

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 II**

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. II. – Петрозаводск : Изд-во ПетрГУ, 2011. – 338 с.

ISBN 978-5-8021-1323-3

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

**ББК 65.9 (2Р) 24**  
**УДК 338 (470)**

ISBN 978-5-8021-1323-3

© Петрозаводский государственный университет, оригинал-макет, 2011

---

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

Добрый день, уважаемые участники Восьмой Всероссийской научно-практической Интернет-конференции «Спрос и предложение на рынке труда и рынке образовательных услуг в регионах России»!

Мне очень приятно с вами встречаться в очередной раз.

На протяжении последних восьми лет мы активно в лице Федеральной службы по труду и занятости участвуем в проведении данной конференции.

Анализ научно-методических и практических выводов, опубликованных материалов, выступлений, а также предложений, которые мы получаем по итогам работы конференции, позволяет субъектам Российской Федерации, органам образования, органам управления в сфере труда разумно строить политику в области образовательных услуг, потребностей рынка труда и координировать свою работу. Практические рекомендации, полученные в ходе проведения конференции, дают возможность четко строить наши взаимодействия.

Конечно, хотелось бы, чтобы выводы и предложения, которые были озвучены ранее, а также прозвучат сегодня, в будущем принимались во внимание всеми структурами, органами управления, которые задействованы в этой сфере деятельности.

Нет ни одного федерального, регионального или муниципального ведомства или общественной организации, которые не были бы заинтересованы в обсуждении проблем, существующих в настоящее время на региональных рынках труда.

Мы говорим сегодня о главном – о возможностях слияния профессиональных возможностей с потребностями рынка труда, о том, чтобы готовить востребованных специалистов. Это необходимо для обеспечения реализации тех задач, которые стоят перед государством, исходя из основных положений, которые изложены в выступлениях Президента Российской Федерации, Председателя Правительства, а также инновационно-технологической политики, получившей развитие в нашем государстве.

Государственная служба занятости в этом направлении является одним из активнейших участников. Мы работаем в основном со взрослым населением. Число людей, которые к нам обращаются, из года в год не уменьшается, а, наоборот, увеличивается. Сегодня мы имеем дело с людьми, которые заинтересованы в высококвалифицированных профессиях и кадрах, предметных и высокоорганизованных рабочих местах, технически оснащенных, обеспечивающих безопасные условия труда и, естественно, достойный заработок.

В этом году исполнилось 20 лет со дня принятия закона Российской Федерации о занятости. Учреждения Государственной службы занятости посетило большое количество людей. Основное развитие при реализации социальных мероприятий получило направление профессиональной подготовки и переподготовки специалистов. Имеется опыт подготовки кадров по некоторым профильным направлениям. Первое – это дать профессию тем, кто ее не имеет. Второе – дать возможность гражданину повысить ту квалификацию, которую он имеет, исходя из новых потребностей и требований этой профессии на рабочем месте. Третье – это возможность переобучения по новой профессии, если востребованность по той специальности, которая у гражданина имеется, отсутствует или не пользуется спросом на рынке труда.

В течение 20 лет развития Государственной службы занятости это направление развивалось наиболее эффективно. В результате организовано много рабочих мест.

Аналитический материал, который применяется с точки зрения потребностей рынка труда и возможностей образовательных услуг, является основополагающим, а итоги нашей совместной работы с органами управления в сфере образования и учебными заведениями различных уровней дают определенный результат. В течение последних трех лет активно развивалось направление, связанное со стажировкой выпускников образовательных учреждений. Закрепляемость по стажировке была в пределах 80%, а это говорит о том, что наше взаимодействие дало положительный и необходимый результат.

Желаю всем участникам Интернет-конференции выработки единых научно-методических, практических подходов, которые в последующем будут востребованы и реализованы в практической деятельности.

Успехов вам в этом деле!

---

**ПРИВЕТСТВИЕ**  
**ДИРЕКТОРА ДЕПАРТАМЕНТА РЕГИОНАЛЬНОГО**  
**РАЗВИТИЯ МИНИСТЕРСТВА ОБРАЗОВАНИЯ И НАУКИ**  
**РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ**  
**С. С. КРАВЦОВА**

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

От имени департамента регионального развития Министерства образования и науки Российской Федерации приветствую вас в конференц-зале Интернет-портала «Рынок труда и рынок образовательных услуг в регионах России».

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

В течение этого времени 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. Президентом и Правительством Российской Федерации, Министерством образования и науки Российской Федерации было уделено вопросам развития региональных образовательных систем, 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 уровню подготовки, в связи с чем остается актуальным разработка прогноза кадрового обеспечения, необходимого для реализации программ инновационного развития и технологической модернизации российской экономики на федеральном и региональных уровнях.

Министерством образования и науки Российской Федерации по результатам конкурсного отбора в 2011 г. поддержаны 24 региональ-

ные программы развития образования, направленные на разработку и внедрение программ модернизации систем профессионального образования субъектов РФ.

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-911 от 08 апреля 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;
- введение показателя, характеризующего трудоустройство и работу по специальности выпускников в течение не менее 3 лет после окончания обучения.

Для развития 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-1315 от 11 мая 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.

В число поручений Президента РФ (№ ПР-3011 от 06 октября 2011 г.) по итогам заседания Комиссии по модернизации и технологическому развитию экономики России 26 сентября 2011 г. включены также положения, связанные с анализом результатов трудоустройства выпускников и прогноза кадровой потребности экономики; корректировкой перечня направлений подготовки высшего профессионального образования, востребованных в связи с реализацией задач модернизации.

---

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 «Спрос и предложение на рынке труда и рынке образовательных услуг в регионах России» 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 процесса прогнозирования кадровых потребностей региональной экономики, формирования государственного задания на подготовку кадров и распределения контрольных цифр приема между образовательными учреждениями.

Желаю всем участникам конференции плодотворных и интересных дискуссий!

## **ПРИВЕТСТВИЕ РЕКТОРА ПЕТРОЗАВОДСКОГО ГОСУДАРСТВЕННОГО УНИВЕРСИТЕТА А. В. ВОРОНИНА**

Уважаемые участники Всероссийской научно-практической Интернет-конференции «Спрос и предложение на рынке труда и рынке образовательных услуг в регионах России»! Разрешите от имени Петрозаводского государственного университета приветствовать вас и поздравить с открытием конференции.

Конференция собрала на этот раз более ста докладов из 46 городов России. Очень приятно, что география участников конференции с каждым годом расширяется и это свидетельствует об актуальности обсуждаемой тематики.

Сегодня вопросы, связанные с мониторингом трудоустройства, анализом состояния рынка труда и занятости, подготовкой квалифицированных кадров, а также с компетенциями, которые должны быть у выпускников университетов после введения федеральных государственных образовательных стандартов нового поколения, являются абсолютно насущными. От решения этих проблем во многом зависит развитие инновационной экономики и социальной сферы в нашей стране.

Должен сказать, что ежегодно конференцию отличает очень высокий уровень докладов и проводимых дискуссий, уверен, что это произойдет и в ходе работы этой конференции.

Должен сказать, что в последнее время Президент Российской Федерации Д. А. Медведев дал поручения, поставил высокие задачи по мониторингу трудоустройства и, в частности, работы по специальности, что очень важно в условиях выхода из кризиса и ускорения отдельных процессов в различных отраслях экономики. Также важно понять, какие кадры нужны экономике, а также прогнозировать, какие специалисты будут востребованы в ближайшие годы и на перспективу. Поэтому необходимо сегодня осознавать, что нас ждет в будущем и какие сценарии развития нашего общества возможны.

От всей души желаю участникам конференции интересных и плодотворных дискуссий и абсолютно уверен, что проведение конференции впредь будет необходимо.

Удачи, успехов вам, всего самого доброго!



---

**ПРИВЕТСТВИЕ  
ЗАМЕСТИТЕЛЯ ГЛАВЫ РЕСПУБЛИКИ КАРЕЛИЯ,  
МИНИСТРА ЭКОНОМИЧЕСКОГО РАЗВИТИЯ  
РЕСПУБЛИКИ КАРЕЛИЯ  
В. В. ЛУНЦЕВИЧА**

Уважаемые участники Восьмой Всероссийской Интернет-конференции «Спрос и предложение на рынке труда и рынке образовательных услуг в регионах России»! Приветствую вас от имени Правительства Республики Карелия и Министерства экономического развития Республики Карелия!

Конференция проводится уже восьмой год и является продолжением дискуссии, которая была начата в 2004 г.

Мы считаем, что в результате проведенных обсуждений за этот период удалось выработать эффективную концепцию по снижению напряженности на рынке труда.

Сегодня перед нами стоят другие задачи. Необходимо прогнозировать рынок труда и готовить нужных специалистов заблаговременно. Задача сложная, но с принятием «Программы развития Республики Карелия до 2015 г.» определены основные приоритеты, направления развития экономики и социальной сферы республики.

Безусловно, будут востребованы специалисты по IT-технологиям, среднего и высшего инженерного звена и, конечно, в сфере услуг, развития туризма и гостиничного бизнеса. Подготовку этих специалистов потребуются организовать на всех уровнях образования – от среднего профессионального до высшего (вузовского).

Для этого в республике имеется хороший потенциал – высокопрофессиональные преподавательские кадры и учебные заведения, которые в состоянии эту задачу выполнить.

Желаю всем участникам Интернет-конференции выработать правильные решения, которые будут полезны для деятельности Правительства Республики Карелия.

Надеюсь на дальнейшее сотрудничество и взаимодействие при решении проблем обеспечения трудовыми кадрами экономики Республики Карелия и желаю всем интересных дискуссий в ходе работы конференции!

**ПРИВЕТСТВИЕ**  
**и. о. МИНИСТРА ТРУДА И ЗАНЯТОСТИ**  
**РЕСПУБЛИКИ КАРЕЛИЯ**  
**Г. Л. КАРАПЕТОВА**

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

Разрешите от имени Министерства труда и занятости, Правительства Республики Карелия приветствовать вас и поздравить с открытием данной конференции.

Хочется отметить, что в этом году конференция проводится в несколько других условиях. Напряжение на рынке труда значительно снизилось, и можно сказать, что экономика начинает выходить из кризиса.

Прежде всего, удалось снизить безработицу среди выпускников высших учебных заведений, так как Правительством России была запущена программа стажировки выпускников. Она сыграла значительную положительную роль, и мы сегодня уже видим ее результаты.

В Республике Карелия удалось принять программу развития кадрового потенциала; после трех лет ее реализации мне приятно констатировать, что совместная работа с Петрозаводским государственным университетом дает результат. Около 80% работодателей представляют информацию о том, кто, в каком количестве, по какой специальности нужен на предприятиях Республики Карелия. В результате наблюдается достаточно большое совпадение в прогнозах, проводимых по методике ПетрГУ, в том числе и в системе начального профессионального образования. Поэтому хочу поблагодарить за совместную работу Центр бюджетного мониторинга ПетрГУ.

Сегодня регулируется спрос и предложение на те профессии и специальности, которые нужны на рынке труда, согласовывается подготовка с высшими учебными заведениями, учебными заведениями среднего профессионального и начального профессионального образования.

В настоящее время большое количество выпускников идет в вузы. Это хорошо, но далеко не все высшие учебные заведения, особенно их

филиалы, соответствуют профессиональным стандартам, которые нужны работодателю.

На сегодняшний день основные вопросы, которые надо решать, – это профессиональная ориентация, подготовка молодых людей к жизни и качество профессионального образования. Я думаю, что в рамках проведения данной конференции этому необходимо уделить особое внимание.

Надеюсь, что участники конференции конструктивно обменяются мнениями и будут применять полученную информацию для решения проблем на рынке труда и рынке образовательных услуг, в частности, по вопросам трудоустройства выпускников.

Желаю всем творческих успехов!

## **ПРИВЕТСТВИЕ МИНИСТРА ОБРАЗОВАНИЯ РЕСПУБЛИКИ КАРЕЛИЯ И. Б. КУВШИНОВОЙ**

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

Сегодня мы обсуждаем, безусловно, очень важную для Республики Карелия и других регионов Российской Федерации проблему, связанную с предложением и спросом на рынке труда и рынке образовательных услуг.

Перед учреждениями профессионального образования поставлена первоочередная задача по подготовке и переподготовке специалистов, которые будут востребованы на рынке труда Республики Карелия.

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

Актуальность развития профессионального образования определяется требованиями рынка труда, качества труда, профессионализма рабочего и специалиста, уровня подготовки способного работника, который будет реагировать на запросы рынка, промышленных производств, мелких, средних и крупных предприятий.

Не сегодняшний день для профессионального образования характерна некоторая рассогласованность предоставляемых образовательных услуг и требований к их качеству со стороны рынка труда.

Поэтому главными задачами, которые стоят сегодня перед профессиональным образованием, являются повышение его качества и приведение в соответствие с потребностями рынка труда.

Комплексная программа модернизации профессионального образования Республики Карелия, являющаяся частью долгосрочной целевой программы развития образования республики на период до 2015 г., предусматривает мероприятия, направленные на повышение эффективности профессионального образования для кадрового, инновационного обеспечения развития экономики, создание современной системы непрерывного профессионального образования, подготовки и перепод-

---

готовки кадров, развитие системы оценки качества и востребованности образовательных услуг.

В Республике Карелия уже созданы условия и предпосылки для осуществления комплексной модернизации профессионального образования. Проводится реорганизация сети учреждений профессионального образования, создаются многоуровневые образовательные учреждения, ресурсные центры по подготовке кадров по стратегическим направлениям социально-экономического развития республики. Организована работа по внедрению новых федеральных государственных образовательных стандартов. Началась работа по созданию региональной государственно-общественной системы оценки качества профессионального образования, в том числе профессионально-общественной аккредитации программ начального, среднего, высшего профессионального образования с участием работодателей.

Надеемся, что участники конференции выработают новые подходы в этой области с учетом опыта реформирования рынка труда и рынка образовательных услуг в регионах России.

Желаю участникам конференции успешной работы и надеюсь на плодотворное сотрудничество!

## **ПРОФЕССИОНАЛЬНАЯ АДАПТАЦИЯ СТУДЕНТОВ ТЕХНИЧЕСКОГО ВУЗА В УСЛОВИЯХ ДЕМОГРАФИЧЕСКОГО КРИЗИСА**

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

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

*NNSemenov@mail.eltech.ru*

Произошедшее в 2010–2011 гг. сокращение контингента молодых людей, вступающих в трудоспособный возраст, вызывает много проблем с далеко идущими негативными последствиями.

Одними из первых влияние демографического кризиса ощутили учреждения профессионального образования. Например, в г. Санкт-Петербурге в 2011 г. число выпускников средних школ (немногим более 27 тыс. чел.) было меньше числа бюджетных мест в вузах города (из них почти 70% – по техническим специальностям). Следует также учесть, что регион остро нуждается в специалистах среднего специального образования и в квалифицированных рабочих.

В особенно тяжелом положении оказались технические вузы. Проведенный в 2010 г. выборочный опрос будущих абитуриентов вузов (учащихся 11-х классов в г. Санкт-Петербурге) показал, что 45% респондентов интересуются экономическими профессиями (менеджер, экономист, бухгалтер), 43% – профессиями гуманитарной сферы (госслужащий, юрист, переводчик, специалист по связям с общественностью) и только 18% – техническими специальностями (большинство из них видят себя программистами). Это соотношение сохранилось к началу 2011 г., когда только 17% выпускников средних школ г. Санкт-Петербурга захотели сдавать ЕГЭ по физике, необходимый для поступления в большинство технических вузов.

Причина незаинтересованности в технических вузах кроется в школьном образовании. Современная российская школа не дает должного уровня знаний по точным наукам. Опасаясь провала на ЕГЭ по точным наукам, выпускники предпочитают идти в гуманитарные вузы. Во многих школах сами учителя отговаривают учеников от сдачи сложных ЕГЭ, боясь низких результатов экзаменов. К сожалению, в большинстве своем школьники поступают в вузы только ради диплома, а не ради будущей профессии. А поскольку учиться в гуманитар-

ных вузах легче, то они и выбирают этот путь. Молодые люди не очень-то настроены серьезно трудиться и после окончания вуза. В основном они хотят устроиться в офис, на госслужбу, в крупные государственные корпорации и банки.

В этой ситуации технические вузы вынуждены вступать в острую конкурентную борьбу за абитуриентов. При этом университет (факультет, выпускающая кафедра) в своей агитационной работе должен обратить внимание абитуриентов на следующие моменты: престижность вуза и специальности; востребованность специалиста на рынке труда; интересная, конкурентоспособная и перспективная профессия и, как следствие, связанное с этим достаточное материальное благополучие. Именно на этой стадии будет весьма полезным участие центра профессиональной адаптации и трудоустройства (ЦПАТ) вуза. Только он обладает достоверной информацией о ситуации на рынке труда региона, о наличии вакансий на выпускников тех или иных специальностей, о возможностях для них карьерного роста и зарплатных ожиданиях. Формами участия ЦПАТ могут быть: информирование абитуриентов и их родителей на днях открытых дверей, во время проведения занятий на подготовительных курсах и летних лабораторных занятиях со школьниками; вывешивание на стендах приемной и отборочных комиссий результатов анкетирования выпускников вуза; составление списка работодателей – стратегических партнеров вуза. Обязательно следует развенчать миф о низкой зарплате технических специалистов; по данным Комитета по труду и занятости населения Санкт-Петербурга, средняя зарплата ИТР превышает среднюю зарплату офисных работников.

Ограниченность контингента абитуриентов и низкий уровень их подготовки приводят к тому, что многие вузы принимают абитуриентов с низким баллом ЕГЭ и в дальнейшем проводят их дополнительную подготовку. Кроме того, вузы вынуждены брать большое количество иногородних студентов (в г. Санкт-Петербурге их число превышает 70%). В результате общий уровень технического образования в стране неуклонно падает; это отмечают все традиционные работодатели. Иногородние абитуриенты, которые за счет несовершенства процесса приема ЕГЭ в регионах зачастую обладают большими шансами на прием, имеют, как правило, более слабую подготовку по точным наукам, для них характерно незнание ситуации на рынке труда. Так называемый ЕГЭ-туризм (когда абитуриент подает заявления сразу в

несколько вузов иногда разного профиля и даже в разных городах) наглядно демонстрирует, что многие выпускники школ не определились даже с родом своей будущей деятельности. В связи с этим все большую роль будет играть целевой прием, который предусматривает направление на обучение по конкретной специальности выпускников школ, отобранных конкретным предприятием. При этом предусматривается система взаимных обязательств (предприятие обязуется материально поощрять студента, а студент после окончания вуза обязуется отработать определенный срок на предприятии по полученной специальности). В формировании целевого приема обязательно должен участвовать ЦПАТ, который обладает необходимыми данными для поиска и отбора будущих работодателей; он же может оформлять обязательства «студент – предприятие» и курировать процесс обучения студента в вузе. Внедрение целевого приема при соблюдении обязательств сторон позволит уменьшить существующее сейчас несоответствие структуры подготовки специалистов потребностям экономики.

Демографическая «яма», образовавшаяся в 2011 г. на стадии приема в вуз, будет перемещаться во времени. С каждым годом будет меняться в негативную сторону соотношение между естественной убылью ИТР и выпуском молодых специалистов. В этих условиях весьма важную роль будут играть следующие мероприятия, реализация которых невозможна без участия ЦПАТ:

- раннее включение студентов в работу (обучение рабочим специальностям);
- организация практик студентов на предприятиях, являющихся будущими работодателями (стратегические партнеры вуза);
- целевая дополнительная подготовка студентов старших курсов по заказу предприятий – стратегических партнеров;
- дополнительное послевузовское образование с учетом потребностей промышленности.

Острая нехватка квалифицированных рабочих и специалистов среднего профессионального образования заставляет работодателей по-новому взглянуть на трудоустройство студентов с условием их занятости на неполную неделю или на неполный рабочий день. Прошедшая в апреле 2011 г. в СПбГЭТУ ярмарка вакансий для радиоэлектронной промышленности показала, что почти все предприятия готовы принимать на работу студентов начиная с 3-го курса, при этом на многих предприятиях предусмотрена система обучения студентов рабочим



профессиям (регулировщик, монтажник, сборщик РЭА). Задачей ЦПАТ является набор студентов, способных совмещать учебу с работой, и выбор предприятий, профиль которых соответствует будущей специальности студента.

Проводимое в СПбГЭТУ в течение многих лет анкетирование выпускников показало, что подавляющее большинство выпускников (88%\*) совмещали учебу в вузе с работой. При этом более чем у половины выпускников (52%), которые совмещали учебу в вузе с работой, работа была связана со специальностью, получаемой ими в вузе.

Подавляющее большинство выпускников (более 90%) дает высокую и среднюю оценку уровню обучения в СПбГЭТУ по содержанию образовательных программ, качеству преподавания и методическому обеспечению учебного процесса (рис. 1). Наименее высоко выпускники оценивают материально-техническое обеспечение учебного процесса: почти четверть опрошенных (22%) считают, что этот вид обеспечения имеет низкий уровень.

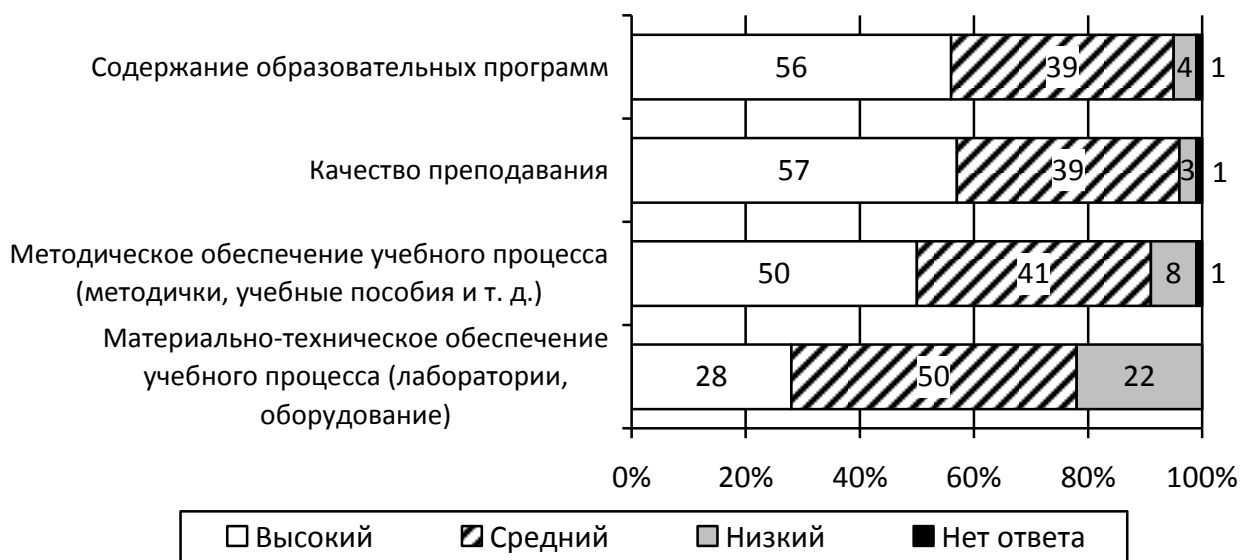


Рис. 1. Оценка выпускниками уровня обучения в СПбГЭТУ

Более половины выпускников (55%) оценивают свою подготовку по специальности на среднем уровне, как в плане теоретической подготовки, так и практических навыков (рис. 2). В целом подавляющее

\*Результаты исследования приведены в издании службы маркетинга СПбГЭТУ «Выпускники СПбГЭТУ–2010», 2011.

число выпускников считают уровень своей подготовки по специальности высоким или средним: по теоретической подготовке – 92% респондентов, по практическим навыкам – 78%. Следует отметить, что оценка уровня практических навыков в целом существенно ниже уровня теоретической подготовки; 20% выпускников уровень своих практических навыков считают низким.

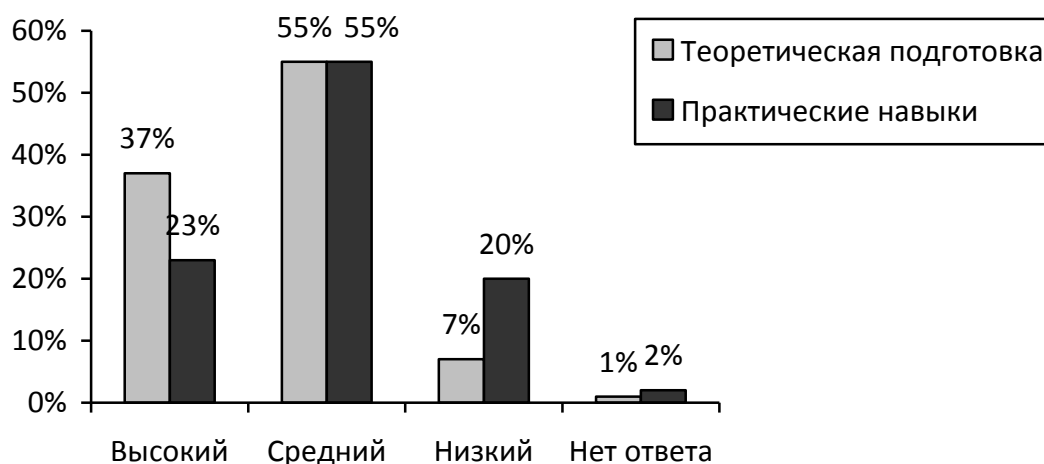


Рис. 2. Оценка выпускниками уровня своей подготовки по специальности

Усиление практической направленности обучения, прежде всего, связано с рациональной организацией практик студентов. С помощью ЦПАТ выпускающие кафедры должны подбирать в качестве мест прохождения практики те предприятия, которые имеют современное оборудование, а их персонал имеет возможность и способен проводить практические занятия со студентами на производстве.

Современные техника и технологии развиваются весьма динамично, поэтому в учебные планы и рабочие программы дисциплин не удастся оперативно вносить необходимые изменения. Весьма актуальной является дополнительная целевая подготовка студентов старших курсов, которая организуется на базе какого-либо предприятия – стратегического партнера вуза. При этом студент наряду с дисциплинами, предусмотренными учебным планом специальности, изучает дополнительно ряд дисциплин, содержание которых устанавливается предприятием.

---

Основной задачей дополнительной профессиональной подготовки специалистов является удовлетворение растущих потребностей промышленных и научных организаций в высококвалифицированных выпускниках высшей школы. Основными принципами, положенными в ее основу, служат добровольность участия в этом процессе заинтересованных сторон, адекватность содержания обучения требованиям заказчиков, гарантированность востребованности выпускников, достойные экономические и квалификационные условия начального этапа их профессиональной деятельности. В СПбГЭТУ прошли апробацию конкретные подходы и механизмы целевой подготовки специалистов для промышленных предприятий региона в форме реализации дополнительных программ профессиональной подготовки.

Организационное обеспечение дополнительной подготовки осуществляет ЦПАТ при активном участии выпускающих кафедр и ведущих подразделений предприятия.

На подготовительном этапе существенным вопросом является отбор студентов для целевой подготовки. Как известно, малые фирмы часто предлагают более выгодные условия для работы молодых специалистов, чем крупные предприятия. Поэтому отбор студентов – это длительный и целенаправленный процесс. Здесь нужна хорошо продуманная и поставленная PR-кампания. Такая кампания предусматривает ознакомление возможно большего числа студентов с профилем деятельности предприятия, тематикой конкретных разработок, общим положением дел, условиями работы. Она может включать проведение собраний с участием руководителей и ведущих специалистов, индивидуальные беседы с сотрудниками, распространение проспектов, рекламно-информационных материалов и т. д. Все это, вызывая у студентов живой интерес, способствует их ориентации на предприятие.

Важным мероприятием является комплектование отдельных групп целевой подготовки и организация учебного процесса с учетом интересов как предприятия, так и университета. Комплектование групп целесообразно проводить на специально организованных встречах студентов, руководителей кафедр и факультетов, представителей предприятия. Отбору должно предшествовать собеседование с обязательным участием кураторов по договору от университета и предприятия, хорошо знающих студентов по подготовительному этапу и прохождению практики. С каждым студентом заключается трехсторонний договор на целевую подготовку «студент – вуз – предприятие». Для сту-

дентов составляется адаптированное к условиям целевой подготовки расписание занятий, учитывающее возможность их работы на предприятии и обучения по взаимосогласованным учебным программам.

Сотрудничество на договорной основе университета и предприятия при участии студента с организацией дополнительной подготовки выгодно для всех участвующих сторон. Предприятие получает молодого специалиста, имеющего специальные и практические навыки решения производственных задач, обладающего опытом работы в трудовом коллективе и способного без адаптации включиться в текущую инженерную или научно-исследовательскую деятельность. Университет за счет ресурсов предприятия, прежде всего использования производственно-технологической, научно-исследовательской и интеллектуальной баз, имеет возможность повысить эффективность и качество обучения выпускников. Студент после окончания университета значительно выше ценится на рынке труда и может претендовать на более высококвалифицированную работу с соответствующей заработной платой.

Основным итогом деятельности любого вуза является трудоустройство выпускников для работы по специальности.

Проведенное в 2010 г. анкетирование выпускников СПбГЭТУ (специалисты и магистры) показало, что 40% опрошенных на момент окончания вуза не знают место своего трудоустройства. Почти 60% респондентов имели или имеют трудности при трудоустройстве. При этом 68% планируют после получения диплома работать по специальности (рис. 3), в то время как не планируют работать по специальности почти 25% выпускников. На рис. 4 приведены причины, по которым эти выпускники не хотят работать по специальности.

Подавляющее большинство выпускников (98%) считают, что им необходимо дополнительное обучение, помимо полученного в СПбГЭТУ высшего образования. Основные причины потребности в дополнительном образовании отражены на рис. 5. Более половины выпускников имеют потребность в дополнительном обучении иностранным языкам, две трети хотели бы получить экономическое образование, 27% считают недостаточной свою подготовку в области информационных технологий (рис. 6).

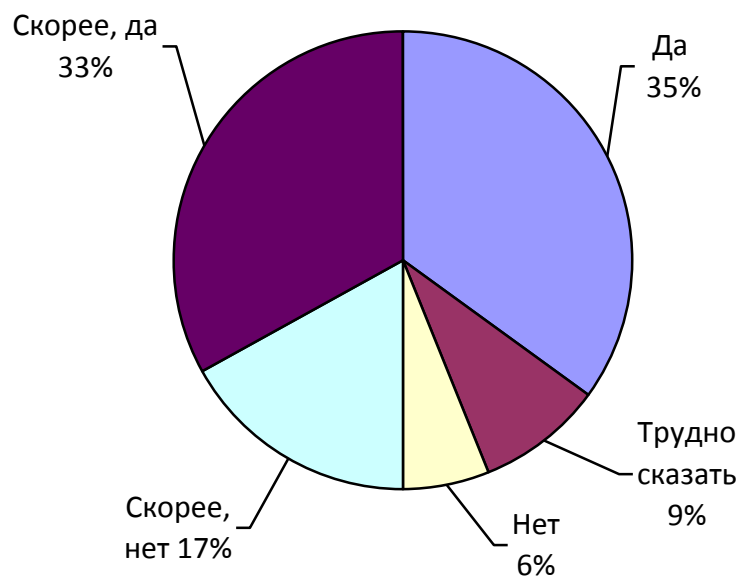


Рис. 3. Намерение выпускников работать после окончания вуза по специальности

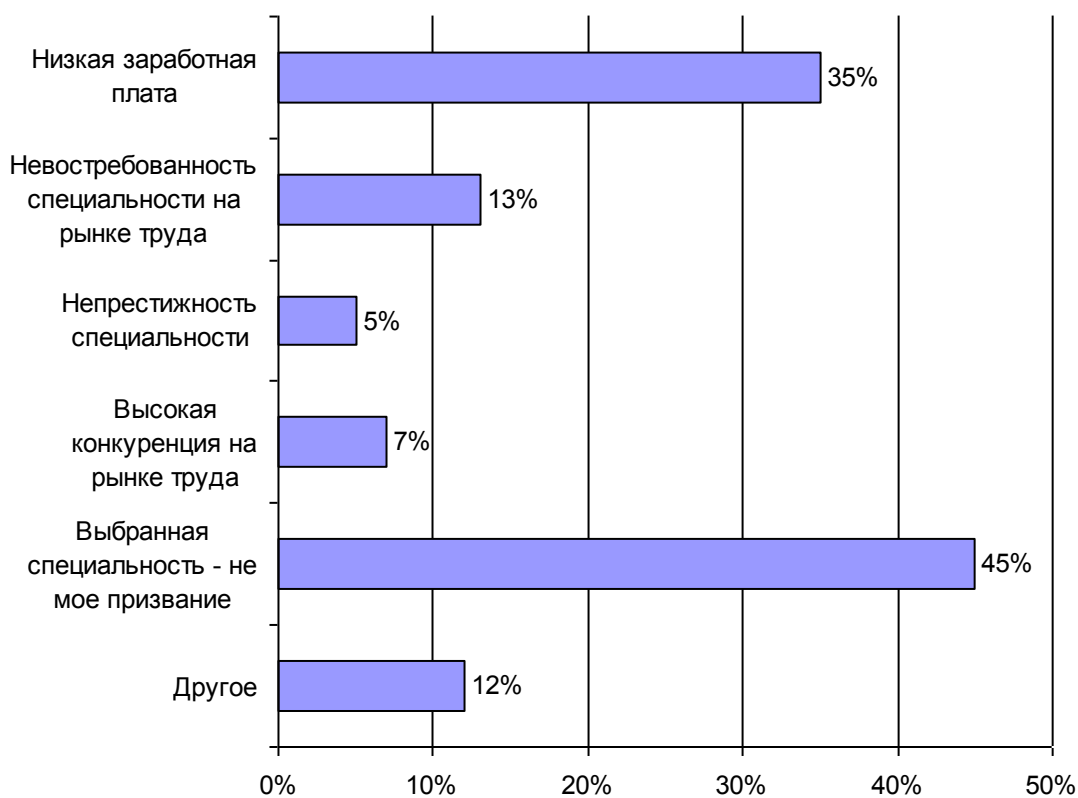


Рис. 4. Причины, по которым выпускники не работают по специальности

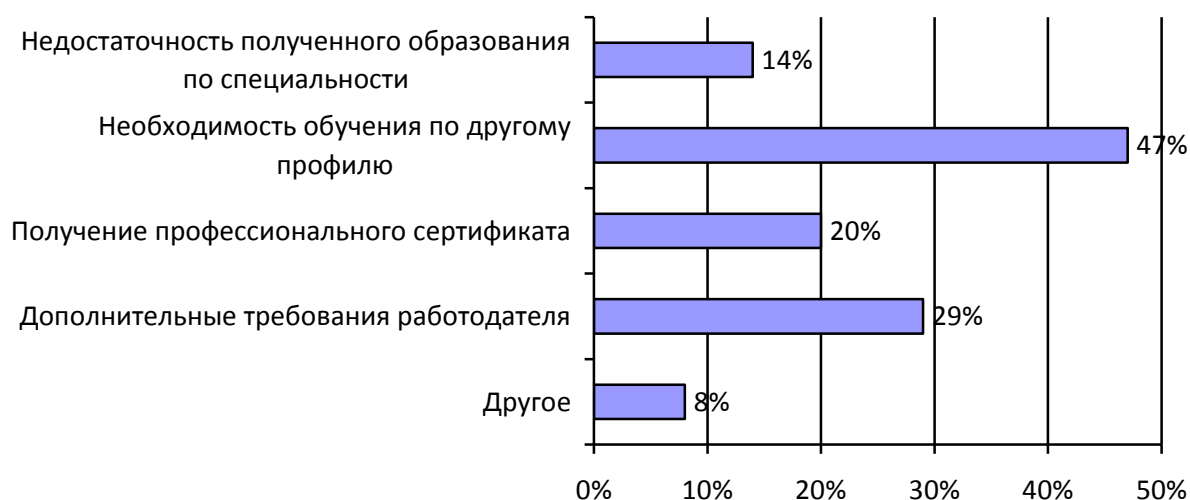


Рис. 5. Причины необходимости получения дополнительного постдипломного образования

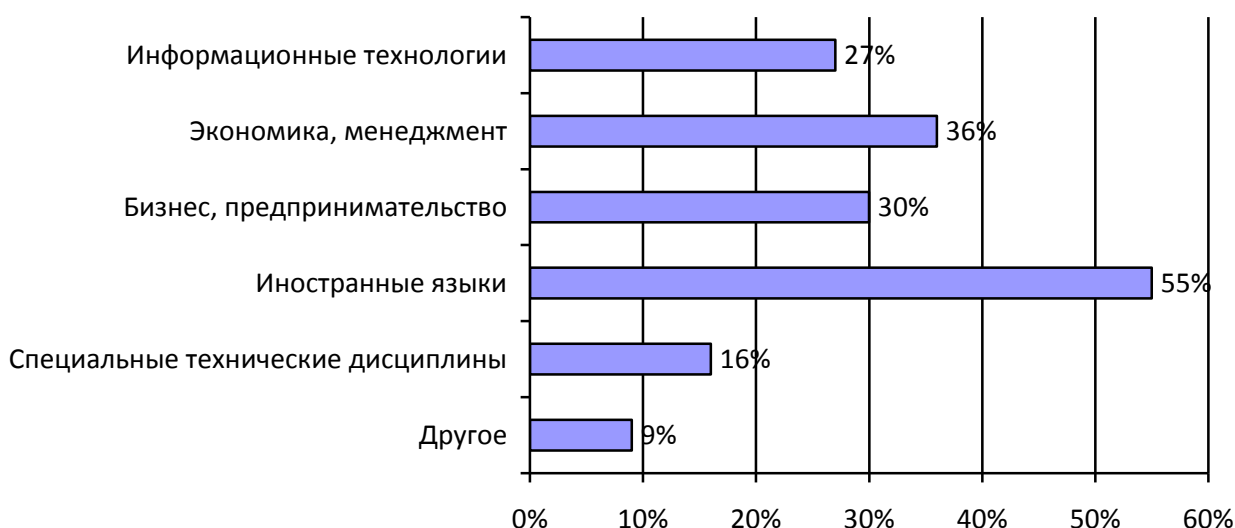


Рис. 6. Направления дополнительного постдипломного образования

Отрадно отметить, что свой уровень подготовки по техническим дисциплинам считают достаточным 84% выпускников. Подавляющее большинство выпускников после окончания вуза предпочитают работать в должности инженера, проектировщика, программиста и других технических специалистов. Это свидетельствует о правильной постановке работы по профессиональной адаптации студентов.

---

**СИСТЕМА УПРАВЛЕНИЯ КАЧЕСТВОМ ПОДГОТОВКИ  
ТЕХНИКОВ ПО СПЕЦИАЛЬНОСТИ 150411 – МОНТАЖ  
И ТЕХНИЧЕСКАЯ ЭКСПЛУАТАЦИЯ ПРОМЫШЛЕННОГО  
ОБОРУДОВАНИЯ (ПО ОТРАСЛЯМ) С РАСШИРЕННЫМ  
ДИАПАЗОНОМ ПРОФЕССИОНАЛЬНЫХ КОМПЕТЕНЦИЙ  
ДЛЯ ОБСЛУЖИВАНИЯ ВЫСОКОТЕХНОЛОГИЧНЫХ  
ПРОИЗВОДСТВ**

**О. В. Арбузкина**

*ГОУ СПО «Егорьевский промышленно-экономический техникум»,  
Московская область, г. Егорьевск*

*egpet@mail.ru*

Проблема качества подготовки специалистов среднего профессионального образования была актуальна во все времена, в начале XXI в. она встает со всей остротой в условиях социально-экономических перемен и модернизации системы образования.

Сегодня перед российским профессиональным образованием поставлена принципиально новая цель – формирование нового поколения квалифицированных кадров, которые смогут обеспечить повышение конкурентоспособности нашей страны. Профессиональное образование является одним из главных факторов достижения стратегических целей и базовым условием формирования трудового потенциала. Получить прочные фундаментальные знания, дающие возможность выпускнику ориентироваться в условиях свободного рынка, сегодня непросто, эти знания характеризуются зависимостью от содержания образования в целом.

Конкурентоспособность или престиж учебного заведения напрямую зависят от полезности выпускника этого учебного заведения для общества и производства. В настоящее время конкуренция на рынке труда очень высока.

Главная задача нашего техникума состоит в том, чтобы при наличии конкуренции наш выпускник был востребован. Конкурентоспособность и компетентность, творческий потенциал и мобильность, стремление к самосовершенствованию определяют сегодня психологическое и материальное благополучие специалиста, его уверенность в будущем.

Качество образования, качество подготовки специалистов в настоящее время приобретает особую актуальность, поскольку высоки требования со стороны рынка труда и работодателей.

Любая деятельность имеет конечный результат, который должен быть высокого качества. Результат эффективности работы техникума – качество подготовки наших выпускников.

Чем измерить качество подготовки специалистов? Понятно, что не количеством дипломов с отличием, не числом выпускников, поступивших в вузы. Качество подготовки может оценить, в первую очередь, рынок труда: готов ли выпускник к выполнению конкретных трудовых функций, насколько он социально и профессионально мобилен.

Процесс профессионального образования все в большей степени ориентируется на удовлетворение потребностей рынка труда, конкретных запросов работодателей – наших социальных партнеров. Работодатель хочет получить творчески активного, инициативного работника, владеющего новейшими технологиями, способного применить свои знания на практике.

