согласии с природой, с ее законами. Люди должны воспринимать себя не господами, а частью природы. Новые моральные принципы должны войти в кровь и плоть человека. Для этого, считает академик РАН Никита Моисеев, необходимо не только специальное, но и гуманитарное образование. Ученый убежден, что XXI в. будет веком гуманитарного знания, подобно тому как XIX в. был веком пара и инженерных наук [16].

Наука XXI в. будет принципиально отличаться от науки XX в. В ней будут другие сверхзадачи. В новом веке крайне важно научиться управлять рисками и кризисами [20]. Это первая сверхзадача. Вторая сверхзадача – это нейронаука, или проблема человека, надо понять, что же такое человек. Мы пока этого не поняли. И третья сверхзадача – нужно научиться понимать, как мы можем влиять на свое будущее и на ход исторических процессов. Это задача, от которой зависит сейчас все. От того, насколько успешно они будут решаться, зависит судьба науки как социального института. В этом контексте принципиальную роль приобретают междисциплинарные подходы. Нужно научиться рассматривать проблему в целом. Междисциплинарный подход и те задачи, решения которых ждут сейчас от ученых, будут связаны с тем, что нужно будет на многие вещи взглянуть с единой точки зрения. Нужен будет целостный взгляд.

Но при этом очень важно, чтобы у людей была глубина и широта кругозора, чтобы они не были в силу профессиональных навыков на узкую профессиональную проблему¹⁹. Нужно иметь внутренний оком, широкий горизонт в плане некоторого универсализма, а не какую-то «нахватность», чтобы понимать и правильно оценивать происходящее, считает гость передачи Андрея Дементьева «В единстве с великим наследием» Фёдор Тарасов [1].

Опираясь на становые инновации, такие как духовное выше материального; общее выше личного; справедливость выше закона; будущее выше настоящего и прошлого, мы, в заключение подытоживает заместитель директора Института прикладной математики им. М. В. Келдыша РАН Георгий Малинецкий, сможем спасти страну в бурях и грозах наступающей эпохи, сумеем перевести Россию на траекторию иннова-

¹⁹ Сегодня имеют место два параллельных процесса: человечество становится, безусловно, богаче, кругозор расширяется, объем поступающей информации растет, а доля этой информации, используемая в профессиональной деятельности, сужается. Это продолжается довольно долго, и пока никаких шансов на перелом не наблюдается, считает Владислав Иноземцев. В ближайшее время знания продолжат профессионализироваться, а их носители будут все меньше понимать друг друга. Если раньше социолог и экономист говорили практически на одном языке, то сегодня инструментарий социологии и экономики сильно разнится, и этот разрыв будет лишь расти. Это цена технического прогресса, цена сложности современного общества [10].

ционного развития [13]. Но на это потребуются сверхусилия – не будем себя обманывать. Будет очень трудно...

Список литературы

1. В единстве с великим наследием // Ток-шоу «А. Дементьев: выражи времени». 2011. Выпуск 6 авг. – Режим доступа: <http://www.radiorus.ru/issue.html?iid=335134&rid=352>

2. Выступление Г. Малинецкого на Первой ежегодной конференции Нанотехнологического общества России «Развитие нанотехнологического проекта в России: состояние и перспективы». Москва, Национальный исследовательский ядерный университет «МИФИ». 2009. 9 окт. – Режим доступа: <http://www.nanonewsnet.ru/articles/2009/proektirovanie-budushchego-rol-nanotekhnologii-v-novoi-realnosti>

3. Гильбо Е. Конец Золотого миллиарда // Новый Петербург. 2004. № 38 (679). 5 авг. – Режим доступа: <http://analysisclub.ru/index.php?page=social&art=1857>

4. Доценко Б. Биосфера – единая система и развивается как живой организм: Рукопись. 2006. Сент. – Режим доступа: <http://www.veinik.ru/science/biolog/article/450.html>

5. Ежов М. Массовая структурная безработица вследствие ускоряющейся автоматизации – проблемы и решения. 2011. 22 марта. – Режим доступа: <http://singularitylog.wordpress.com/2011/03/22/automation-and-unemployment/>

6. Иноземцев В. «Класс интеллектуалов» в постиндустриальном обществе. 2003. – Режим доступа: http://www.i-u.ru/biblio/archive/inozemcev_intellekt/