В складывающихся условиях все более актуальным становится вопрос формирования новой системы отношений между техникумом и предприятиями, торгово-промышленной палатой, центром занятости населения, поэтому центральное место в наших планах занимают вопросы изучения рынка труда и взаимодействия с социальными партнерами.

Торгово-промышленная палата объединяет нас с предприятиями и организациями г. Егорьевска и района, с Егорьевским центром занятости населения, проводит совещания и организационные мероприятия (ярмарки вакансий, дни предпринимателя, дни карьеры и т. д.). Это дает нам возможность изучить спрос на образовательные услуги в регионе и сформировать контрольные цифры приема.

В техникуме был проведен круглый стол на тему «Социальное партнерство – важнейшее средство повышения качества профессионального образования и адаптации молодых специалистов к новым экономическим условиям» с приглашением заместителя Главы администрации Егорьевского муниципального района, директора Торгово-промышленной палаты, директора Центра занятости, руководителей предприятий высокотехнологичных производств. Проведение круглого стола позволило расширить связи социального партнерства.



На современном этапе именно от взаимодействия социальных партнеров зависит решение основной задачи образования – повышения качества образования, на которое влияют многие факторы: качество педагогического состава, качество учебно-методического обеспечения и другие. Одним из значимых факторов для нашего техникума является степень интеграции с работодателями, ведь эффективность социального партнерства в настоящее время неоспорима. Успешная работа любого образовательного учреждения профессионального образования невозможна без постоянного совершенствования его деятельности, нацеленной на улучшение качества предоставляемых образовательных услуг и получение общественного признания (рис. 1).



Рис. 1

При оценке качества профессионального образования учитывается главный критерий качества работы – трудоустройство выпускников, их профессиональная ориентация.

Ни для кого не секрет, что в процессе подготовки кадров для высокотехнологичных производств крайне важна практическая подготовка, которая выполняет важнейшую задачу при обучении будущих рабочих и специалистов – формирует систему профессиональных знаний, умений и навыков, что и определяет уровень профессиональной квалификации специалиста. Эффективность производственной прак-

тики зависит от условий ее проведения. У техникума сформировались тесные деловые отношения со многими ведущими предприятиями города. Социальные партнеры оказывают большую помощь не только в предоставлении баз практик, но и мест для проведения стажировки преподавателей специальных дисциплин и мастеров производственного обучения с применением современных инновационных технологий. Партнеры помогают разработать рабочие программы по специальным дисциплинам и производственной (профессиональной) практике, принимают активное участие в проведении квалификационных испытаний, конкурсов профессионального мастерства, уроков-экскурсий, конференций, семинаров и итоговых аттестаций, по совместительству читают лекции, проводят факультативные занятия и консультации, рецензируют курсовые и дипломные проекты.

Формирование программ профессионального образования в техникуме строится на основе расширения взаимодействия с работодателями, совместной разработки перечня компетенций (общих и профессиональных) по заявленным профессиям, адекватных современным производственным технологиям.

В техникуме стало традицией в рамках социального партнерства проводить научно-практические конференции по итогам производственной (профессиональной) практики по специальности 150411 – Монтаж и техническая эксплуатация промышленного оборудования (по отраслям) совместно с руководителями практики от предприятий. В 2009 г. была проведена конференция на тему «Система управления качеством подготовки техников по специальности 150411 – Монтаж и техническая эксплуатация промышленного оборудования (по отраслям) с расширенным диапазоном профессиональных компетенций для обслуживания высокотехнологичных производств», в 2010 г. – на тему «Шаг к карьере».

Целью конференций было обобщение и систематизация знаний, анализ учебно-производственной деятельности студентов, обмен опытом, подведение итогов практики, демонстрация последних достижений в области высокоэффективных технологий в различных отраслях промышленности нашего города.

Конференции имели профессиональную направленность, позволили студентам показать приобретенные на предприятиях во время практики знания и навыки в виде презентаций, видеofilmов и вы-

ступлений. Студентам была предоставлена возможность поделиться личными впечатлениями о прохождении практики.

В рамках конференций был проведен конкурс «Лучший отчет». По результатам характеристик предприятий, выданных студентам по итогам прохождения практики, была объявлена номинация «Лучший практикант года».

Представители предприятий вручили директору техникума благодарственные письма и дали оценку о качестве подготовки студентов.

Конференции прошли на высоком научно-методическом уровне, они способствовали развитию профессионального интереса к избранной специальности, формированию личности, развитию профессионального мышления. Студенты показали глубокие знания теории и практики.

Проведение таких конференций позволяет выявить узкие места и скорректировать программу практики. Многие студенты не только прошли производственную практику, но и получили место для работы после окончания техникума.

На конференции приглашались студенты младших курсов, это способствовало воспитанию положительного отношения к приобретаемой специальности, стимулированию к активной учебной работе.

Анализ ситуации на рынке труда образовательных услуг позволяет сделать вывод, что существует потребность в специалистах, совмещающих хорошие профессиональные навыки и способных к работе на сложном оборудовании. Таких специалистов может подготовить образовательное учреждение, функционирующее на основе многоуровневой структуры подготовки на принципах интегрирования начального и среднего профессионального образования.

В настоящее время проблема интеграции актуальна как никогда. В нашем техникуме ведется большая работа по реализации интегрированных программ по сопряженным профессиям начального и специальностям среднего профессионального образования, позволяющим выпускнику одновременно иметь высокий разряд по рабочей профессии и подготовку на уровне специалиста. Мы уверены, что такой выпускник будет востребован.

Для эксперимента мы взяли профессию НПО «Наладчик контрольно-измерительных приборов и автоматики» и специальность

СПО «Монтаж и техническая эксплуатация промышленного оборудования (по отраслям)». Подготовка специалистов по интегрированным профессиональным образовательным программам начального и среднего профессионального образования позволит получить на конечном этапе специалиста совершенно нового уровня, то есть специалиста-техника со знанием рабочей профессии наладчик контрольно-измерительных приборов и автоматики. Причем нормативный срок освоения основной профессиональной образовательной программы при очной форме обучения не изменится. Мы уверены, что экспериментальный многоуровневый интегрированный рабочий учебный план даст возможность осуществлять непрерывное профессиональное образование по подготовке квалифицированных рабочих и специалистов в соответствии с потребностями рынка труда.

Техникум уже не первый год работает над научно-методической темой «Совершенствование системы качества профессионального образования в условиях интеграции начального и среднего профессионального образования». Для этой работы создана творческая группа из числа преподавателей техникума, представителей предприятий, а также студентов-старшекурсников. Одним из направлений работы группы является формирование профессиональных ключевых компетенций студентов, специалистов, которые должны быть гибкими, динамичными, постоянно корректируемыми, а также создание модели современного (конкурентоспособного) специалиста-выпускника с определенным опытом в избранной им профессиональной деятельности, способного эффективно, успешно самоопределяться на рынке труда или в образовательном пространстве более высокого уровня (рис. 2).

Сложная и разнообразная работа, проводимая в техникуме, направлена на подготовку специалистов с прочными фундаментальными знаниями, дающими возможность выпускнику быть востребованным и ориентироваться в условиях свободного рынка. А рынок предъявляет особые требования к качеству подготовки специалистов, которые должны владеть не только технологическими и организаторскими навыками, но и отличаться от выпускников прошлых лет своей социальной направленностью, знанием иностранного языка, достаточно широко разбираться в информационных технологиях.



Рис. 2

Для реализации концепции непрерывного профессионального образования мы сотрудничаем на протяжении многих лет с Московским государственным текстильным университетом им. А. Н. Косыгина. И каждый год студенты, окончившие техникум на «хорошо» и «отлично», направляются в университет для продолжения обучения по сопряженным специальностям и сокращенным учебным планам. Получить высшее образование в г. Москве по очной форме обучения подталкивает студентов учиться на «хорошо» и «отлично» уже с первого курса.

В современных условиях реализации ФГОС нового поколения техникум определил цель – построение образовательной деятельности на основе социального партнерства и формирования программ профессионального образования в соответствии с кадровыми потребностями регионального рынка труда.

Планируя мероприятия по внедрению новых ФГОС, техникум выдвинул задачи:

- анализ рынка труда и соответствия новых профессий востребованным отраслям экономики;
- укрепление общественных и партнерских связей с работодателями; разработка рекламной продукции;
- анализ прогноза комплектования учебных групп; планирование необходимого ресурсного обеспечения образовательного процесса;
- экспертиза условий, созданных в ОУ в соответствии с требованиями ФГОС;
- анализ соответствия материально-технической базы действующим санитарным и противопожарным нормам;
- разработка образовательной программы техникума и внеурочной деятельности с учетом требований ФГОС;
- распространение позитивного опыта работы в данном направлении.

Учитывая основные направления модернизации всей системы профессионального образования, а также демографическую ситуацию, техникум решает определенные проблемы:

- престиж нашего техникума;
- набор контингента обучающихся по программам НПО и студентов;
- соблюдение непрерывного профессионального образования;
- повышение качества профессионального образования;
- востребованность выпускников на рынке труда.

## **СЕЛЬСКОЕ ПРЕДПРИНИМАТЕЛЬСТВО КАК ФАКТОР СНИЖЕНИЯ НАПРЯЖЕННОСТИ НА РЫНКЕ ТРУДА**

**Н. М. Арсентьева**

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

*ars@ieie.nsc.ru*

Негативные изменения, характерные для российского рынка труда, ярче проявляются в сельской местности.

Современному сельскому рынку труда свойственны следующие черты: узость сферы приложения труда, низкое качество рабочих мест и рабочей силы, высокий уровень реальной и зарегистрированной без-

работицы. Практически повсеместно сельская безработица имеет хроническую форму и застойный характер. Экономический кризис усугубил существующие проблемы, что проявилось в дальнейшем росте безработицы и напряженности на рынке труда, снижении темпов создания рабочих мест, росте скрытой безработицы и задолженности по заработной плате.

В сложившейся ситуации внимания заслуживает рассмотрение таких преобразований в комплексе мер социальной политики, которые могут ослабить напряженность на рынке труда путем создания новых рабочих мест. Федеральная программа дополнительных мер по снижению напряженности на рынке труда, реализуемая для ликвидации негативных последствий экономического кризиса, предлагает целый ряд таких направлений. Среди них особого внимания заслуживает поддержка малого предпринимательства, самозанятости населения и содействие безработным в открытии своего дела.

Микропредприятия относятся к очень небольшому бизнесу. Они часто имеют единоличного, редко двух собственников, а также сферу семейного бизнеса. Большинство таких микропредприятий имеют незначительный капитал, обладают ограниченными техническими и бизнес-навыками. При этом большинство таких предприятий демонстрируют жизнеспособность малого предпринимательства.

По мнению экспертов ГУ ВШЭ, поддержка малого предпринимательства в условиях кризиса имеет очень большое значение не только для стимулирования экономического роста, но и для поддержки занятости, а также смягчения кризисных последствий. Если судить по числу мер поддержки, заложенных в упомянутой программе, то это направление выглядит как одно из важнейших приоритетов антикризисной политики: 16 мер непосредственно нацелены на этот сегмент экономики и еще более 30 частично его затрагивают.

Однако несмотря на большие ожидания, рост числа новых предпринимателей идет не столь стремительными темпами, как этого хотелось бы авторам программы. Так, по данным Министерства труда, занятости и трудовых ресурсов Новосибирской области за 2010 г., только 815 чел. из числа безработных открыли свое дело, из них в сельской местности – менее 300 чел. При этом планировалось охватить этим направлением 1130 безработных, соответственно, были запланированы и финансовые средства. Такие темпы роста, конечно же, не могут компенсировать сокращение занятости вследствие кризиса – за один толь-

ко 2009 г. убыль рабочих мест составила около 50 тыс. Общая численность безработных в этот же период составила 141 тыс. чел.

Аналогичная ситуация складывается и в других регионах Сибирского федерального округа (СФО). В 2010 г. по СФО в целом открыли свое дело около 20 тыс. чел. при плане 30 тыс. чел., сокращение рабочих мест вследствие кризиса составило около 300 тыс., общая численность безработных в округе около 900 тыс. чел.

Конечно, существует множество причин, по которым население не решается перейти в сферу малого предпринимательства – неопределенные перспективы, большие риски, отсутствие материальной базы и др. Многие исследователи и практики, анализируя проблемы развития предпринимательства, выделяют целые группы факторов, препятствующих или способствующих этому развитию, начиная с макро-уровня.

В данной статье мы ставим другую цель – проанализировать факторы (внутренние и внешние) *успешного* становления малого предпринимательства, его устойчивого функционирования в качестве перспективного работодателя на микроуровне. Под микроуровнем в данном контексте мы понимаем совокупность личностных характеристик предпринимателей, деятельность социальных институтов и властных структур в месте их проживания, систему их взаимоотношений и взаимодействий. Факторы микроуровня выделяются самими респондентами как наиболее значимые по сравнению с другими группами факторов. Информационной базой статьи послужили углубленные неформализованные интервью с предпринимателями по типу case-study, проведенные автором в сельских районах Новосибирской области.

К числу *внутренних* факторов мы относим следующие.

#### **Детальное изучение возможных сегментов спроса на производимую продукцию и услуги**

Казалось бы, потребительский рынок итак уже переполнен предложением крупных производителей и торговых сетей, к тому же в сельской местности население традиционно небогатое, платежеспособный спрос весьма ограничен. Тем не менее даже в этих условиях перспективные сегменты спроса найти можно. Далее приведем фрагменты интервью.

Ольга, 21 год, хозяйка товарного министада молочного направления, кейс № 1. *«Хорошего, настоящего молока в селе все меньше, многим уже не под силу держать коров, помощи от совхоза нет никакой, вот и избавляются от скота. Уже дошло до того, что на село в мага-*



зины завозят молоко от Вимм-Биль-Данна, из города, к тому же оно и дорогое. У меня постоянные заказчики – детский сад и больница, есть желающие и от жителей, но пока на всех молока не хватает. Вот буду расширяться на следующий год, тогда посмотрим».

Евгений, 25 лет, владелец автомастерской, кейс № 2. «Да, сейчас много разных мастерских. Но я не стал копировать их услуги, у меня своя "фишка" – восстановление ходовых стоек. Сейчас их никто не восстанавливает, просто выбрасывают и заменяют на новые, но новая стойка стоит 2,5 тыс. руб., а восстановленная обойдется в 1 тыс., служить она при этом будет так же, как и новая. Вот и считайте: поменять 4 стойки – это 10 тыс., а восстановить – 4, люди же свои деньги считают».

Николай, владелец мебельной мастерской, кейс № 3. «Мебелью магазины в селе торгуют, но посмотрите, что там за мебель! Сплошные комплекты, наборы и "уголки". Купить отдельный предмет – стол, тахту, табуретку и др. – практически невозможно. А эти "уголки" на наших кухнях неудобные. Не всем они подходят, заказов много и на изготовление, и на ремонт мебели. Сейчас делаю стеллажи для школьной библиотеки, что-то нигде купить они не смогли, и еще летом буду ремонтировать мебель в детском саду».

Александр, владелец предприятия по производству стеновых блоков, кейс № 4. «Люди и на селе хотят строиться, а кирпич сейчас очень дорогой. Наши блоки выходят почти в полтора раза дешевле, к тому же они не требуют облицовки, и цвет можно заказывать разный. Технология российская, но из таких блоков все больше в западных областях строят, у нас это пока в новинку. Дома получаются такие же теплые, и грунтовые воды они не тянут, а у нас же местность сырая».

Наталья, владелица свадебного салона, кейс № 5. «Конечно, свадьбы в нашем райцентре, скажем прямо, не каждый день играют. Поэтому, чтобы не простаивать, я планирую дополнить свой ассортимент вечерней и нарядной одеждой, ведь торжественные события бывают в каждой семье, а что нарядного можно купить у нас, один китайский ширпотреб. И к тому же я намерена ввести комплексное обслуживание жениха и невесты – прическа, макияж, маникюр, может быть, свадебные букеты и т. д. Клиента надо привлекать!»

Как видно из приведенных интервью, каждый из предпринимателей тщательно подошел к выбору своей производственной ниши. Обь-

единающей характеристикой этого выбора является ориентация на удовлетворение повседневных потребностей небогатого потребителя, отсутствие запросов к большим и быстрым прибылям на начальном этапе.

### **Профессиональный опыт в прошлом или наличие специального профессионального образования**

Для современного предпринимателя это условие является обязательным. Нередко «уход» в предпринимательство является следствием недостаточной профессиональной самореализации на прежнем месте работы.

*«Преподаватели были хорошие, научили, что техника любит творческий подход. Когда пришел на работу в "Агролизинг", там этого ничего не требовалось, распределил технику по хозяйствам, и дальше занимайся бумажной работой. Более того, мы, молодые, даже и слова сказать ни о чем не могли, сиди и не высывайся, никому наши знания не нужны. А зачем я тогда учился? Перспектив никаких. Скучно» (кейс № 2).*

*«Мое финансовое образование здесь, конечно, не востребовано. Поэтому я поехала учиться на курсы по моделированию одежды и дизайну. Но все равно очень трудно, не хватает практического опыта. Обязательно выберу время и поеду учиться еще, наверное, в Санкт-Петербург – там дешевле. Хотя, казалось бы, какие у нас в селе запросы? Ан, нет. Без образования, чувствую, не потяну дальше» (кейс № 5).*

*«Хотя я с детства приучена управляться со скотиной, но в своем деле все по-другому. Родители многому научили, но сейчас я сама отвечаю за все, нужно знать и ветеринарию, и кормосоставление. Вроде бы ничего трудного, но уже не хочется работать по старинке. Но с этим особых проблем нет, думаю, хватит и сельхозтехникума, хорошо, что Колывань недалеко (там сельхозтехникум)» (кейс № 1).*

Несмотря на значительный потенциал системы базового и дополнительного профессионального образования Новосибирской области, она, тем не менее, не всегда готова удовлетворить специфические профессиональные потребности молодых предпринимателей. Современное предпринимательство уже не может обходиться простыми навыками, необходимы конкретные предметные компетенции. Возрастание этой потребности опрошенные ощутили уже в процессе своей деятельности, на стадии составления бизнес-плана и регистрации своего дела им казалось, что уровень образования у них вполне достаточен.

Причем ценность своего дела для них становится настолько значимой, что они готовы затратить на приобретение необходимых знаний значительные личные средства.

Такая позиция заметно отличается от поведения тех безработных, которые проходят бесплатное переобучение по направлению центров занятости. Безработные предпочитают для переподготовки профессии, универсальные с точки зрения выбора сферы приложения труда, пригодные как в сфере наемного труда, так и в сфере самозанятости, а также в семье и в быту. К таким профессиям относятся повар, парикмахер, портной-закройщик, пользователь ПЭВМ (по сути, курсы компьютерной грамотности), водитель категории В и С.

К числу *внешних* факторов можно отнести следующие.

#### **Поддержка семьи и ближайшего социального окружения**

Здесь речь идет, прежде всего, о психологической поддержке начинающего предпринимателя на стадии принятия решения, а также в дальнейшем, особенно когда на его пути встречаются какие-то трудности. Личности предпринимателя свойственны такие черты, как повышенная мотивация достижения и избегание мотивации неудачи. При неудачах они не падают духом, а повышают свою активность, стремясь эти неудачи быстрее преодолеть. Для предпринимателя характерны стремление к решению достаточно сложных, но реально выполнимых задач, уверенность в успешном выполнении задачи, высокая настойчивость в достижении поставленной цели. Поддержка семьи и ближайшего социального окружения в этом контексте не является решающей, но выступает значимым дополнением. Этот фактор наши респонденты отметили для себя как важный, поскольку наличие поддержки позволяет избежать напряженности и конфликтов в отношениях с ближайшим окружением и в семье.

*«Жена полностью одобрила мое решение, хотя на прежнем месте работы была неплохая зарплата. Нашей семье сейчас ох как не просто приходится! Своих детей двое, маленькие, еще усыновили племянника – сына умершей сестры. Меня целыми днями дома не бывает, но когда прихожу, вижу, что полный порядок, жена всегда поинтересуется делами, что-нибудь веселое расскажет. Из дому ухожу со спокойным сердцем, тылы у меня надежные» (кейс № 4).*

*«Без отца, может быть, ничего у меня и не получилось бы. Мне очень важно было его мнение, ведь он профессиональный автомеханик и главный специалист предприятия. Мы долго обсуждали с ним мое*

решение. Он предложил сначала для автомастерской сдвоенный гараж, свою машину выставил на улицу. Сейчас вместе подыскиваем мне помещение, чтобы взять его в аренду» (кейс № 2).

«Муж мне сказал, что, если это мечта всей моей жизни, то надо решаться. Ведь банковская работа, несмотря на приличную зарплату, была мне неинтересна. У нас были сбережения, муж сказал, что вся семейная копилка в моем распоряжении. Есть проблема с помещением, ведь для салона нужно благоустроенное помещение в центре, а с этим у нас в селе трудности» (кейс № 5).

### **Материальная поддержка**

Материальная поддержка предпринимательства складывается из разных компонентов. Сюда включаются субсидии областного правительства на развитие малого предпринимательства, субсидии центров занятости для открытия своего дела безработными, собственные финансовые средства, материальные вложения семьи в виде различного оборудования, помещений др. Характерно, что ни один из опрошенных нами предпринимателей не воспользовался на стартовом этапе услугами банков в виде кредитов, более того, эта возможность заранее отвергалась ими из-за невыгодных условий кредитования, никто из них не хотел оказаться в долговой «яме». Не все опрошенные предприниматели использовали перечисленные возможные источники финансирования, кому-то хватило и одного. Здесь сказываются специфические условия сельской местности – сравнительно низкие ставки аренды помещения, относительно низкая стоимость оборудования рабочего места и т. д. Следует отметить, что размер субсидий для безработных на открытие своего дела, составляющий сумму годового пособия, оказался для сельских предпринимателей вполне значимым.

«На субсидию от центра занятости я купила 4 дойные коровы, пришлось, конечно, поискать. В совхозе предлагали корову за 25 тыс. руб., у частников можно купить за 18 тыс. Родители подарили мне доильный аппарат. Вот на первое время и хватило. Очень хочу в будущем (при расширении стада до 10 коров) купить старое помещение совхозного свинарника, ведь все равно стоит пустой, на своем подворье их уже не разместит. Денег на это нигде занимать не буду, мне теперь хватит и своих» (кейс № 1).

«Субсидии центра занятости мне как раз хватило на покупку оборудования для восстановления ходовых стоек. Я давно нашел фирму в г. Москве, которая это оборудование поставляет, ждал 2 месяца

выполнения моего заказа, они не подвели. Оборудование – это ведь главное. На остальное, думаю, денег найду» (кейс № 2).

*«На выделенную субсидию купил на мебельной фабрике (она закрылась) два станка, неновых, правда, но в приличном состоянии. Сейчас сделаю себе рабочее помещение, двор у меня большой. Снесу старый сарай, поставлю модуль 60 кв. м с освещением, отоплением и т. д.»* (кейс № 3).

*«Субсидии мне, конечно, не хватило, хотя и она в чем-то помогла. Ведь у меня приличное по сельским меркам производство. Вкладывал собственные средства, и тесть тоже хорошо помог. Сейчас постепенно эти затраты окупаются, реализация у меня неплохая, даже в кризис»* (кейс № 4).

Все опрошенные предприниматели с оптимизмом смотрят в будущее и планируют расширение своего бизнеса с привлечением наемного труда. Создание дополнительных рабочих мест, как мы указывали выше, является крайне актуальным для сельского рынка труда.

### **Поддержка управленческих структур и местных органов власти**

У субъектов управления и власти есть много возможностей для того, чтобы содействовать успешному старту начинающего предпринимателя или, наоборот, противодействовать ему. Весь вопрос в том, насколько совпадают продекларированные задачи развития предпринимательства с интересами упомянутых субъектов. Если они совпадают и это осознается каждым субъектом, тогда представители власти из формальных функционеров превращаются в представителей заинтересованной стороны.

*«Вы не представляете, как бережно мы к нашим предпринимателям относимся! Ведь у них множество проблем. Одни бизнес-планы чего стоят! Опыта никакого нет, а им еще необходимо знать, как правильно составить договор, знать основы бухучета, налогообложения. Они прекрасно знают суть, но не вполне понимают, как это изложить на бумаге. Областное руководство помогает, проводит семинары с выездом, но этого явно недостаточно. Я уже по своим каналам договаривалась с департаментом предпринимательства, провели дополнительно еще два семинара, причем бесплатно. Детально все растолковали, на все вопросы ответили. Еще юриста привлекала, тоже по личной просьбе, он учил составлению договоров. Зато потом в области все наши заявки прошли без всяких замечаний. Значитель-*

ную помощь в получении субсидий областного правительства оказал и отдел экономического развития нашей администрации. Там наших предпринимателей встречают как родных. Зачем нам эта морока? У нас в районе на учете состоит 227 безработных, еще столько же на учете не состоит, 20 чел. оформили предпринимательство. Вот они себе создали рабочие места, да если в будущем каждый из них создаст еще 3–4 дополнительных рабочих места, тогда малое предпринимательство станет для нас крупным работодателем» (из интервью с директором районного центра занятости).

### **Резюме**

Результаты нашего небольшого исследования позволили проанализировать влияние наиболее значимых факторов развития предпринимательства на его успешный старт и дальнейшее функционирование на микроуровне. Конечно, это, скорее, идеальная модель. Ключевым моментом в этой модели для успешного старта и развития в перспективе, на наш взгляд, является согласованность интересов каждого из субъектов этого процесса – самих предпринимателей, управленческих структур, центров занятости населения. При наличии этой согласованности выявленные факторы (на первый взгляд, самые обычные и разрозненные) складываются в единый вектор и обеспечивают столь желанный синергетический эффект.

На практике чаще встречаются критические оценки результатов реализации различных программ развития малого предпринимательства. Зачастую они вполне справедливы. Эти критические оценки оказывают определенное влияние на сознание населения, на выбор решения. Тем не менее потенциал развития малого предпринимательства достаточно высок. Так, результаты социологического обследования безработных, проведенного нашим Институтом в 2010 г. при участии автора, показали, что не менее 15 % опрошенных считают создание собственного дела наиболее перспективной программой для себя в будущем. Реализуются ли их намерения? Во многом это будет зависеть от того, какая модель реализации будет выбрана в конкретных регионах.

### **Список литературы**

1. Лясников Н. В., Дудин М. Н. Предпринимая новое // Креативная экономика. 2008. № 5. С. 17–23.

2. Основные показатели зарегистрированного рынка труда. Мониторинг социально-экономических процессов в Новосибирской области, 2010 г.: [Электронный ресурс]. – Режим доступа: [www.dfgszn.ru](http://www.dfgszn.ru)

3. Оценка антикризисных мер по поддержке реального сектора российской экономики: Совместный доклад ГУ ВШЭ и МАЦ, 2009 г.: [Электронный ресурс]. – Режим доступа: [www.hse.ru](http://www.hse.ru)

4. Труд и занятость в Новосибирской области / Федеральная служба государственной статистики. Новосибирск, 2010.

## **ON-LINE-СИСТЕМА ПОДДЕРЖКИ АБИТУРИЕНТОВ ВУЗОВ В ВЫБОРЕ ПЕРСПЕКТИВНОЙ ПРОФЕССИИ**

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

*Пензенский государственный университет, г. Пенза*

*[al.lushnikov@yandex.ru](mailto:al.lushnikov@yandex.ru)*

Ежегодно перед каждым выпускником школы встает вопрос – куда дальше пойти учиться? Какой вуз выбрать? Какая профессия будет востребована на рынке труда через 5–6 лет? Каков уровень заработных плат в той или иной отрасли?

Возможность подавать документы с результатами ЕГЭ сразу в несколько вузов привела к тому, что вузы начали вести активную политику по привлечению студентов. Об этом свидетельствует большое количество рекламных баннеров, в которых каждое образовательное учреждение старается подчеркнуть свои преимущества и количество услуг, предоставляемых вузами по подготовке абитуриента к сдаче ЕГЭ. Но ни одно учебное заведение не дает абитуриенту информации о востребованности той или иной специальности на рынке труда, о том, сколько выпускников не смогли трудоустроиться по специальности и были вынуждены встать на учет на биржу труда.

Конечно, большое влияние при поступлении в вуз на абитуриента оказывают родители и родственники, рекомендуя ту или иную специальность исходя из собственного опыта. Но в эпоху динамичного развития экономики страны и системы образования эта информация зачастую становится неактуальной, поэтому стала важной разработкой on-line-системы поддержки абитуриентов вузов в выборе перспектив-

ной профессии, которая позволит снабдить абитуриента объективной и достоверной информацией касательно выбора специальности.

Применение on-line-системы поддержки абитуриентов вузов позволяет проводить мониторинг рынка труда и системы образования, строить прогнозы по потребности рынка труда в специалистах с высшим образованием, а главное, позволит абитуриентам выбирать перспективную, востребованную через 5 лет профессию.

Разработанная система состоит из нескольких модулей, каждый из которых направлен на решение конкретной задачи. В работе системы используется технология Ajax, которая является промежуточным слоем между пользователем и сервером. Ее применение позволяет:

- повысить производительность приложения за счет использования асинхронных запросов к серверу данных;
- заменять отдельные части страницы вместо получения уже имеющихся данных с сервера заново;
- реализовать подобие прикладной программы в окне Web-браузера.

Модуль обзора позволяет проводить мониторинг рынка труда, образования, демографической составляющей региона, представлять данные, выбираемые посредством конфигуратора запросов в наглядном графическом и табличном виде, дает возможность множественного выбора данных для сопоставления соответствующих графиков или колонок таблиц. С помощью этого модуля абитуриент или другой заинтересованный пользователь получает отчет о прогнозе востребованных специалистов или данных статистики в той плоскости данных, которые больше всего его интересуют. Модуль обзора имеет в своем составе подсистему построения графиков. Она позволяет отображать информацию в следующем виде:

1. Гистограмма.
2. График.
3. График с областями.
4. Круговая диаграмма.
5. Таблица.

В составе модуля обзора содержится конфигуратор запросов, который позволяет динамически формировать, отправлять и асинхронно получать информацию в фоновом режиме (рис. 1).





Рис. 1. Обобщенная структура системы

В модуле прогнозирования реализованы несколько методов прогноза, что позволяет судить о состоянии рынка труда в будущем более точно и с большей достоверностью, что особо важно для абитуриента, – прогноз строится по специальностям.

Работа модуля прогнозирования основывается на использовании методов прогнозирования временных рядов, в качестве которых выступают официальные статистические данные (распределение численности занятых по видам экономической деятельности в разрезе времени; доля занятых специалистов с высшим образованием по видам экономической деятельности; список видов экономической деятельности; список групп специальностей; нормированная матрица распределения специалистов с высшим образованием по видам экономической деятельности; коэффициент ротации кадров) [1].

Система работает следующим образом: на вход поступают временные ряды – распределение численности занятых по видам экономиче-

ской деятельности в разрезе времени. С помощью одного из методов прогнозируется дальнейшее (сроком на 5 лет) развитие временного ряда. В качестве методов прогнозирования были выбраны 5 методов:

1. Метод взвешенного скользящего среднего.
2. Метод Хольта.
3. Метод Винтерса.
4. Обобщенный метод.
5. Метод опроса работодателей.

После работы каждого из методов получается ряд, имеющий в своем составе прогнозные значения на 5 лет вперед.

Для определения перспективности каждой группы специальности проводится анализ графических данных и высчитывается балл, исходя из следующих параметров:

1. Величина участка непрерывного возрастания графика.
2. Положение максимального значения относительно временной оси.
3. Окончание последнего периода возрастания графика.
4. Количество и величина прогиба графика.
5. Среднее значение ряда данных.

После завершения работы алгоритма получаем оценку каждого временного ряда, которая и будет являться качественной характеристикой ряда. Из полученных оценок выбираются максимальные. Группы специальностей, соответствующие этим рядам данных, будут являться самыми перспективными группами специальностей на следующие 5 лет.

На рис. 2 показана работа модуля прогнозирования в первом режиме. В качестве методов прогнозирования были выбраны 2 метода: взвешенного скользящего среднего и метод Винтерса, являющийся методом двухпараметрического экспоненциального сглаживания. Прогнозирование потребности в специалистах с высшим образованием проводилось по Пензенской области по следующим группам специальностей: «Технология продовольственных продуктов и потребительских товаров» и «Сельское и рыбное хозяйство». По результатам прогноза видно, что потребность в специалистах с высшим образованием по первой группе специальностей выше, нежели по группе специальностей «Сельское и рыбное хозяйство». Помимо этого, в течение ближайших 5 лет количество требуемых специалистов, подготовленных

по первой группе специальностей, будет возрастать, что и определяет перспективность данного направления.

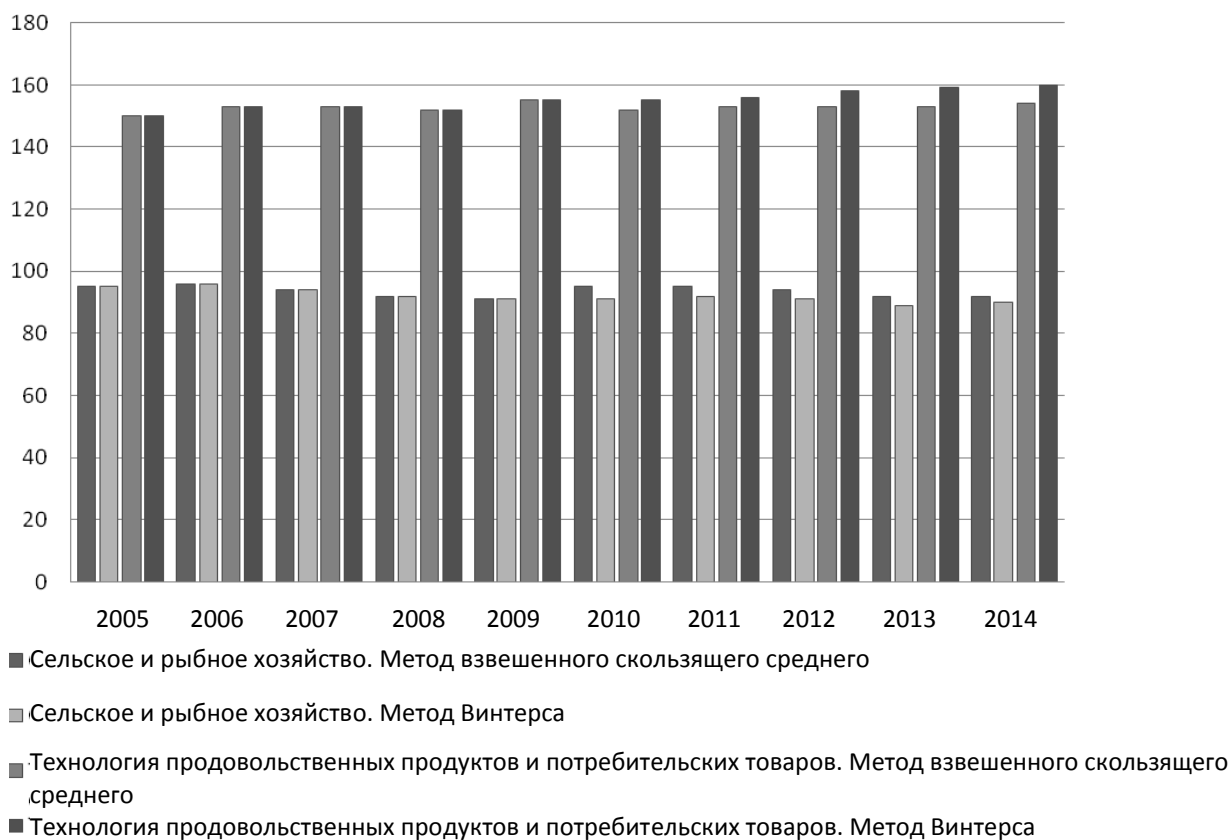


Рис. 2. Пример работы системы. Модуль прогнозирования

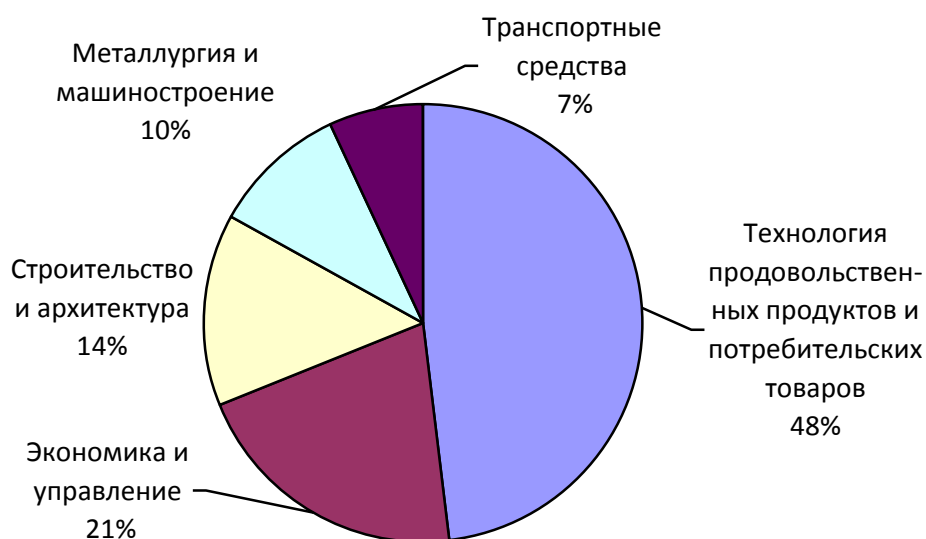


Рис. 3. Пример работы системы. Модуль прогнозирования

На рис. 3 показана работа модуля прогнозирования в режиме использования готовых запросов. Построен график, который показывает наиболее перспективные на протяжении 5 лет группы специальностей в Пензенской области.

В настоящий момент on-line-система поддержки абитуриентов вузов общедоступна и размещена по адресу: <http://eco58.ru/abi-support/>

#### Список литературы

1. Бершадский А. М., Эпп В. В. Информационная поддержка согласования регионального рынка труда и выпуска специалистов с высшим образованием / Под ред. В. И. Волчихина. Пенза, 2008. 122 с.

## РОЛЬ СТАТИСТИКИ В АНАЛИЗЕ РЫНКА ТРУДА НИЖЕГОРОДСКОЙ ОБЛАСТИ

**Л. В. Болнов, И. Ю. Ирхин**

*Управление государственной службы занятости населения  
Нижегородской области, г. Нижний Новгород*

*official@gsz.kreml.nnov.ru*

Роль и ответственность органов, формирующих государственную статистику, всегда была и остается исключительно значимой для государства и общества в целом.

Современная статистическая система нашей страны является полноправным членом международного статистического сообщества.

Рынок труда – один из важнейших компонентов рыночной экономики. Ее статистическое отражение неоднократно обсуждалось на международных конференциях статистиков труда, проводимых Международным бюро труда – основным рабочим органом Международной организации труда.

Статистические данные необходимы при регулировании рынка труда, обеспечении социальной защиты населения, организации своевременной профессиональной подготовки кадров и т. д.

Рынок труда является одним из наиболее сложных рынков. В отличие от других его специфика состоит в том, что здесь объектом контрактов выступает сам человек, его способность к труду.

Мы исходим из того, что сфера труда – важная и многоплановая область экономической и социальной жизни общества. Она охватывает как рынок рабочей силы, так и ее непосредственное исследование в общественном производстве. На рынке труда получают оценку стоимость труда и затраты на рабочую силу, определяются условия найма работников, в том числе величина заработной платы, условия труда и производственный травматизм, возможность получения образования, профессионального роста, трудовые конфликты и т. д., то есть все основные составляющие рынка труда, исследованием которых занимается статистика.

Важным для анализа рынка труда является тот факт, что статистика изучает количественные аспекты в непрерывной связи с качественной стороной явлений.

Действующая в настоящее время система статистики труда сформировалась в первой половине 1990-х гг. Тогда потребовался переход страны на принятую в международной практике систему учета.

Весной 1991 г. с принятием Федерального закона «О занятости населения в Российской Федерации» обязанность граждан трудиться в общественном производстве была заменена на «исключительное право граждан распоряжаться своими способностями к производительному, творческому труду». Говоря языком статнаблюдений, каждый стал для себя определять степень экономической активности, без последствий быть осужденным по статье «Тунеядство».

Был сформирован административный источник информации о безработице, зарегистрированной в органах государственной службы занятости.

Одновременно были начаты работы по пересмотру состава показателей занятости населения и затрат на рабочую силу, концепций и определений, методов сбора данных с целью их приближения к международным стандартам.

В этот период осуществлен пересмотр традиционных для плановой экономики тематик работ и системы показателей, методов и источников информации, разработана концепция измерения экономической активности населения в условиях изменений на рынке труда.

И уже в 1992 г. статистическими органами было проведено первое обследование, а по его материалам подготовлена информация об экономической активности населения. Вначале опросы населения проводились один раз в год. С 1999 г. по август 2009 г. обследование прово-

дилось с квартальной периодичностью. Но грянул кризис. Проблемы на рынке труда обострились. Потребовалась более оперативная информация, чтобы не допустить неконтролируемого развития ситуации. И с сентября 2009 г. обследование проводится ежемесячно по состоянию на вторую неделю.

Для любого регионального правительства особую ценность представляют разделы этого обследования по субъектам Российской Федерации. Ибо они (таблицы) позволяют говорить о том, что происходит в сферах занятости и безработице, определять, куда движется областной рынок труда, а самое главное, сравнивать свои показатели с соседями по федеральному округу и другими субъектами РФ.

Это обследование вооружает органы власти такими ценными показателями рынка труда, как численность и уровень занятости, численность и уровень безработицы, уровень экономической активности населения, который составляет в Нижегородской области 69%. Этот показатель растет год от года и превысил отметку 2002 г. почти на 4 процентных пункта.

Величина выборки этого обследования 0,06% численности населения, или чуть более 1,27 тыс. чел. из 1,8 млн. численности экономически активного населения Нижегородской области. Степень надежности обследования в месячном исчислении особенно важна в посткризисный период, когда государство хочет оценить эффективность финансовых вливаний в занятость, с точностью до десятых долей процента общей безработицы. По информации Росстата, действующий с 2010 г. объем годовой выборки в три раза больше, чем был при проведении обследований с квартальной продолжительностью. Это позволяет надеяться на большую точность среднегодовых показателей занятости и экономической активности. Сегодня, по данным Росстата, стандартная относительная ошибка выборки по показателям «численность безработных» и «уровень безработицы» по субъектам Российской Федерации находится в пределах от 3 до 8%.

Обследование населения по проблемам занятости позволяет в едином измерении формировать согласованные между собой данные о распределении населения на три категории: занятые, безработные, экономически неактивное население. Важно, что отнесение респондентов к одной из указанных категорий производится не на основе их мнения, кем они себя считают – занятыми, безработными или неактивными, а на основе сочетания ответов на вопросы анкеты, которые по-

---

следовательно задаются респондентам с целью выяснить их статус экономической активности.

Методология классификации населения по экономической активности разработана с учетом международных стандартов, установленных Международной организацией труда (МОТ).

Другим не менее важным направлением является статистический учет показателей, отражающий обращаемость населения в органы государственной службы занятости за получением государственных услуг в сфере занятости населения.

Государственная служба занятости в непрерывном режиме проводит системное статистическое исследование состояния рынка труда и действий органов службы занятости – мониторинг регистрируемого рынка труда.

Задачей мониторинга является анализ текущих тенденций в сфере занятости, осуществление оценки состояния регионального рынка труда. Мониторинг представляет данные о районной дифференциации ряда показателей состояния рынка труда и реализации мероприятий программ содействия занятости населения.

Цель мониторинга – организация наблюдения за состоянием регионального рынка труда для оперативного реагирования и принятия решений.

Механизмы мониторинга и оценки помогают анализировать рынок труда Нижегородской области и определять, идут ли программы содействия занятости населению в соответствии с планами и как их можно усовершенствовать.

Например, служба занятости населения проводит статистические мониторинги и анализ сведений о содействии занятости граждан (форма 1-Т), о предоставлении государственных услуг в области содействия занятости населения (форма 2-Т), об увольнениях работников в связи с ликвидацией организаций либо сокращением численности или штата работников (№ 1-МВ), а также сбор и свод разноплановых сведений, используемых для наиболее полного анализа регионального рынка труда. Выпуски мониторинга содержат статистические материалы, которые характеризуют:

- численность безработных, состоящих на учете в органах службы занятости, в том числе по половозрастным характеристикам;
- потребность предприятий и организаций в работниках, заявленную в органы службы занятости;

- направления работы службы занятости по предоставлению государственных услуг в сфере содействия занятости населения;
- уровень регистрируемой безработицы;
- напряженность на контролируемом рынке труда;
- другие показатели состояния рынка труда.

Система мониторинга, сформировавшаяся в Нижегородской службе занятости населения, образует костяк, поддерживающий достоверность оценки программ занятости. Зачастую показатели именно этого учета используются в официальных оценках рынка труда и, прежде всего, безработицы. Этому есть объяснение. Обеспечение государственных гарантий в сфере занятости финансируется из государственного бюджета, а значит, и объемы средств на социальные выплаты, финансирование активных программ занятости, содержание службы занятости должны быть эффективными и подконтрольными.

Обычно, когда речь заходит о численности безработных в соответствии с методологией МОТ, всегда возникает вопрос о причинах расхождений этого показателя с численностью безработных, зарегистрированных в службах занятости населения. В 2010 г. общая численность безработных, классифицируемых в соответствии с определениями МОТ, по итогам обследований населения по проблемам занятости в 3 раза превышала численность безработных, зарегистрированных в государственных учреждениях службы занятости населения, которые формируются Федеральной службой по труду и занятости на основе административных данных.

Одна из причин таких отклонений – методологические различия в части охвата категорий населения.

Исходя из положений законодательства о занятости населения в Российской Федерации, безработными в учреждениях службы занятости населения не могут быть признаны лица, не достигшие 16-летнего возраста, проходящие очный курс обучения в образовательных учреждениях, пенсионеры по возрасту, выслуге лет или на льготных условиях.

Закон четко установил, что безработные, зарегистрированные в учреждениях службы занятости населения, – трудоспособные граждане, не имеющие работы и заработка (трудового дохода), зарегистрированные в учреждениях службы занятости населения по месту жительства для поиска подходящей работы, ищущие работу и готовые приступить к ней.



При проведении обследования населения по проблемам занятости эти категории населения могут быть классифицированы как безработные, если в обследуемый период не имели работы, занимались поиском работы и были готовы приступить к ней, то есть отвечали критериям для отнесения их к безработным по методологии МОТ.

В среднем за 2010 г. в составе общей численности безработных, классифицируемых в соответствии с критериями МОТ, около 0,6 млн. чел., или 10,4%, составляли граждане, которые не могли быть признаны безработными в органах службы занятости населения. Среди них около 45% составляли лица (включая моложе 16 лет), проходящие очный курс обучения в образовательных учреждениях, и 55% – пенсионеры по возрасту, выслуге лет или на льготных условиях.

Кроме факторов методологического характера, которые влияют на различие размеров безработицы по данным обследований населения по проблемам занятости и данным административного учета службы занятости населения, имеются причины, скорее, субъективного характера, связанные с предпочтениями незанятого населения в выборе способов поиска работы. Как показывают материалы обследований населения по проблемам занятости, около 57–60% безработных ищут работу самостоятельно без содействия служб занятости. При этом мужчины реже обращаются в службы занятости в поисках работы, чем женщины. Наиболее предпочтительным является обращение при поиске работы к помощи друзей, родственников и знакомых; его используют более половины безработных.

Особую значимость вопрос наличия статистических данных приобрел в период последнего мирового экономического кризиса, когда информация об увольнениях работников в связи с ликвидацией организаций либо сокращением численности или штата работников, а также мониторинг численности работников, работающих в режиме неполного рабочего времени по инициативе работодателя, и многие другие мониторинги, осуществляемые службой занятости в режиме еженедельной актуализации состояния нижегородского рынка труда, являлись отправными точками в принятии управленческих решений.

Таким образом, для службы занятости населения Нижегородской области статистика – это система, способная реагировать на меняющиеся потребности.

Статистические данные играют ключевую роль в анализе рынка труда Нижегородской области, являясь, по существу, отражением со-

стояния рынка, характеризуют его структуру и динамику, оценивают его колебания, выявляют и моделируют влияние комплекса рыночных факторов и позволяют строить прогнозы его дальнейшего развития.

Сегодня в России далеко не исчерпаны все возможности оценки и прогноза рынка труда. Чем больше экономика будет рыночной, тем больше ее структура будет определяться не только показателями энергодобывающих отраслей, но и потребительским спросом, а также будет востребована статистика новых созданных рабочих мест или статистика безработицы.

За последние двадцать лет как в службе занятости населения, так и в органах статистики происходили масштабные реформы, проведенные вслед за политическими и экономическими преобразованиями в стране. Самая главная задача этих реформ выполнена – завоевано доверие к статистике как со стороны государственной системы, так и со стороны общества.

## **ОПЫТ АЛТАЙСКОГО КРАЯ В РЕАЛИЗАЦИИ МЕХАНИЗМОВ ОБЕСПЕЧЕНИЯ ЭФФЕКТИВНОЙ ЗАНЯТОСТИ НАСЕЛЕНИЯ И РАЗВИТИЯ РЫНКА ТРУДА**

**И. А. Бушмин, А. С. Кальнеус**

*Управление Алтайского края по труду и занятости населения, г. Барнаул*

*altszn@depalt.alt.ru*

В современных социально-экономических условиях при снижении в крае уровня регистрируемой безработицы к экономически активному населению до 2,3% (по данным на 01.09.2011 г.) приоритетным направлением деятельности службы занятости становится обеспечение перехода от низкой безработицы к эффективной занятости.

**Стратегическая цель** государственной политики на рынке труда Алтайского края – **обеспечение условий, способствующих развитию эффективного рынка труда**, т. е. рынка труда, который в долгосрочной перспективе обеспечивает устойчивое сохранение и развитие качества занятости населения [1, с. 29].

Качество занятости населения – это состояние *трудовой деятельности* индивида как носителя *трудового потенциала*, которое позво-

ляет ему в полной мере реализовывать совокупность своих потребностей по мере их возникновения через трудовой процесс, создавая при этом положительный эффект в социально-экономической и политической сферах общества [2, с. 8].

Таким образом, качество занятости имеет две ключевые компоненты:

– *качество трудового потенциала* (человеческий капитал) – определенный уровень саморазвития индивида, позволяющий ему эффективно (как с личной, так и с общественной точки зрения) реализовывать свои способности к труду;

– *качество трудовой жизни* – система, определяющая основные условия эффективного использования трудового потенциала.

Данная модель позволяет обеспечить комплексный подход к решению проблем труда и занятости и обозначить два ключевых приоритета государственной политики на рынке труда Алтайского края:

– повышение качества трудового потенциала (управление структурой и качеством рабочей силы);

– повышение качества трудовой жизни (управление структурой и качеством рабочих мест).

### **Механизмы повышения качества трудового потенциала и эффективности распределения трудовых ресурсов**

Службой занятости Алтайского края сформирован комплексный подход к предоставлению государственных услуг целевым группам клиентов. Созданы дополнительные возможности для оперативного заполнения вакансий – внедрены и развиваются инновационные формы и методы работы.

С 2005 г. более чем в 2 раза возросла доля безработных граждан в общем числе получателей услуги по профессиональной ориентации и социальной адаптации; на 26,4% возросла численность безработных граждан, обученных востребованным профессиям. Впервые для обеспечения доступности услуги по профессиональному обучению безработных граждан в 2010 г. были использованы технологии дистанционного обучения.

В 2011 г. служба занятости впервые принимала участие в программе модернизации здравоохранения Алтайского края. Также впервые организовано опережающее обучение 827 работников производственных организаций, которые занимаются модернизацией и внедряют инновационные проекты.

В течение последних лет в крае формируется **государственный заказ на подготовку рабочих кадров и специалистов среднего звена** в краевых государственных учреждениях.

Активно ведется работа по привлечению **высококвалифицированных специалистов**. В условиях развития экономики региона конкуренция работодателей в сфере комплектования штата лучшими сотрудниками приобретает все большие масштабы.

В 2011 г. в краевом банке высококвалифицированных кадров зарегистрировано более 5,3 тыс. соискателей (общая численность банка на 1 сентября 2011 г. составила 34 690 клиентов).

**Значительно расширен межтерриториальный банк вакансий.** В нем уже около 10,2 тыс. вакансий; более 7,6 тыс. вакансий (по 1982 наименованиям) – на территории края и более 2,6 тыс. вакансий (по 380 наименованиям) – в других регионах Российской Федерации.

**Создан портал «Электронный работодатель».** Он предназначен для обеспечения электронного взаимодействия работодателей с центрами занятости населения, в том числе для предоставления им государственных услуг в сфере занятости населения в электронном виде. Данный ресурс позволяет повысить оперативность и качество услуги по содействию в поиске работников, формировании кадрового резерва для социально ориентированных работодателей.

### **Механизмы повышения качества трудовой жизни**

Одним из ключевых механизмов повышения качества трудовой жизни населения края является **развитие социального партнерства**.

Главный акцент в деятельности сторон социального партнерства сделан на формирование социально ответственного поведения работодателей на рынке труда. В связи с этим реализуется постановление Администрации края (в редакции от 12.04.2011 г. № 181) «О повышении социальной ответственности работодателей Алтайского края», установившее критерии социальной ответственности и приоритетность оказания мер государственной (муниципальной) поддержки социально ответственным работодателям.

Для квалификации поведения работодателя на рынке труда управлением Алтайского края по труду и занятости населения создан оценочный инструмент – **социальная экспертиза**.

В общем доступе на сайте управления ([www.trud22.ru](http://www.trud22.ru)) размещен банк данных (**реестр**) о работодателях Алтайского края, отнесенных в установленном порядке к категориям «социально ответственный рабо-

тодатель» и «социально ориентированный работодатель». На настоящее время в реестр внесено 277 работодателей. А это значит, что более 45 тыс. работников трудятся в комфортных и безопасных условиях.

Для усовершенствования механизма формирования социально ответственного поведения работодателей с главами администраций городов и районов края **заключаются дополнительные соглашения** к реализуемым соглашениям о совместных действиях по формированию социально ответственного поведения работодателей.

В 46 муниципальных образованиях края органами местного самоуправления создана правовая база, предусматривающая меры поддержки для социально ответственных и социально ориентированных работодателей (среди них субсидирование части банковской процентной ставки по кредитам, применение корректирующих коэффициентов по единому налогу на вмененный доход, содействие в получении кредитов на льготных условиях и др.).

Со своей стороны управление Алтайского края по труду и занятости населения предоставляет социально ответственным работодателям дополнительные услуги по обеспечению трудовыми ресурсами (формирование внешнего кадрового резерва, подбор претендентов на рабочие места из банка высококвалифицированных специалистов и др.).

Для повышения качества трудоустройства граждан создана электронная база рабочих мест, соответствующих государственным нормативным требованиям охраны труда, – **Государственный кадастр рабочих мест Алтайского края**.

Данные кадастра являются своеобразным ориентиром привлекательности рабочего места, гарантией надежности и безопасности для работников при трудоустройстве. Кадастр повышает оперативность работы службы занятости по подбору работников на вакантные рабочие места и формированию внешнего кадрового резерва для социально ответственных и социально ориентированных работодателей.

В настоящее время в кадастр внесено 145 работодателей, отнесенных к категориям «социально ответственный работодатель» и «социально ориентированный работодатель» (3933 рабочих места).

Развитие эффективного рынка труда невозможно без создания условий для повышения качества жизни населения в целом, улучшения условий труда и **увеличения уровня заработной платы**.

Для этого осуществляются мониторинг уровня заработной платы, введение новых систем оплаты труда, проводится ликвидация задол-

женности по заработной плате, принимаются специальные меры по регулированию оплаты труда на предприятиях Алтайского края.

Как успешное можно оценить выполнение задачи по погашению задолженности по заработной плате. С 2005 г. общая сумма задолженности снижена в 25 раз; численность работников, которым зарплата выплачивалась несвоевременно, сокращена на 98,6%. В Алтайском крае обеспечены более высокие, чем в среднем по Сибирскому федеральному округу, темпы роста заработной платы.

Этому способствовало принятие целого ряда особых мер:

– установлен размер минимальной заработной платы в Алтайском крае региональным соглашением на 2010–2012 гг., в соответствии с положениями которого размер МРОТ ежегодно пересматривается с учетом изменений на федеральном уровне и увеличением прожиточного минимума;

– в рамках регионального соглашения между Алтайским краевым общественным объединением профсоюзов, краевыми объединениями работодателей и Администрацией Алтайского края на 2011–2013 гг. работодатели взяли на себя обязательства по обеспечению темпа роста средней заработной платы в 2011 г.;

– при проведении социальной экспертизы проектов краевых программ и инвестиционных проектов, реализуемых при оказании государственной поддержки за счет средств краевого бюджета, положительные заключения выдаются при условии выплаты заработной платы не ниже средней по отрасли или по территории;

– уровень и темп роста заработной платы включены в критерии отнесения работодателей к категориям «социально ответственный работодатель» или «социально ориентированный работодатель» Алтайского края;

– конкретные размеры средней заработной платы и темпы ее роста доведены управлением до администраций городов и районов края для закрепления их в территориальных трехсторонних соглашениях;

– по информации администраций городских округов и муниципальных районов края условия предоставления государственной поддержки в 2011 г. доведены до сведения работодателей, размещены в средствах массовой информации, а также рассмотрены на заседаниях муниципальных трехсторонних комиссий по регулированию социально-трудовых отношений. Кроме того, вопросы повышения заработной

платы работников находятся на личном контроле глав администраций городов и районов края.

Важнейшим условием сохранения жизни и здоровья граждан в процессе трудовой деятельности является **охрана труда**. Она осуществляется на принципах взаимодействия всех органов управления, работодателей и профсоюзов по вопросам реализации комплекса мероприятий, направленных на профилактику производственного травматизма и профессиональной заболеваемости.

С 2005 г. в крае планомерно и поступательно в 1,7 раза снижены показатели смертельного и тяжелого производственного травматизма. В 2010 г. завершена аттестация рабочих мест по условиям труда в более чем 1,7 тыс. организаций, обследованы свыше 55 тыс. рабочих мест, на которых занято 78,7 тыс. работников. Эти значения превышают показатели предыдущего года в среднем на 20%.

Механизмами реализации государственной политики в области охраны труда в Алтайском крае являются:

– создание необходимых правовых оснований для организации государственного управления охраной труда в Алтайском крае непосредственно на муниципальном уровне, повышение роли органов местного самоуправления в сфере охраны труда – принятие **закона Алтайского края «Об охране труда в Алтайском крае»** (от 07.05.2007 г. № 36-ЗС), принят и действует в рамках реализации ст. 210 Трудового кодекса РФ;

– создание оценочного инструмента – **рейтинга территорий по безопасности труда** – для мотивации муниципальных образований, формирования социально ориентированного и социально ответственного поведения работодателей на локальных рынках труда (разработан и ведется Управлением Алтайского края по труду и занятости населения);

– реализация **ведомственной целевой программы «Улучшение условий и охраны труда в Алтайском крае на 2010–2012 гг.»**;

– реализация краевого проекта повышения **социальной ответственности работодателей**, в рамках которого к обязательным критериям социальной ответственности отнесены показатели по охране труда;

– деятельность **краевой рабочей группы по охране труда и безопасности производства** в составе краевой трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений, функционирующей на плановой основе в рамках взаимодействия сторон социального

партнерства по реализации государственной политики в области охраны труда в Алтайском крае;

– **аттестация рабочих мест по условиям труда** – практический «инструмент» оценки условий труда на каждом рабочем месте;

– **сертификация организации работ по охране труда**, которая предполагает на основе проведенной аттестации рабочих мест доведение условий работы на них до безопасных, обеспечение комплекса мер в организации охраны труда до государственных требований;

– **государственная экспертиза условий труда**;

– осуществление **государственного надзора и контроля за состоянием условий и охраны труда**, соблюдением законодательства в сфере трудовых отношений;

– **социальное страхование** от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний;

– **подготовка работников по охране труда** и повышение их квалификации;

– активное **информационное сопровождение** мероприятий по охране труда и социального партнерства.

Таким образом, применение модели, рассматривающей качество занятости во взаимосвязи двух его компонент (качества трудового потенциала и качества трудовой жизни), позволяет обеспечить комплексный подход к разработке механизмов достижения стратегической цели по обеспечению условий, способствующих развитию эффективного рынка труда, т. е. рынка труда, который в долгосрочной перспективе обеспечивает устойчивое сохранение и развитие качества занятости.

Разработаны, реализуются и совершенствуются механизмы регулирования на уровне региона, территорий (муниципальных образований и городских округов) и организаций. На системной основе используются имеющиеся и создаются новые институциональные и организационные возможности для развития регионального рынка труда, обеспечены государственный протекционизм и поддержка всех участников рынка труда с социально ответственным поведением.

#### Список литературы

1. *Бушмин И. А. и др.* Рынок труда Алтайского края в 2005–2010 гг.: основные показатели, механизмы регулирования, направления развития. Барнаул, 2011. 144 с.



2. Сальникова И. С. Управление качеством занятости населения в Хабаровском крае: Автореф. дис. ... канд. экон. наук: 08.00.05. Хабаровск, 2007. 24 с.

## **СОЦИАЛЬНОЕ ПАРТНЕРСТВО В ПРОФЕССИОНАЛЬНОМ САМООПРЕДЕЛЕНИИ ШКОЛЬНИКОВ**

**Э. Ю. Бычкова, А. В. Севостьянов**

*ГУ МО «Балашихинский центр занятости населения»,*

*Московская область, г. Балашиха*

*emmule4ka@mail.ru, scrittor@mail.ru*

Выбор профессии – это вопрос серьезный и ответственный, который рано или поздно приходится решать любому выпускнику общеобразовательной школы. От того, насколько верно он определит свои возможности – реальные и потенциальные и соотнесет их с требованиями избираемой профессии, а еще лучше – испытает, проверит их в конкретной деятельности, зависят не только его личная профессиональная карьера, но и кадровый потенциал общества, его социально-экономический прогресс.

Проблема выбора профессии – многогранная, одновременно личная и общественная, педагогическая и медицинская. Нельзя обойти и нравственный аспект выбора профессии – готовить молодежь к честному, добросовестному труду.

Актуальность проблемы профессионального самоопределения старшеклассников обусловлена возросшими требованиями современного производства к уровню профессиональной подготовленности кадров, а профессиональные намерения значительной части учащихся зачастую не соответствуют потребностям экономики в кадрах определенной профессии. Профессиональное самоопределение молодежи по своей сути является не столько проблемой педагогической, сколько общественной, для решения которой усилий одних педагогов явно недостаточно. Сущность профессионального самоопределения молодежи как общественной проблемы проявляется в необходимости преодоления противоречия между объективно существующими потребностями общества в сбалансированной структуре кадров и неадекватно этому сложившимися субъективными профессиональными устремлениями молодежи, т. е. по своему назначению система профессионального самоопределения должна оказать существенное влияние на рациональ-

ное распределение трудовых ресурсов, выбор жизненного пути молодежи, адаптацию ее к профессии. «Система профессионального самоопределения молодежи на современном этапе ее развития призвана обеспечить координацию действий государственных учреждений, школы, семьи, органов профессионально-технического, среднего специального, высшего образования и других социальных институтов, участвующих в ее осуществлении, непрерывное и своевременное решение научных и организационных вопросов, комплексное проектирование воздействий профориентационного характера на личность школьника с учетом социально-экономического прогноза» [5].

Подготовка к выбору профессии важна еще и потому, что она является неотъемлемой частью всестороннего и гармоничного развития личности, и ее следует рассматривать в единстве и взаимодействии с нравственным, трудовым, интеллектуальным, политическим, эстетическим и физическим совершенствованием личности, то есть со всей системой учебно-воспитательного процесса. Таким образом, можно сделать вывод о том, что профессиональное самоопределение является важным моментом как в развитии каждого человека, так и в функционировании общества в целом.

Проблема профессионального самоопределения молодежи в условиях общеобразовательной и профессиональной школы на современном этапе ее развития требует обеспечения планомерного ее проведения, координации действий государственных и муниципальных органов, школы, семьи, общественности и других социальных институтов, участвующих в ее решении, разграничения функций между ними, непрерывного и своевременного решения научных и организационных вопросов.

Одним из наиболее важных путей решения кадровых проблем предприятий промышленности и малого бизнеса является профессиональная подготовка в системе образования. Фундаментальность современного образования должна рассматриваться как структурная цепочка «грамотность – образованность – профессиональная компетентность – культура – менталитет». Для этого необходима организация муниципальной технологии «кадрового движения», которая будет способствовать не только пониманию, но и наглядному представлению единства образовательной политики, конечного продукта управления человеческим капиталом.

Технология «кадрового движения» предусматривает реализацию социально-экономических механизмов профессионального самоопределения молодежи: профинформацию, профпросвещение, профотбор, профобучение и профадаптацию на различных этапах обучения в системе образования в тесной взаимосвязи с предприятиями и организациями городского округа Балашиха.

Необходимо отметить, что информированность о трудовой деятельности человека должна быть уже на уровне дошкольного образования.

Поэтапное получение образования с реализацией социально-экономических механизмов профессионального развития личностного потенциала молодого человека приведет к появлению на рынке труда высококвалифицированного специалиста.

Проблема успешного профессионального самоопределения учащихся старших классов является особенно актуальной. С целью решения данной проблемы в ГУ МО «Балашихинский ЦЗН» ежедневно проводятся «уроки занятости» с учащимися старших классов школ городского округа Балашиха.

Каждый «урок занятости» начинается с определения понятий «профессия» (род трудовой деятельности, занятий, требующих определенной подготовки, получения специальных знаний, практических навыков, приобретенного опыта работы, определяемых характером и целью трудовых функций) и «специальность» (вид занятий в рамках одной профессии; более узкая классификация рода трудовой деятельности). В настоящее время в мире существует более 40 тыс. профессий и необходимо помочь школьникам выбрать правильную и единственную для себя профессию.

Очень удобно изучать мир профессий, классифицируя их по какому-либо признаку. Например: по востребованности – востребованные и невостребованные; по популярности – популярные и непопулярные; по заработку – высокооплачиваемые и невысокооплачиваемые; по требованию к образованию – требующие начального профессионального, среднего профессионального или высшего профессионального образования; по средствам труда – отделы ручного труда, машинно-ручного, автоматических и автоматизированных систем, приборов, устройств, функциональных орудий труда, простых речеголосовых проявлений и т. п.; по характеру труда – исполнительские, творческие и руководящие классы.

В настоящее время наиболее популярной и распространенной в практической психологии и педагогике является классификация профессий, разработанная Е. А. Климовым.

В основу данной классификации положен критерий «объекта труда», то есть того, на что или на кого направлена активная, преобразующая деятельность человека-профессионала. Выделяются пять основных объектов профессиональной деятельности человека:

- *природа* (имеются в виду «живая» природа или биологические объекты);
- *техника* (машины, механизмы, материалы, различные виды энергии);
- *человек*;
- *знаковая система* (различные информационные системы, цифры, формулы, тексты);
- *художественный образ*.

Соответственно обозначенным объектам труда выделяются пять профессиональных сфер: «Человек – природа»; «Человек – техника»; «Человек – человек»; «Человек – знаковая система»; «Человек – художественный образ».

При ознакомлении школьников с многообразием мира профессий им предлагается задуматься над критериями выбора профессии. При этом выборе очень важно соответствие между психологическими особенностями человека, соответствующими характеристиками профессии и требованиями рынка труда. Выбор можно считать правильным, если соблюдаются три условия: ХОЧУ, МОГУ, НАДО.

**ХОЧУ** – вопрос осознания собственных профессиональных склонностей. Профессия должна быть интересной.

**МОГУ** – вопрос изучения своего характера, темперамента, своих возможностей и способностей.

**НАДО** – спрос на выбранную профессию на рынке труда.

Выбирая определенную профессию, важно осознавать, есть ли у тебя способности, соответствующие профессионально важным качествам выбранной профессии, совпадают ли с ними твои желания и востребована ли выбранная тобой профессия на рынке труда региона, в котором ты проживаешь. Совпадение требований рынка труда, возможностей и желаний человека позволяет получать достойное вознаграждение за работу, приносящую удовольствие себе и радость людям.

На наших уроках мы знакомим учащихся с рынком труда городского округа Балашиха. Рассказываем о предприятиях, осуществляющих свою деятельность в городском округе, о профессиях на данных предприятиях и наиболее востребованных специальностях в нашем регионе. С ноября 2008 г. по сегодняшний день «уроки занятости» посетили 4437 школьников городского округа.

Выбор профессии, пожалуй, самый первый шаг человека, вступающего во взрослую жизнь. Очень важно, чтобы этот шаг был сделан в правильном направлении. Таким образом, профпросвещение (профинформация) призвано сформировать информационную основу выбора профессии. Причем при грамотной постановке работы у ребенка формируется не только информационная, но мотивационная основа выбора. Все это необходимо делать во время обучения в школе.

Школьный профориентатор просто не в состоянии знать в деталях всю информацию о всех профессиональных учебных заведениях, о профессиях, изучаемых в каждом академическом лицее или профессиональном колледже. Кроме специалистов этих учебных заведений никто лучше не знает о специфике профессии, ее требованиях к человеку, ее привлекательных и трудных сторонах.

Если мы хотим, чтобы будущий контингент для лицеев и колледжей готовился исподволь и грамотно, такую информацию готовить и передавать школе должны территориальные службы профориентации при участии специалистов профессиональных учебных заведений.

Кроме того, учащиеся должны знать основные общетрудовые и общепроизводственные понятия: «культура труда», «трудовая дисциплина», «принципы планирования», «структура предприятия» и т. п.

Знания о профессиях учащиеся получают не только в школе. Источниками знаний по этому вопросу служат средства массовой информации, родственники, знакомые и др. При этом сведения о содержании профессии и их значимости иногда могут быть искажены, вследствие чего возможно создание картины неоправданной привлекательности одних профессий и атмосферы недоброжелательности к другим.

По данным социологического исследования, проведенного на «уроках занятости» в ГУ МО «Балашихинский центр занятости населения» среди учащихся 9–10-х классов средних школ городского округа Балашиха, 54% школьников считают рабочие специальности для себя наименее привлекательными, называя при этом самые различные причины: низкая заработная плата, тяжелый физический и неквалифи-

цированный труд. Однако на вопрос: «Как вы представляете себе заработную плату квалифицированного рабочего?» 34% учащихся отметили диапазон от 30 тыс. до 45 тыс. руб. Это свидетельствует только о том, что школьники очень плохо представляют реальные условия труда рабочего и его заработную плату.

В связи с этим перед школой, как и перед всем обществом, стоит довольно сложная задача – исправить идущее вразрез с потребностями экономики страны и общества отношение к некоторым профессиям и сформировать новое.

Урок – основная организационная форма учебно-воспитательного процесса в школе. Профессиональная ориентация – составляющая часть этого процесса, поэтому неотъемлемой частью урока должна стать работа по профпросвещению.

Составной частью профпросвещения является профпропаганда, а основными формами ее проведения – встречи с представителями различных профессий, лекции о различных отраслях народного хозяйства, производствах и специальностях и т. д.

Значительное место в работе по профпросвещению занимают беседы, которые проводят классные руководители, учителя-предметники или представители различных профессий. Такие беседы можно посвящать ознакомлению с какой-то одной профессией, группой родственных профессий, вопросам значимости их правильного выбора для человека. При этом тематика бесед должна отвечать возрастным особенностям школьников и охватывать круг вопросов, интересующих самих учащихся.

Ознакомление учащихся с профессиями в процессе беседы можно проводить по такому плану:

1. Общие сведения.
2. Производственное содержание.
3. Условия работы и требования.
4. Система подготовки.

*Общие сведения о профессии:* краткая характеристика отрасли народного хозяйства, где применяется профессия, краткий исторический очерк и перспективы развития профессии, основные специальности, связанные с данной профессией.

*Производственное содержание профессии:* место и роль профессии в научно-техническом прогрессе, ее перспективность; предмет, средства и продукт (результат) труда; содержание и характер (функ-

ция) трудовой деятельности; объем механизации и автоматизации труда; общие и специальные знания и умения специалиста данной профессии, моральные качества; связь (взаимодействие) с другими специальностями.

*Условия работы и требования, предъявляемые к человеку:* санитарно-гигиенические условия труда; требования к возрасту и здоровью; элементы творчества, характер трудностей, степень ответственности, специальные требования к физиологическим и психологическим особенностям человека, отличительные качества хорошего работника; специальные условия: влияние профессии на образ жизни работника, его быт и т. д.; экономические условия: организация труда, система оплаты, отпуск.

*Система подготовки по профессии:* пути получения профессии, курсы, техникумы, вузы; связь профессиональной подготовки с учебной и трудовой деятельностью в школе; уровень и объем профессиональных знаний, умений и навыков, необходимых для получения начального квалификационного разряда по данной профессии; перспективы профессионального роста; где можно продолжить ознакомление с профессией; что читать о профессии.

По данным опроса, только 22% школьников городского округа Балашиха знакомы с названиями местных предприятий, 16% знают, где они находятся, 9% знают, что они производят. Ситуация удручающая.

Необходимо рассказать выпускникам не только о высокой зарплате, но и самом предприятии, об устоявшейся атмосфере в коллективе, предоставить возможность встретиться с заслуженными мастерами своего дела (наверняка на каждом заводе есть свои легендарные рабочие), можно вспомнить старую добрую традицию приглашать школьников на предприятия, проводить экскурсии (51% опрошенных школьников выделили для себя именно эти мероприятия), выпустить красочные буклеты со справочной информацией. Причем эта информация должна быть доведена не только до выпускников, но и их родителей, поскольку их влияние на выбор молодого человека трудно переоценить. На наш взгляд, данные меры, несмотря на всю свою очевидность, должны привести не только к укомплектованию предприятий квалифицированными кадрами, но и помочь в решении проблемы безработицы в регионах.

Список литературы

1. *Климов Е. А.* Как выбирать профессию. М.: Просвещение, 2004.
2. *Князев В. Н., Лукин В. В., Самоделов В. Г., Дедков А. К.* Региональный рынок труда: проблемы, концепции, управление. М.: АСТ-ПРЕСС КНИГА, 2007.
3. *Левиева С. Н.* Мир профессий. М., 2002.
4. *Лукин В. В.* Уроки занятости: [Электронный ресурс]. – Режим доступа: [www.balashiha.ru](http://www.balashiha.ru)
5. Профессиональная ориентация молодежи / А. Д. Сазонов, Н. И. Калугин, А. П. Меньшиков и др. М.: Высшая школа, 1989.
6. *Ретивых Е. М.* Проект «Мой выбор» в профессиональном самоопределении школьников. Брянск: Изд-во БГПУ, 2005.
7. *Рогов Е. И.* Выбор профессии: Становление профессионала. М.: Владос-Пресс, 2003.

## **СРАВНИТЕЛЬНЫЙ АНАЛИЗ КАЧЕСТВА ПРЕДПРИНИМАТЕЛЬСКОГО ПОТЕНЦИАЛА НАСЕЛЕНИЯ КАК ФАКТОРА ЕГО ЭКОНОМИЧЕСКОЙ АКТИВНОСТИ**

**З. А. Васильева, Т. П. Лихачева**

*ФГАОУ «Сибирский федеральный университет», г. Красноярск*

*priet@iubt.ru*

В условиях глобальной нестабильности экономики особую актуальность приобретает вопрос развития экономической (предпринимательской) активности населения. Именно она, в первую очередь муниципальных районов и небольших городов, создает условия для стабилизации экономического роста и повышения качества жизни населения. Однако без четкого понимания специфики формирования предпринимательского потенциала и его влияния на развитие территорий невозможно предложить эффективный механизм управления этими потенциалами.

Целью исследования явилась оценка качества предпринимательского потенциала населения, установления его взаимосвязи с уровнем развития человеческого потенциала, позволяющая провести типологию территорий, выявить общие и специфические черты предприни-



мательского потенциала, сформулировать соответствующие рекомендации по повышению экономической активности населения.

В основу модели оценки качества предпринимательского потенциала положена его связь с уровнем развития человеческого потенциала территорий, который, в свою очередь, определяется:

- уровнем жизни населения;
- состоянием личного и общественного здоровья населения;
- возможностями среды проживания и деятельности населения.

В дальнейшем в исследовании качество предпринимательского потенциала будет тождественно уровню развития человеческого потенциала территории, который и влияет на экономическую активность ее населения в целом.

Каждый из блоков оценки уровня развития человеческого потенциала включает определенный набор показателей. Их количественная характеристика представлена в табл. 1.

Таблица 1

*Сводная таблица единичных показателей, характеризующих уровень развития человеческого потенциала территории*

Потенциал	Количество	
	подблоков	показателей
Уровень жизни населения	2	30
Качество личного и общественного здоровья	6	28
Образ жизни	5	32
Итого	13	90

Методика оценки уровня развития человеческого потенциала муниципальных районов и городских поселений Красноярского края основывается на:

- выборе показателей и построении структурной модели;
- описании методики расчета показателей развития человеческого потенциала и определении меры их сравнения;
- комплексной оценке уровня развития человеческого потенциала на основе обобщающих и интегральных показателей человеческого потенциала;
- позиционировании объектов оценки относительно уровня развития человеческого потенциала и скорости его изменения.

Выбор показателей уровня человеческого потенциала территорий осуществлялся исходя из анализа теоретических и методических подходов к оценке уровня развития человеческого потенциала, а также имеющейся информационной основы в виде статистических показателей. Так, в основу базы данных были положены сведения, содержащиеся в автоматизированной информационной системе мониторинга социально-экономических показателей муниципальных образований (АИС ММО) Министерства экономики и регионального развития Красноярского края, с 2005 по 2009 г. включительно. Структурная модель показателей / индикаторов включает несколько уровней:

- единичные показатели / индикаторы (I уровень);
- интегральные индикаторы (II уровень);
- обобщенные индикаторы (III уровень).

Достоинствами данной системы показателей человеческого потенциала являются:

- простота, гибкость и корректируемость;
- комплексность и достоверность;
- ориентированность на существующую официальную статистику.

Обобщенный показатель человеческого потенциала территорий по каждому структурному элементу  $K_{чп}^t$  в период  $t$  рассчитывается как среднеарифметическое значение из числа интегральных показателей II уровня, а II уровня – как среднеарифметическое значение из числа показателей III уровня:

$$K_{чп}^t = (k_1^t + k_2^t + \dots + k_n^t) / n, \quad (1)$$

где  $k_i^t$  – значение обобщенной оценки  $i$ -й составляющей уровня оценки развития человеческого потенциала в период  $t$ ;  $n$  – количество показателей II или III уровней.

Показатель  $k_i^t$  представляет собой интегральный показатель (свернутый по всему комплексу единичных показателей III уровня), рассчитываемый по аналогичной формуле. Оценка единичных показателей, ввиду различия единиц их измерения и необходимости приведения для последующих расчетов к одной базе, производится дифференцированным способом с использованием линейной зависимости следующего вида:

$$p_i^t = (P_i^t - P_{i_{\min}}^t) / (P_{i_{\max}}^t - P_{i_{\min}}^t), \quad (2)$$

где  $P_i^t$  – значение единичного  $i$ -го показателя уровня оценки уровня развития человеческого потенциала в период  $t$ ;  $P_{i\min}^t$  – минимальное значение  $i$ -го показателя человеческого потенциала для всех сравниваемых территорий в один период времени либо минимальное значение среди всех состояний  $i$ -го показателя человеческого потенциала одного объекта в течение ряда сравниваемых лет;  $P_{i\max}^t$  – максимальное значение  $i$ -го показателя человеческого потенциала.

Значения показателей  $p_i^t$  изменяются при расчетах по территориям в пределах от 0 до 1. Если их значения по исследуемому сельскому району являются минимальными среди всех анализируемых районов региона, то значение принимается равным 0. Если значение показателя максимально среди всех районов, то его величина равняется 1.

В частных случаях оценка единичных показателей уровня оценки развития человеческого потенциала территории производится по формуле

$$P_i^t = \frac{P_i^t}{P_i^0}, \quad (3)$$

где  $p_i^t$  – значение  $i$ -го единичного показателя в период  $t$ ;  $p_i^0$  – значение базового  $i$ -го единичного показателя.

Поскольку все единичные показатели человеческого потенциала территорий являются относительными величинами, их предельный уровень устанавливается на уровне 1. При отклонениях единичных показателей возможны следующие оценки:

- если значение показателя нижнего уровня  $<1$ , его считают хуже базы сравнения;
- если значение показателя нижнего уровня  $>1$ , он признается лучше базы сравнения;
- если значение показателя нижнего уровня  $\approx 1$ , он принимается на уровне базы сравнения.

В качестве базы для сравнения в расчетах показателей уровня оценки развития человеческого потенциала муниципальных образований использованы минимальные и максимальные значения по всем территориям по каждому анализируемому периоду времени.

Для идентификации единичных показателей по влиянию на процесс изменения уровня развития человеческого потенциала они разделяются на:

– показатели, описывающие позитивные процессы. По отношению к ним справедливо суждение «чем больше – тем лучше». Чем значение показателя выше (ниже), тем лучше (хуже) для района, тем выше (ниже) в конечном итоге окажется показатель оценки уровня развития человеческого потенциала;

– показатели, описывающие негативные процессы. По отношению к ним справедливо суждение «чем больше – тем хуже». Чем значение показателя выше (ниже), тем хуже (лучше) для населения района, тем меньше (выше) уровень развития его человеческого потенциала.