7. Иноземцев В. Спрос против накопления. Может быть, инфляция не беда, а единственный для стран Запада выход из мирового кризиса // Огонек. 2011. № 32 (5191). 15 авг. – Режим доступа: <http://inozemtsev.net/index.php?m=vert&menu=sub2&pr=107&id=1355>

8. Иноземцев В. Технологический прогресс и социальная поляризация в XXI столетии // Русский Архипелаг. – Режим доступа: <http://www.zeminfo.ru/news/?id=1568>

9. Иноземцев В. Современное постиндустриальное общество: природа, противоречия, перспективы: Лекция десятая // Классовое противостояние в постиндустриальном обществе: Учеб. пособие. М.: Логос, 2000. – Режим доступа: <http://bookap.info/okolopsy/inozemcev/g111.shtm>

10. Интервью с Владиславом Иноземцевым на тему «Иная образованность», или Конец «энциклопедического века» // «Директор школы». 2011. № 6. 21 июня. – Режим доступа: <http://www.direktor.ru/interview.htm?id=19>

11. *Каница С.* Нелинейные уроки демографической революции и Россия // Прогнозы и стратегии. 01/2008-01/2009. – Режим доступа: <http://www.intelros.ru/pdf/ps/02/6.pdf>

12. *Кургинян С.* Суть времени. 2011. № 3, 4, 27, 32. – Режим доступа: <http://www.kurginyan.ru/publ.shtml?cmd=add&cat=4>

13. *Малинецкий Г.* Доклад о перспективах РФ. Инновация – последняя надежда России. 2009. 30 июня. – Режим доступа: http://www.nanometer.ru/2009/07/31/forsajt_156320.html

14. Манифест стратегического общественного движения «Россия 2045». – Режим доступа: <http://www.2045.ru/discussion/vk>

15. Обращение инициативной группы стратегического общественного движения «Россия 2045» к Президенту Российской Федерации. – Режим доступа: <http://www.2045.ru/open-letter>

16. Обращение советского и российского ученого в области общей механики и прикладной математики, академика РАН Никиты Моисеева к участникам дискуссии по его книге «Быть или не быть человечеству?» // Независимая газета. 2000. 23 авг. – Режим доступа: http://www.ccas.ru/manbios/moistestam_r.html

17. План движения «Россия 2045» по радикальному продлению жизни с помощью кибернетических технологий (презентация). – Режим доступа: <http://www.2045.ru/articles/28866.html>

18. Политические цунами: Аналитика событий в Северной Африке и на Ближнем Востоке / Под ред. С. Кургиняна. М.: ЭТЦ, 2011. 288 с. – Режим доступа: <http://www.kurginyan.ru/books/polittsunami.pdf>

19. После капитализма: Манифест движения «Суть времени» / Ч. 2. Россия и современность. Главы 1, 4. Заключение. Хвалынский, 2011. 14 авг. – Режим доступа: <http://eot.su/manifest>

20. Расшифровка передачи Александра Гордона с участием классиков синергетики в России Сергея Курдюмова и Георгия Малинецкого на тему «Синергетика». 2010. 16 июня. – Режим доступа: http://www.nanometer.ru/2009/07/31/forsajt_156320.html

21. *Тихомиров С.* Бинарная экспансия. Метод создания и консервирования социального хаоса. 2011. 7 июля. – Режим доступа: <http://sevastopolnashgorod.starbb.ru/viewtopic.php?id=5753>

22. *Угланов А.* Разговор с президентом, который, увы, не состоялся // Аргументы Недели. 2010. 27 окт. – Режим доступа: <http://www.artem-tarasov.ru/interview/detail.php?ID=407&SID=28>

23. *Фомин А.* Вторая свежесть. 2011. 26 июля. – Режим доступа: http://www.csef.ru/studies/politics/projects/about_national_idea/articles/1694/

24. *Шумилова Т.* Образование и наука – главный вектор в развитии России в XXI веке // Планирование подготовки специалистов в условиях уровневого высшего образования: Тез. Всерос. научно-практич. конф. (15–17 апреля 2009 г.). Петрозаводск, 2009. С. 217–238. – Режим доступа: http://labourmarket.ru/ps-confs/2009/docs/ps_trudy_2009.pdf