Расчет благоприятных показателей производится по формулам (2) и (3). Для расчета неблагоприятных показателей упомянутые формулы преобразуются к следующему виду:

$$pit = 1 - (Pi^t - Pi^t_{\min}) / (Pi^t_{\max} - Pi^t_{\min}), \quad (4)$$

$$p_i^t = \left( \frac{P_i^t}{P_i^{t0}} \right)^{-1}. \quad (5)$$

На основании единичных показателей по каждой территории проводится анализ динамики их изменения. Определяются среднегодовые темпы роста и скорость роста за весь рассматриваемый период. Позиционирование муниципальных районов и городских поселений по уровню развития человеческого потенциала (с учетом и без учета скорости их изменения) производится в два этапа:

1. *Определяются границы изменения уровня развития человеческого потенциала и проводится дифференциация территорий.* Последовательность действий: рассчитывается среднее арифметическое значение показателей уровня развития человеческого потенциала; вся совокупность территорий делится на два сектора, для которых значения показателей больше или меньше среднего значения; в каждом из секторов рассчитываются среднеквадратические отклонения, которые совместно с минимальным и максимальным значениями определяют границы представленных групп. Схема отнесения территорий к группам имеет следующий вид:

Если  $D_i \in \begin{bmatrix} K_{cp} + 3\sigma_2; K_{max} \\ K_{cp}; K_{cp} + 3\sigma_2 \\ K_{cp} - 3\sigma_1; K_{cp} \\ K_{min}; K_{cp} - 3\sigma_1 \end{bmatrix}$ , то  $i \in$

I группа – лидеры по уровню развития человеческого потенциала  
 II группа – территории с высоким уровнем развития человеческого потенциала  
 III группа – территории со средним уровнем развития человеческого потенциала  
 IV группа – территории с низким уровнем развития человеческого потенциала

Среднее арифметическое, минимальное и максимальное значения уровня развития человеческого потенциала определяются для всей совокупности территорий ( $K_{cp}$ ):

$$K_{min} = \min(K_i), K_{max} = \max(K_i), i = 1, \dots, n. \quad (6)$$

Среднеквадратические отклонения показателей уровня развития человеческого потенциала территорий « $\sigma_1(\sigma_2)$ », для которых « $K_i \geq (<) K_{cp}$ », рассчитываются по соответствующим секторам:

$$\sigma_1 = \sqrt{(1/k_1) \times \sum (K_s - K_{cp1})^2}, \text{ где } s=1, 2, \dots, k_1, \quad (7)$$

$$\sigma_2 = \sqrt{(1/k_2) \times \sum (K_t - K_{cp2})^2}, \text{ где } t=1, 2, \dots, n-k_1, \quad (8)$$

где  $k_1$  ( $n-k_1$ ) – количество территорий, для которых  $K_s < K_{cp}$ , ( $K_t \geq K_{cp}$ );  $K_s$  ( $K_t$ ) – показатели уровня развития человеческого потенциала территорий, для которых  $K_i < K_{cp}$ , ( $K_i \geq K_{cp}$ );  $K_{cp1}$  ( $K_{cp2}$ ) – среднее арифметическое значение показателей уровня развития человеческого потенциала, для которых  $K_s < K_{cp}$ , ( $K_t \geq K_{cp}$ ).

*2. Определяется скорость изменения показателей уровня развития человеческого потенциала и осуществляется дифференциация территорий по совместному влиянию уровня развития человеческого потенциала и скорости ее изменения.*

Темп прироста показателей уровня развития человеческого потенциала рассчитывается по формуле

$$T_i = \frac{1}{m} \times \frac{K_i^t - K_i^{t_0}}{K_i^{t_0}} \times 100\%, \quad (9)$$

где  $T_i$  – темп прироста показателя  $i$ -й территории, %;  $K_i^t$  ( $K_i^{t_0}$ ) – показатели уровня развития человеческого потенциала  $i$ -й территории в период времени  $t$  ( $t_0$ ), %;  $m$  – количество лет в рассматриваемом периоде.

Для оценки степени изменения позиции, характеризуемой показателем человеческого потенциала, целесообразно выделить четыре классификационные группы:

$$\text{Если } T_i \in \begin{matrix} [T_{cp} + 3\sigma; T_{\max}] \\ [T_{cp}; T_{cp} + 3\sigma) \\ [T_{cp} - 3\sigma; T_{cp}) \\ [T_{\min}; T_{cp} - 3\sigma) \end{matrix}, \text{ то } i \in,$$

I группа – территории с быстро улучшающимся показателем уровня развития человеческого потенциала

II группа – территории с улучшающимся показателем уровня развития человеческого потенциала

III группа – территории с ухудшающимся показателем уровня развития человеческого потенциала

IV группа – территории с быстро ухудшающимся показателем уровня развития человеческого потенциала

где  $T_{cp}$ ,  $T_{\min}$ ,  $T_{\max}$  – средний, минимальный и максимальный темпы прироста показателя уровня развития человеческого потенциала, определяются по всем значениям  $T_i$ .

Среднеквадратическое отклонение  $\sigma$  ( $T_i$  от  $T_{cp}$ ) рассчитывается по стандартной формуле.

Как видно из предлагаемой классификации, помимо абсолютной величины  $T_i$  решающее значение имеет знак данного показателя. Отрицательные значения  $T_i$  свидетельствуют о наличии тенденции снижения показателя уровня развития человеческого потенциала в районе, положительные – его роста, то есть в целом определяют ухудшение или улучшение позиции района.

Чем больший интервал времени принят для рассмотрения, тем данные тенденции стабильнее. Оценка статуса территории по расширяемому показателю позволяет решить ряд взаимосвязанных задач:

- определить особенности формирования потенциала человеческого развития территории и потенциал качества предпринимательской активности населения;

- установить степень доминирования территории по уровню развития человеческого потенциала;

- использовать полученную информацию для формирования стратегий экономического роста территорий.

Определение уровня развития человеческого потенциала и его сравнительная оценка проводились по всем территориям Красноярского края, отдельно – в разрезе городских поселений и административных районов.

В табл. 2 и 3 представлен фрагмент полученной динамики показателей за рассматриваемый период по ряду муниципальных территорий края.

Таблица 2

*Уровень развития человеческого потенциала по муниципальным районам Красноярского края за 2006–2009 гг.*

Наименование	Уровень развития человеческого потенциала			
	2006 г.	2007 г.	2008 г.	2009 г.
Абанский	0,2825	0,4479	0,5602	0,6456
Ачинский	0,4141	0,5247	0,4784	0,5223
Балахтинский	0,3200	0,4005	0,4755	0,7030
Березовский	0,2776	0,4134	0,5407	0,6865
Бирилюсский	0,2051	0,3583	0,6629	0,7632
Боготольский	0,2378	0,3758	0,5527	0,7222
Богучанский	0,3035	0,3842	0,5154	0,6854
Большемуртинский	0,2412	0,3945	0,6029	0,7365

Таблица 3

*Уровень развития человеческого потенциала в городских поселениях Красноярского края за 2006–2009 гг.*

Наименование	Уровень развития человеческого потенциала			
	2006 г.	2007 г.	2008 г.	2009 г.
Ачинск	0,4034021	0,3924395	0,5142764	0,681225
Боготол	0,369919	0,339745	0,398634	0,58017
Бородино	0,73197	0,273241	0,420274	0,349525
Дивногорск	0,615714	0,588653	0,530226	0,467856
Енисейск	0,488819	0,246984	0,401465	0,566382
Заозерный	0,480395	0,319586	0,478771	0,536340
Канск	0,507024	0,361454	0,406402	0,406703
Красноярск	0,554027	0,458707	0,596408	0,714947
Лесосибирск	0,337069	0,400655	0,541857	0,614805
Минусинск	0,35204	0,442332	0,605815	0,60769
Назарово	0,311036	0,408931	0,469082	0,686701
Норильск	0,47731	0,398903	0,499576	0,674512
Сосновоборск	0,256424	0,321519	0,462542	0,381932
Шарыпово	0,363841	0,421928	0,552944	0,421928

Позиционирование территорий с учетом скорости изменения уровня развития человеческого потенциала представлено в табл. 4, 5.

Таблица 4

*Матрица формирования карты муниципальных районов  
Красноярского края по показателям человеческого потенциала*

		Показатель уровня развития человеческого потенциала, Кі	Классификационные группы			
			I	II	III	IV
Темпы прироста человеческого потенциала, Ті			Территории-лидеры по уровню развития человеческого потенциала [0,703396; 0,763705]	Территории с очень высоким уровнем развития человеческого потенциала [0,6798; 0,70339]	Территории с высоким уровнем развития человеческого потенциала [0,630368; 0,6798]	Территории со средним уровнем развития человеческого потенциала [0,522307; 0,531504]
Классификационные группы	II	Районы с быстро улучшающимся уровнем развития человеческого потенциала [45,44985;68,01795]	Бирлюсский Боготольский Большемуртинский Большеулуйский Енисейский Шушенский	Манский		
	II	Районы с улучшающимся уровнем развития человеческого потенциала [36,9848516; 45,44985]	Иланский	Канский Краснотуранский Новоселовский Тюхтетский		
	III I	Районы с ухудшающимся уровнем развития человеческого потенциала [24,54476; 36,9848516]	Держинский Козульский Нижеингашский Партизанский Ужурский Уярский	Балахтинский Березовский Богучанский Ермаковский Каратузский Назаровский Северо-Енисейский	Абанский Казачинский Мотыгинский Пировский Саянский Тасеевский	
	II V	Районы с быстро ухудшающимся уровнем развития человеческого потенциала [-0,92896;27,54476]		Ирбейский	Емельяновский Кежемский Курагинский Сухобузимский Минусинский Шарыповский	Ачинский Рыбинский Туруханский



Таблица 5

*Матрица позиционирования городских поселений Красноярского края по уровню развития человеческого потенциала*

Показатель уровня развития человеческого потенциала, К <sub>i</sub>		Классификационные группы			
		I	II	III	IV
Темпы прироста человеческого потенциала, Т <sub>i</sub>		Территории-лидеры по уровню развития человеческого потенциала [0,703396; 0,763705]	Территории с очень высоким уровнем развития человеческого потенциала [0,6798; 0,70339]	Территории с высоким уровнем развития человеческого потенциала [0,630368; 0,6798]	Территории со средним уровнем развития человеческого потенциала [0,531504; 0,630368]
	II	Районы с быстро улучшающимся уровнем развития человеческого потенциала [30,1946559;21,3034393]	Назарово		
Классификационные группы	II	Районы с улучшающимся уровнем развития человеческого потенциала [21,3034393;12,553439]	Ачинск		Минусинск Лесосибирск
	III I	Районы с ухудшающимся показателем человеческого потенциала [12,5534393;3,8034393]	Красноярск		Норильск Сосновоборск Шарыпово
	II V	Районы с быстро ухудшающимся уровнем развития человеческого потенциала [3,8034393;-11,173197]			Заозерный Дивногорск Енисейск Канск Боготол Бородино

В целом и в районах, и в городах Красноярского края наблюдается достаточно высокий уровень развития человеческого потенциала – в городах он не опускался ниже 0,53, в районах – 0,52. Лучшие позиции по уровню и динамике изменения уровня развития человеческого потенциала занимают районы Бирилюсский, Боготольский, Большемуру-

тинский, Большеулуйский, Енисейский, Шушенский, что составляет 14% от общего количества муниципальных районов Красноярского края. В городских поселениях занимают Красноярск, Назарово и Ачинск, что составляет 21% от общего количества городских поселений Красноярского края.

Сравнительная динамика изменения уровня развития человеческого потенциала в городских поселениях и районах показала, что экономическая ситуация в них накладывает свой отпечаток на предпринимательскую активность населения, которая, в свою очередь, определяется уровнем развития человеческого потенциала. В большинстве районов наблюдается стабильный равномерный рост уровня человеческого потенциала, в то время как в городских поселениях он носит преимущественно скачкообразный характер, вызванный нестабильностью работы в отраслях специализации территорий, ликвидацией и банкротством предприятий и снижением реальных доходов населения.

Дифференциация территорий по основным экономическим показателям определила четко прослеживаемую их взаимосвязь с уровнем развития человеческого (предпринимательского) потенциала (табл. 6, 7).

Таблица 6

*Дифференциация районов Красноярского края по эффективности инвестиционной деятельности районов в зависимости от размера инвестиций в основной капитал и производительности труда*

Инвестиции в основной капитал, млн. руб.	До 100	101–1000	Свыше 1001
Производительность труда, тыс. руб.			
До 100,0	Тасеевский, Партизанский, Саянский, Каратузский, Тухтетский, Козульский, Боготольский, Большемурагинский, Дзержинский	Ачинский, Абаканский, Казачинский, Иланский, Идринский, Ермаковский, Сухобузимский, Енисейский, Балахтинский	
100,1–200,0	Пировский, Бирилюсский, Шушенский	Уярский, Богучанский, Краснотуранский, Рыбинский, Нижнеингашский, Новоселовский, Канский, Ужурский, Ирбейский	Курагинский, Минусинский

Продолжение табл. 6

Свыше 200,0		Назаровский, Шарыповский, Емельяновский, Березовский, Манский	Северо-Енисейский, Большеулуйский, Мотыгинский, Кежемский, Туруханский
-------------	--	---	--

Таблица 7

*Дифференциация районов Красноярского края по показателю объема отгруженных товаров собственного производства (работ и услуг) на душу населения и среднегодового темпа его прироста*

Объем отгруженных товаров собственного производства (работ и услуг) на душу населения тыс. руб. / чел.	До 15,0	15,1–40,0	Свыше 40,1
Среднегодовой темп прироста, %			
До 100,0		Енисейский, Боготольский	
100,1-130,0	Большемуртинский, Иланский, Казачинский, Абанский, Саянский, Партизанский, Каратузский, Тюхтетский, Козульский	Шушенский, Краснотуранский, Рыбинский, Новоселовский, Бирилюсский, Нижнеингашский, Балахтинский, Сухобузимский	Северо-Енисейский, Шарыповский, Емельяновский, Назаровский, Манский, Канский, Ужурский
Свыше 130,0	Пировский, Дзержинский, Ермаковский, Ачинский, Тасеевский, Идринский	Ирбейский, Минусинский, Курагинский, Уярский, Богучанский	Большеулуйский, Березовский, Мотыгинский, Кежемский, Туруханский

Представленный подход к оценке уровня развития человеческого потенциала, характеризующего качество предпринимательского потенциала, и в связи с этим возможности его использования для экономического роста территорий, имеет большое значение для совершенствования процессов управления экономической активностью населения. В частности, выявленные особенности распределения территорий по уровню развития человеческого потенциала позволяют предположить, что имеет место разная значимость отдельных ее элементов в модели совокупной оценки. Так, в городских поселениях прослеживается влияние блока «Уровень жизни населения», а в районах – «Образ жизни». Это определяет необходимость усиления этих направлений в программах социально-экономического развития территорий. Позиционирование территорий по уровню развития человеческого потенциала позволяет существенно повысить эффективность реализации экономической политики в области предпринимательства. Прежде всего, меры поддержки можно сконцентрировать на тех территориях, где есть потенциал для развития, а также влиять опосредованно через изменение тех экономических показателей, которые находятся во взаимосвязи с развитием человеческого потенциала.

#### Список литературы

1. *Лялин В. Е., Лященко В. Н., Павлов К. В., Хакулин В. В.* Развитие малого предпринимательства: отечественный и зарубежный опыт. М.: Экономист, 2006. 254 с.
2. *Сабо А.* Особенности развития предпринимательства и малых и средних предприятий в странах с переходной экономикой: [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://icp.org.ua/files.pdf>
3. *Дадашев А., Мешков Д.* Ресурсная эффективность малых предприятий // Экономист, 2006. № 6. С. 55–61.

---

**РЕАЛИЗАЦИЯ РЕГИОНАЛЬНОЙ ЦЕЛЕВОЙ ПРОГРАММЫ  
«РАЗВИТИЕ КАДРОВОГО ПОТЕНЦИАЛА  
РЕСПУБЛИКИ КАРЕЛИЯ» НА ПЕРИОД 2008–2012 гг.**

**И. В. Гаврилов, М. А. Дедюхина**

*Министерство труда и занятости Республики Карелия,  
АУ РК «Центр обучения и мониторинга трудовых ресурсов»,  
г. Петрозаводск*

*gavrilov@czrk.onego.ru; ucenter@inbox.ru*

Как инструмент государственного регулирования вопросов подготовки квалифицированных кадров Министерством труда и занятости Республики Карелия совместно с Министерством образования Республики Карелия и Министерством экономического развития Республики Карелия в начале 2008 г. разработана региональная целевая программа «Развитие кадрового потенциала Республики Карелия» на период 2008–2012 гг. (далее программа), которая была:

– одобрена распоряжением Правительства Республики Карелия от 01.04.2008 г. № 142р-П;

– утверждена постановлением Законодательного собрания Республики Карелия от 22.05.2008 г. № 928-IV ЗС.

Распоряжением Правительства Республики Карелия от 03.02.2011 г. № 25р-П в программу внесены изменения.

Разработка и реализация этой программы вызвана следующими основными обстоятельствами:

– дефицит квалифицированных кадров становится препятствием в развитии Республики Карелия;

– существует значительный разрыв между спросом на рынке труда и профессионально-квалификационной структурой выпускников учреждений профессионального образования;

– необходимость рационального использования имеющихся в регионе человеческих ресурсов.

Важный «пользователь» системы подготовки кадров – работодатель. С учетом перспектив развития своего предприятия именно он должен заявлять о потребностях в кадрах. Формирование прогноза потребности в подготовке кадров на основе изучения перспективных потребностей работодателей явилось основой для составления и реализации мероприятий программы.

### **Основные цели и задачи программы**

Цель программы – прогноз потребности в подготовке кадров для экономики и социальной сферы Республики Карелия.

Для достижения цели решаются следующие задачи:

- разработка и совершенствование нормативно-правовой базы по вопросам кадрового обеспечения;
- комплексное исследование ресурсного потенциала Республики Карелия;
- мониторинг кадров хозяйствующих субъектов и определение потребностей работодателей в кадрах;
- профориентация и мониторинг соответствия подготовки кадров прогнозу потребности;
- информационное обеспечение.

### **О ходе реализации программы**

Для разъяснения целей и задач программы в 2009–2011 гг. проводились семинары для работодателей и специалистов администраций во всех муниципальных районах и городских округах Республики Карелия. Помощь в организации и проведении семинаров была оказана администрациями муниципальных организаций и государственными учреждениями центрами занятости населения. Всего на семинарах присутствовали 443 представителя разных крупных и средних организаций РК.

Также информирование работодателей проводилось путем телефонных переговоров, выходов непосредственно в организации по электронной почте. Проведена рекламная кампания в печати и на телевидении. Всем руководителям крупных и средних организаций были направлены письма с предложением принять участие в реализации программы.

В итоге участие организаций в ежегодных обследованиях, т. е. представляющих требуемые сведения, выглядит следующим образом (табл. 1 и 2).

На рис. 1 представлены данные среднесписочной численности крупных и средних предприятий республики за 2010 г. по видам экономической деятельности и показатели среднесписочной численности обследованных предприятий.

Таблица 1

Показатели	2009 г.	2010 г.	2011 г.
Количество организаций, представивших данные, ед.	194	664	954
Среднесписочная численность работников в крупных и средних организациях РК, чел.	184 916	180 731	177 788
Среднесписочная численность работников в обследованных организациях, чел.	37 429	78 807	112 127
Доля от общей среднесписочной численности организации, %	<b>20,0</b>	<b>44,0</b>	<b>63,0</b>

Таблица 2

<b>390</b>	53	Агропромышленный комплекс
	19	Добыча полезных ископаемых
	72	Обрабатывающие производства
	69	ЖКХ, производство и распределение электроэнергии, газа, воды
	27	Строительство
	41	Торговля
	60	Транспорт и связь
	49	Остальное
<b>564</b>	Организации бюджетной сферы (образование, здравоохранение, культура)	

Обследованные в 2009–2011 гг. организации представили сведения о потребностях в рабочих и специалистах *в профессиональном разрезе* на краткосрочную, среднесрочную и долгосрочную перспективу. Следует отметить, что негативные последствия мирового финансового кризиса (замедление экономического роста, снижение объемов производства в отдельных видах экономической деятельности) обусловили сдерживание потребности работодателей в рабочих и специалистах.

В условиях неопределенности экономической ситуации и отсутствия в большинстве организаций системы развития персонала некоторые руководители затруднялись определить кадровые потребности по тем или иным специальностям на перспективу. Но вместе с тем особенность данного обследования заключается в том, что оно опирается на собственные оценки работодателей. Смогли определить свою

прогнозируемую потребность в специалистах и рабочих кадрах на перспективу около 70% опрошенных организаций.

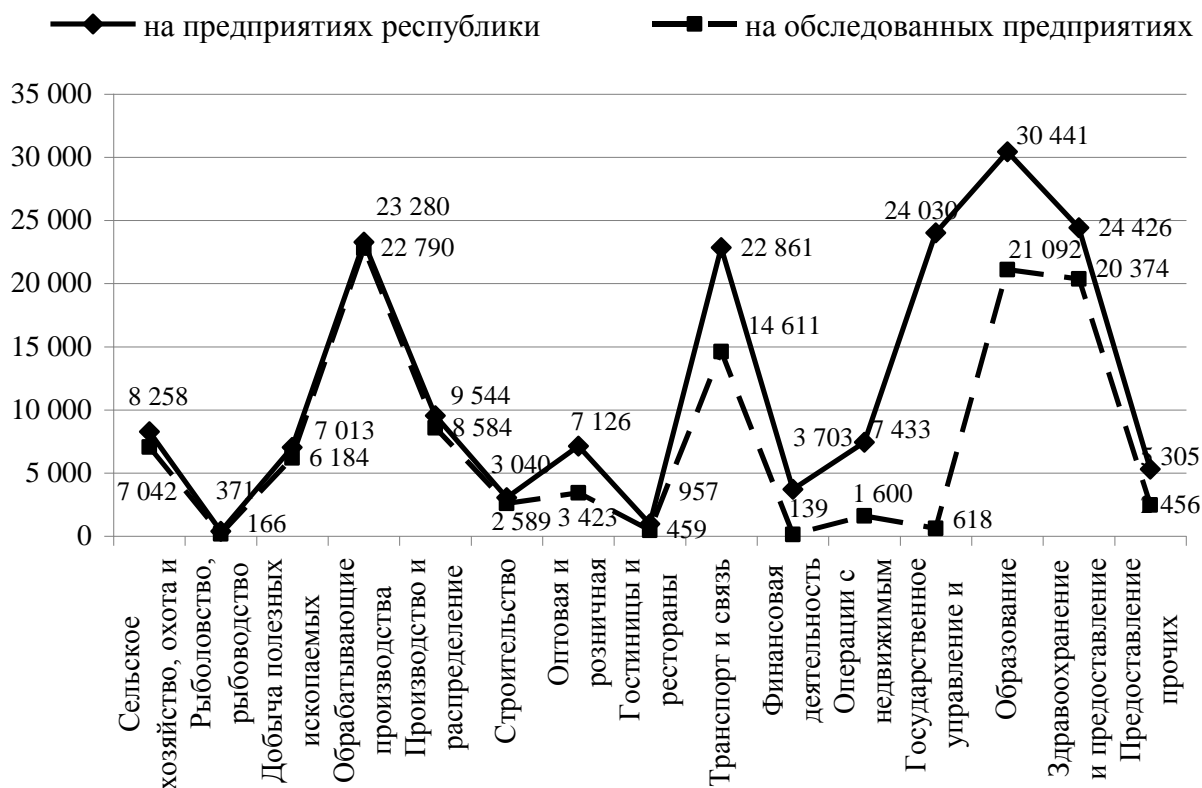


Рис. 1

Оценка структуры профессиональной подготовки проводилась для каждого уровня образования – начального, среднего и высшего профессионального образования. В результате был создан электронный массив обобщенных по республике прогнозных сведений о потребностях в кадрах для экономики и социальной сферы.

Три года исследований показали, что:

- из всей прогнозируемой по заявкам работодателей потребности в кадрах более половины приходится на долю начального профессионального образования;

- специалисты со средним профессиональным образованием работодателям требуются в меньшей степени;

- наличие высшего образования в последние годы воспринимается как необходимая общественная норма. Работодатели заинтересованы в высшем образовании и рассчитывают получить, прежде всего, грамотного, обучаемого работника. Учитывается, что его все равно



придется доучивать непосредственно на предприятии, согласно конкретным потребностям последнего.

Более подробно результаты отражены на рис. 2. Расширение за 3 года числа участников, представляющих сведения, внесло некоторые коррективы, но неизменность тенденций в потребностях в подготовке кадров по уровням профессионального образования налицо.

#### Прогноз потребности по заявкам работодателей для каждого уровня образования

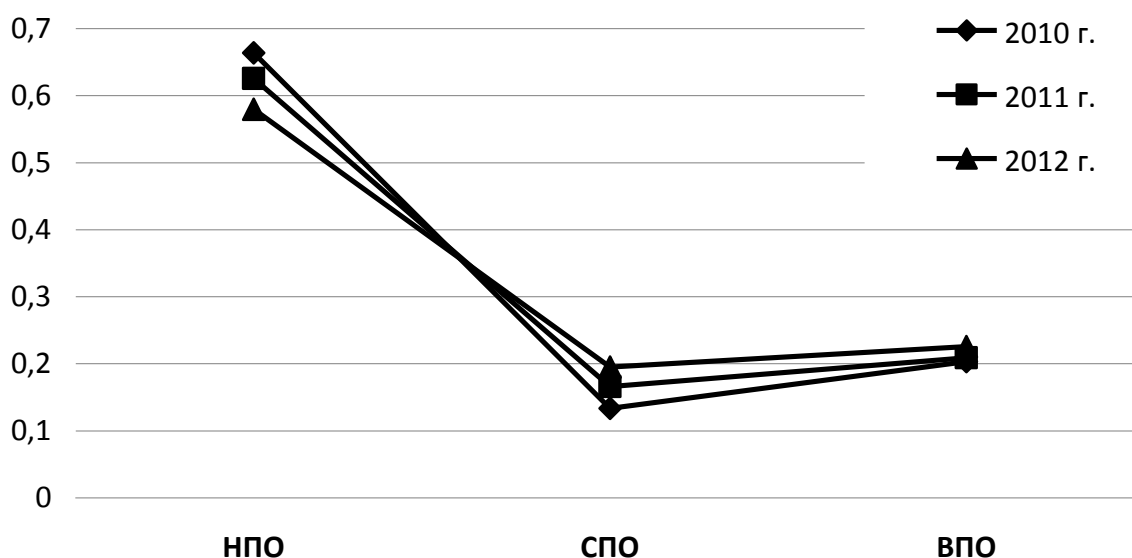


Рис. 2

#### Профессии и специальности, наиболее востребованные на рынке труда

Проведенное обследование позволило выявить перечень наиболее востребованных экономикой Республики Карелия профессий и специальностей.

Востребованными профессиями **начального** профессионального образования, по оценкам работодателей, являются автомеханик (водитель автомобиля), монтер пути (бригадир-путеец), электромонтер по ремонту и обслуживанию электрооборудования, слесарь, сварщик (электросварочные и газосварочные работы), ремонтник горного оборудования, мастера различных строительных работ, машинист крана, машинист экскаватора, машинист дорожных и строительных машин, продавец, контролер-кассир.

Востребованные специальности **среднего** профессионального образования: специалисты по дошкольному образованию, медицинский

персонал (фельдшер, медицинская сестра, лаборант), социальные работники, работники по технической эксплуатации и обслуживанию электрического и электромеханического оборудования, техники по электроснабжению, техники лесного хозяйства и лесопромышленного комплекса, гидроэлектростанций.

По данным работодателей, им нужны следующие специалисты с **высшим** профессиональным образованием: врачи, учителя, экономисты, инженеры транспортного хозяйства, лесопромышленного комплекса, строители, энергетики.

В бюджетной сфере (медицина, образование, культура) наблюдается постоянный дефицит кадров со средним и высшим профессиональным образованием. Однако невысокий уровень заработной платы делает эти отрасли наименее привлекательными для соискателей рабочих мест.

Показатели прогноза являются ориентировочными, их не следует рассматривать как контрольные цифры. Нестабильность на рынке труда, специфика выборочного обследования, несовершенные в ряде случаев оценки руководителями организаций перспективной потребности в кадрах не позволяют определить показатели более точно. Прогнозные оценки с большей точностью характеризуют востребованность массовых профессий (специальностей) и в большей степени относятся к крупным и средним предприятиям республики. Однако при этом представленные материалы отражают приоритеты востребованности профессий (специальностей) на рынке труда Республики Карелия в профессионально-квалификационном разрезе.

Динамика потребности работодателей в подготовке кадров по годам по укрупненным группам профессий и специальностей представлена на рис. 3, 4, 5.

Полученные результаты дают возможность оценить структуру профессиональной подготовки в образовательных учреждениях с позиции ее соответствия структуре перспективного спроса рабочих мест в экономике региона. Соотношение на 2011 г. потребности в подготовке кадров по прогнозу и выпуска из учреждений профессионального образования показано в табл. 3.

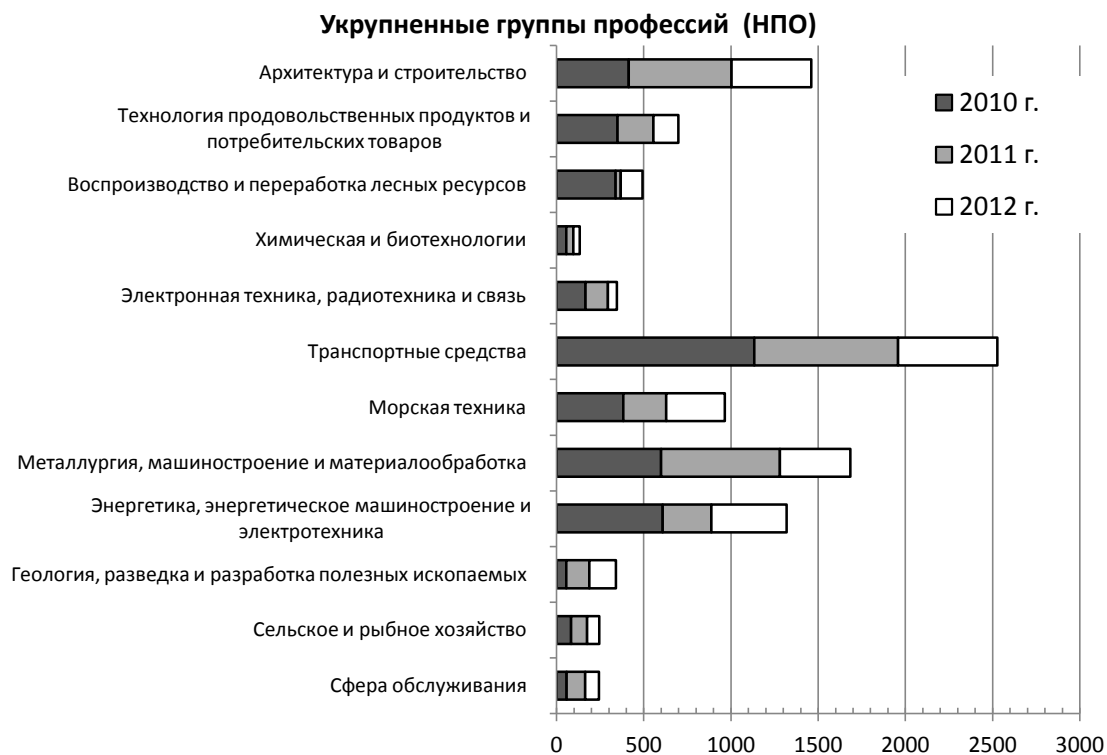


Рис. 3

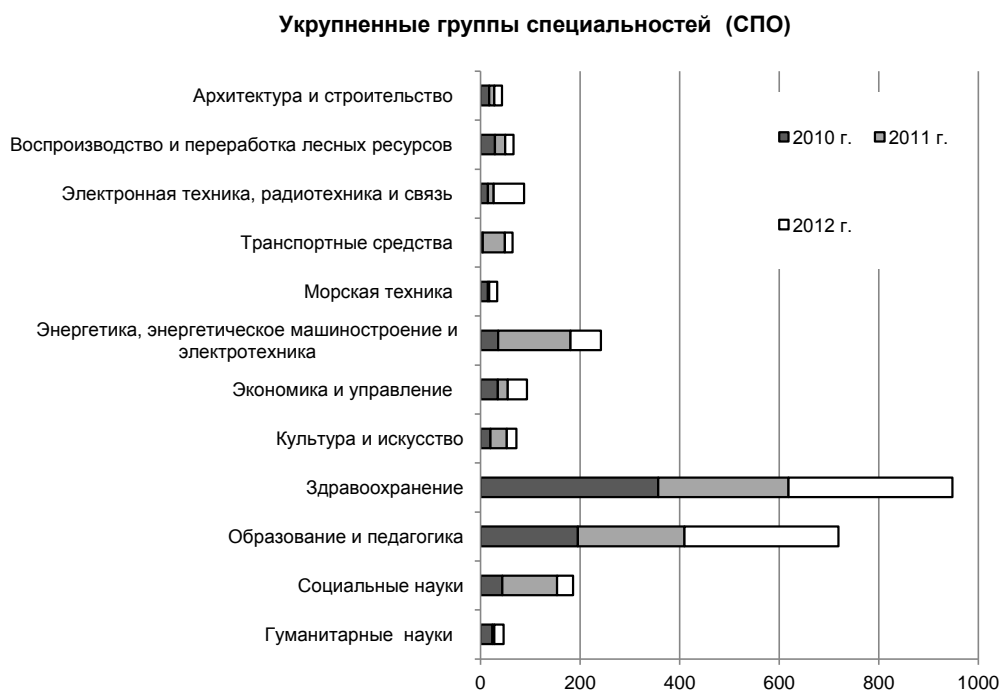


Рис. 4

### Укрупненные группы специальностей (ВПО)

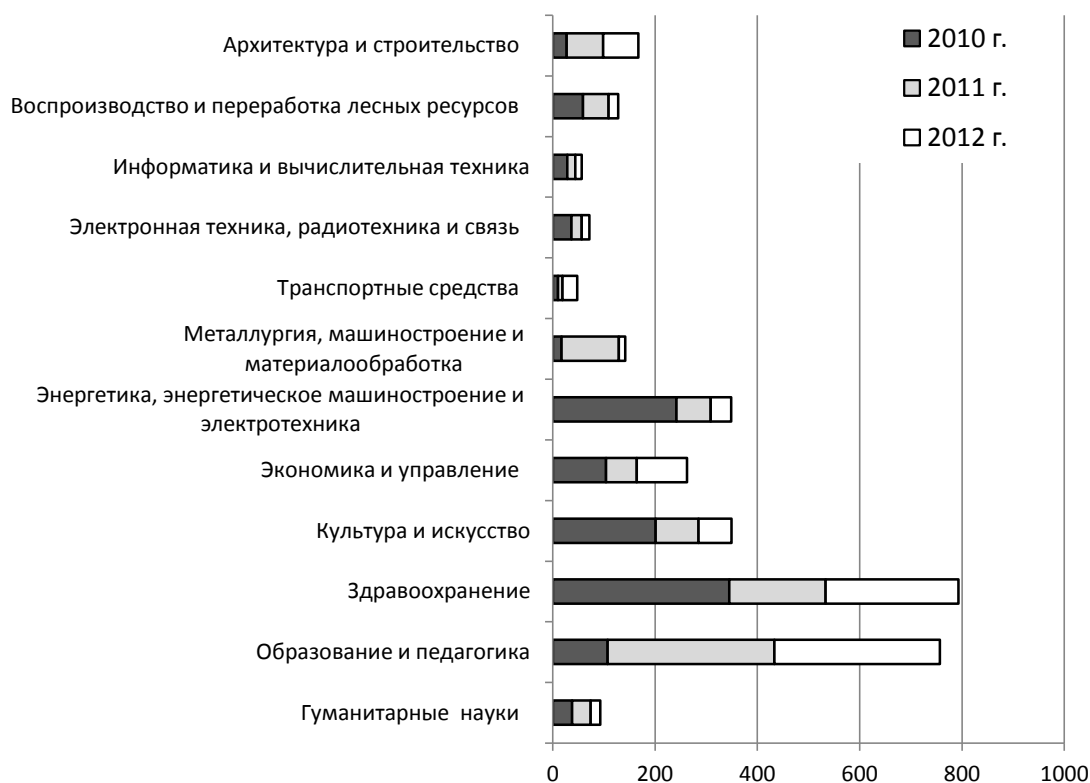


Рис. 5

Таблица 3

Уровень образования	Потребность по прогнозу, чел.	Выпуск очной формы обучения, чел.	Потребность / выпуск
Начальное	3388	1774	> в 1,9 раза
Среднее	899	1684	< в 1,9 раза
Высшее	1131	2725	< в 2,4 раза
Всего	5418	6183	< в 1,1 раза

Спрос по прогнозу на 2011 г. по общей численности меньше фактического выпуска из учреждений профессионального образования в 1,1 раза. На первый взгляд, потребность перекрыта квалифицированными кадрами. Но существует значительный разрыв в профессионально-квалификационном разрезе. Предложение же образовательных

учреждений по уровням профессионального образования, то есть выход на рынок труда выпускников этих учреждений, абсолютно не совпадает с потребностями рынка труда.

Подготовка рабочих и специалистов в соответствующих учреждениях профессионального образования должна учитывать потребности рынка труда. Несмотря на то что показатели прогноза не являются окончательными цифрами, подготовка кадров в системе профессионального образования должна увязываться с оценочной потребностью в кадрах по прогнозу, который служит ориентиром при определении необходимых масштабов подготовки кадров.

В целом по результатам реализации программы можно сказать, что проявляется заинтересованность работодателей в подготовке необходимых кадров. В течение 3 лет в рамках реализации программы также решается задача улучшения качества и точности прогноза.

Наиболее сложная проблема в ближайшее время – это переход системы профессионального образования на подготовку кадров под потребности. Необходима корректировка по объемам приема в учреждения профессионального образования разных уровней. Кроме этого, для сближения предложений рынка образовательных услуг и спроса работодателей необходима корректировка и в разрезе профессий и специальностей, т. е. потребуются изменение профилей подготовки кадров и, соответственно, переоснащение и развитие учебно-производственной базы образовательных учреждений, что, в свою очередь, потребует значительных финансовых вложений. Это большая задача для органов исполнительной власти, имеющих подведомственные учреждения профессионального образования, а также для федеральных образовательных учреждений.

Информация о нормативных документах, о ходе выполнения программы, прогноз потребностей за каждый год реализации программы размещаются на Web-сайте Министерства труда и занятости Республики Карелия [mintrud.karelia.ru](http://mintrud.karelia.ru) и на Web-сайте Правительства Республики Карелия [gov.karelia.ru/gov/Power/Office/Job/index.html](http://gov.karelia.ru/gov/Power/Office/Job/index.html)

## ФОРМИРОВАНИЕ И УПРАВЛЕНИЕ КАДРОВЫМ ПОТЕНЦИАЛОМ РЕГИОНА

**А. М. Гарейшина**

*Управление государственной службы занятости населения  
Республики Башкортостан, г. Уфа*

*a.gareishina@bashzan.ru*

В условиях перехода экономики страны и ее регионов на путь модернизации вопросы управления кадровым потенциалом встают в ряд основных резервов роста экономики и устойчивого развития общества.

Сегодня в современной экономической теории и социологии труда актуальным является методологический подход, согласно которому человеческий фактор, воплощенный в кадровом потенциале, приобретет качественно новую ценность и становится основным в эффективности современного производства в противовес технократическим, механистическим взглядам. Действительно, по мере дальнейшего продвижения по пути инновационного развития, в условиях создания новой технологической базы промышленности и возрастающей мобильности технологий конкурентоспособность все в более весомой степени будет зависеть от качества, производительности и гибкости человеческих ресурсов. Уже сегодня рост производительности труда и мотивация к инновационному поведению становятся основными условиями повышения эффективности экономики региона.

Традиционно, в широком смысле, под кадровым потенциалом принято понимать умения и навыки работников, воплощенные в способности кадров решать стоящие перед ними текущие и перспективные задачи. И здесь кадровый потенциал региона актуально будет определяться такими основными его показателями, как:

- численность кадров;
- образовательный и профессиональный уровень;
- возраст;
- результаты их трудовой и творческой активности.

Кроме того, кадровый потенциал может рассматриваться и в более узком смысле – в качестве временно свободных или резервных трудовых мест, которые потенциально могут быть заняты специалистами в результате их развития и обучения [1].

Управление кадровым потенциалом должно содействовать упорядочению, сохранению качественной специфики, совершенствованию и развитию кадров [1]. Этого можно добиться в ходе целенаправленного развития кадрового потенциала путем создания условий для личностного роста работников, совершенствования и развития их профессиональных компетенций, омоложения кадрового потенциала. Последнее включает перспективные позиции управления кадровым потенциалом региона, подразумевая социально-экономический эффект от инвестиций в молодое поколение. Кадровый молодежный резерв способен сыграть свою роль в обновлении общественной жизни, модернизации экономики и социальной сферы республики. Не случайно в резолюции кадрового форума единороссов, прошедшего в г. Уфе, в числе ключевых задач кадровой политики республики выделено использование инновационного потенциала молодых в развитии региона [2].

Среди основных направлений управления региональным кадровым потенциалом в современных условиях можно выделить:

- содействие населению в трудоустройстве и создании собственного дела;
- содействие в получении профессионального образования и творческой реализации;
- объединение потенциалов образовательных учреждений и производственных коллективов.

Согласно статистике, в Республике Башкортостан процесс снижения уровня регистрируемой безработицы идет значительно интенсивнее. Уровень общей безработицы на сентябрь 2011 г. составляет 7,5%, а за аналогичный период прошлого года – 8,8%. До 1,5% снизился уровень регистрируемой безработицы [3].

Число официально зарегистрированных безработных и количество свободных рабочих мест сбалансировано и практически одинаково – 30–31 тыс. На конец августа 2011 г. коэффициент напряженности в целом по Башкортостану равен единице. Другими словами, на одну вакансию сейчас претендует один безработный. Но существуют территории как с высоким уровнем безработицы, так и с гораздо более низким. Вот почему так важно учитывать территориальную дифференциацию [4]. Поэтому перед центрами занятости населения стоят задачи не только по содействию в трудоустройстве. Наряду с выплатой пособий и социальной поддержкой безработных граждан необходимо также повышать качество и конкурентоспособность рабочей силы на рынке труда.

Важно также применять и другие формы оказания помощи, рассчитанные на социально уязвимые слои населения, – стажировать выпускников, внедрять программы опережающего обучения женщин, выходящих из отпуска по уходу за ребенком до трех лет, и так далее. В направлении содействия гражданам, особо нуждающимся в социальной защите, на первое место выдвинута задача точного учета безработных по отдельным группам и категориям для реализации принципа адресности в работе служб занятости; предусматривается также разработка специальных программ трудоустройства наименее защищенных групп граждан. По итогам 9 месяцев работы органов службы занятости свыше 100 тыс. чел. обратились за содействием в поиске подходящей работы, из них 51% составляют женщины, 56% – молодые люди в возрасте 14–29 лет, из них 28% – в возрасте 14–17 лет; 27% – учащиеся, желающие работать в свободное от учебы время, 16,4% – стремящиеся возобновить трудовую деятельность после длительного (более года) перерыва. При этом после обращения в органы службы занятости 69,8% нашли работу (доходное занятие), из них 45% были устроены на постоянные места. Из общего числа трудоустроенных 39% составляют молодые люди из числа 14–29-летних. Остальные категории граждан в меньшей степени были обеспечены рабочими местами. Граждане, трудоустроенные на временную работу, составляют 55%. Временная работа является одним из вариантов решения проблемы трудоустройства несовершеннолетних граждан от 14 до 18 лет, которым необходимо совмещать работу и учебу. Всего, по данным статистики, было трудоустроено таким образом 27193 чел. Многие временные работы связаны с организацией и проведением оплачиваемых общественных работ – это 6552 чел. безработных, направленных на общественные работы.

Практически все безработные, состоящие на учете, получают социальные выплаты, в том числе пособие по безработице, из состоящих на учете на конец отчетного периода 29728 чел. получают пособия 28540 чел.

Для правильной оценки серьезности проблемы безработицы необходимо рассмотреть вопрос о продолжительности ее состояния. Одним работникам может понадобиться всего несколько недель, чтобы найти новую работу, наилучшим образом соответствующую их навыкам и вкусам. У других процесс поиска растягивается на многие месяцы и сопровождается серьезными материальными и психологическими за-



труднениями [5, с. 32]. Наибольший срок зарегистрированной безработицы составляет от 1 до 4 месяцев – 9269 чел. и от 4 до 8 месяцев – 8538 чел. Более года не могут найти работу 2320 чел.

В составе безработных граждан преобладают уволившиеся по собственному желанию (45%), а также в связи с ликвидацией предприятия (27%). По профессиональному составу в составе безработных граждан преобладают безработные, имеющие среднее профессиональное образование (26%). Две трети из ищущих работу – люди в возрасте от 30 лет и старше.

Для республики в большей степени характерна структурная безработица, то есть несоответствие тех, кто стоит на учете в центрах занятости населения по их профессии, квалификации, заявленным вакансиям. По данным статистики, потребность в работниках для замещения свободных рабочих мест (по заявленной работодателями потребности) в течение отчетного периода составляла 176757 единиц, при этом снято с учета за этот же период 162604 единицы. Наибольшее количество вакантных мест наблюдалось в обрабатывающих производствах – 36434 единицы, строительстве – 32278, оптовой и розничной торговле, ремонте автотранспортных средств, мотоциклов, бытовых изделий и предметов личного пользования – 24805 единиц. При этом продолжительность существования вакансии составляла в основном от 1 до 3 месяцев: до 1 месяца – 17869, от 1 до 3 месяцев – 12047 единиц.

Среди различных негативных последствий безработицы такие как уменьшение доходов лиц, оказавшихся безработными, сокращение отчислений в бюджет (налоги) и в государственные фонды страхования, немаловажными являются также расходы на социальные выплаты, в том числе пособия по безработице. В эту же категорию входят и расходы на переподготовку кадров, открытие рабочих мест, а также затраты безработных для восстановления своего статуса, поиска подходящей работы. Государство в лице служб занятости, кадровых агентств оказывает услуги по профессиональной ориентации граждан, оказании им различной поддержки, в том числе психологической, с целью сокращения периода безработицы, способствованию адаптации работника к новым социально-экономическим условиям. По данным статистики, из 73536 чел., обратившихся за предоставлением государственной услуги по организации профессиональной ориентации граждан, получили данную услугу 46010 чел. Психологическая поддержка в этот период оказана 2229 чел. Услуга по социальной адаптации граждан на рынке труда

была оказана 4739 чел. Обязательным элементом воспроизводства человеческого капитала, особенно в условиях кризиса, становится подготовка и переподготовка специалистов в течение всей их трудовой карьеры. В отчетный период численность безработных граждан, направленных на профессиональное обучение, составила 8129 чел., из них 4852 чел. – граждане в возрасте 16–29 лет, женщины – 4308 чел.

Программы по самозанятости приняты для содействия развитию малого бизнеса и борьбы с безработицей. Услуга по организации самозанятости оказана 2732 чел.

Однако неразрешенные вопросы формирования образовательно-производственного кластера, позволяющего интегрировать все ресурсы для прогноза и удовлетворения потребностей рынка труда, затрудняют решение задач управления кадровым потенциалом региона. Необходимо развитие региональной системы прогнозирования развития рынка образовательных услуг, а также многоуровневой системы непрерывной профессиональной подготовки.

В целом различные функции и услуги, оказываемые населению службами занятости, способствуют снижению напряженности на рынке труда, повышению благосостояния граждан. Однако только комплексные меры, объединяющие совместные усилия региональных органов занятости, работодателей, производства и образовательных учреждений способны оказать содействие эффективному функционированию системы управления кадровым потенциалом.

#### Список литературы

1. Берглезова Т. В. Понятие кадрового потенциала и его влияние на эффективность деятельности промышленного предприятия. Корпоративный менеджмент // Проблемы предпринимательства в экономике России: Межвуз. сб. науч. тр. 2005. Вып. 8.: [Электронный ресурс].

2. Кадровый форум единороссов в г. Уфе обозначил приоритетные задачи кадровой политики республики / Республика Башкортостан. 21.08.10: [Электронный ресурс].

3. В Башкортостане ситуация на рынке труда постепенно выравнивается: [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://www.bashinform.ru>

4. Как долго длится состояние безработицы?: [Электронный ресурс].

5. Мониторинг регистрируемого рынка труда Республики Башкортостан: Информ.-стат. бюл. Управления ГСЗН РБ. Янв. – сент. 2001.

---

## ПРИВЛЕКАТЕЛЬНОСТЬ НАУКИ И ИННОВАЦИОННОГО ПРЕДПРИНИМАТЕЛЬСТВА ДЛЯ ТВОРЧЕСКИ АКТИВНОЙ МОЛОДЕЖИ\*

Е. С. Гвоздева, Г. П. Гвоздева

*НИУ «Институт экономики и организации промышленного производства»  
(ИЭОПП) СО РАН, г. Новосибирск*

*elena@ieie.nsc.ru, gvozdeva@ieie.nsc.ru*

### **Проблема и задачи исследования**

В экономике, основанной на знаниях, одним из основных ресурсов является кадровый потенциал науки, образования и высокотехнологичных секторов. Социальная безопасность и развитие страны могут быть обеспечены при условии достаточного количества высококвалифицированных и заинтересованных участников инновационных процессов и соответствия качественной структуры имеющихся ресурсов потребностям тех регионов, где локализуются точки роста. В настоящее время имеется дисбаланс между потребностями инновационного сектора в кадрах и имеющимся предложением рынка труда, поскольку наиболее активная часть молодежи не спешит в эти сферы. Проблема участия интеллектуальной молодежи в процессах инновационного развития России не сводится к устройству молодых специалистов в высокотехнологичные секторы экономики, но требует комплексного подхода, основанного на пересмотре роли, миссии самой молодежи как движущей силы инновационного развития. И базовым звеном в данном процессе является мотивация к участию в инновационной деятельности.

В фокусе внимания нашего исследования поведение представителей творческой молодежи в процессе модернизации развития страны, которое определяется взаимодействием системы ценностей с мотивами к труду и имеющимися качествами и навыками. В этой статье, во-первых, проанализируем оценки привлекательных и непривлекательных сторон научной и предпринимательской деятельности, влияющих на выбор молодежи, во-вторых, кратко охарактеризуем особенности мотивации каждой из двух групп молодежи, принимающей ре-

---

\* Статья подготовлена при частичной поддержке гранта Президента РФ МК-4706.2010.6.

шение о занятости в сфере науки или инновационном предпринимательстве.

### **Информационная база**

Информационная база исследования приоритетов научной молодежи, ее мотивов поведения в сфере труда, стимулов и барьеров на пути участия в инновационном развитии охватывает два периода – 2002–2004 и 2007–2011 гг. Всероссийский Интернет-опрос научной молодежи в 2002–2004 гг. (1192 чел. из 70 городов всех федеральных округов России, координатор Е. С. Гвоздева) показал, что и в те годы молодые ученые ориентировались на инновационное развитие, придавали большое значение повышению уровня культуры и образования. Эти направления были более приоритетны, чем даже рост зарплаты в бюджетной сфере. По мнению молодежи, для Сибири развитие науки и наукоемких производств, обеспеченность жильем, создание новых рабочих мест и рост производительности труда еще важнее, чем для всей России в целом. К сожалению, отставание сохраняется. Данные Всероссийского Интернет-опроса ученых и инноваторов, проведенного в 2011 г. (около 1 тыс. чел. из всех федеральных округов России; координатор Е. С. Гвоздева, участники проекта – Д. Д. Газзаев и А. Г. Тыртышный), показали, что в Сибирском и Дальневосточном федеральных округах участвуют в выполнении инновационных проектов только 23% опрошенных, тогда как в Центральном – 41%, в Приволжском – 48%. Также в 2010 г. в ходе изучения социальных практик участия в инновационной деятельности были опрошены 3 группы молодежи<sup>1</sup>

---

<sup>1</sup> Первая группа – *студенты и молодые ученые из стран СНГ, 1535 чел.* – это участники Международного молодежного научного форума «Ломоносов–2010» (г. Москва), ведущие исследования в разных научных областях, 11% из них – представители из-за рубежа. Большинство участников – студенты (61%), женщины представлены в большей мере, чем мужчины (68% и 32% соответственно).

Вторая группа – *инноваторы из Сибири, 192 чел.* – участники программ поддержки молодых инноваторов «Лаврентьевский прорыв» и летней школы Технопарка Новосибирского академгородка, участники Окружного инновационного конвента и Форума лидеров в рамках Международного молодежного инновационного форума «Интерра–2010» (г. Новосибирск). Среди них большинство мужчин (62%), стремящихся реализовать свои разработки, стать лидерами в инновационной сфере. В основном это представители г. Новосибирска и других городов Сибири, три четверти из них ведут исследования или реализуют разработки в области технических и физико-математических наук.

---

(координаторы – А. И. Андреев и Е. С. Гвоздева). Выбранные группы, на наш взгляд, репрезентируют творчески активную молодежь России с сильной гражданской позицией, по-разному пытающуюся участвовать в процессах инновационного развития. Кроме того, были проведены 26 интервью с экспертами – представителями власти, науки, высокотехнологического бизнеса и лидерами среди молодых ученых.

### **Факторы, влияющие на спрос и предложение труда**

Говоря о спросе и предложении на рынке труда в сферах инновационной деятельности, следует отметить, с одной стороны, нехватку вакантных мест для устройства молодежи на позиции исследователей и преподавателей, а также отсутствие стартового капитала для начала предпринимательской деятельности. С другой стороны, высокие требования к профессионализму соискателей не соответствуют возможному вознаграждению за их труд в ближайшие годы. Поэтому равновесие между спросом и предложением на входе в эти сферы устанавливается на таком уровне, который не обеспечивает возможности их ускоренного развития. Происходит это, прежде всего, потому, что снижается мотивация, и молодежь их покидает. Как уже было показано в ранее проведенных исследованиях [1–5], молодежь приходит в сферу науки не только для того, чтобы творчески самореализоваться, но и адаптироваться в период поиска хорошо оплачиваемой работы, избежать безработицы и призыва в армию, чтобы поучаствовать в международной научной деятельности (конференции, программы поддержки).

Мотивация к труду в инновационной экономике есть результат соотнесения представлений о своих возможностях и ценностях, ожидаемых результатах деятельности, возможных и ожидаемых вознаграждениях, которые зависят в основном от того, чем будущий работник решил заняться. Также на стартовые возможности влияют качество базового образования, занятие научно-техническим творчеством в школьные годы. Больше таких возможностей у тех, кто родился и вы-

---

Третья группа – *лидеры СМУС из регионов, 85 чел.* – участники Всероссийского совещания по вопросам поддержки молодых ученых и специалистов (г. Москва – г. Пушкино), они представляли Советы молодых ученых и специалистов (СМУС) почти всех регионов страны. Они старше представителей двух других групп, среди них большинство – мужчины (71%), занимающие лидерские позиции как в науке, так и в Советах молодых ученых.

рос в мегаполисах. У многих из них есть возможность учиться в элитных школах с углубленным изучением ряда дисциплин.

В инновационной экономике высока степень неопределенности в том, какие научные результаты деятельности будут получены молодым человеком через год или через 3 года. В то же время существуют большие риски получить низкий эффект или даже убытки у тех, кто занялся инновационным предпринимательством. Поэтому система вознаграждения должна быть очень гибкой. На деле же зарплата для научных работников, скорее, устанавливается не в расчете на отдачу, а исходя из объема средств, выделяемых на науку и на оплату труда в ней.

Сфера индивидуального сознания в части влияния на мотивацию выбора вида трудовой деятельности находится под воздействием как факторов макроуровня социальной системы (особенно системы образования, господствующей идеологии и общественного мнения), так и непосредственного социального окружения молодого человека – коллег по работе, друзей, семьи, различных организаций на территории проживания. На ценностные установки личности, его профессиональную ориентацию могут повлиять и тип поселения, наличие в нем организаций, связанных с научной и инновационной деятельностью, и род занятий родителей, и выбор профессии, места работы близкими друзьями, а также уровень жизни семьи как в период социализации, так и при принятии решения о профессиональной деятельности. Молодежь, которая выбирает научную сферу, – это жители городов, две трети из них закончили высшее учебное заведение в мегаполисе, где много научных учреждений (табл. 1).

Еще одним важным, но слабо влияющим фактором являются СМИ, поскольку они формируют общественное мнение. Отмечая важность актуализации инновационной тематики в общественном мнении, один из опрошенных экспертов Форума «Интерра–2010» сказал: «Должен существовать в медиапространстве процесс, транслируемый по центральным, федеральным каналам, который бы знакомил широкую публику с возможностями и давал бы какие-нибудь позитивные примеры внедрения» новшеств.

Напротив, отсрочка от призыва в армию по-прежнему является инструментом привлечения молодежи в сферу науки. Один из экспертов, преподаватель, кандидат наук и председатель одного из региональных советов молодых ученых и специалистов, заметил: «В науку я пришел совершенно случайно. Скажу честно и откровенно, я не хотел

идти в армию, я знал законный способ, как не пойти в армию, я поступил в аспирантуру». Конечно, открытым остается вопрос о соответствии по мотивационным и иным параметрам молодежи, которая таким путем приходит в науку.

Таблица 1

*Место рождения и получения профессионального образования молодых ученых\* стран СНГ, %*

Место рождения / учебы	Место рождения	Место расположения вуза
Мегаполисы (столицы стран СНГ и города с числом жителей более 1 млн. чел.)	37,7	63,6
Другие города стран СНГ	51,2	35,6
Сельская местность, поселки городского типа	9,6	0
Страны дальнего зарубежья	1,5	0,8

\* *Источник: На эти вопросы ответили 135 участников Международной летней школы молодых ученых, которая проведена в июле 2008 г. в г. Новосибирске. Участников школы можно считать лидерами среди молодых ученых стран СНГ, поскольку среди них осуществлялся конкурсный отбор с учетом достижений.*

Фактически главными барьерами для принятия решения заняться научно-исследовательской работой после аспирантуры в 2003 г. были невысокая зарплата в науке и отсутствие жилья у молодежи и перспектив заработать на него (табл. 2). Особенно ярко это проявлялось в Новосибирском научном центре (ННЦ), где небольшой спрос на исследователей со стороны промышленных предприятий из-за недостаточной развитости высокотехнологического производства.

С тех пор система материального стимулирования труда в научно-инновационной сфере изменилась, но она пока мало способствует притоку талантливой молодежи. Реализующийся объем грантовой поддержки исследований и финансовой поддержки инновационных проектов хотя и помогает в решении проблем молодых ученых и инноваторов, но может сделать труд достаточно оплачиваемым только самых талантливых. Многие молодые люди одним из главных минусов работы в науке все еще считают низкую зарплату. Так, по результатам опроса, проведенного среди участников Форума «Ломоносов–2010», на вопрос: «Что Вам не нравится в научной работе?» 79% отметили низкую заработную плату, 39% – невозможность решить жилищную

проблему (арендовать или купить жилье), 34% – недостаточную поддержку со стороны государства.

Таблица 2

*Причины нежелания аспирантов и дипломников работать в науке,  
% к числу ответивших*

Почему Вы не собираетесь работать в научно-исследовательском институте?	ННЦ	Научные центры других городов РФ
Зарплата не позволяет выживать	35	42
Мне нужна зарплата, на которую можно нормально жить	62	62
У меня есть перспективы получше	15	10
Собираюсь поехать учиться или работать за рубеж	20	10
Не хочу работать в государственных, «бюджетных» структурах	8	14
Могу использовать свои знания и квалификацию для работы в иностранных компаниях	5	12
Мои знания и квалификация будут выше оценены коммерческими предприятиями	13	35
Опыт моей научной работы в институте показал, что мне она не нравится	10	5
Негде жить, нет возможности арендовать жилье	30	16
Не собираюсь работать вообще	0	1
Не думал об этом	10	13

\* *Источник: Всероссийский Интернет-опрос научной молодежи 2002–2004 гг.*

В интервью преподаватель, кандидат наук и председатель одного из региональных советов молодых ученых и специалистов заметил: «Молодой ученый должен знать и понимать, что он не нищий. Скажу Вам честно и откровенно: я считаю себя немножко нищим. Я не знаю, почему так получается. Хотя я выигрываю гранты, может, немного, то 200 тыс., то миллион руб. Я работаю в вузе начальником научной ча-



сти и все время думаю о том, куда бы мне, честно говоря, "слинять" из этого вуза и найти работу такую, чтобы мне платили».

### Привлекательные стороны науки и инновационного предпринимательства

Итак, главными условиями, необходимыми для привлечения молодежи в эту сферу и в инновационное предпринимательство, остаются ожидания, связанные с получением достойной оплаты труда и возможностью обеспечить семью жильем.

В то же время при оценке привлекательных сторон научной деятельности (рис. 1) редко кто из молодежи рассчитывает на решение материальных проблем, минимальны надежды на приобретение жилья (4–6% респондентов).

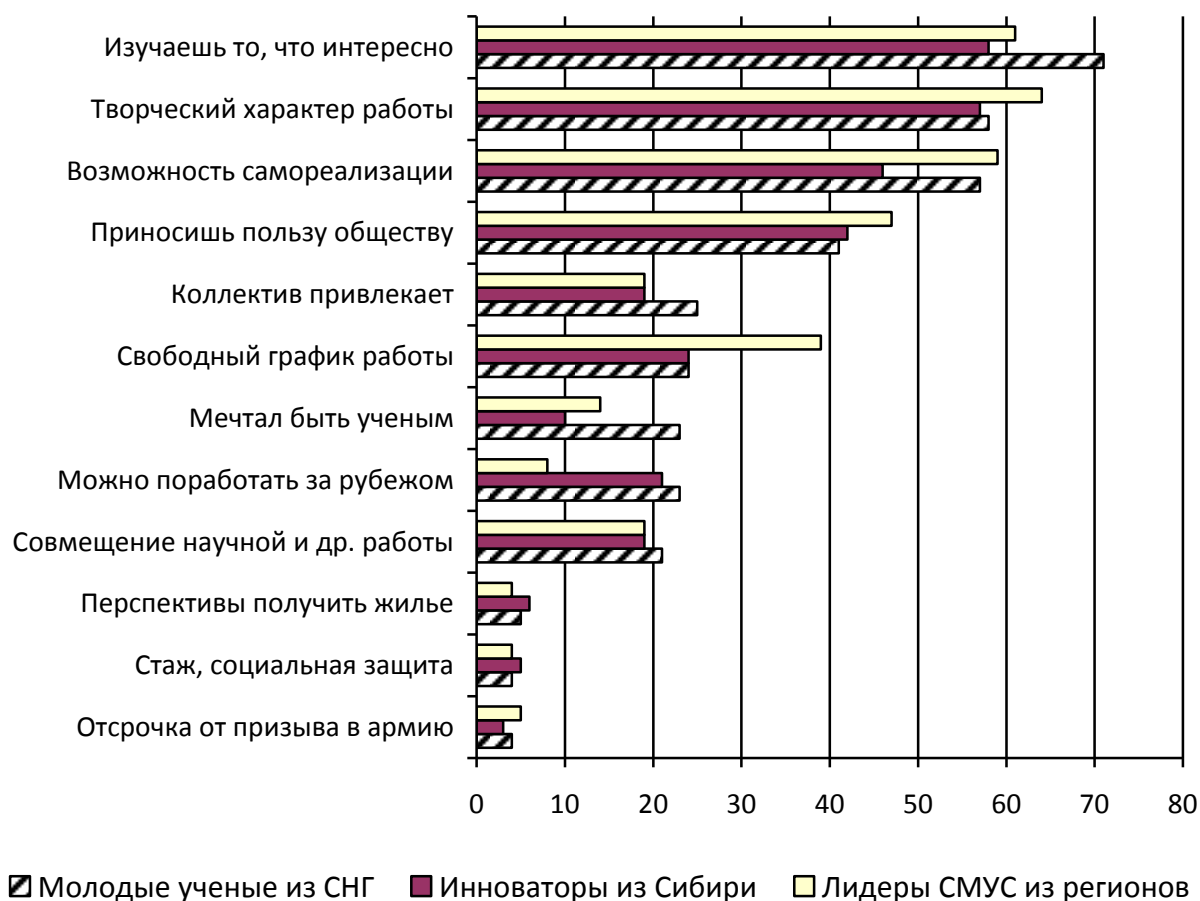


Рис. 1. Доля респондентов, указавших на привлекательные для них стороны научной деятельности, % к ответившим

Научная работа рассматривается как удобная для совмещения с другой, хорошо оплачиваемой работой, позитивно оценивается свободный график работы (привлекает этим каждого пятого и четвертого респондента соответственно). Главные ее привлекательные стороны связаны с содержанием исследовательского труда, с творческим интересом и самореализацией личности, а также с общественной значимостью, полезностью для общества.

Наиболее привлекательные стороны инновационного предпринимательства те же, которые характерны и для научной деятельности, а кроме того, «возможность получать достойную оплату труда» (рис. 2). Именно этот стимул может быть эффективным с точки зрения привлечения молодежи в данную сферу, остальные уже работают, привлекают молодежь, которая не ориентируется на высокие доходы.

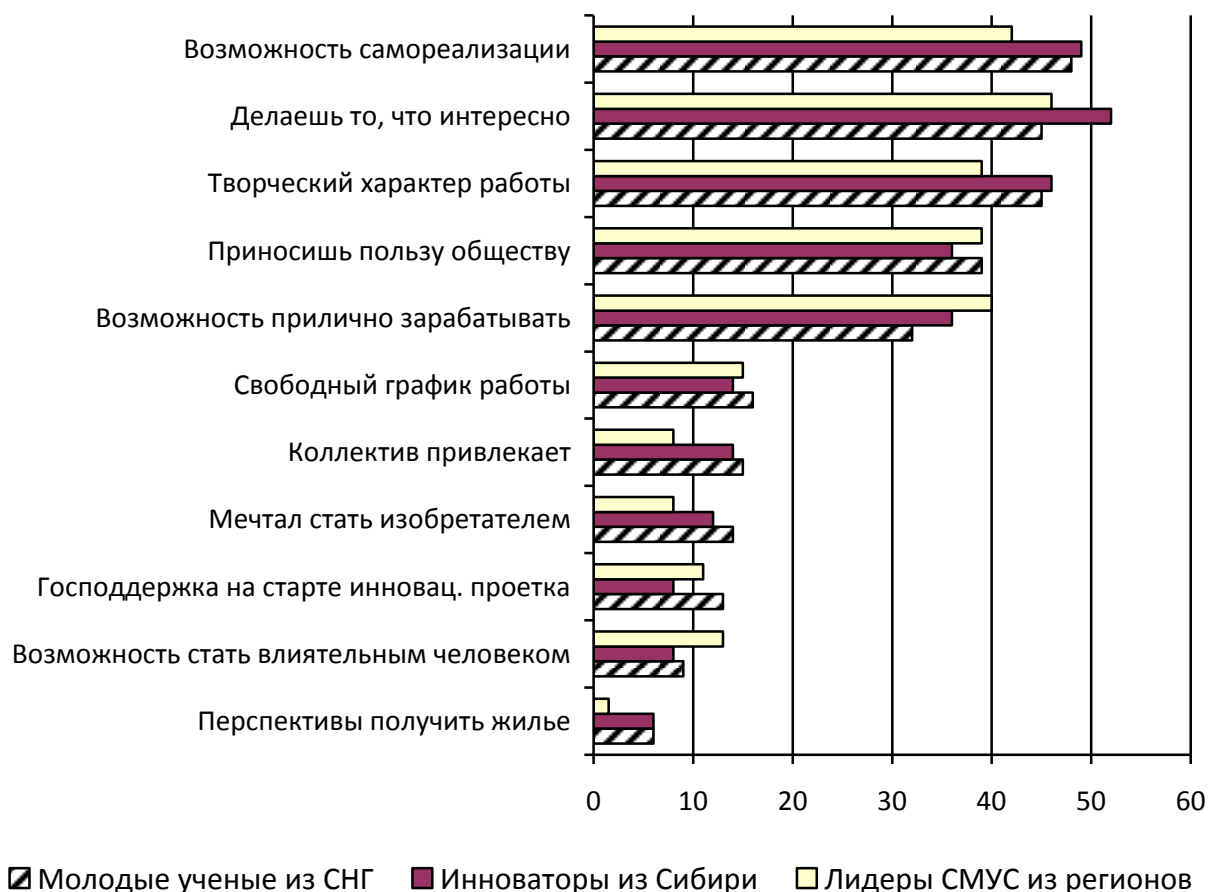


Рис. 2. Доля респондентов, указавших на привлекательные для них стороны инновационного предпринимательства, % к ответившим

Оценки всех трех групп молодежи в основном мало различаются. Свободный график работы заметно привлекательнее для лидеров СМУС из регионов по сравнению с двумя другими группами, возможно потому, что им приходится часто отвлекаться от исследовательской деятельности для научно-организационной работы и участия в совещаниях, проводимых органами власти.

Чтобы более ярко показать особенности мотивации тех групп молодежи, кто выбирает науку или инновационное предпринимательство, мы построили эмпирические типологии, отражающие мотивацию труда при выборе работы. Используя данные опроса участников конференции «Ломоносов–2010» (N = 1535), мы попытались выявить, какая сфера в сознании молодежи более привлекательна – наука или инновационное предпринимательство. Для этого использовались ответы на вопросы о привлекательных сторонах работы в этих сферах и об ассоциациях, связанных со словами «наука» и «инновационное предпринимательство».

Был проведен факторный анализ, в результате выделено 7 факторов-мотивов для работы в первой и 6 – во второй сферах. Далее на базе выделенных факторов были построены эмпирические типологии мотивации молодежи. Использован быстрый кластерный анализ (метод k-средних).

Кластерные модели отразили заметную специфику мотивов привлекательности каждой из сфер (рис. 3, 4).

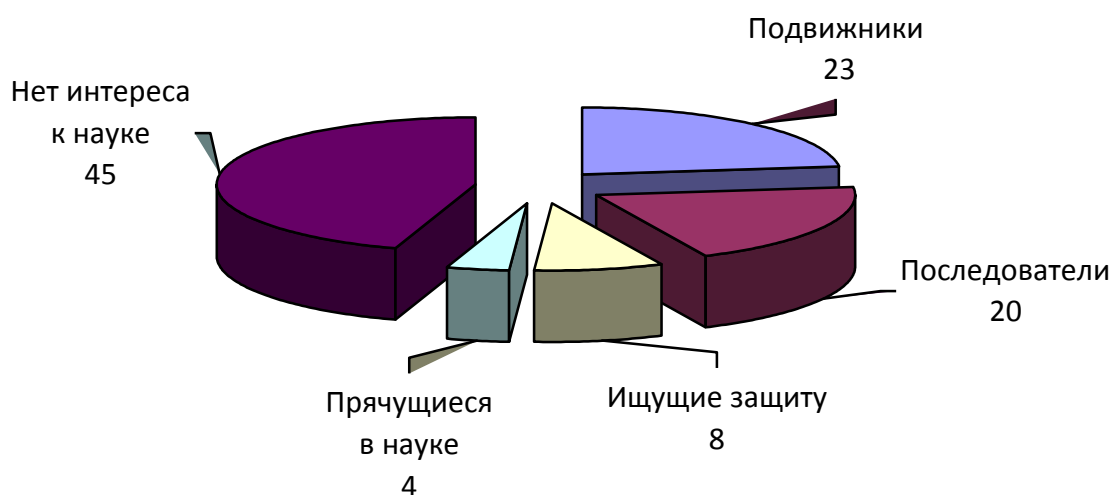


Рис. 3. Типология респондентов в зависимости от их мотивации к работе в науке, %

Показательно, что среди молодежи, активно участвующей в научных конференциях, почти половина не собирается работать в науке и у пятой части нет интереса к инновационной сфере.

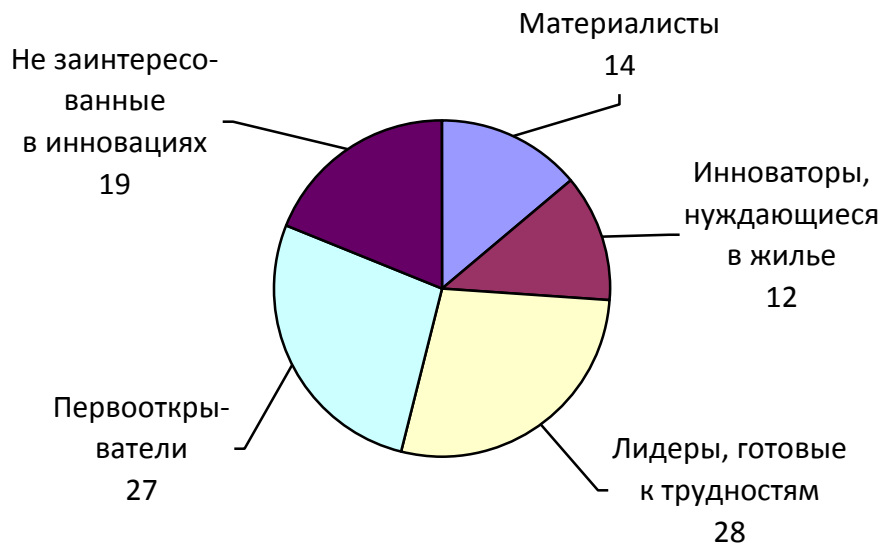


Рис. 4. Типология молодежи в зависимости от их мотивации труда в сфере инновационного предпринимательства, %

В отличие от науки инновационное предпринимательство привлекает молодежь с лидерским потенциалом (28%), которая понимает, что необходимо преодолеть определенные трудности. Четко выделяется группа с явными материальными притязаниями (14%) и ожиданием, что их труд обеспечит высокий заработок, получит государственную поддержку, сделает людей влиятельными в обществе.

#### **Повышение квалификации, нацеленное на включение молодежи в инновационные проекты**

Современный рынок труда требует специалистов со специфическими компетенциями, которых не готовят большинство университетов. Те специалисты, которые выходят из вузов с намерением включиться в инновационные сферы, при отсутствии опыта работы сталкиваются с тем, что их знаний недостаточно, а востребованы другие качества, которым их не обучали. Те, кто хочет проводить научные исследования и внедрять свои разработки, зачастую не востребованы и вынуждены находить работу в других сферах. «Одним из проявлений низкого качества менеджмента и является чувство невостребованности ученых и их разработок. <...> Причина невостребованности – отсутствие связи с практикой, как экономической, так и производственной» [6, с. 225].

К тому же от участников инновационных проектов требуется не только больше знаний, но и более широкий набор способностей. Например, по мнению участников Международной летней школы молодых ученых из стран СНГ «Интеграция и инновации – 2008», такими качествами, как ответственность, сообразительность, способность вести за собой, организованность, решительность, честность, порядочность, должны в равной степени обладать как занятые фундаментальной наукой, так и прикладными инновационными проектами<sup>2</sup>. У научных работников преобладают аналитические и творческие способности (рис. 5).

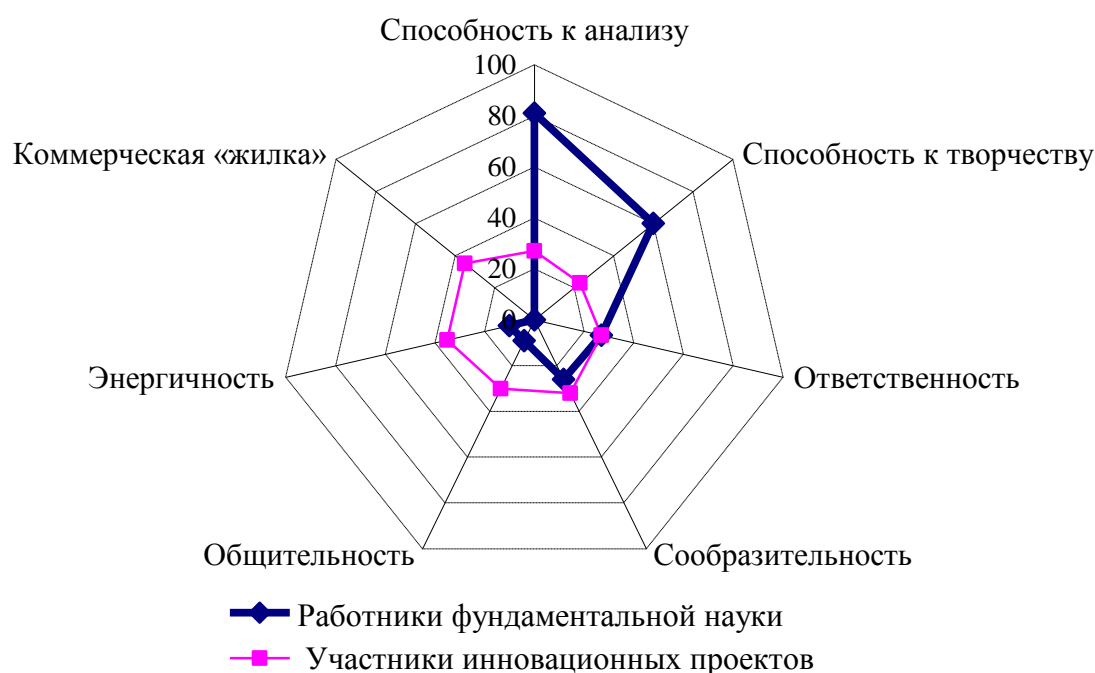


Рис. 5. Качества и способности, которые должны преобладать у занятых фундаментальной наукой и у участников прикладных инновационных проектов, доля указавших среди участников летней школы, 2008 г.

Внедрение инноваций требует коммерческой «жилки», общительности, большей энергии. Молодым людям нужно не только получить новые знания, но и сформировать разносторонние навыки, которых

<sup>2</sup> Задавался вопрос: «Как Вы думаете, какие качества и способности должны преобладать у занятых фундаментальной наукой и у тех, кто участвует в прикладных инновационных проектах» (выберите не более 3 главных).

высшая школа зачастую не дает. Существующая система аспирантуры ориентирована на подготовку научных работников. Чтобы привлечь молодежь к инновационной деятельности и не потерять потенциальных научных работников, необходимо развивать многоуровневую систему послевузовского образования нового типа [2, 5], сохраняя классическую очную аспирантуру. Большинство научной молодежи считает необходимостью повышение своей квалификации (рис. 6).



Рис. 6. Мнение научной молодежи о необходимости повышения их квалификации, РФ, 2003–2004 гг., % к числу ответивших

Нужно объединить усилия вузов, НИИ и бизнес-сообщества, чтобы предлагаемое второе высшее образование или повышение квалификации способствовало, главным образом, формированию навыков и создавало предпосылки включения обучающихся и выпускников в инновационную деятельность. В крупных научных центрах страны (города Москва, Санкт-Петербург, Новосибирск и др.) уже прослеживается интеграция университетов и академических институтов, но бизнес еще слабо участвует в модернизации высшего и послевузовского образования [7, с. 199–200].

Система послевузовского образования нового типа включает освоение новых учебных программ и стажировки молодых ученых, специалистов (в том числе аспирантов) в ведущих российских и зарубежных исследовательских и научно-внедренческих центрах. В настоящее время такого рода мобильность слабо развита, поскольку требует обеспечения молодежи жильем, например комнатой в общежитии.

Усиление академической мобильности помогло бы снизить остроту проблемы недоверия, о которой говорил А. А. Андреев: «Основная проблема в обществе – это отсутствие доверия друг другу, необходимого для создания полноценных проектов, для взаимной поддержки при их осуществлении. <...> Это имеет прямое отношение к участию молодых ученых в инновационной деятельности».

О желании и намерениях научной молодежи получить новые знания, другую профессию и сформировать дополнительные навыки свидетельствуют их ответы, представленные на рис. 7 (приведены данные всероссийского опроса 2003–2004 гг.).

Особенно привлекательно получение знаний, дающих конкурентные преимущества при создании и коммерциализации новинок, в том числе курсы по инновационному маркетингу, подготовке инновационных проектов к инвестированию, по защите интеллектуальной собственности.

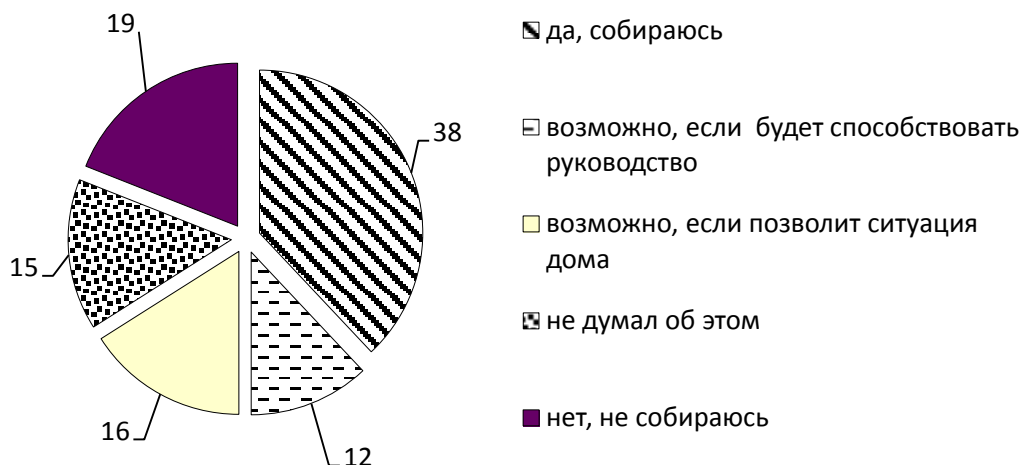


Рис. 7. Намерения научной молодежи получить дополнительное образование, другую профессию, РФ, 2003–2004 гг., % к числу ответивших

Для повышения конкурентоспособности на рынке труда, кроме умения использовать профессиональные отраслевые знания, молодые специалисты должны обладать дополнительными компетенциями, лидерскими качествами. В частности, молодые ученые и инноваторы должны быть способны:

– работать на межсекторальном уровне и «по линиям разрыва» над решением насущных проблем;

– надстраивать, расширять свои возможности для достижения целей, находя пути решения проблем;

– включать в работу над инновационными проектами лидеров других сфер – представителей бизнеса, властных структур, гражданского общества.

С нашей точки зрения, делается недостаточно усилий, чтобы развивать у молодежи такие компетенции и выявлять их мнения, касающиеся способов решения проблем и выбора приоритетов развития. Это также поможет активной, профессионально подготовленной молодежи самоорганизоваться, выявить и найти способы решения своих проблем.

#### Список литературы

1. Горшков М. К. Социальные факторы модернизации российского общества с позиций социологической науки // Социологические исследования. 2010. № 12. С. 30–41.

2. Дежина И., Егерев С. Как помочь кадровой реабилитации российской науки // Стратегия России. 2005. № 12.

3. Наука России. От настоящего к будущему / Под ред. В. С. Артюнова, Г. В. Лисичкина, Г. Г. Малинецкого. М.: Книжный дом «ЛИБРОКОМ». 512 с. (Сер. Будущая Россия).

4. Задереев Е. С. Сто анкет выявляют проблемы // Наука в Сибири. 2002. № 17.

5. Гвоздева Е. С., Гвоздева Г. П. Молодые ученые и инновационное развитие / Науч. ред. З. И. Калугина / ИЭОПП СО РАН. Новосибирск, 2009. 260 с.