СОДЕРЖАНИЕ

ПРЕДИСЛОВИЕ ФЕДЕРАЛЬНОЙ СЛУЖБЫ ПО ТРУДУ И ЗАНЯТОСТИ	3
ПРЕДИСЛОВИЕ НАУЧНОГО РЕДАКТОРА.....	9
АНАЛИЗ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ВУЗОВ С ТОЧКИ ЗРЕНИЯ ВЛИЯНИЯ УСЛОВИЙ ОРГАНИЗАЦИИ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОГО ПРОЦЕССА НА ВОСТРЕБОВАННОСТЬ ВЫПУСКНИКОВ НА РЫНКЕ ТРУДА © Абрамова Е. Г., Борщ В. В.	12
ТРЕБОВАНИЯ РАБОТОДАТЕЛЕЙ ПРИ НАЙМЕ РАБОТНИКОВ КАК ФАКТОР ФОРМИРОВАНИЯ ОБРАЗА ПРОФЕССИИ © Алашеев С. Ю.....	24
ОПЫТ МЕЖДУНАРОДНОГО СОТРУДНИЧЕСТВА В РАЗВИТИИ РЕГИОНАЛЬНОГО РЫНКА ТРУДА И ОРГАНОВ СЛУЖБЫ ЗАНЯТОСТИ РЕСПУБЛИКИ КАРЕЛИЯ В 1991–2011 гг. © Анненков М. В., Шумилова Т. М.	43
МОНИТОРИНГ ФАКТОРОВ, ОБОСНОВЫВАЮЩИХ ВЫБОР АБИТУРИЕНТАМИ ВУЗА, КАК СПОСОБ ПРИНЯТИЯ УПРАВЛЕНЧЕСКИХ РЕШЕНИЙ © Безденежных Т. И., Костин Р. А., Крылова М. А.	55
ПРОГРАММА МОДЕРНИЗАЦИИ СИСТЕМЫ ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ ВЛАДИМИРСКОЙ ОБЛАСТИ В ЦЕЛЯХ РЕАЛИЗАЦИИ СТРАТЕГИИ СОЦИАЛЬНО-ЭКОНОМИЧЕСКОГО РАЗВИТИЯ РЕГИОНА © Болтунова С. А., Морозов В. В., Прокошев В. Г., Янина Е. В.	64
КОМПЛЕКСНЫЙ ПОДХОД К РЕШЕНИЮ ПРОБЛЕМЫ ТРУДОУСТРОЙСТВА ВЫПУСКНИКОВ – ОПЫТ ГОСУДАРСТВЕННОЙ СЛУЖБЫ ЗАНЯТОСТИ АЛТАЙСКОГО КРАЯ © Бушмин И. А., Савина И. А., Панюкова А. Б.....	80
МОДЕЛИРОВАНИЕ ПРОЦЕССОВ ОПРЕДЕЛЕНИЯ КАДРОВОЙ ПОТРЕБНОСТИ РЕГИОНА С УЧЕТОМ СОЦИАЛЬНО- ЭКОНОМИЧЕСКИХ, ДЕМОГРАФИЧЕСКИХ И ИНВЕСТИЦИОННЫХ ИЗМЕНЕНИЙ © Васильева З. А., Филимоненко И. В.....	88