6. Дежина И. Г. Государственное регулирование науки в России / Под ред. Н. И. Ивановой. М.: Магистр, 2008. 430 с.

7. Харченко И. И. Современная молодежь Сибири: образовательные и профессиональные стратегии / ИЭОПП СО РАН. Новосибирск, 2008. 500 с.



## УПРАВЛЕНИЕ РЕГИОНАЛЬНЫМ КАДРОВЫМ ПОТЕНЦИАЛОМ В УСЛОВИЯХ МОДЕРНИЗАЦИИ ЭКОНОМИКИ

**А. Н. Гимаева, Р. Р. Лукьянова**

*Управление государственной службы занятости населения  
при Министерстве труда и занятости населения  
Республики Башкортостан*

*Башкирский институт социальных технологий (филиал)  
Академии труда и социальных отношений, г. Уфа*

*a.gimaeva@bashzan.ru*

Одним из приоритетов развития нашей страны в настоящее время является глубокая модернизация российской экономики. С процессом модернизации связано решение таких проблем, как замедление темпов роста производительности труда, значительно снизившихся во время мирового финансового кризиса, наличие большой доли морально и физически устаревшего оборудования в структуре основных производственных фондов, низкого процента использования передовых производственных технологий. Это неоднократно подчеркивалось на всех уровнях государственной власти и подтверждается текущим состоянием многих отраслей общественного производства.

Поставленная цель инновационного развития еще раз показала, что необходимым условием дальнейшего развития экономики РФ является модернизация всех сфер общественной жизни. Исследования российских ученых выявляют следующие основные факторы, препятствующие процессу модернизации: безразличие населения к инновациям, низкая гражданская активность, деградация человеческого капитала, отсутствие необходимых социальных и политических институтов. В рейтинге конкурентоспособности Международного института развития менеджмента (IMD) Россия в 2010 г. вновь оказалась в конце списка, заняв 51-е место из 58 возможных. Среди слабых сторон, помимо всего прочего, отмечают существенное отставание по уровню образования и непрерывному повышению квалификации рабочей силы.

В этой связи актуальными являются всестороннее изучение кадрового потенциала модернизации экономики, проблем его развития, оценка текущего состояния и разработка предложений по совершенствованию. Кадровое обеспечение в настоящее время имеет все шансы

стать национальным конкурентным преимуществом России на мировом рынке. Но для этого необходима тщательно продуманная стратегия развития, разработанная на основе научного исследования и реализуемая совместными усилиями государства, предпринимательского сектора и высшей школы.

Обоснованность применения к изучению такой существенной компоненты процесса модернизации, как рабочая сила, термина «кадровый потенциал» заключается в следующем. Наибольшую эффективность принесут мероприятия, направленные на раскрытие и формирование именно возможностей, чем представленных в виде капитала сформированных навыков и умений, то есть необходимо изучить именно потенциал этой рабочей силы, особенности его формирования и условия трансформации в капитал, формирующий поток доходов от обновленной техники и технологий, использования инноваций. Поэтому представляется важным использовать понятие «кадровый потенциал», который охватывает только функционирующую рабочую силу и включается в трудовой потенциал по принципу иерархии вложения. Соответственно, трудовой потенциал модернизации экономики – это способности и возможности к модернизации экономики и развитию инноваций как занятого персонала, так и других экономически активных групп населения (безработных), а также групп, являющихся экономически неактивными, но потенциально способными влиться в трудовой процесс (домохозяйки; студенты; лица, занятые в личном подсобном хозяйстве). Кадровый же потенциал модернизации экономики охватывает потенциал к решению поставленных задач только занятого населения, уже включенного в систему трудовых отношений. Такое разделение является важным по нескольким причинам и, прежде всего, потому, что модернизация экономики сложнее обычных трудовых процессов. Следовательно, незанятые трудовые ресурсы, прежде чем перейти к подобной деятельности, будут нуждаться в той или иной адаптации к трудовому процессу. Значит, в краткосрочном плане для решения задач модернизации экономики нам необходим, прежде всего, кадровый потенциал.

Основываясь на том, что процесс модернизации неразрывно связан с инновационной деятельностью, в данном контексте понятие «кадровый потенциал» включает как способности к реализации масштабного технико-технологического обновления, так и к созданию новых технологий и оборудования.

Прослеживается следующая взаимосвязь кадрового потенциала инноваций и кадрового потенциала науки. Кадровый потенциал развития непосредственно инновационной деятельности более узкое понятие, чем кадровый потенциал научно-исследовательской деятельности в смысле включения только возможностей к созданию коммерчески успешных научных продуктов, технологий. В то же время кадровый потенциал инноваций шире понятия кадрового потенциала научно-исследовательской деятельности, так как включает потенциал занятого в сфере общественного производства населения региона к производству и реализации разработанной инновации.

Важным вопросом является уровень рассмотрения кадрового потенциала: предприятие, отрасль, регион, страна? В настоящее время в России вектор модернизации задается со стороны государства, а не со стороны частного бизнеса. Именно федеральная, а вслед за ней и региональная власть осуществляют мероприятия по развитию системной модернизации всей общественной жизни. Одна из возможных причин – это отсутствие развитой, обостренной конкуренции между представителями частного бизнеса в большинстве отраслей внутри страны. Но федеральная власть только задает такой вектор развития, а региональная власть может проводить целенаправленные мероприятия по модернизации конкретных предприятий с учетом особенностей экономики региона. Конечно, рассмотрение кадрового потенциала на уровне предприятия и отрасли очень важно. Но изучение кадрового потенциала на уровне региона в свете модернизации экономики пронизывает одновременно и уровень предприятий, и уровень отрасли. Актуальность регионального маркетинга, усиливающаяся межрегиональная конкуренция за федеральные и международные финансовые ресурсы обуславливают необходимость изучения и управления кадровым потенциалом модернизации экономики на уровне региона и его оценку в сопоставимых, международных показателях.

В основу разработанной методики оценки положено следующее понятие регионального кадрового потенциала в условиях модернизации экономики – это совокупность возможностей функционирующей рабочей силы региона с учетом прогнозируемой миграции к достижению целей экономического развития в соответствии с планом модернизации.

Интегральный показатель оценки состоит из двух коэффициентов, характеризующих составляющие его компоненты: формирование и

использование кадрового потенциала региона. Каждый коэффициент включает количественный и качественный показатель, характеризующий его состояние.

Основными показателями, характеризующими систему формирования кадрового потенциала модернизации экономики, являются показатели работы системы высшего профессионального и послевузовского образования.

Таковыми показателями являются:

1. Численность докторантов региона в отчетном периоде.
2. Численность аспирантов региона в отчетном периоде.
3. Численность выпускников вузов региона в отчетном периоде.
4. Доля расходов на образование в расходах регионального бюджета.

Количественную характеристику коэффициента использования кадрового потенциала региона предлагаем оценивать на основании квалификационного состава среднегодовой численности занятого населения региона. Основными задачами модернизации являются повышение конкурентоспособности продукции и производительности труда. Поэтому результативность использования регионального кадрового потенциала предлагаем оценивать на основании динамики индекса производительности труда. Отдельно предлагаем учитывать показатели, отражающие количественную и качественную стороны кадрового потенциала инновационной деятельности. Учитывая тот факт, что статистический учет персонала, занятого инновационной деятельностью, на систематической основе в настоящее время не ведется, количественную оценку кадрового потенциала инноваций предлагается производить на основании только статистических показателей кадров науки. Состав показателей, характеризующих эффективность использования кадрового потенциала, следующий:

1. Численность занятых с третичным уровнем образования.
2. Показатель производительности труда региона.
3. Численность персонала, занятого исследованиями и разработками в отчетном периоде.
4. Объем отгруженной инновационной продукции (товаров, услуг) в отчетном периоде как основной показатель результативности инновационной деятельности.

Структура интегрального показателя оценки кадрового потенциала региона представлена на рис.

Расчет составляющих интегральный показатель коэффициентов производится следующим образом. Поскольку большие значения вышеуказанных показателей соответствуют более высокому качеству, то для унификации показателей мы будем пользоваться преобразованием (1)

$$x_{(j)} = \frac{\tilde{x}^{(j)} - \tilde{x}^{(j)}_{\min}}{\tilde{x}^{(j)}_{\max} - \tilde{x}^{(j)}_{\min}}. \quad (1)$$

На основе выбранных показателей и способа их унификации предложены следующие коэффициенты, характеризующие составные элементы показателя оценки кадрового потенциала в условиях модернизации экономики.



Рис. Структура интегрального показателя оценки кадрового потенциала региона в условиях модернизации экономики

**1. Коэффициент, характеризующий уровень третичного образования региона ( $K_{Об}$ ).** При расчете данного индекса значению  $\tilde{x}_{(j)}$  соответствует численность студентов вузов ( $N_{Ст}$ ), аспирантов ( $N_A$ ) и докторантов ( $N_D$ ) региона в анализируемом периоде;  $\tilde{x}_{(j)max}$  – общая численность экономически активного населения региона ( $N_{ЭАН}$ ) в соответствующем периоде; минимальному значению  $\tilde{x}_{(j)min}$  соответствует нулевое значение показателя.

При подстановке показателей в преобразование (1) оно принимает следующий вид:

$$K_{Об} = \frac{(N_{Ст} + N_A + N_D)}{N_{ЭАН}} . \quad (2)$$

**2. Коэффициент, характеризующий уровень региональных расходов на образование ( $K_{РРО}$ ),** отражает приоритетность инвестиций в человеческий потенциал в структуре государственных расходов. В расчет принимаются расходы только регионального бюджета без учета средств федерального бюджета с целью выявления межрегиональных различий в финансировании образования. При расчете данного показателя значение  $\tilde{x}_{(j)}$  соответствует сумме расходов на образование в анализируемом периоде ( $\Sigma_{РО}$ ); значение  $\tilde{x}_{(j)max}$  – общей сумме расходов регионального бюджета ( $\Sigma_{РРБ}$ ) в анализируемом периоде; минимальному значению  $\tilde{x}_{(j)min}$  соответствует нулевое значение показателя. После подстановки вышеуказанных показателей в преобразование (1) оно принимает следующий вид:

$$K_{РРО} = \frac{\Sigma_{РО}}{\Sigma_{РРБ}} . \quad (3)$$

**3. Коэффициент, характеризующий уровень образования занятых ( $K_{ОбЗН}$ ),** является количественным показателем оценки имеющегося кадрового потенциала модернизации экономики; значение  $\tilde{x}_{(j)}$  соответствует численности занятых с третичным уровнем образования ( $N_{ТрОбЗН}$ ) в анализируемом регионе в отчетном периоде. Максимально возможному значению показателя  $\tilde{x}_{(j)max}$  соответствует среднегодовая

численность занятого населения региона ( $N_{3H}$ ) в анализируемом периоде, а минимальному значению  $\tilde{x}_{(j)\min}$  – нулевое значение показателя. После подстановки данных показателей в преобразование (1) оно принимает следующий вид:

$$K_{ОбзН} = \frac{N_{ТрОбзН}}{N_{3H}}. \quad (4)$$

**4. Коэффициент, характеризующий изменение производительности труда в регионе ( $K_{ПрТр}$ ),** является качественным показателем оценки имеющегося кадрового потенциала модернизации экономики. При расчете данного коэффициента производительность труда оценивается как отношение валового регионального продукта региона ( $V_{ВРП}$ ) к среднегодовой численности занятых в регионе ( $N_{3H}$ ). А изменение рассчитывается по отношению к предыдущему году. Формула имеет следующий вид:

$$K_{ПрТр} = \frac{V_{ВРП_1}}{N_{3H_1}} : \frac{V_{ВРП_0}}{N_{3H_0}}. \quad (5)$$

**5. Коэффициент, характеризующий численность персонала, занятого исследованиями и разработками ( $K_{ИПер}$ ),** является количественным показателем оценки имеющегося кадрового потенциала; значение  $\tilde{x}_{(j)}$  соответствует численности персонала, занятого исследованиями и разработками ( $N_{ИПер}$ ) в анализируемом регионе в отчетном периоде. Максимально возможному значению показателя  $\tilde{x}_{(j)\max}$  – соответствует численность занятого населения региона ( $N_{3H}$ ) в анализируемом периоде, а минимальному значению  $\tilde{x}_{(j)\min}$  – нулевое значение показателя. После подстановки данных показателей в преобразование (1) оно принимает следующий вид:

$$K_{ИПер} = \frac{N_{ИПер}}{N_{3H}}. \quad (6)$$

**6. Коэффициент, характеризующий отгрузку инновационной продукции ( $K_{ИПр}$ ),** является качественным показателем оценки имеющегося кадрового потенциала инновационной деятельности. При расчете данного индекса за  $\tilde{x}_{(j)}$  принимается объем отгруженной иннова-

ционной продукции в анализируемом регионе в отчетном периоде ( $V_{ИПp}$ );  $\tilde{x}_{(j)\max}$  валовой региональный продукт анализируемого региона в отчетном периоде ( $V_{ВРП}$ );  $\tilde{x}_{(j)\min}$  – нулевое значение показателя. При подстановке данных показателей в преобразование (1) оно принимает следующий вид:

$$K_{ИПp} = \frac{V_{ИПp}}{V_{ВРП}}. \quad (7)$$

На основе предложенных коэффициентов рассчитаем показатели формирования и использования кадрового потенциала ( $\Pi_{ФормКП}$  и  $\Pi_{ИскКП}$ ) как произведение характеризующих их количественного и качественного коэффициентов.

$$\Pi_{ФормКП} = K_{Об} * K_{ГРО} = \frac{(N_{Ст} + N_{А} + N_{Д})}{N_{ЭАН}} * \frac{\sum_{РО}}{\sum_{ГР}}, \quad (8)$$

$$\Pi_{ИскКПМЭ} = K_{ОбЗН} * K_{ПрТр} = \frac{N_{ТрОбЗН}}{N_{ЗН}} * \left( \frac{V_{ВРП_1}}{N_{ЗН_1}} : \frac{V_{ВРП_0}}{N_{ЗН_0}} \right), \quad (9)$$

$$\Pi_{ИскКПИ} = K_{ИПep} * K_{ИПp} = \frac{N_{ИПep}}{N_{ЗН}} * \frac{V_{ИПp}}{V_{ВРП}}. \quad (10)$$

Для кадрового потенциала в условиях модернизации экономики одинаково важными являются как использование имеющегося кадрового потенциала в области модернизации в узком понимании, так и использование имеющегося кадрового потенциала в области инноваций. Учитывая это, для оценки использования кадрового потенциала в условиях модернизации возьмем простейшую модель суммирования баллов по всем составляющим компонентам.

Тогда показатель использования кадрового потенциала региона рассчитывается по следующей формуле:

$$\Pi_{ИскКП} = \frac{\Pi_{ИскКПМЭ} + \Pi_{ИскКПИ}}{2}. \quad (11)$$

Таким образом, индекс формирования кадрового потенциала модернизации экономики отражает возможности населения региона в краткосрочном периоде к воспроизводству кадров, эффективность подготовки которых, в первую очередь, определяется расходами на образование в регионе. К одинаковому значению данного индекса ре-



гион может прийти двумя путями: увеличив расходы на образование либо повысив долю учащихся системы высшего профессионального и послевузовского образования в численности населения региона.

Индекс использования кадрового потенциала отражает способности кадрового потенциала в регионе к технико-технологическому обновлению и производству инновационной продукции, то есть рост индекса производительности труда и инновационной продукции отражает эффективность использования имеющихся кадров. Одинаковое значение индекса использования кадрового потенциала инноваций может быть и при низком объеме продукции и высоком значении индекса исследовательского персонала, и наоборот. При этом в первом случае можно говорить о неэффективной работе исследовательского персонала, среди возможных причин: трудности с финансированием исследований, низкая квалификация персонала, неразвитая инновационная инфраструктура и т. д. Во втором случае возможной причиной значительного объема отгруженной инновационной продукции при сравнительно небольшом индексе исследовательского персонала является высокая доля применяемых инноваций, разработанных не в этом регионе. В долгосрочной перспективе такая стратегия не эффективна, т. к. инновационную квазирену в этом случае получают другие регионы и другие страны. И при покупке технологий, патентов и т. п. финансируется дефицит собственного кадрового потенциала инноваций.

Аналогично для оценки конечного интегрального показателя оценки одинаково важны и система формирования, и результативность его использования. Поэтому интегральный показатель кадрового потенциала в условиях модернизации экономики ( $П_{КП}$ ) предлагается рассчитывать следующим образом:

$$П_{КП} = \frac{П_{ФормКП} + П_{ИспКП}}{2}. \quad (12)$$

Для эффективного управления развитием кадрового потенциала модернизации экономики мы предлагаем следующее использование полученных результатов его оценки. Выбор наиболее эффективного направления развития кадрового потенциала осуществляется в зависимости от сравнения показателя с оптимальным значением ( $К_{Опт}$ ). В качестве оптимального значения предлагаем брать средние значения показателей на основе статистики инновационно-развитых стран, входящих в международную экономическую организацию – Организацию экономического сотрудничества и развития (ОЭСР), то есть оптималь-

ные значения будут плавающими. Оптимальные значения показателей формирования и использования кадрового потенциала модернизации экономики определяются по соответствующим формулам.

Субъектом региональной политики по формированию и использованию кадрового потенциала модернизации экономики является орган исполнительной власти, отвечающий за управление инновационной деятельностью региона. Обычно это совет по научно-технической и инновационной политике при Правительстве региона, в рамках которого возможно создание рабочей группы по управлению кадровым потенциалом. Основные функции данной рабочей группы – организаторская, консультационная, информационная, контрольная.

Рассмотрим основные мероприятия по развитию кадрового потенциала модернизации экономики региона в зависимости от результатов оценки.

На этапе формирования кадрового потенциала выделить его структуру, предложенную ранее, невозможно. Поэтому в качестве объекта управления предстает формирующийся кадровый потенциал без выделения подсистем управления. Основные мероприятия, классифицированные в зависимости от значения показателя формирования кадрового потенциала модернизации экономики и входящих в его состав коэффициентов, представлены в табл. 1.

Таблица 1

*Мероприятия по развитию системы формирования кадрового потенциала модернизации экономики региона в зависимости от значения показателя*

Мероприятия по развитию формирования кадрового потенциала региона	Значения коэффициентов, входящих в состав показателя	Субъект системы управления формированием кадрового потенциала региона
Развитие системы непрерывного образования (Life-long learning) Внедрение в учебные программы вузов дополнительных образовательных программ в сфере инновационной деятельности	Коэффициент третичного образования региона больше $K_{\text{оптим}}$	Региональное Министерство образования Региональное Министерство промышленности, инвестиционной и инновационной политики

Продолжение табл. 1

Подготовка менеджеров предприятий в сфере внедрения и управления инновационной деятельностью Разработка образовательных программ для реализации инноваций в формирующихся основных кластерах региона, субсидирование обучения в них		Министерство образования, ведущие вузы региона, предприятия, входящие в состав кластера
Мероприятия по увеличению доступности образования	Коэффициент третичного образования региона меньше $K_{\text{оптим}}$	Региональное Министерство образования
Контроль за эффективностью использования бюджетных средств		Региональное Министерство образования Региональная контрольно-счетная палата
Поощрение защит кандидатских и докторских диссертаций в приоритетных областях экономики региона (технических, сельскохозяйственных, медицинских и т.п.), путем грантов, стипендий	Коэффициент государственных расходов на образование больше $K_{\text{оптим}}$	Выделение средств для предоставления грантов и стипендий для поощрения практически ориентированной научной деятельности руководителем региона, Правительством региона
Увеличение расходов на образование	Коэффициент государственных расходов на образование меньше $K_{\text{оптим}}$	Орган законодательной власти субъекта РФ

Как следует из предложенных мероприятий, независимо от значения коэффициента третичного образования региона следует развивать систему подготовки кадров для инновационной деятельности.

На этапе формирования кадрового потенциала модернизации экономики нельзя говорить о его структуре, а на стадии распределения и использования появляются структура и подсистемы. Поэтому мероприятия, направленные на развитие системы использования кадрового

потенциала, реализуются на основе его структуры, предложенной ранее. Исходя из того, что структура кадрового потенциала включает развивающий (инновационный), инновационно-инвестиционный и инвестиционный потенциал работодателя и наемного работника, предлагается в зависимости от значений, формирующих показатель коэффициентов, сосредоточиться на управлении либо подсистемой работодателя, либо подсистемой работника.

Мероприятия, направленные на развитие кадрового потенциала региона в зависимости от значений коэффициента использования кадрового потенциала инноваций, представлены в табл. 2.

Таблица 2

*Мероприятия, направленные на развитие системы использования кадрового потенциала модернизации экономики*

Подсистема управления кадрового потенциала инноваций региона	Мероприятия, направленные на развитие системы использования кадрового потенциала инноваций региона	Значения коэффициентов, входящих в состав показателя использования КП инноваций региона	Субъект системы управления кадровым потенциалом инноваций региона
Инновационно-инвестиционный потенциал работодателя	Улучшение инвестиционного климата, привлечение трудовых ресурсов с капиталом Технопарки	Коэффициент инновационной продукции региона меньше $K_{\text{оптим}}$	Региональное Министерство промышленности, инвестиционной и инновационной политики, Торгово-промышленная палата
	Пропаганда тренингов развития и креативности Обучение потенциальных работодателей, круглые столы, дискуссии с мозговым штурмом		Региональное Министерство промышленности, инвестиционной и инновационной политики, Министерство образования
	Подготовка и повышение квалификации в сфере развития инфраструктуры инно-		Региональные академии государственной службы и управления

Продолжение табл. 2

	вационной деятельности представителей органов исполнительной власти		
Инновационно-развивающий потенциал работодателя	Доступность кредитных ресурсов, расширение рынков сбыта Налоговое стимулирование инновационной деятельности Развитие применения иностранных технологий и технологий, созданных в других регионах РФ Управленческие тренинги, технопарки, круглые столы		Региональное Министерство промышленности, инвестиционной и инновационной политики, Торгово-промышленная палата
Инновационно-инвестиционный потенциал наемного работника	Миграция	Коэффициент персонала, занятого исследованиями и разработками, меньше $K_{\text{оптим}}$	Региональное Министерство труда
	Индивидуальное обучение, схема Скэнлона Кружки качества, коллективное обучение, оплата труда с групповым поощрением		Консультативная и информационная поддержка субъекта управления кадровым потенциалом реализуется на уровне организации
	Гранты идей, развитие патентов, проведение конкурсов инновационных проектов		Региональное правительство, Министерство промышленности, инвестиционной и инновационной политики

Продолжение табл. 3

	Государственная поддержка появления инновационных идей с участием молодежи (Все-российское общество изобретателей и рационализаторов, Региональный совет молодых ученых, центры детского технического творчества)		Региональное Министерство промышленности, инвестиционной и инновационной политики, Министерство образования, Государственный комитет по молодежной политике
Инновационно-развивающий потенциал наемного работника	Миграция, уровень зарплаты выше, чем в других регионах		Региональное Министерство труда
	Кружки качества, улучшение морально-психологического климата, тренинги сплочения коллектива, проведение региональных конференций, оплата труда в зависимости от разработанных КПЭ		Консультативная и информационная поддержка субъекта управления кадровым потенциалом реализуется на уровне организации

Как следует из данных табл. 2, если в регионе значения коэффициента персонала, занятого исследованиями и разработками, выше оптимальных значений, но при этом низкий уровень отгрузки инновационной продукции, то необходимо развивать подсистему работодателя как менеджера инновационной деятельности. В противоположной ситуации необходимо развивать подсистему наемного работника как генератора инноваций, исследователя.

Мероприятия, направленные на управление подсистемой управления кадровым потенциалом работодателя, реализуются на уровне региона. В свою очередь, большинство мероприятий, направленных на управление подсистемой управления кадровым потенциалом наемного работника, реализуются на уровне предприятия и организации, в дан-

ном случае органы исполнительной власти оказывают информационную поддержку.

На данном этапе развития основой российской политики в области кадрового потенциала модернизации экономики должна являться работа по претворению в жизнь заявленных на законодательном уровне и уже реализующихся инициатив. Начало системным преобразованиям в области кадрового потенциала модернизации экономики уже положено, но отличие от инновационно-развитых стран все еще велико.

## **АНАЛИЗ ОТКРЫТОЙ ИНФОРМАЦИИ ПО ВАКАНСИЯМ НА ПРЕДПРИЯТИЯХ ВЫСОКОТЕХНОЛОГИЧНЫХ СЕКТОРОВ ЭКОНОМИКИ**

**Т. М. Глушанок**

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

*glushanok@psu.karelia.ru*

Формирование новой парадигмы управления качеством подготовки специалистов, основанной на профессиональных стандартах, требует создания более современного описания профессиональной деятельности для бизнес-процессов и уточнения профессиональных компетенций специалистов, работающих в этом бизнесе.

Оценке спроса на компетенции работников, занятых разработкой и внедрением технологических инноваций, и соответствующей корректировке системы подготовки и переподготовки кадров инновационной экономики в Российской Федерации посвящена НИР «Исследование долгосрочного спроса на кадры, обладающие компетенциями в сфере технологических инноваций», в работе которой я принимала участие [1].

Согласно техническому заданию, в рамках НИР рассмотрены 11 сайтов вакансий и резюме, 7 специализированных отраслевых сайтов, 8 сайтов для молодых специалистов и 13 социальных сетей. Использование в проекте Интернет-источников оправдано тем, что для поиска вакансии Интернет уже давно стал наиболее эффективным инструментом. Так, проведенное исследование выявило, что почти 1500 чел. от

18 лет и старше в разных регионах России положительно относятся к поиску работы через Интернет и планируют использовать этот ресурс в дальнейшем. При этом чаще всего так отвечали молодые люди от 18 до 24 лет (68%), респонденты с высоким уровнем дохода (62%) и квалифицированные работники (61%). Особенной популярностью Интернет-ресурсы пользовались у жителей крупных мегаполисов и развитых регионов – городов Москвы, Санкт-Петербурга, Уральского федерального округа [2].

Удобство Интернет-ресурсов состоит в том, что с помощью компьютера составляется резюме, которое загружается на несколько десятков сайтов, можно ответить на вопросы заинтересовавшегося работодателя по e-mail, выполнить при необходимости тестовое задание и получить заключение работодателя о возможном трудоустройстве. На большинстве ресурсов опубликовать свое резюме можно после регистрации. Затем резюме попадает в базу данных сайта, после чего подвергается проверке (автоматической или ручной на разных ресурсах), индексируется поисковой машиной сайта и появляется в результатах поиска. Срок хранения резюме зависит от ресурса.

Поиск вакансий осуществляется с использованием рубрикатора по всем вакансиям, которые относятся к интересующей отрасли. В списке отображается весь спектр должностей до топ-уровня. Можно также воспользоваться расширенным поиском по базе данных, однако такой поиск предусматривает наличие большого числа фильтров: город, отрасль, срок публикации вакансий, минимальная заработная плата, место работы и график работы. Многие специализированные сайты предоставляют возможность поиска вакансий по работодателю.

Следует отметить, что в Интернете также существуют тематические ресурсы, ориентированные на определенные группы соискателей, которые значительно ускоряют процесс выбора необходимой вакансии. Через ресурс LiveJournal также можно выйти на сообщества, посвященные поиску работы: *rabota*, *best\_job*, *career*, *\_job\_ru*, *ru\_job*, *pararazzi*, *rusfreelancers*, *ru\_freelance*, *ru\_perevod4ik* и т. д. Достоинством этих ресурсов является постоянно обновляющийся список вакансий с прямыми контактами работодателей и возможностью пообщаться непосредственно с человеком, разместившим вакансию.

На основе анализа Интернет-ресурсов было выявлено, что наиболее широкой базой вакансий в Интернете располагают сайты *super-job.ru*. *careerjet.ru*. *rabota.ru*. *vakant.ru*. *careerjet.ru*. Сайт



<http://www.super-jobs.ru> работает на российском рынке и рынке стран СНГ с 2003 г. и на момент рассмотрения включал 367 вакансий по 31 направлению. Сайт <http://www.Vakant.ru> функционирует в сети Интернет с 2000 г. и является источником информации о работе российского сегмента Интернета. Он включает вакансии более 2 тыс. современных профессий и специализаций работников по нескольким десяткам тысяч регионов, областей, районов и городов России, а также базу соискателей, зарегистрированных на сайте по поиску работы и разместивших свое резюме. На сайте <http://www.rabota.ru> размещены вакансии 463 828 компаний и 1 781 080 резюме по 700 профессиям. Это самое большое коммерческое кадровое агентство. Ежедневно посетители сайта публикуют около 13 000 объявлений о вакансиях и 5000 резюме из разных городов России. Все вакансии на сайте расположены по алфавиту по 45 направлениям. Сайт <http://www.Careerjet.Ru> предоставляет 39 560 473 вакансий на 71 370 Web-сайтах в мире, из них 2 200 567 вакансий опубликованы в России по 45 направлениям поиска работы.

На базе этих Интернет-ресурсов и был проведен анализ открытой информации качественного характера по вакансиям на предприятиях и организациях высокотехнологичных секторов экономики. В результате анализа выявлено, что при создании сайтов каждый разработчик использовал свои направления работы, которые в значительной части (22 направления из 45) не соответствовали Общероссийскому классификатору видов экономической деятельности (ОКВЭД), а часть заявленных вакансий – Общероссийскому классификатору профессий рабочих, должностей служащих и тарифных разрядов (ОКПДТР). Это обстоятельство, на наш взгляд, создает затруднения для поиска вакансий, т. к. работодатель при оформлении вакансии склонен работать в рамках сложившегося нормативного поля. Кроме того, эта особенность сайтов затруднила сбор и анализ информации качественного характера по предложенным вакансиям в высокотехнологичных секторах экономики (ВСЭ), к которым, согласно долгосрочному прогнозу социально-экономического развития до 2020 г., относятся следующие: авиационная промышленность и двигателестроение; ракетно-космическая промышленность; судостроительная промышленность; радиоэлектронная промышленность; атомный энергопромышленный комплекс; информационно-коммуникационные технологии [3]. В отличие от систем поиска работы [Vakant.ru](http://www.Vakant.ru), [Rabota.ru](http://www.Rabota.ru), [Super-jobs.ru](http://www.Super-jobs.ru) в банке направлений

поиска Careerjet.ru представлены электроника – робототехника, авиакосмическая индустрия, которые относятся к высокотехнологичным секторам экономики.

Из общего количества рассмотренных вакансий (151 457), заявленных предприятиями и организациями на всех рассматриваемых Интернет-сайтах кадровых агентств, 7670 заявлены по высокотехнологичному сектору экономики. Из них отобрано 116 вакансий в сфере информационно-телекоммуникационных систем, которые были сгруппированы по 42 группам / профессиям, 476 вакансий в транспортных и космических сферах, которые были сгруппированы по 48 группам / профессиям, и 14 вакансий в электронике и робототехнике, которые были сформированы по 5 группам / профессиям, соответствующим данному высокотехнологичному сектору экономики<sup>1</sup>.

Структурирование полученной информации было основано на компетентностном подходе, который предусматривает формирование требований к знаниям, умениям и навыкам работника, позволяющих ему качественно выполнять конкретную трудовую функцию в рамках соответствующей области профессиональной деятельности.

В разных компаниях к кандидату предъявляются различные требования. Для одних важен опыт работы (61%), для других, как правило это крупные компании в сфере телекоммуникаций, – наличие сертификатов (6%), для третьих – обучаемость и умение работать с людьми. Средний возраст для претендентов составляет 20–30 лет, хотя и видна тенденция к его увеличению. Это можно объяснить привлекательностью данных организаций для молодых сотрудников (в смысле зарплаты, задач, возможности накопления опыта и т. д.), а достигнув определенного уровня, перехода на работу на более крупные предприятия. Следует отметить гендерную особенность – преобладание (58%) вакансий для мужчин, т. е. сфера ИТ по-прежнему остается за мужчинами.

Одним из важных результатов исследования можно отметить тенденцию усиления немонетарных факторов в выстраивании кадровой политики предприятий. Система привлечения и закрепления кадров на предприятиях наряду с оплатой труда стала включать социальные услуги работникам по организации питания, проживания, строгого со-

---

<sup>1</sup> Заявленные работодателями вакансии многократно повторяются, поэтому целесообразно было их сгруппировать по профессиям, что резко сократило количество рассмотренных вакансий в рамках НИР.

блюдения трудового законодательства, норм и правил охраны труда, а также возможности профессионального, карьерного и социального роста, т. е. формирования собственной системы стимулирования персонала, улучшения своего имиджа как работодателя.

Наиболее привлекательные вакансии отмечены в создаваемых новых компаниях, которые выходят на рынок, и действующих предприятиях, которые работают не первый год, но развивают производство и набирают дополнительных работников. В обоих случаях новые рабочие места возникают как следствие инвестиций в развитие предприятия, современные технологии, которые ведут к росту производительности, формированию новых навыков и квалификации у специалистов.

В результате систематизации информации были выделены следующие квалификационные требования к претендентам, имеющим ВПО:

**Информационно-коммуникационные технологии** (проанализировано 142 вакансии, из них 42 соответствуют ВСЭ).

Наиболее востребованы системные администраторы, инженеры-программисты, инженеры по телекоммуникациям, инженеры – электроники / системотехники, инженеры по ремонту электроники, системные инженеры по системам инвентаризации и технического учета ИТ-инфраструктуры, инженеры по телекоммуникациям, инженеры-технологи (информационные технологии), Web-программисты.

В составе компетенций выделено знание языков программирования: PL/1, Assembler IBM 360, принципов построения реляционных баз данных, языка запросов SQL; опыт программирования на языках Java, JavaScript; знание языка разметки HTML, АВАР и опыт программирования на нем; знание технологии SAP Web DynPro, отличное знание PHP, MySQL, Ajax, HTML и CSS2. Умение работать с СУБД, разрабатывать технические требования к программному обеспечению, Win/Web-приложения на платформе Net (C# ASP.Net+ADO.Net) с использованием MS SQL Server, Transact-SQL, Unit-тестирование, C, C++, Assembler процессоров Intel, TMs 320, VM 1806. Работать с телекоммуникационным оборудованием и системами контроля версий (CVS, SVN.TFS).

Часто встречающееся в требованиях работодателей к претендентам пожелание – знакомство с решениями SAP Business Warehouse & Integrated Planning, PHP5 (PEAR, Zend, Smarty), Oracle (PL/SQL) и знание Unix (основные команды cron, chmod, chown и др.).

**Авиация** (проанализировано 80 вакансий в авиации, из них 38 с ВПО). В этой сфере деятельности наиболее востребованы авиационные инженеры, инженеры по техническому обслуживанию авиационной техники (АиРЭО) Ил-76, инженеры-конструкторы (проектирование авиационных приборов и средств измерения), инженеры по продлению ресурсов и сертификации (авиация), инженеры-технологи, летчики.

Обязательные требования: наличие высшего образования в авиационном технологическом институте / университете по специальности «Проектирование авиационных приборов и средств измерения»; знание программ «Компас», «Avto Cad», навыки работы в САД и ЕСАД системах, в разработке радиоэлектронных устройств, опыт работы в области обеспечения надежности РАЭ. Особое требование работодателей к претендентам – наличие гражданства России сужает круг претендентов на данную вакансию.

**В судостроительной промышленности** проанализированы 53 вакансии, из них 22 – с наличием высшего профессионального образования. Анализ показал, что наиболее востребованы на предприятиях этой промышленности инженеры технической поддержки (кораблестроение), конструкторы-судостроители, руководители судоремонтных производств, инженеры по строительству морских объектов, конструкторы по корпусной части судов, сборщики корпусов металлических судов.

Среди заявленных работодателями компетенций специалистов можно выделить знание САПР, средств измерений СНИП, ГОСТов, АКАД, программы «Компас». Все вакансии распространяются на претендентов с опытом работы в судостроительной промышленности, а отдельной строкой в требованиях прописывается наличие только российского гражданства.

Из проведенного анализа вакансий (относящихся не только к высокотехнологичному сектору экономики) следует отметить требование работодателей – хорошее владение иностранным языком как коммуникационным инструментом эффективного участия в процессах коммуникации, включая способность к свободному бытовому, деловому и профессиональному общению на английском языке.

Часто в требованиях к претендентам работодатели выделяют их готовность к непрерывному образованию, переобучению и самообучению, профессиональную мобильность, умение работать самостоятельно

но и в команде. Эти компетенции относятся к ключевым компетенциям инновационного сообщества.

Сегодня, как никогда, мы ощущаем необходимость быть адаптивными к постоянным изменениям: в собственной жизни, в экономическом развитии, в развитии науки и технологий, активными инициаторами и производителями этих изменений. Каждый специалист играет свою роль в общем инновационном сообществе в соответствии со своими склонностями, интересами и потенциалом.

### Список литературы

1. Государственный контракт от 29 июня 2011 г. № 13.511.11.1002.
2. Исследовательский холдинг «Ромир», апрель 2007 г.: [Электронный ресурс]. – Режим доступа: [www.romir.ru](http://www.romir.ru)
3. Приоритетные направления развития науки, технологий и техники в Российской Федерации: утв. Указом Президента РФ от 7 июля 2011 г. № 899.

## ТЕХНОЛОГИИ МОНИТОРИНГА РЫНКА ТРУДА

**С. Н. Говорушенко, В. Ю. Лепихина**

*Управление по труду и занятости населения Белгородской области,  
Высшая школа управления ИМГУ НИУ «БелГУ», г. Белгород*

*belgais@bel.ru, lepikhina@bsu.edu.ru*

Одной из важнейших задач является на данный момент систематический мониторинг кадрового рынка труда. Систематизация рынка нужна как руководителям производственных компаний, так и организациям, учреждениям в соответствии со сферой деятельности, к которой они относятся: муниципальное хозяйство, промышленность, строительство, торговля, транспорт, предпринимательство, сфера услуг. Систематизация позволяет составить общую картину динамики и развития рынка. Отследить уровень реальных и ожидаемых зарплат, соотношения спроса и предложения, уровней занятости и оплаты труда в различных регионах.

К задачам исследования рынка можно отнести:

- спрос и предложение рынка;

- динамику количества резюме и вакансий;
- рейтинг запросов работодателей;
- определение рыночной стоимости специалистов.

Мониторинг необходим для быстрого реагирования на изменения в сфере занятости, на спрос и предложение, чтобы прогнозировать и планировать активную политику рынка труда.

Ключевыми характеристиками обзоров рынка труда являются:

- структурированность исследования;
- независимость оценки;
- профессиональный подход;
- соблюдение периодичности мониторинга;
- разносторонняя направленность исследований.

Помимо исследования, должны применяться информационные технологии обработки данных. К основным задачам можно отнести разработку программы управления рынком труда, основанной на формировании информационной базы данных о состоянии спроса и предложения на рынке труда. Она в дальнейшем позволит всем заинтересованным агентам рынка труда оперативно получать и использовать сведения в данной области (спрос и предложение на рынке, динамика количества резюме и вакансий, рейтинг запросов работодателей, определение рыночной стоимости специалистов).

Для полного формирования баз данных необходимо производить обзоры соотношения спроса и предложения в определенных сегментах рынка. Они должны формироваться на основе данных по количеству резюме и вакансий в той или иной области рынка труда, а в дальнейшем должны позволить прогнозировать ближайшие изменения.

Для этого необходимо предусмотреть сбор, обработку и систематизацию информации по следующим направлениям:

- систематизация предприятий, организаций, учреждений в соответствии со сферой деятельности;
- систематизация квалификационно-профессиональной структуры рабочей силы.

Необходимо создание централизованной автоматизированной системы для создания регионального хранилища данных на основе первичной информации, а также для формирования регистра получателей услуг в сфере занятости населения.

Внедрение автоматизированной системы поможет решить ряд проблем:

- создание для службы занятости населения современного хранилища данных;
- помощь в решение задач сбора и накопления, обработки информации для проведения оперативного анализа;
- качественный мониторинг рынка труда;
- своевременное получение сложных аналитических выборок данных в разрезе всего региона и за произвольный период времени;
- надзор и контроль за порядком и качеством предоставления государственных услуг в сфере занятости населения;
- сопоставление данных с предметной областью региональной службы занятости населения и данных, поступающих из других источников;
- получение отчетных форм, отражающих динамику изменения показателей деятельности региональной службы занятости населения;
- решение задачи обеспечения руководителей и аналитиков информацией о состоянии дел в подчиненных подразделениях;
- высокий уровень надежности системы и защиты данных, простота форм отчета.

## **ПРИМЕНЕНИЕ СОЦИОЛОГИЧЕСКИХ МЕТОДОВ ПРИ ПРОГНОЗИРОВАНИИ КАДРОВЫХ ПОТРЕБНОСТЕЙ РЕГИОНАЛЬНОЙ ЭКОНОМИКИ**

**Г. Р. Груша**

*Департамент труда и занятости населения Краснодарского края,  
Кубанский государственный технологический университет, г. Краснодар*

*jorikdc@rambler.ru*

Региональные рынки труда находятся в состоянии непрерывного изменения. Меняются объемы и структура потребностей экономики в профессиональных кадрах и уровнях подготовки специалистов. В условиях современной действительности особую актуальность приобретают вопросы определения структуры подготавливаемых кадров по специальностям и уровням профессионального образования.

Изменение спроса на рабочих в обрабатывающих производствах поставило в сложное положение учреждения профессионально-техни-

ческого обучения. Запаздывающая перестройка системы профессиональной подготовки рабочих кадров усугубила положение в некоторых профессиональных сегментах рынка труда Краснодарского края, сделала еще более ощутимой нехватку высококвалифицированных рабочих кадров.

Система профессионального образования края на текущий момент не в должной мере отвечает потребностям рынка. В настоящее время планирование объемов и перечня специальностей и профессий, по которым готовят рабочих и специалистов, не отражает произошедших изменений на рынке труда и не учитывает его современную специфику. Таким образом, возникает риск нетрудоустройства выпускников учебных заведений вследствие получения ими специальностей, уже не востребованных рынком труда. С другой стороны, сохраняется дисбаланс спроса и предложения на рынке труда, связанный с соотношением уровней профессионального образования.

Необходимо отметить, что численность выпускников учреждений начального профессионального образования за последние годы имеет тенденцию к снижению, в то время как спрос на них неуклонно растет. Если в 2005 г. число выпускников начального профессионального образования составило 16,4 тыс. чел., 2008 г. – 15,2 тыс. чел., 2009 г. – 13,9 тыс. чел., то в 2010 г. снизилось до 11,4 тыс. чел., что на 31% меньше уровня 2005 г.

Структура выпускников учреждений профессионального образования края в 2005–2010 гг. в сравнении со структурой потребностей работодателей края в квалифицированных работниках представлена на рис. 1.

Анализ структуры выпускников в эти годы показывает, что в 2010 г. выпускники начального профессионального образования составляли лишь 16% (11,4 тыс. чел.) от общего числа выпускников учебных заведений, среднего профессионального – 28% (20 тыс. чел.), высшего – 56% (39,4 тыс. чел.). В 2005 г. эти показатели составляли: НПО – 24%, СПО – 35%, ВПО – 41%.

Таким образом, наблюдается структурный дисбаланс спроса и предложения рабочих мест на региональных рынка труда: по уровню образования (начальное, среднее, высшее профессиональное образование) и в профессионально-квалификационном разрезе. Все это свидетельствует о просчетах в определении перспективной потребности в квалифицированных кадрах по профессиям и специальностям.



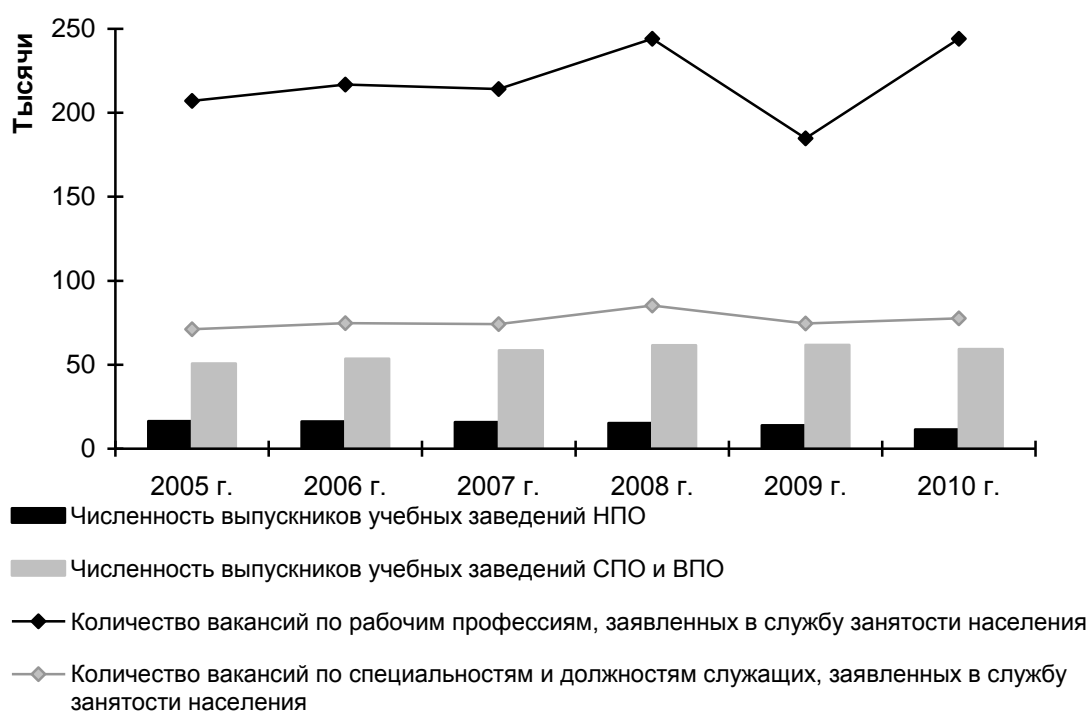


Рис. 1. Соотношение численности выпускников учреждений профессионального образования и количества вакансий по уровням профессионального образования [1]

В таких условиях первостепенное значение приобретает качественное воспроизводство рабочей силы, предполагающее достижение сбалансированности между профессионально-квалификационными структурами спроса и предложения на рынке труда.

Одним из направлений, способствующих решению данной задачи, как отметил Председатель Правительства РФ В. В. Путин на заседании Президиума Правительства РФ 14 июня 2011 г., является создание системы среднесрочного и долгосрочного прогнозирования занятости населения, включающей прогнозирование потребности экономики в подготовке специалистов в учреждениях профессионального образования, результаты которого будут использоваться для установления контрольных цифр приема в учреждениях профессионального образования федерального и регионального уровней [2].

На данный момент, когда создание такой системы на федеральном уровне находится в зачаточном состоянии, решают эту задачу субъекты Российской Федерации и перед ними встает проблема выбора ме-

тодики и методологии прогнозирования, способов получения прогнозных значений и источников исходных данных.

Целесообразно выделить три источника информации, необходимой для разработки прогнозов кадровых потребностей:

- оценочные мнения специалистов (экспертов), населения и т. д.;
- динамика прошлых состояний потребности в кадрах (либо занятости) в необходимом разрезе;
- динамика и прогнозируемые значения наиболее значимых факторов, коррелирующих с исследуемым параметром (объем ВРП, инвестиции, численность ЭАН, рождаемость, смертность, производительность труда и т. д.).

В соответствии с приведенными источниками существует три основных способа разработки прогнозов кадровых потребностей [3]:

- анкетирование (интервью, опрос) – метод изучения мнений населения, экспертов с целью объективизировать субъективные оценки прогнозного характера;
- экстраполирование и интерполирование – построение динамических рядов развития показателей прогнозируемого явления на протяжении периодов основания прогноза в прошлом и упреждения прогноза в будущем;
- моделирование – построение поисковых и нормативных моделей с учетом вероятного или желательного изменения прогнозируемого явления (системы уравнений, сценарии, имитации, матрицы, подборки показателей).

Приведенное разделение способов прогнозирования кадровых потребностей условно, поскольку на практике эти способы перекрещиваются, дополняя друг друга.

Анализ зарубежного и отечественного опыта прогнозирования спроса на рынке труда показывает, что практикуемые методики в большинстве случаев основаны на построении экономико-математических моделей и экстраполяции значений исследуемых параметров.

К таковым можно отнести методику Красноярского края, основанную на зависимости численности занятых в экономике региона от величины валового регионального продукта и численности экономически активного населения; Свердловской области, где прогнозирование выполнено на основе балансовой модели, в которой предполагается равенство между прогнозом совокупного спроса на рабочую силу, т. е. общей потребностью экономики в рабочей силе, и прогнозом со-

вокупного предложения; методику Республики Карелия, сформированную с использованием системного подхода, объектом моделирования в которой является трудовой ресурс, а внешними воздействиями, приводящими данную систему в движение, являются вектор рождаемости (демографическая составляющая) и вектор экономического развития субъекта Российской Федерации (экономическая и инвестиционная составляющие).

Кадровая составляющая в большинстве из «математических» методик не имеет существенных региональных различий, что дает ей преимущества в виде универсальности применения в любом из субъектов Российской Федерации в плане выделенных видов экономической деятельности и уровней образования.

Опираясь на данные государственной статистики, с помощью методик с применением моделирования и экстраполяции получают обобщенные данные о состоянии спроса и предложения на рынке труда, так как имеющаяся на данный момент статистическая информация не содержит сведений о профессионально-квалификационном составе занятого населения.

Вследствие чего главная проблема подобных методик состоит в том, что для получения более детализированных данных необходимы выработка и применение коэффициентов, характеризующих структуру занятых в экономике региона. В этой связи принцип универсализма характеризуется отрицательно. Современная экономическая теория доказывает неоднородность специфических характеристик региональных хозяйственных комплексов [4]. Очевидно, что состояние региональных рынков труда тесно связано с макроэкономическими тенденциями, но эта связь проявляется в разных регионах по-разному.

Как свидетельствует практика, национальный рынок труда – это сеть разнородных местных рынков, диверсифицированных по различным параметрам [5]. На структуру как занятости, так и спроса и предложения на конкретном рынке труда косвенно влияют географическое положение, местный культурный контекст, исторически сложившиеся принципы ведения хозяйства.

В итоге значения, полученные путем прогнозирования кадровых потребностей с использованием «математических» методик, либо не детализированы [представлены в виде показателей по уровням образования или укрупненным группам профессий (специальностей)], либо недостаточно достоверны.

Кардинально другой подход используется при составлении прогнозов кадровых потребностей с применением «социологических» методик в Самарской области, Краснодарском крае и ряде других субъектов Российской Федерации.

Основными социологическими методами при составлении прогноза в кадрах являются опрос, анкетирование, метод экспертного оценивания. Наиболее приемлемой для получения прогнозных данных по кадровым потребностям видится методика, основанная на экспертных оценках непосредственно самих работодателей (представителей кадровых служб) путем проведения сплошного или выборочного анкетирования. Очевидно, в рассматриваемом контексте анкетирование имеет ряд преимуществ перед опросом: экономичность анкетирования, возможность собрать более объемную информацию за короткий срок, анкетирование может быть проведено кадрами, не обладающими высокой квалификацией.

Названная методология была положена в основу составления прогноза потребности региональной экономики в квалифицированных кадрах и апробирована в Краснодарском крае в 2011 г.

Цель исследования – составление прогноза дополнительной потребности экономики Краснодарского края в разрезе профессий (специальностей) на период до 2016 г. (в разрезе муниципальных образований, видов экономической деятельности, уровней профессионального образования) для формирования контрольных цифр приема в профессиональные учебные заведения края.

За основу при разработке прогноза были приняты следующие идеи:

1. Исходя из основной цели прогноза – формирования контрольных цифр приема в профессиональные учебные заведения края, результатом исследования должны являться значения дополнительных кадровых потребностей в разрезе профессий и специальностей.

2. Для целей прогноза под дополнительной потребностью понималось необходимое ежегодное приращение трудовых ресурсов дополнительно к имеющимся работникам организаций. Это необходимое приращение включало три основные группы: необходимые работники на замену выбывающих по причинам естественной убыли (выход на пенсию по старости, выслуге лет, инвалидность и др.), убыли в связи с переходом на учебу с отрывом от производства, призывом на военную

службу и на вновь создаваемые рабочие места, в том числе в рамках инвестиционных проектов.

3. Основным методом сбора информации следует считать сплошное анкетирование работодателей (лично, по почте, по электронной почте, с использованием средств факсимильной связи), так как состав и структура текущей и перспективной численности работников в организациях одной отрасли могут иметь существенные различия.

Работа проводилась в четыре этапа.

На первом этапе определен перечень исходных данных для прогнозирования дополнительной потребности экономики Краснодарского края в квалифицированных кадрах в разрезе профессий и должностей.

На втором этапе была разработана процедура составления прогноза потребности экономики Краснодарского края в квалифицированных кадрах в разрезе профессий (специальностей) на 2011–2016 гг., определены ответственные за каждый участок сбора и обработки информации. Подготовлены материалы: матрица прогноза дополнительной потребности организаций в кадрах, по трем уровням профессионального образования (начальное, среднее и высшее); методические рекомендации, необходимые для заполнения форм. На основе данных государственной статистики проведен предварительный анализ численности занятых в экономике Краснодарского края. Определен круг экспертов, участвующих в анкетировании: хозяйствующие субъекты со среднесписочной численностью работников 3 чел. и более.

Опросная анкета включала основные сведения о предприятии (наименование, ОКВЭД, район расположения, среднесписочная численность работников) и двумерную матрицу, содержащую информацию по численности квалифицированных работников на конец отчетного года и дополнительной потребности в квалифицированных кадрах на 2011–2016 гг. в разрезе профессий и должностей.

На третьем этапе была собрана и обработана первичная информация, составлен прогноз дополнительной потребности экономики Краснодарского края в квалифицированных кадрах на 2011–2016 гг. Вопросы собираемости и контроля возврата анкет решались путем привлечения администраций муниципальных образований в качестве ответственных исполнителей за сбор сведений с организаций.

Получена матрица кадровых потребностей региональной экономики по годам, в разрезе профессий и должностей [согласно Общероссийскому классификатору профессий, должностей и тарифных разря-

дов (ОКПДТР)], трех уровней профессионального образования, 44 муниципальных образований. Данные прогноза согласованы с десятью отраслевыми ведомствами Краснодарского края, курирующими ведущие сферы экономики.

На четвертом этапе был проведен количественный и качественный анализ результатов прогнозирования дополнительной потребности экономики Краснодарского края в квалифицированных кадрах в разрезе профессий и должностей на 2011–2016 гг., выявлен перечень наиболее востребованных профессий, подготовлены выводы по итогам исследования.

Общие итоги прогнозного исследования:

- в исследовании 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 (1530,2 тыс. чел.);

- общая дополнительная потребность в кадрах на 2011–2016 гг. составила 240,1 тыс. чел.;

- наиболее востребованными профессиями в среднесрочной перспективе являются водитель, продавец, повар, слесарь-ремонтник, слесарь-сантехник, электрогазосварщик, бетонщик, среди специалистов и служащих наиболее востребованы воспитатель, бухгалтер, охранник, кассир, механик, инженер, менеджер, что отражает тенденции в экономике Краснодарского края последних лет.

Основные проблемы и трудности, с которыми пришлось столкнуться в процессе проведения прогнозного исследования и апробации методики прогнозирования, следующие.

Первое. Низкий охват организаций анкетированием: менее 10% от количества хозяйствующих субъектов на территории Краснодарского края. Наименьший охват наблюдается по малым предприятиям (менее 3% от общего количества малых предприятий), в то время как по крупным и средним предприятиям он достиг 90%. В этой связи было принято допущение, что большинство хозяйствующих субъектов с численностью работников менее 3 чел. не прогнозируют перспективную потребность в кадрах и не планируют развитие. Вследствие чего итоговые значения прогноза были признаны полными.

Второе. Недостаточная компетенция сотрудников организаций в составлении прогнозов кадровых потребностей. Реалии современной действительности таковы, что большинство организаций Краснодарского края не владеют современными технологиями прогнозирования

не только кадровых потребностей, но и основных экономических параметров (прибыли, рентабельности, издержек и др.) развития; не планируют собственное развитие на среднесрочную и долгосрочную перспективу; многие организации не имеют постоянно действующего кадрового подразделения. Все вышеперечисленное накладывает свой отпечаток на качество полученных в ходе анкетирования первичных данных.

Третье. Сложность и трудоемкость первичной обработки данных, а также их дальнейшей систематизации в виде таблиц формата Excel.

Четвертое. Проблема конвертации профессий и должностей из ОКПДТР в соответствующие им профессии и специальности Общероссийского классификатора специальностей образования (ОКСО). По нашему запросу департаментом образования и науки Краснодарского края предпринята попытка разработки ключей для перехода от одного классификатора к другому, однако целостный подход в этом вопросе выработан не был.

Пятое. Отсутствие новых профессий, специальностей и должностей (например, мерчендайзер, супервайзер, кредитный брокер и др.) в ОКПДТР. Для решения этой проблемы в анкету прогноза дополнительной потребности было введено поле дополнительных профессий, в которое работодатели могли вносить наименования тех профессий (должностей, специальностей), которые отсутствуют в предложенном перечне. В связи с этим актуальным остается вопрос включения таких профессий (специальностей, должностей) в классификатор.

Отталкиваясь от выявленных проблем, был выработан ряд предложений по совершенствованию методологии прогнозного исследования дополнительной потребности региональной экономики в кадрах.

1. Как показал анализ апробации методики, избранный в качестве основного подход к разработке прогноза нельзя назвать в должной мере удовлетворительным. Необходимо расширение применяемых методов исследования и прогнозирования дополнительной потребности рынка труда, в том числе различных его сегментов.

Во-первых, предлагается отказаться от попыток сплошного анкетирования микро- и малых предприятий. Вместо этого целесообразно провести выборочное обследование таких предприятий в разрезе видов экономической деятельности и спроецировать полученные итоги на их совокупность, сохранив при этом сплошной охват крупных и средних организаций.

Во-вторых, необходимо усилить роль отраслевых ведомств субъекта РФ, используя их в качестве дополнительной экспертной группы, предоставив им реальную возможность корректировать итоги прогноза по курируемым видам экономической деятельности.

Необходимость использования дополнительных методов обусловлена, как показывает опыт апробации методики, определенным фоном субъективности оценок работодателями перспектив развития своей организации.

Схема информационных потоков при проведении прогнозного исследования будет выглядеть следующим образом (рис. 2).

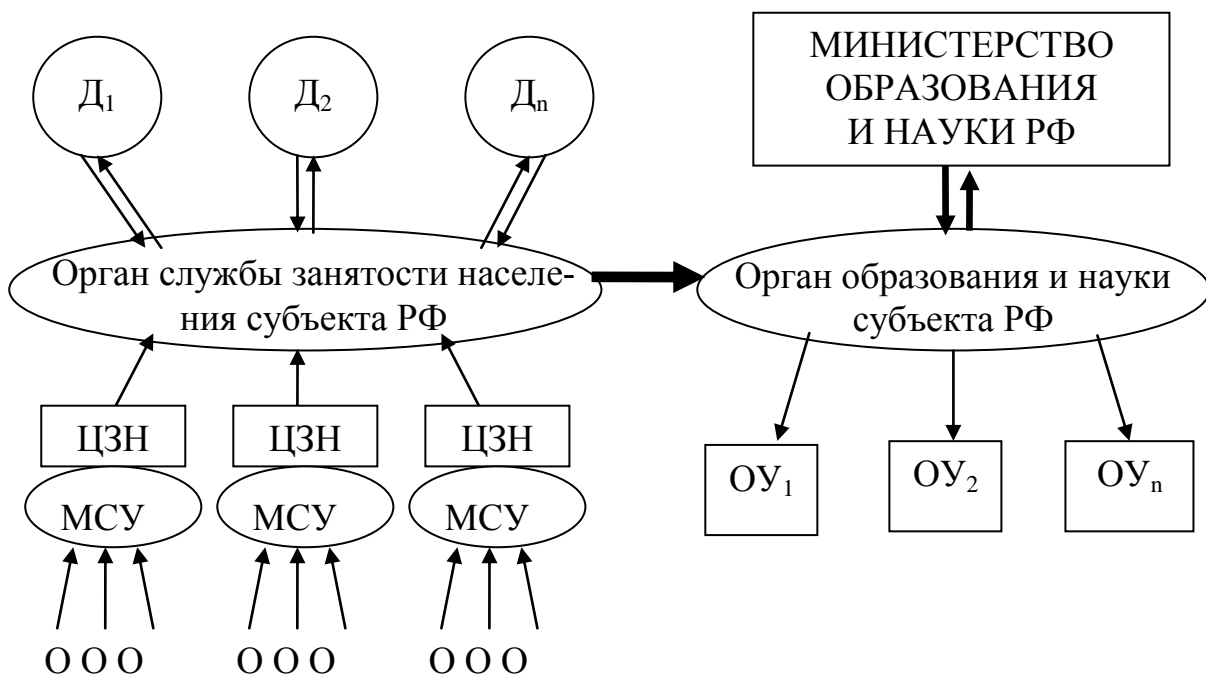


Рис. 2. Схема движения информационных потоков при прогнозировании дополнительной кадровой потребности и формировании государственного заказа на подготовку рабочих и специалистов: О – организации региона; ЦЗН – центр занятости населения; МСУ – орган местного самоуправления; Д<sub>1</sub>, Д<sub>2</sub>, Д<sub>n</sub> – органы исполнительной власти субъекта РФ, курирующие отдельные отрасли экономики и виды деятельности; ОУ<sub>1</sub>, ОУ<sub>2</sub>, ОУ<sub>n</sub> – учреждения профессионального образования региона

Органы местного самоуправления собирают информацию от работодателей, контролируют правильность и полноту заполнения, отслеживают возвратность анкет. Центры занятости населения проводят



первичную обработку данных и передают информационные пакеты в орган исполнительной власти субъекта РФ, осуществляющий переданные полномочия в сфере содействия занятости.

Орган исполнительной власти субъекта РФ, осуществляющий переданные полномочия в сфере содействия занятости:

- систематизирует полученные данные, формирует предварительные итоги прогноза;

- направляет их в органы исполнительной власти субъекта РФ, курирующие отдельные сферы экономики для экспертного оценивания и необходимых корректировок;

- после получения скорректированных значений от отраслевых органов исполнительной власти формирует окончательные итоги прогнозного исследования, анализирует их, готовит выводы по итогам исследования;

- направляет итоговые материалы в орган образования и науки субъекта РФ.

После формирования на основе прогноза дополнительной потребности экономики в кадрах контрольных цифр приема в образовательные учреждения региона и согласования их с Министерством образования и науки РФ орган образования и науки субъекта РФ доводит контрольные цифры до учреждений профессионального образования региона.

2. С целью повышения эффективности систематизации итогов прогноза, а также снижения трудоемкости обработки первичных данных рационально перейти от консолидации информации в двумерных таблицах к построению многомерных кубов данных с использованием возможностей регионального хранилища данных службы занятости населения, что не только ускорит процесс обработки данных, но и позволит получать информацию о дополнительной потребности в кадрах любой группы хозяйствующих субъектов в требуемом разрезе с заданными параметрами.

3. Для повышения компетентности сотрудников организаций при составлении прогноза в дополнительной потребности в кадрах целесообразно вместе с анкетами рассылать методические рекомендации и материалы по планированию и прогнозированию потребности в кадрах в организации, содержащие описание сущности кадрового планирования, целей, задач, видов и различных методик прогнозирования потребности в кадрах в организации. Также с этой целью можно исполь-

зовать проведение семинаров на территории муниципальных образований с организациями отдельных отраслей экономики и видов экономической деятельности с привлечением специалистов администраций муниципалитетов, курирующих определенную отрасль. Данные меры позволят повысить качество собираемой первичной информации от организаций.

4. По-прежнему актуальным остается вопрос разработки на федеральном уровне единого классификатора профессий, специальностей, должностей, объединяющего ОКПДТР и ОКСО, либо создания единых ключей соответствия позиций одного классификатора позициям другого. Также необходимы разъяснения Минздравсоцразвития РФ о порядке включения в реестр отдельных профессий рабочих и должностей служащих при отсутствии их в ОКПДТР.

В соответствии с вышеизложенными рекомендациями дорабатываются методологические подходы к прогнозированию кадровых потребностей региональной экономики, которые будут применены при проведении прогнозного исследования дополнительной потребности в кадрах организаций Краснодарского края на 2012–2017 гг., что будет способствовать повышению качества формирования контрольных цифр приема в учреждения профессионального образования Кубани.

Таким образом, вышеизложенная методика позволит получать ежегодные прогнозные значения дополнительной потребности региональной экономики в квалифицированных кадрах, в разрезе профессий (специальностей, должностей), видов экономической деятельности, муниципальных образований, уровней образования.

#### Список литературы

1. Краснодарский край в цифрах. 2010: Крат. стат. сб. / Краснодар-стат. Краснодар, 2011. 310 с.
2. Сайт председателя Правительства Российской Федерации В. В. Путина: [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://premier.gov.ru/events/news/15558/>
3. *Арженовский С. В., Молчанов И. Н.* Статистические методы прогнозирования: Учеб. пособие для аспирантов / Рост. гос. ун-т. Ростов н/Д., 2006. 74 с.
4. *Зубаревич Н. В.* Региональное развитие и институты. Экспертный канал «Открытая экономика»: [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://opes.1240639.html>

5. Алашеев С. Ю., Посталюк Н. Ю. Все ли решают кадры: методики прогнозирования кадровых потребностей экономики // Образовательная политика. 2010. № 7–8 (45–46). С. 121–123.

## **ПРОЦЕСС ФОРМИРОВАНИЯ ИНФОРМАЦИОННОЙ КОМПЕТЕНТНОСТИ БУДУЩИХ ЭКОНОМИСТОВ В СИСТЕМЕ ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ<sup>1</sup>**

**Л. З. Давлеткиреева, Е. В. Балахнина**

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

*ldavletkireeva@mail.ru*

Изменение требований к уровню подготовки выпускников вуза, необходимость оперативной корректировки профилей профессионального образования с учетом меняющейся ситуации на рынке труда, конкуренции, запросов работодателей обусловили необходимость реформирования содержания профессионального образования во многих отраслях и особенно в области информационных технологий. В условиях постоянно растущих темпов обновления знаний, техники и технологий скорость их изменений стала опережать динамику смены поколений людей.

Сегодня как никогда важна ориентация молодежи на непрерывное образование как обязательное условие социализации и адаптации. Специалисту XXI в. недостаточно получить образование единожды; он вынужден повышать квалификацию и даже переучиваться в течение всей жизни. А это под силу только специалисту, обладающему высоким уровнем профессиональной самостоятельности и мобильности, именно такой специалист востребован сегодня на рынке труда.

При переходе к информационному обществу на первый план выдвигаются проблемы его интеллектуализации, создания и внедрения

---

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

новых технологий, основанных на эффективном использовании знаний – стратегического ресурса общества.

Взаимоотношения «общество – информационные технологии – личность» являются объектом многих исследований. Различные аспекты информационного общества (философские, политические, правовые, экономические, вопросы информационно-психологической безопасности личности и т. д.) проанализированы в трудах отечественных авторов: Р. Ф. Авдеева, И. В. Алексеевой, Т. Г. Артамоновой, Я. Н. Засурского, В. Н. Костюка, И. Н. Курносова, Г. Л. Смоляна, И. С. Мелюхина, Н. Н. Моисеева, А. И. Ракитова, А. Д. Урсула, Д. С. Черкашина, А. А. Чернова и др., а также в работах зарубежных исследователей: Д. Белла, П. Дракера, М. Кастельса, Т. Стоуньера, Э. Тоффлера, Х. Тоффлера, И. Масуды и т. д.

В условиях социально-экономической глобализации в качестве важного требования к деятельности образовательных систем выступает обеспечение их международной сопоставимости, лежащей в основе академической и профессиональной мобильности студентов и выпускников. Это требование вызвало к жизни европейские интеграционные процессы в области образования, как академического – Болонский процесс, так и начального и среднего профессионального образования – Копенгагенский процесс.

С конца XX в. в мире складывается ситуация, характеризующаяся возрастающей ролью информации как главного двигателя экономического роста. Сегодня речь идет о формировании экономики, основанной на информации. В «Национальной доктрине образования в Российской Федерации» и «Концепции модернизации российского образования на период до 2010 г.» говорится, что развивающемуся обществу нужны современно образованные, нравственные, предприимчивые люди, которые могут самостоятельно принимать решения в ситуациях выбора, способные к сотрудничеству, отличающиеся мобильностью, динамизмом, конструктивностью, готовые к межкультурному взаимодействию, обладающие чувством ответственности за судьбу страны, за ее социально-экономическое процветание. Поиск путей, обеспечивающих такую подготовку подрастающего поколения, – одна из важнейших задач современной педагогической науки и практики. В этом плане перспективным представляется компетентностный подход к образованию.

Таким образом, развитие информационной компетентности студентов экономических специальностей становится важной задачей учебных заведений этого профиля, между тем анализ литературы показывает, что пока не выработано единое мнение о проблеме информационной компетентности. Ряд ученых рассматривают информационную компетентность как составляющую профессиональной компетентности (Б. С. Гершунский, В. В. Шапкин, Н. Х. Насырова, О. А. Кизик, Т. А. Гудкова).

Другие исследователи рассматривают информационную компетентность как интегральное качество личности, включающее различные компоненты (О. А. Кизик, Н. Х. Насырова, С. Д. Каракозов). Но их взгляд на составляющие информационной компетентности неоднозначен.

Среди исследований информационной компетентности огромную нишу составляют исследования информационной компетентности студентов педагогических вузов (Т. Г. Галактионова, Е. А. Ганин, Т. А. Гудкова, А. В. Добулько, Е. В. Достовалова, О. Н. Крылова).

Однако в ряду рассматриваемых проблем, на наш взгляд, не разработано целостное представление о психолого-педагогических условиях и технологии формирования информационной компетентности будущих экономистов. Недостаточно внимания, по нашему мнению, уделяется изучению средств формирования информационной компетентности.

Все более явными становятся противоречия:

– между новыми требованиями, предъявляемыми обществом к специалисту среднего звена экономического профиля в области информационных технологий, и реальным содержанием подготовки студента в области информационных технологий;

– между требованиями общества к специалисту среднего звена, готовому повышать уровень подготовки в области информационных технологий на протяжении всей жизни, и недостатком знаний и умений по организации самостоятельной познавательной деятельности, отсутствием мотивации к самообразованию;

– наличием профессионально-значимого, информационно-компетентного, личностно-развивающего потенциала дисциплин, изучаемых в рамках профессиональной подготовки будущих студентов экономических специальностей, и недостаточным использованием этого

потенциала для формирования информационной компетентности студентов;

– целостностью процесса формирования информационной компетентности у студентов экономических специальностей и отсутствием системной разработки теоретико-методологических основ и адекватного научно-методического обеспечения данного процесса.

Указанные противоречия определили проблему исследования, которая сформулирована следующим образом: каковы теоретические основы, тенденции, педагогические условия и средства формирования информационной компетентности студентов экономических специальностей.

В концепции «Стратегии модернизации содержания общего образования» были сформулированы основные положения компетентного подхода в образовании, узловое понятие которого «компетентность». Было подчеркнуто, что это «понятие шире понятия знания, или умения, или навыка, оно включает их (хотя, разумеется, речь не идет о компетентности как о простой аддитивной сумме знания – умения – навыка; это понятие несколько иного смыслового ряда). Понятие «компетентность» включает не только когнитивную и операционально-технологическую составляющие, но и мотивационную, этическую, социальную и поведенческую.

Природа компетентности многогранна, но она такова, что может проявляться в органическом единстве с ценностями человека, то есть при условии глубокой личной заинтересованности человека в данном виде деятельности. Это позволило осознать важность и необходимость специальных исследований, посвященных проблеме формирования компетентности при исследовании различных аспектов жизнедеятельности. Как следствие, появились определения компетентности, непосредственно связанные с конкретным личностным или социальным объектом.

Рассмотрим основные типы компетентности, рассматриваемые в научной литературе, и их определения.

Интеллектуальная компетентность: понимается особый тип организации знаний – структурированность, категориальность и обобщенность, гибкость и оперативность в анализе ситуаций, что обеспечивает возможность принятия эффективных решений (К. Г. Батоцыренова).

Социально-психологическая компетентность: способность индивида эффективно взаимодействовать с окружающими его людьми в си-

стеме межличностных отношений. В ее состав входит умение ориентироваться в социальных ситуациях, правильно определять личностные особенности и эмоциональные состояния других людей, выбирать адекватные способы обращения с ними и реализовывать эти способы в процессе взаимодействия. Социально-психологическая компетентность «...по своему содержанию напоминает то, что в свое время называлось мировоззрением». Она позволяет личности ориентироваться в любой социальной ситуации, принимать верные решения и достигать поставленной цели. Складывается из коммуникативной, перцептивной (когнитивной) компетентности и знаний в области взаимодействия, поведения (А. А. Бодалев, О. В. Минкина, Т. И. Галицкая, А. В. Евсеев).

Коммуникативная компетентность: определяется как способность устанавливать и поддерживать необходимые контакты с другими людьми, как система внутренних ресурсов, необходимых для построения эффективной коммуникации в определенном круге ситуаций межличностного взаимодействия. Коммуникативная компетентность понимается как эмпатическое свойство, означающее сопереживание; знания о способах ориентации в различных ситуациях и свободном владении вербальными и невербальными средствами (С. Н. Шапошникова, Н. Д. Столяренко, Л. А. Петровская, И. В. Макаровская, Н. С. Колмогорова).

Педагогическая компетентность: максимально адекватная, пропорциональная совокупность профессиональных, коммуникативных, личностных свойств учителя, позволяющая достигать качественных результатов в процессе обучения и воспитания учащихся (Е. Н. Павлютенков, Т. И. Шамова, К. И. Подбужская, Н. Н. Масленникова, Е. В. Бондаревская, Е. В. Попова).

Профессиональная компетенция: состоит в совокупности специальной, социальной, методической компетенцией (А. Шелтен, А. К. Маркова).

В ряду наиболее перспективных, по нашему мнению, является подход А. Л. Семенова, который выделяет информационную компетентность как один из основных приоритетов для общего образования, а коммуникационную компетентность как один из видов информационной компетентности. Информационная компетенция рассматривается как новая грамотность, в которую входят, прежде всего, «умения активной, самостоятельной обработки информации человеком, принятия принципиально новых решений в непредвиденных ситуациях с ис-

пользованием технологических средств», а также «технические навыки компьютерного ввода, оперирования с экранными представлениями информационных объектов и моделей». К этой же компетентности относят «умения, относящиеся к устному выступлению, использованию бумажной энциклопедии и крупной библиотеки, и написанию личного письма, и восприятию телевизионной рекламы, и осмысленному запоминанию фактов».

Л. М. Болдырева видит формирование профессиональной компетентности студентов через развитие информационной культуры преподавателя. Автор говорит о том, что только преподаватель, владеющий информационной культурой, способен к созданию и эффективному использованию в учебном процессе методического обеспечения изучаемых дисциплин нового поколения. Мы считаем, что для выполнения данной деятельности преподавателю достаточно обладать компьютерной грамотностью, в большей степени он должен быть грамотным методически. Анализ статьи показывает, что речь в ней и идет, скорее, о компьютерной грамотности, нежели об информационной культуре. Предложенная схема работы способствует овладению компьютерной грамотностью и ее развитию, так как проведенная работа направлена на изучение ПП. Компьютерная грамотность является лишь одним из параметров, входящих в состав понятия «информационная культура». Для становления же информационной культуры, здесь наше мнение совпадает с мнением С. Д. Каракозова, недостаточно знать и применять в своей работе некоторые программные продукты.

Л. А. Бачурина предлагает рассматривать информационную среду региона как средство формирования информационной культуры. Она отмечает, что по ряду причин (ограниченное количество учебных часов, находящаяся в стадии формирования материально-техническая база, неоднородный уровень подготовки учительских кадров) все вопросы информационной подготовки в системе общего образования нельзя решить только в учебное время. Следовательно, большую роль в формировании базовых умений для жизни в информационном обществе – одной из основных задач школьного образования – играет внеурочная деятельность учащихся, творческих коллективов педагогов и школьников.

Данное направление деятельности позволяет обеспечить информационную поддержку образовательного процесса, а необходимое



личное общение всех его участников реализуется посредством семинаров, мастер-классов, школ, ежегодной научно-практической конференции по проблемам информатизации образования. Регулярность проведения таких встреч позволяет учителю постоянно быть информированным и чувствовать себя в центре происходящих в обществе процессов, что способствует улучшению качества профессиональной деятельности педагогов. А постоянно растущий интерес педагогов, и в особенности из сельских школ, к таким формам работы позволяет влиять на уровень подготовленности обучающихся.

В связи с тем что информационная компетентность является одним из параметров информационной культуры, информационную среду региона можно рассматривать и как средство формирования информационной компетентности.

В своем исследовании будем понимать информационную компетентность будущего экономиста как интегративную характеристику личности, отражающую готовность и способность эффективно осуществлять с помощью новых информационных технологий поиск, сбор, анализ, кодирование, преобразование информации и продуктивно использовать ее в учебно-познавательной деятельности.

В настоящее время успех процесса формирования информационной компетентности любого специалиста зависит от хорошей общеобразовательной компьютерной подготовки и гарантий высокой профессиональной мобильности в условиях жесткой конкуренции на рынке труда. Обучаемый должен стремиться использовать компьютер именно в своей профессиональной сфере и обладать высоким уровнем психологической и функциональной готовности к успешному применению новых информационных технологий.

Выпускник экономических специальностей должен быть готов к выполнению следующих видов деятельности и обладать соответствующими видами компетенций:

1) финансово-экономическая компетенция включает знание основ денежно-кредитного регулирования; умение использовать знания по теории финансов, денег, кредита в практической деятельности; моделирование различных профессиональных ситуаций; производство экономических расчетов; формирование нестандартных подходов к решению экономических проблем;

2) информационно-аналитическая компетенция предполагает владение новыми информационными технологиями; сбор, обработка и

хранение информации, необходимой в профессиональной деятельности; прогнозирование экономических процессов в сфере денежных, финансовых и кредитных отношений; анализ полученных результатов;

3) научно-исследовательская компетенция содержит умение систематизировать и обобщать информацию: ведение исследовательской работы; владение навыками самостоятельного овладения новыми знаниями, используя новые современные технологии; научная основа организации труда;

4) организационно-управленческая компетенция включает способности к анализу фактов, принятию решения, оценке результатов профессиональной деятельности; умения работать в команде, толерантность, коммуникативные и организационные способности.

Формирование информационной компетентности у будущих экономистов имеет два аспекта – общеобразовательный и профессиональный.

**Общеобразовательный аспект** – специалисты, которые будут использовать в образовательном процессе весь арсенал средств информационных технологий (ИТ), должны, прежде всего, обладать необходимым уровнем фундаментальной подготовки в области информатики, без чего вообще невозможна эксплуатация средств ИТ.

**Профессиональный аспект** – специалисты должны иметь необходимые экономические знания для эффективного осуществления всех функций, связанных с использованием средств ИТ.

Решить эти задачи возможно только при условии подготовки специалистов, умеющих решать задачи, связанные с:

– созданием и использованием педагогических технологий, ориентированных на формирование умений осуществлять разнообразные виды самостоятельной деятельности по сбору, обработке, хранению, передаче, продуцированию информации;

– функционированием «виртуальных» открытых образовательных систем телекоммуникационного доступа на базе потенциала распределенного информационного ресурса, обеспечивающих социальную адаптацию к жизнедеятельности в информационном обществе;

– созданием и использованием на базе ИТ средств мониторинга развития образовательного процесса в учреждении, в том числе продвижения в учении и интеллектуальном развитии обучаемого, групп обучаемых;

– организацией научно-исследовательской и экспериментальной деятельности на основе средств автоматизации процессов обработки результатов учебного эксперимента (лабораторного, демонстрационного), протекающего как в реальных условиях, так и виртуальных.

Формирование информационной компетентности будущего экономиста предполагает следующие этапы решения задач:

Определение целей деятельности, т. е. постановка задачи.

1. Целенаправленное применение знаний, умений и навыков в их строгом соответствии с проблемой, поставленной в данной задаче, т. е. определение входной и выходной информации.

2. Выбор алгоритма, построение модели, формализация информации, описание решения задачи, интерпретация промежуточных и конечных результатов.

3. Использование приобретенного опыта в конкретной ситуации.

В процессе формирования информационной компетентности будущего экономиста реализуются следующие функции:

– исследовательская – ориентирует на анализ процесса информатизации общества в целом и образования в частности, на динамическую сторону окружающего мира;

– креативная – состоит в развитии творческих способностей;

– преобразующая – в развитии алгоритмического и процедурного стилей мышления. Это обусловлено тем, что алгоритмические модели с развитием информатики охватывают компьютерными системами те области, где знание слабо формализовано, а данные достаточно хорошо структурированы. Процедурный стиль мышления: способствует правильной ориентировке в выборе исходной информации и средств ее обработки, грамотного их использования с последующим анализом полученных результатов;

– технологическая – владение приемами работы на персональном компьютере (ПК), использование современных пакетов обработки информации, включая элементы моделирования и проектирования;

– программно-целевая функция включает целеполагание, прогнозирование, планирование.

Информационная компетентность – это интегральное качество личности, характеризующее умение решать проблемы и типичные задачи, возникающие в реальных жизненных ситуациях, с использованием знаний, имеющегося опыта, ценностей и склонностей, включающее следующие компоненты: компьютерная грамотность; опыт инди-

видуальной и групповой деятельности с использованием современных информационных технологий для достижения профессионально-значимых целей; готовность к самообразованию в сфере информационных технологий, необходимому для постоянного повышения квалификации, реализации себя в профессиональном труде.

Под *компьютерной грамотностью* мы понимаем наличие знаний в области информатики и ИТ, причем знаний не только декларативных (типа «что»), но и конструктивных (типа «как»), умение применять эти знания для решения профессиональных задач, навыки клавиатурного набора, умение самостоятельно изучать новый программный продукт. На современном этапе развития общества новые программные продукты (ПП) или новые версии имеющихся ПП в области финансовой деятельности появляются практически ежемесячно, поэтому умение самостоятельно осваивать новые ПП является необходимым качеством современного специалиста. Оно проявляется в следующем: умение сравнивать новый ПП с известным, умение переносить известные возможности и функции в новые условия, умение самостоятельно изучать новые возможности.

Профессиональная деятельность специалиста в области экономической деятельности носит социальный характер, поэтому *опыт групповой деятельности* необходим специалисту в данной области. Не менее важен и *опыт индивидуальной деятельности с использованием информационных технологий*.