КОРРЕКТИРОВКА ИНДИВИДУАЛЬНОЙ ТРАЕКТОРИИ ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ ПОДГОТОВКИ ИТ-СПЕЦИАЛИСТОВ С ПРИМЕНЕНИЕМ КОМПЕТЕНТНОСТНОГО ПОДХОДА © Давлеткиреева Л. З., Назарова О. Б.	105
ПРОБЛЕМЫ И ПЕРСПЕКТИВЫ ТРУДОУСТРОЙСТВА ВЫПУСКНИКОВ ПРОФЕССИОНАЛЬНЫХ ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫХ УЧРЕЖДЕНИЙ ВОЛОГОДСКОЙ ОБЛАСТИ © Даценко И. П.	119
ПРОГРАММНО-ЦЕЛЕВЫЕ МЕТОДЫ В ПРОЦЕССАХ МОДЕРНИЗАЦИИ СИСТЕМЫ ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ РЕГИОНА © Дочкин С. А.	134
КОМПЕТЕНТНОСТНЫЙ ПОДХОД В ПРОЕКТИРОВАНИИ РЕЗУЛЬТАТОВ ОБУЧЕНИЯ ИНФОРМАЦИОННЫМ ТЕХНОЛОГИЯМ В ВУЗЕ © Ершова Н. Ю.	144
ЗАРУБЕЖНЫЙ ОПЫТ ПРОГНОЗИРОВАНИЯ ПРОФЕССИОНАЛЬНЫХ КОМПЕТЕНЦИЙ, ВОСТРЕБОВАННЫХ НА РЫНКЕ ТРУДА © Кекконен А. Л., Сигова С. В.	156
ИСПОЛЬЗОВАНИЕ АППАРАТА НЕЧЕТКОЙ ЛОГИКИ В РЕШЕНИИ ЗАДАЧ РАЦИОНАЛЬНОГО РАСПРЕДЕЛЕНИЯ РЕСУРСОВ ДЛЯ ЦЕЛЕВОЙ ПОДГОТОВКИ КАДРОВ © Кириллов И. Е., Олейник А. Г.	170
РАБОТЫ ВлГУ ПО ПРОГНОЗИРОВАНИЮ ПОТРЕБНОСТИ В КАДРАХ С ВЫСШИМ ПРОФЕССИОНАЛЬНЫМ ОБРАЗОВАНИЕМ (ОБЩИЙ ПРОГНОЗ И ПРОГНОЗ ПО 28 УГС ДО 2013 г. ПРИ ИННОВАЦИОННОМ СЦЕНАРИИ РАЗВИТИЯ ВЛАДИМИРСКОЙ ОБЛАСТИ) © Козлова Т. А., Духанов А. В., Моргунова Н. В.	182
ОБ ОСНОВНЫХ ПУТЯХ ПОВЫШЕНИЯ ЭФФЕКТИВНОСТИ ИСПОЛЬЗОВАНИЯ ТРУДОВОГО ПОТЕНЦИАЛА НАШЕЙ СТРАНЫ © Коровкин А. Г., Долгова И. Н., Единак Е. А., Королев И. Б.	187

МОНИТОРИНГ И АНАЛИЗ ТРУДОУСТРОЙСТВА ВЫПУСКНИКОВ УЧРЕЖДЕНИЙ ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ ВСЕХ УРОВНЕЙ, РОЛЬ ГОСУДАРСТВЕННОЙ СЛУЖБЫ ЗАНЯТОСТИ НАСЕЛЕНИЯ © Кучинская О. С.	199
ОПЫТ РАБОТЫ ПО ОПРЕДЕЛЕНИЮ ДОПОЛНИТЕЛЬНОЙ ПОТРЕБНОСТИ ОРГАНИЗАЦИЙ КРАСНОДАРСКОГО КРАЯ В КВАЛИФИЦИРОВАННЫХ КАДРАХ © Мелких И. В.	206
МЕТОДИКИ ПРОГНОЗИРОВАНИЯ ПОТРЕБНОСТИ В РАБОЧЕЙ СИЛЕ ДЛЯ РЕГИОНА © Нигай Е. А., Бойко Т. С.	217
МОЛОДЕЖНЫЙ СЕГМЕНТ РЫНКА ТРУДА ТОМСКОЙ ОБЛАСТИ © Панкратова Т. Б.	229
ОЦЕНКА ПРИВЛЕКАТЕЛЬНОСТИ РЕГИОНОВ РОССИИ ДЛЯ ЗАРУБЕЖНОЙ ТРУДОВОЙ МИГРАЦИИ © Парикова Н. В.	240
ВЛИЯНИЕ ЧЕЛОВЕЧЕСКОГО КАПИТАЛА НА ПРОИЗВОДИТЕЛЬНОСТЬ ТРУДА В СЕКТОРАХ ЭКОНОМИКИ, СООТВЕТСТВУЮЩИХ ПРИОРИТЕТНЫМ НАПРАВЛЕНИЯМ РАЗВИТИЯ НАУКИ, ТЕХНОЛОГИИ И ТЕХНИКИ © Питухин Е. А., Яковлева А. А.	251
ПОНИМАНИЕ ТЕРМИНА «КОМПЕТЕНЦИИ» С ОБЩЕТЕОРЕТИЧЕСКИХ И ИСТОРИЧЕСКИХ ПОЗИЦИЙ В ОТЕЧЕСТВЕННОЙ И ЗАРУБЕЖНОЙ ТЕОРИИ И МЕТОДОЛОГИИ © Питухина М. А.	261
РОЛЬ ЦЕНТРА КАРЬЕРЫ СИБИРСКОГО ФЕДЕРАЛЬНОГО УНИВЕРСИТЕТА В ФОРМИРОВАНИИ КОМПЕТЕНЦИЙ СТУДЕНТОВ И ВЫПУСКНИКОВ © Поддубецкая А. Ю., Назарова М. Н.	267
ПРАКТИКА ПРОГНОЗИРОВАНИЯ ПОТРЕБНОСТИ В ТРУДОВЫХ РЕСУРСАХ В КАЛУЖСКОЙ ОБЛАСТИ © Подковинская И. А.	272

РЫНОК ТРУДА ПЕРМСКОГО КРАЯ: ДВАДЦАТЬ ЛЕТ ПЕРЕМЕН © Попов В. В., Северова Н. Г.	277
МОНИТОРИНГ ТРУДОУСТРОЙСТВА ВЫПУСКНИКОВ ВУЗОВ КАК ИНСТРУМЕНТ СОДЕЙСТВИЯ СБАЛАНСИРОВАННОСТИ СПРОСА И ПРЕДЛОЖЕНИЯ НА РЫНКЕ ТРУДА РЕГИОНА © Разнова Н. В., Филимоненко И. В., Яричина Г. Ф.	286
ПРОГНОЗНЫЕ ОЦЕНКИ ПЛАНА ПРИЕМА АБИТУРИЕНТОВ В ПЕДАГОГИЧЕСКИЕ ВУЗЫ МОСКВЫ © Фролов Ю. В., Офицеров В. П., Офицеров М. В., Шабанов Е. В.	300
ОПЫТ РЕАЛИЗАЦИИ ДОПОЛНИТЕЛЬНЫХ МЕРОПРИЯТИЙ ПО СНИЖЕНИЮ НАПРЯЖЕННОСТИ НА РЫНКЕ ТРУДА В РЕСПУБЛИКЕ КАРЕЛИЯ В 2011 г. © Фролова Е. Е.	308
РЕГИОНАЛЬНЫЕ ПРОБЛЕМЫ ЗАНЯТОСТИ НАСЕЛЕНИЯ В ПОСТКРИЗИСНЫЙ ПЕРИОД РАЗВИТИЯ (НА МАТЕРИАЛАХ РЕСПУБЛИКИ АДЫГЕЯ) © Цыганкова Г. С., Задорожная Л. И.	324
РАЗВИТИЕ КОМПЕТЕНЦИЙ НАУЧНО-ПЕДАГОГИЧЕСКИХ КАДРОВ ПО ОБЕСПЕЧЕНИЮ ИНФОРМАЦИОННОЙ БЕЗОПАСНОСТИ В ИКТ-НАСЫЩЕННОЙ СРЕДЕ © Чусавитина Г. Н.	338
РЕАЛИЗАЦИЯ МЕРОПРИЯТИЙ ПО ПОДГОТОВКЕ КВАЛИФИЦИРОВАННЫХ РАБОЧИХ КАДРОВ И СПЕЦИАЛИСТОВ В СИСТЕМЕ ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ ОБЛАСТИ © Шваков А. В., Кривицкая Н. А., Овинова Ю. В.	346
ЗАДАЧИ И ПОТЕНЦИАЛЬНЫЕ ВОЗМОЖНОСТИ СЛУЖБЫ ЗАНЯТОСТИ АРХАНГЕЛЬСКОЙ ОБЛАСТИ ПО ТРУДОУСТРОЙСТВУ ВЫПУСКНИКОВ ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ © Шевелев П. В.	354
ЗАНЯТОСТЬ И ОБРАЗОВАНИЕ В СТРАНЕ И МИРЕ: СЕГОДНЯ, ЗАВТРА © Шумилова Т. М.	367

Научное издание

**Спрос и предложение на рынке труда
и рынке образовательных услуг
в регионах России**

Сборник докладов по материалам
Восьмой Всероссийской научно-практической
Интернет-конференции
(27–28 октября 2011 г.)

Книга I

Редактор *О. В. Обарчук*
Компьютерная верстка *Т. А. Григорьева*
Оформление обложки *О. А. Бондарь*

Подписано в печать 17.10.2011. Формат 60x84 1/16.
Бумага офсетная. Печать офсетная.
Уч.-изд. л. 25. Изд. № 199.
Тираж 250 экз.

Отпечатано в типографии Издательства ПетрГУ
185910, г. Петрозаводск, пр. Ленина, 33