В условиях информационного общества возрастает роль информационной компетентности специалиста, и особое внимание уделяется поиску путей и способов формирования информационной компетентности как ключевого качества, являющегося наряду со множеством других качеств залогом успешности человека.

В ходе проведенного анализа нами были выявлены критерии (когнитивный, операционный, мотивационный) и уровни сформированности (очень низкий, низкий, средний, высокий) информационной компетентности у будущих экономистов по выделенным компонентам (компьютерная грамотность, опыт индивидуальной и групповой деятельности, готовность к самообразованию). Содержательная характеристика уровней информационной компетентности приводится в таблице.

Таблица

*Содержательная характеристика уровней сформированности  
информационной компетентности у студентов экономических  
специальностей*

ВЫСОКИЙ УРОВЕНЬ	
Когнитивный критерий	Сформирована система знаний в области информационных технологий, знания носят как декларативный, так и процедурный характер. Студент знает приемы и способы решения экономических задач с использованием информационных технологий, освоения новых программных продуктов. Знаком с приемами организации самостоятельной индивидуальной деятельности, а также с правилами и технологией работы в группе, с использованием информационных технологий. Знает не менее двадцати комбинаций «горячих клавиш»
Операционный критерий	Умение применять имеющиеся знания и области информатики и ИТ для решения любых экономических задач в нестандартных, нетипичных ситуациях. Без труда справляется с освоением новых ПП самостоятельно с использованием справочной информации и специальной литературы. Активно занимается самостоятельной деятельностью в области ИТ. Умеет организовать не только свою индивидуальную деятельность, но и деятельность группы единомышленников. Регулярный рост скорости и темпа клавиатурного набора. Активное систематическое использование «горячих клавиш»
Мотивационный критерий	Устойчивое стремление к получению новых знаний в области информационных технологий и развитию умений решать экономические задачи, возникающие в нестандартных ситуациях. Желание расширить область применения имеющихся знаний за счет изучения программных продуктов, выходящих за рамки профессиональной деятельности
СРЕДНИЙ УРОВЕНЬ	
Когнитивный критерий	Знания в области информатики и ИТ не являются системными, хотя носят как декларативный, так и процедурный характер. Студент знает приемы и способы решения экономических задач с использованием информационных технологий, освоения новых программных продуктов. Знаком с приемами организации самостоятельной индивидуальной деятельности, а также с правилами и технологией работы в группе, с использованием информационных технологий. Знает не менее двенадцати комбинаций «горячих клавиш»

Продолжение табл.

Операционный критерий	Умение применять имеющиеся знания в области информатики и ИТ для решения некоторых классов экономических задач в нестандартных, нетипичных ситуациях. Освоить новый ПП может только при наличии учебной литературы или помощи преподавателя. Занимается самостоятельной деятельностью в области ИТ. Умеет организовать собственную деятельность с использованием ИТ. Регулярный рост скорости и темпа клавиатурного набора. Активное систематическое использование «горячих клавиш». Заметен рост скорости клавиатурного набора, который достигается в результате работы на компьютере. Использование «горячих клавиш» происходит редко
Мотивационный критерий	Испытывает потребность в повышении уровня знаний в области ИТ только в рамках учебного процесса. Деятельностью по самообразованию в области ИТ занимается по необходимости. Стремится повышать уровень знаний и умений в области информационных технологий только в рамках профессиональной сферы
<b>НИЗКИЙ УРОВЕНЬ</b>	
Когнитивный критерий	Знания в области ИТ носят разрозненный характер, преобладают знания декларативного типа, но знания процедурного характера тоже имеются. Студент знает приемы и способы решения экономических задач с использованием информационных технологий, освоения новых программных продуктов. Знаком с приемами организации самостоятельной индивидуальной деятельности, а с правилами и технологией работы в группе не знаком. Знает не менее шести комбинаций «горячих клавиш»
Операционный критерий	Умение использовать имеющиеся знания для решения типовых экономических задач. Освоением нового ПП может заниматься только под руководством преподавателя. Самостоятельной деятельностью в области ИТ занимается только в случае крайней необходимости. Увеличение скорости клавиатурного набора незначительно. «Горячие клавиши» в работе используются очень редко
Мотивационный критерий	Стремление к самообразованию в области ИТ слабое. Потребность в повышении уровня знаний и умений в области информационных технологий появляется от случая к случаю

Окончание табл.

ОЧЕНЬ НИЗКИЙ УРОВЕНЬ (НЕДОПУСТИМЫЙ)	
Когнитивный критерий	Знания в области информатики и ИТ носят разрозненный характер, преобладают знания декларативного типа. Студент знает приемы и способы решения экономических задач с использованием информационных технологий, но не знаком с приемами освоения новых программных продуктов. Знает менее шести комбинаций «горячих клавиш»
Операционный критерий	Решение типовых экономических задач с использованием ИТ вызывает затруднения. Новые программные продукты не осваивает. Самостоятельной деятельностью в области ИТ не занимается. Увеличение скорости клавиатурного набора незначительно или отсутствует. «Горячие клавиши» в работе не использует
Мотивационный критерий	Стремление к самообразованию в области ИТ отсутствует. Потребность в повышении уровня знаний и умений в области информационных технологий отсутствует

Анализ предпосылок формирования информационной компетентности современного специалиста показал, что они разносторонние и рассматриваются с различных позиций (политических, правовых, экономических, культурных). Информационную компетентность рассматривают, с одной стороны, как составляющую профессиональной компетентности, а с другой стороны, как составляющую информационной культуры личности. К числу значимых признаков относят знание информатики как предмета, использование компьютера как необходимого технического средства, выраженность активной социальной позиции и мотивации субъектов образовательного пространства, совокупность знаний, умений и навыков по поиску, анализу и использованию информации, наличие актуальной образовательной или профессиональной задачи, в которой актуализируется и формируется информационная компетентность.

В перспективе – создание модели формирования компетентности будущих выпускников вузов экономических специальностей, так как актуальным является моделирование дидактической системы форми-

рования компетентности будущих специалистов в области экономики в процессе обучения экономическим дисциплинам.

## **ТРУДОВАЯ АДАПТАЦИЯ ВЫПУСКНИКОВ НА РЕГИОНАЛЬНОМ РЫНКЕ ТРУДА**

**Н. Н. Деева**

*ФГБОУ ВПО «Амурский государственный университет»,  
Биробиджанский филиал, г. Биробиджан*

*deevaninabir@mail.ru*

Изучение проблем социальной адаптации на рынке труда вызвано, прежде всего, изменениями, происходящими в современной России. Российское общество вступило в новую стадию развития – информационную, которая не только ускорила, но и изменила ритм социальных отношений. Одновременно происходят кардинальные изменения, связанные с трансформацией общества, и адаптация всего населения к новым информационным технологиям и стандартам жизни.

Исследование адаптационных процессов, происходящих в обществе и в различных социокультурных и социально-экономических областях, постоянно находится в поле научного анализа. Актуальность проблематики определяется и тенденциями, которые происходят в современный период на российском социальном пространстве, на региональных рынках труда и связанных с этим фактором процессов адаптации населения. Особенности перехода к рыночной экономике, после относительно стабильного существования административно-командной системы российского послеоктябрьского периода конца XX столетия, привели к значительным изменениям социальной структуры, социальных факторов и особенностей, содействующих реальной адаптации населения в условиях экономических, политических и социальных преобразований. Изучение этого многоаспектного процесса приводит в конечном счете к научному осмыслению и выработке эффективных управленческих механизмов, регулирующих процессы социальной адаптации. Адаптационные процессы находятся в самом центре социальных взаимодействий в современном российском обществе, что находит отражение в научных публикациях.

На сегодняшний день государством разработан ряд мер по поддержанию профессиональной занятости населения, повышению конкурентоспособности людей на рынке труда. Ведущая роль в данном



процессе принадлежит федеральной службе занятости, которая ставит своей целью не только трудоустроить, но и помочь адаптироваться в новых экономических условиях и к новой профессии.

Становление новой экономики и рынка предполагает формирование нового субъекта труда, его скорейшую адаптацию к новым политическим, экономическим и социальным условиям. Главной составляющей данного процесса должна стать, прежде всего, активная позиция самих граждан в социально-политической и трудовой сферах. Все это обуславливает актуальность научной разработки проблематики социальной адаптации в целом и практического исследования процесса формирования рынков труда.

Все виды адаптации взаимосвязаны между собой, но доминирующим здесь является социальная [2, с. 36]. Полная социальная адаптация человека включает физиологическую, управленческую, экономическую, педагогическую, психологическую и профессиональную адаптацию. Из всех видов адаптации можно выделить психологическую, как основную при адаптации работников к новым условиям труда. В психологии адаптацию рассматривают как процесс приспособления органов чувств к особенностям действующих на них стимулов с целью их лучшего восприятия и предохранения рецепторов от излишней нагрузки. Процесс психологической адаптации человека происходит непрерывно, поскольку постоянно изменяются социально-экономические условия жизни, политические и морально-этические ориентации, экологическая обстановка [3, с. 106]. В 1936 г. канадский физиолог Г. Селье ввел понятия «стресс» и «адаптационный синдром». Стресс – это состояние психологической напряженности в процессе деятельности в сложных условиях, как в повседневной жизни, так и при особых обстоятельствах (например, работа космонавта) [1, с. 39]. Адаптационный синдром – это совокупность реакций организма человека в ответ на неблагоприятные воздействия (стрессоры). Эти понятия получили чрезвычайно широкое распространение. Одна из основных причин популярности теории стресса состоит в том, что она претендует на объяснение многих явлений повседневной жизни, реакций человека на неожиданные события, возникающие трудности, – развитие самых различных заболеваний, как соматических, так и психических [8, с. 16].

Стресс – неотъемлемый спутник жизни. Он может не только снизить, но и повысить устойчивость организма к вредным болезнетвор-

ным факторам. Стрессом, в широком понимании, являются и любовь, и творчество, безусловно, приносящие удовлетворение и защищенность от внезапных «ударов» жизни.

Нормальная жизнедеятельность человека немыслима без определенной степени физического и нервно-психического напряжения. Человеку свойствен определенный оптимальный тонус напряжения. Каждый человек должен изучить себя и найти тот уровень напряжения, при котором он чувствует себя наиболее «комфортно», какое бы занятие он ни избрал. В противном случае может развиваться дистресс безделья [1, с. 39].

Так, для человека, оказывающегося без работы, особенно опасным является длительное состояние незанятости. Именно длительная незанятость действует разрушающе на личность, подрывает ее способность вернуться в систему социальных отношений полноценным работником. Западная статистика свидетельствует, что если человек находится без работы более года, то он, как правило, теряет способность найти работу.

Психологическая поддержка является частью более широкой программы социальной помощи индивидам по ликвидации кризисных ситуаций и оказанию помощи человеку или группе лиц (правовая, психологическая, сексологическая, информационная). Главные усилия должны быть направлены на содействие социальной адаптации в новых социально-экономических условиях (помощь клиенту в поиске работы в утверждении социального статуса, в восстановлении веры в духовные ценности).

Профессиональная адаптация обуславливает приспособление индивида к новому виду профессиональной деятельности, новому социальному окружению, условиям труда и особенностям конкретной специальности. Успех профессиональной адаптации зависит от склонности адаптанта к конкретной профессиональной деятельности, совпадения общественной и личной мотивации труда и других причин [10, с. 8]. При этом следует отличать жизненный успех и адаптированность личности. Не верно считать каждую неудачу признаком отсутствия адаптированности. Необходимо учитывать, что не все потребности человека способствуют его правильному функционированию и социально-психологической адаптации.

Адаптивное поведение характеризуется успешным принятием решений, проявлением инициативы и ясным представлением своего бу-

дущего. Основными признаками эффективной адаптации являются: в сфере социальной активности – приобретение индивидом знаний, умений и навыков, компетентности и мастерства; в сфере личностных отношений – установление интимных, эмоционально насыщенных связей с желаемым человеком.

Критерии, указывающие на адаптивный процесс: адекватность когнитивных механизмов обработки информации; показатели личностной зрелости; показатели социальной зрелости; клинический критерий (по Братусю) – отсутствие клинически выраженной психопатологии; статистический критерий – адаптированная личность, чаще встречаемая в популяции; социальный критерий – это социальная адаптация [9, с. 41].

Производственная адаптация работника представляет собой процесс его взаимодействия с социально-производственной средой по освоению новой трудовой ситуации. Адаптация начинается с установления информационной связи с производством в процессе профориентации и профотбора (преадаптация), продолжается с началом работы на предприятии и завершается разрывом информационных и личностных связей с предприятием (дезадаптация) [4, с. 21].

В основе механизма производственной адаптации лежит адаптивная потребность индивида, опосредованная взаимодействием с потребностью его в трудовой самореализации. При этом, с одной стороны, формируется ориентировочный мотив поведения, побуждающий индивида к приобретению информации о трудовой ситуации, расширению контактов с социально-производственной средой, оценке характера адаптивной ситуации. С другой стороны, мотив освоения конкретной трудовой деятельности и достижения оптимального взаимодействия с производством опосредует содержание информации и направленность личностных контактов. В итоге сложной полимотивации осуществляется производственная адаптация с учетом возможности реализовать на предприятии жизненные цели работника. Исходя из целостного понимания сущности работника, производственная адаптация не ограничивается профессиональной сферой, а охватывает совокупность социально-трудовых отношений, обуславливающих ее структуру. К основным структурным элементам производственной адаптации относят профессиональную, организационную, материально-бытовую, социально-психологическую, а также адаптацию в сфере досуга.

Эффективность управления производственной адаптацией работника зависит от воздействия на совокупность структурных элементов адаптации с акцентированием внимания на наиболее значимых для конкретных условий видов адаптации, от умения менеджеров использовать эффективные технологии социального управления адаптацией.

Управление работником собственной производственной адаптацией (самоменеджмент) основывается на познании социально-психологического механизма адаптации, определении и оценке собственного адаптивного потенциала и его последующем развитии и тренировке [7, с. 37].

Поскольку адаптация – двусторонний процесс между личностью и той производственной средой, в которую она включается, все факторы адаптации могут быть разделены на две группы – личностные и производственные (табл. 1) [5, с. 46].

Таблица 1

*Факторы адаптации*

Личностные	Производственные
Социально-демографические:	Содержание трудовой деятельности
стаж, возраст	
образование	Условия труда и правила внутреннего распорядка, организация труда, руководство
квалификация	
социальное происхождение	
Психологические:	Возможности повышения квалификации, участия в обсуждении принимаемых решений
уровень притязаний	
восприятие самого себя	Виды и способы передвижения на работу, продолжительность передвижения на работу
Социологические:	
степень профессионального интереса	
степень заинтересованности в собственном заработке	Заработная плата
наличие установки на продолжение образования	Психологический климат в коллективе
знание производственных перспектив	

Процесс адаптации зависит от многих факторов, но в среднем это минимальный срок, в течение которого администрация убеждается в профессиональной квалификации работника, соответствии его предъявляемым требованиям, а он – в соответствии содержания, условий, оплаты труда своим ожиданиям. Нормальный срок адаптации для разных категорий работников составляет от 1–6 мес. до 3 лет. Причем у руководителей коллективов сроки адаптации должны быть короче, чем у рядовых работников [6, с. 19].

Процесс адаптации исследовался автором статьи с целью выявления особенностей трудовой адаптации населения к новым условиям труда и выбору профессии на российском рынке труда в условиях его становления и определения путей оптимизации в регулировании данного процесса.

Для изучения процесса трудовой адаптации и подтверждения выдвинутой гипотезы было проведено социологическое исследование, в котором приняли участие молодые люди в возрасте от 18 до 35 лет (жители Еврейской автономной области). Цель исследования состояла в изучении особенностей первичной адаптации к новым условиям труда и выбору профессии на рынке труда региона.

На первом этапе эксперимента было проведено анкетирование с целью выявления факторов влияния на адаптацию молодых специалистов, поступивших работать на различные предприятия. В анкетировании приняли участие молодые люди в возрасте до 35 лет. Стаж работы по специальности у 33% составлял менее года, у 31% – от года до двух лет, у 36% – от двух до трех лет. При этом 82,6% составляли мужчины и 17,4% – женщины.

Представления о перспективе, знание о возможностях карьерного роста являются одним из важнейших факторов адаптации. Для изучения факторов, влияющих на трудовую адаптацию молодых специалистов, в анкете были предусмотрены такие вопросы: «Знаете ли Вы о перспективах карьерного роста на вашем предприятии?», «Удовлетворены ли Вы перспективами профессионального роста?», «Как вы относитесь к наставничеству?», «Удовлетворены ли Вы отношениями с руководством предприятия, оплатой труда», «Как часто Вам приходится выполнять работу, не входящую в круг ваших обязанностей?» (табл. 2).

Таблица 2

*Результаты ответов по изучению факторов, влияющих на трудовую адаптацию молодежи, в % от числа опрошенных*

<b>Вопрос 1. «Знаете ли Вы о перспективах карьерного роста на предприятии?», в % от числа опрошенных</b>		
№	Варианты ответов	%
1	Знаю о перспективах карьерного роста	35
2	Знаком с перспективами в общих чертах	42
3	Не знаю о таких перспективах	23
<b>Вопрос 2. «Удовлетворены ли Вы перспективами профессионального роста на вашем предприятии?», в % от числа опрошенных</b>		
№	Варианты ответов	%
1	Вполне удовлетворен	40
2	В среднем удовлетворен	35
3	Не удовлетворен	25
<b>Вопрос 3. «Как Вы относитесь к наставничеству?», в % от числа опрошенных</b>		
№	Варианты ответов	%
1	Положительно	91
2	Затрудняюсь ответить	7
3	Не знаю, что это такое	2
<b>Вопрос 4. «Удовлетворены ли Вы отношениями с руководством предприятия?», в % от числа опрошенных</b>		
№	Варианты ответов	%
1	Удовлетворен	76
2	Частично удовлетворен	20
3	Не удовлетворен	4
<b>Вопрос 5. «Удовлетворены ли Вы оплатой труда?», в % от числа опрошенных</b>		
№	Варианты ответов	%
1	Удовлетворен полностью	36
2	Частично удовлетворен	22
3	Не удовлетворен	42
<b>Вопрос 6. «Часто ли вам приходится выполнять работу, не входящую в круг ваших обязанностей?», в % от числа опрошенных</b>		
№	Варианты ответов	%
1	Очень редко	18
2	Часто	30
3	Очень часто	52

*Источник: Составлено и рассчитано автором.*

Оценки факторов, влияющих на трудовую адаптацию, показывают, что только 35% молодых специалистов знают о перспективах профессионального роста и о своей возможной деловой карьере, остальные 65% либо совсем не знакомы с этим, либо знакомы в общих чертах. В связи с этим возникает необходимость специальной работы по ознакомлению молодых специалистов с возможностями их продвижения по карьерной лестнице, так как решение этих вопросов касается не только адаптации, но является стимулирующим механизмом производственной деятельности.

Проведенный социологический опрос также показал, что одна четвертая часть опрошенных не удовлетворена перспективой профессионального роста. При этом 70% из них и более не удовлетворены перспективой профессионального роста, не знают о ней, а также не довольны оплатой труда и не видят своей дальнейшей перспективы.

Известно, что значительную роль в процессе трудовой адаптации играет наличие наставника. Это подтверждено и результатами социологического опроса молодых работников, из которых более 90% отметили безусловную важность наставничества. В реальности же только половина молодых работников имеют наставников. Между тем более половины опрошенных, имеющих наставников, отметили удовлетворенность перспективой своего профессионального роста, а среди тех, кто работает без наставника, их только около 30%.

Взаимоотношения молодых специалистов с коллегами являются благоприятным фактором для адаптации, как и удовлетворенность отношениями с руководством. На это указали 76% опрошенных.

Фактор удовлетворенности оплатой труда не вполне используется для скорейшей адаптации молодых специалистов на производстве. Более 40% опрошенных не удовлетворены размером заработной платы. В то же время даже неудовлетворенные размерами оплаты труда отметили иные факторы, значимые для адаптации, – хорошие отношения в коллективе (84%), положительные отношения с непосредственным руководителем (76%), удовлетворенность работой в целом (46%).

Одним из факторов, тормозящих адаптацию молодых специалистов на производстве, являются дополнительные объемы работ, не входящих в круг их непосредственных обязанностей. Более половины респондентов отметили, что такую работу им приходится делать довольно часто.

Среди факторов, способствующих адаптации, сами молодые специалисты выделили как наиболее действенные мотивационные (желание работать и интерес к работе), поддержку коллег и личностные качества. К числу наиболее значимых факторов, тормозящих быструю и успешную адаптацию к новой работе, многие отнесли недостаток практики во время обучения (33%); недостаток общей информации о целях и задачах организации (30%); слабая подготовка в учебном заведении к реальным условиям работы (23%); невнимательное отношение со стороны руководства (22%).

Исследования показали, что 63% молодых специалистов не довольны своими жилищными условиями, что также относится к числу факторов, мешающих адаптации. Это свидетельствует об актуальности разработки реально работающих социальных программ для молодых специалистов. Отвечая на вопрос анкеты: «Что помогает вам адаптироваться на предприятии?», многие из опрошенных отметили такие факторы, как желание работать и наличие интереса к работе. Не последнюю роль играют личностные качества самого молодого работника и поддержка коллег по работе.

Качество профессионального образования, полученного в вузе, отметили в качестве фактора, положительно влияющего на адаптацию, только 27% опрошенных и 17% отнесли к числу таких факторов опыт, полученный во время учебных практик (рис.).

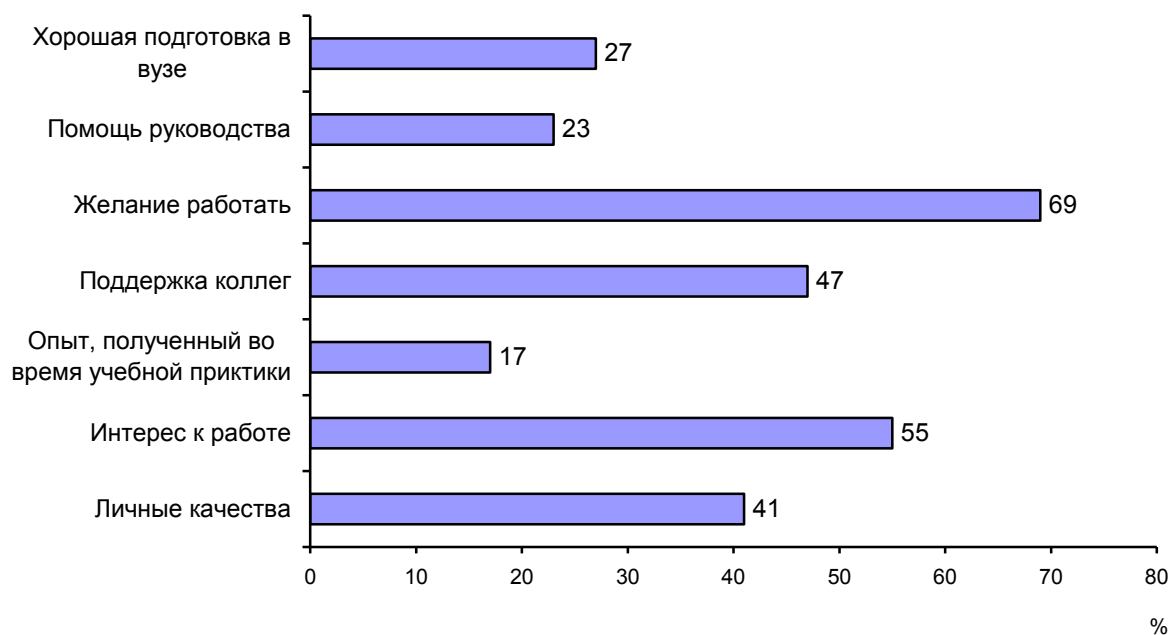


Рис. Результаты ответов на вопрос анкеты: «Что помогает вам адаптироваться на предприятии?»



Анализ проведенного опроса показал, что для большинства молодых специалистов факторы, влияющие на процесс трудовой адаптации, по-разному оказывают влияние на вхождение в профессиональную среду. Первоначально выдвинутая гипотеза о значительной роли в процессе адаптации личностных и профессиональных характеристик молодых специалистов практически подтвердилась. Вместе с тем выявлены проблемы, требующие дальнейшего исследования. Среди них обращают на себя внимание низкие оценки значительной частью молодых специалистов роли учреждений профессионального образования, в том числе и вузов, в создании предпосылок для последующей успешной адаптации на рынке труда. Необходимо обосновать решение этой проблемы в связи с переходом системы высшего профессионального образования на обучение по новым образовательным стандартам с новыми требованиями к выпускникам.

Эти и многие другие вопросы предстоит исследовать и дать научное обоснование способам повышения качества подготовленных выпускников в соответствии с потребностями самих обучающихся и рынка труда в успешной трудовой адаптации и обеспечении экономики страны и ее регионов высококвалифицированными трудовыми кадрами.

#### Список литературы

1. *Бовыкан В. И.* Новый менеджмент: управление предприятием на уровне высших стандартов, теория и практика эффективного управления: Учебник. М.: ОАО «Экономика», 2003. 368 с.
2. *Виханский О. С., Наумов А. И.* Менеджмент: Учебник. М.: Гардарики, 2000. 528 с.
3. *Волков Ю. Е.* Предприятия работают так, как ими управляют // ЭКО. 2008. № 10. С. 69–74.
4. *Герчигова И. Н.* Менеджмент: Учебник. М.: Банки и биржи, ЮНИТИ, 2001. 480 с.
5. *Жариков Е. С.* Психология управления: Учебник. М.: МЦФЭР, 2003. 512 с.
6. *Коновалов В. В., Цомаева И. В.* Развитие конкурентных преимуществ – основа успеха // ЭКО. 2008. № 6. С. 115–128.
7. *Коршунова Г. В.* Структурные основы конкурентоспособности // Экономический анализ: теория и практика. 2006. № 8. С. 35.
8. Разработка стратегии адаптации организации в конкурентной

среде / Под ред. Е. П. Карлина, Р. И. Акмаева, О. Ю. Мичурина, С. Б. Жабина. Ростов н/Д: Фолиант, 2005. 251 с.

9. *Травин В. В., Дятлов В. А.* Основы кадрового менеджмента. М.: ЮНИТИ, 2004. 458 с.

10. Управление организацией / Под ред. А. Г. Поршнева, З. П. Румянцевой, Н. А. Саломатина. М.: Дрофа, 1999. 652 с.

## **ФАКТОРЫ ФОРМИРОВАНИЯ РЫНКА ТРУДА**

**Л. А. Егорова**

*ФГОУ СПО «Армавирский машиностроительный техникум», г. Армавир*

*amtar@rambler.ru*

### **Введение**

Актуальность темы формирования рынка труда определяется многогранностью проблем современного рынка труда, ее недостаточной разработанностью.

Мировая экономическая мысль накопила богатый опыт как в области теоретических исследований, так и в практических мерах по оптимальному регулированию рынка труда. В работах ученых практически всех школ и направлений центральное место занимают проблемы формирования и функционирования рынка труда.

Исходную основу теории рынка труда составляют идеи многих представителей экономической науки: А. Смита, Д. Рикардо, У. Петти, К. Маркса, Дж. Кейнса, А. Маршала, П. Самуэльсона и др.

В отечественной экономической литературе различные аспекты занятости и рынка труда нашли отражение в работах таких авторов, как А. Н. Ананьев, С. А. Кузьмин, А. Н. Никифорова, А. С. Панкратов, И. С. Маслова, Г. М. Романенкова, Э. Р. Саруханов, А. С. Семенов, Л. С. Чижова, И. С. Шаршов и др.

Целью данной работы является исследование вопроса факторов формирования рынка труда, его основных тенденций и перспектив регулирования.

Для достижения поставленной цели необходимо решение следующих задач:

- изучить сущность факторов формирования рынка труда;

- изучить необходимость государственного регулирования процессов создания и сохранения рабочих мест;
- рассмотреть отдельные особенности формирования рынка труда в современной России.

Предметом исследования являются отдельные вопросы становления и развития рынка труда.

Теоретической основой исследования послужили труды ученых в экономической теории, работы российских и зарубежных экономистов по проблемам рынка труда и занятости, законодательные и нормативные акты Правительств РФ, документы Международной организации труда, Федеральной службы занятости населения.

### **1. Экономическая сущность факторов труда и особенности их проявления**

Существующее своеобразие условий формирования российского рынка труда определяется многообразными факторами, различающимися по сфере, глубине, направленности и длительности действия. Одни из них имеют глобальный (однонаправленный или разнонаправленный) характер влияния на движение спроса и предложения на рынке труда. Другие действуют избирательно, активизируя или сужая только спрос на труд или только предложение рабочей силы. Есть факторы локального (территориального) или отраслевого характера. Разнообразие и разноплановость действия факторов, определяющих специфику тенденций, складывающихся на локальных рынках труда и в целом по России, предполагает их субординирование и классификацию. Без этого было бы затруднительно обоснованно выбрать способы регулирующего воздействия на рынок труда, масштабы высвобождения и безработицы, разграничить функции государственных органов исполнительной власти, ответственных за организацию трудовых отношений и процессов занятости.

Изложенные представления относительно специфики российских условий рынка труда позволяют выделить, прежде всего, группу факторов, вызываемых к жизни историческими особенностями развития России. Наличие таких факторов обуславливает неприемлемость слепого копирования моделей организации и регулирования рынка труда, используемых развитыми и развивающимися странами дальнего и ближнего зарубежья, необходимость обоснования собственной модели, отвечающей российским традициям организации и регулирования наемного труда, специфике типов работодателя и наемного работника,

менталитету основной массы населения. В каждой стране есть свои исторические особенности развития, обуславливающие встречающееся разнообразие моделей организации и регулирования рынка труда.

В России на современном этапе достаточно сильно влияние факторов, обусловленных сменой общественного строя и переходом от монополии госсектора к формированию смешанной экономики. Это означает, что становление рынка труда идет параллельно с процессом формирования многоукладной экономики, развития различных форм собственности, конкуренции, рыночных и вне рыночных регуляторов, апробирования разнообразных инструментов государственного регулирования хозяйственной жизни страны. Применительно к трудовым отношениям это те факторы, которые возникают в связи с разрушением планово-распределительной системы организации общественного труда и переходом к новому механизму регулирования пропорций производства и занятости. Поскольку процесс перехода к рынку осуществляется ненасильственным, эволюционным способом, новые формы организации труда и занятости сосуществуют со старыми, придавая российскому рынку труда специфический запутанный характер.

К факторам формирования российского рынка труда относятся:

– становление и развитие системы рыночных отношений – осуществление разгосударствления, приватизации собственности, развития новых форм хозяйствования, сферы частного и индивидуального бизнеса в условиях кризиса социально-экономической и политической системы общества, распада хозяйственных связей, экономического обособления России;

– развертывание структурной перестройки (конверсия военного производства, изменение структуры хозяйства в связи с интеграцией России в международный рынок, предстоящие изменения технического базиса, освоение современных технологий).

Нынешний курс экономической политики Правительства России, направленный на либерализацию экономики, финансовую стабилизацию и т. д., сопровождается падением жизненного уровня, дальнейшим спадом производства.

Особо следует выделить факторы, обусловленные спецификой хозяйственного механизма. В новых условиях сохраняется заинтересованность работодателей в сдерживании процесса высвобождения рабочей силы, несмотря на спад производства в условиях углубления кризиса. Это стало возможным, благодаря проведению Правитель-

ством РФ либерализации цен и неизбирательности практики кредитования предприятий, что искусственно создало условия для их выживания, несмотря на рост издержек производства, сопряженных с содержанием избыточной численности занятых.

Перечисленные факторы, определяющие условия, в которых протекает социально-экономическое развитие России, лежат в основе движения спроса на труд, высвобождения рабочей силы и вакантности рабочих мест. Вместе с тем они оказывают также воздействие на условия воспроизводства рабочей силы и ее предложение на рынке труда.

К факторам, определяющим условия воспроизводства рабочей силы, относятся:

- социально-экономические факторы, закладывающие основы уровня доходов и жизни населения, меру возможностей его социальной защищенности при переходе к рынку, формирование образовательного и квалификационного потенциала;

- социально-демографические факторы: уровень урбанизации, половозрастная структура населения, его воспроизводство, оказывающие разноплановое влияние на соотношение спроса и предложения рабочей силы;

- технико-экономические, организационно-экономические факторы, характеризующие степень развитости гибких форм организации производства, занятости, рынка труда;

- организационно-политическое федеративное устройство России, формирующее специфику отношений по воспроизводству рабочей силы (ее подготовке, распределению и перераспределению) и занятости между административно-территориальными образованиями;

- социокультурные, национально-этнические факторы, обуславливающие различия в уровне подвижности населения и приемлемых формах организации занятости.

Предложенная классификация многообразия факторов позволяет разграничить влияние на спрос и предложение рабочей силы факторов сущностного характера, определяющих общие тенденции в становлении рынка рабочей силы на всей территории России, специфических факторов, обусловленных ее историческим прошлым, которые формируют российский рынок как специфический, отличный от любых иных, существующих в мире, а также факторов, характеризующих особенности формирования рынка труда в отдельных регионах, что

особенно важно, учитывая федеративный характер устройства и многонациональный состав России.

Совокупность взаимодействующих факторов и условий, формирующих рынок труда в России на современном этапе, определяет его отличительные черты и тенденции развития, обуславливает единство его открытой и скрытой частей, обеспечивающих в совокупности функцию распределения и перераспределения общественного труда при переходе к рынку в деформированной форме. Соотношение этих частей определяется конкретной социально-экономической ситуацией в обществе или регионе и мерами Правительства по регулированию их объемов.

## **2. Прогнозирование занятости – как проявление факторов в процессе формирования рынка труда**

В реализации задач государственной политики занятости особое место занимает прогнозирование занятости, так как управление процессом занятости предполагает проведение прогнозов ее основных элементов.

В условиях переходной экономики усилилось внимание российских экономистов к изучению проблем прогнозной оценки занятости населения, которые имеют как экономическое, так и социальное значение. Прогнозирование в экономике даже на ближайшую перспективу представляет довольно сложную задачу, решение которой связано со множеством факторов, зачастую непредсказуемых, по определению А. Маршала.

Вопросы прогнозирования ситуации на рынке труда нашли отражение в исследованиях экономистов А. Кашепова, Н. Матыциной, Е. Балацкого, Ф. Прокопова, А. Семенова, И. Заславского и других.

Все они сходятся во мнении, что большинство макроэкономических социальных изменений в той или иной степени являются результатами процессов, происходящих в сфере труда. Многие из них инерционны и обуславливаются экономическими факторами 1980-х гг. и более ранних периодов. Другие имеют циклический характер и повторяются через некоторое время. Третьи появились лишь в 1990-х гг., причем одну часть из них можно отнести к позитивным, связанным с реформой экономики, а вторую часть – к негативным, вызванным текущим кризисом.

Следует согласиться с А. Кашеповым, считающим, что, прогнозирование ситуации на рынке труда требует четкого разделения соци-

ально-экономических явлений в трудовой и сопряженной с ней сферах на преходящие (унаследованные от прошлого и порожденные кризисом – необходимо определить, когда ослабеет и закончится их влияние на рынок труда), циклические (следует выявить в будущем периоды, когда их воздействие будет уменьшаться, увеличиваться и снова уменьшаться) и перспективные (каким будет их влияние и будет ли оно постоянным или разной интенсивности).

Большинство из этих характеристик трудовой сферы ухудшились в результате кризиса, разрыва хозяйственных связей, разрушения органов управления экономикой, что привело, в частности, к структурному регрессу производства и занятости, падению престижа видов занятости, связанных с наукой, высокими технологиями и т. д. К циклическим процессам относятся, например, динамика уровня производства, изменение численности и структуры трудоспособного населения как следствие долгосрочных «демографических волн», цикличность конъюнктуры мировых рынков (энергоресурсов, металлов) и др. Краткосрочным циклом является наблюдаемое в последнее время годовое изменение интенсивности прироста численности регистрируемых безработных (минимальная интенсивность – в летний период).

К числу перспективных процессов, которые будут воздействовать на рынок труда, относятся институциональные изменения (формирование инфраструктуры рыночной экономики, в том числе рынка труда), развитие частного сектора и другие.

Многие процессы, связанные с кризисом, например, деградация отраслевой структуры, ухудшение качества рабочих мест, в перспективе должны будут замениться прогрессивной структурной перестройкой, техническим перевооружением, повышением эффективности труда.

Конъюнктура формирующегося рынка труда испытывает воздействие разнородных факторов, влияющих на рынок труда и изменяющих соотношение спроса и предложения рабочей силы. Целесообразно объединить их в три больших блока – природно-ресурсные, демографические и социально-экономические факторы.

Наиболее существенно влияют на рынок труда в настоящее время социально-экономические факторы, а именно общая экономическая динамика, структурные изменения, изменения в формах собственности (приватизация), ситуация в кредитно-финансовой, инвестиционной, внешнеэкономической сферах и сфере доходов (цена труда).

Анализ их воздействия свидетельствует, что нынешняя безработица вызвана структурно-регрессивным спадом производства из-за разрушения прежних рынков (экономического пространства) и механизмов функционирования хозяйства при медленном формировании новых рынков и новых механизмов регулирования и саморегулирования экономики.

В долгосрочной перспективе должна измениться структура факторов конъюнктуры рынка труда и вследствие этого – пропорции спроса на рабочую силу, занятости и безработицы. Обеспеченность природными ресурсами останется одним из основных стабилизаторов производства и рынка труда.

Влияние миграционного фактора, судя по нынешним тенденциям, несколько возрастает, проблемы трудоустройства мигрантов будут стоять достаточно остро, особенно в регионах-«акцепторах».

Демографические процессы приведут к увеличению численности населения трудоспособного возраста в перспективном периоде, что также усилит давление на рынок труда. Существенно изменится характер влияния социально-экономических факторов. Ожидаемый рост производства валового внутреннего продукта будет, вероятно, умеренным по темпам. Характер роста будет меняться от восстановительного (на старой технологической основе) к структурно-прогрессивному.

Аналогично будут преобразовываться структуры спроса на труд и состава безработных. Постепенно кризисная безработица нынешнего времени трансформируется в структурно-технологическую, рабочая сила станет более мобильной, а рынок труда более гибким. В первые годы послекризисного восстановления рост производства не приведет к сокращению реальной безработицы по ряду причин, в числе которых накопленная потенциальная (скрытая) безработица, представляющая собой «отложенное» высвобождение рабочей силы. В более отдаленной перспективе рост производства будет периодически прерываться стагнацией или спадом циклического характера, имманентными нормальному функционированию рыночной экономики.

Долгосрочное предвидение таких явлений современной наукой не отработано, поэтому оценка влияния будущих циклических колебаний на занятость должна стать предметом дальнейших исследований. Стабилизирующее воздействие на рынок труда будет оказывать развитие частного сектора. В перспективном периоде именно в этом секторе



может быть создано (при активном содействии государства) большинство новых рабочих мест.

Инвестиционные процессы после преодоления нынешних отрицательных тенденций должны обеспечить адекватное потребностям экономики по объему и структуре воспроизводство физической основы рабочих мест.

Внешекономические процессы при условии проведения соответствующих институциональных реформ станут фактором структурно-прогрессивного экономического роста, увеличения инвестиций и расширения занятости. Рост реальных доходов и соответствующее увеличение цены труда усилят тенденции к более эффективному и экономному использованию труда на производстве, росту трудовой мотивации. Одновременно они несколько усилят тенденции высвобождения рабочей силы и в этом смысле будут противодействовать факторам роста спроса на рабочую силу.

Отмеченные тенденции в значительной степени относятся к долгосрочной перспективе. До конца XX столетия социально-экономические процессы в основном протекали по прежнему кризисному руслу, но при этом стали возможны изменения в направлении стабилизации и позитивных преобразований.

Перспективная стратегия, обеспечивающая прямой и косвенный социальный эффект в виде дополнительных рабочих мест, необходима не только для федеральной, но и для региональной политики в сфере труда, что будет способствовать быстрее социальной отдаче проводимых экономических преобразований.

Государственное регулирование процессов формирования и реального функционирования многосекторного хозяйства способствовало бы упорядочению парадоксальной ситуации в стране, когда одни рабочие имеют возможность занимать несколько рабочих мест, а другие – пополнять армию безработных. В РФ уровень вторичной занятости оценивается в 15–20% от общей численности занятых. Со становлением многосекторного хозяйства вторичная занятость может существенно сократиться и достичь уровня, наблюдаемого в экономически развитых странах (в США – 5,9%, в странах Европейского Союза – 3%).

### **3. Некоторые рычаги государственного регулирования процессов**

Важным рычагом государственного регулирования процессов занятости является необходимость создания и сохранения рабочих мест,

которая предполагает создание организационной и нормативно-правовой базы, направленной на формирование условий для создания новых и сохранения перспективных рабочих мест, что позволит совершенствовать практику социального партнерства за счет включения в договоры всех уровней мероприятий по созданию и сохранению рабочих мест.

Отдельный блок программы должна составить система мер по сохранению и адаптации кадрового потенциала к изменению структуры и качества рабочих мест, к новой системе найма, необходимо приведение системы подготовки кадров в соответствие с требованиями рыночной экономики.

Отсутствие у предприятий рыночного кадрового потенциала препятствует уже сегодня осуществлению производственной деятельности в новых условиях.

Гибкий рынок труда предоставляет значительные выгоды частному сектору, но для общества в целом совокупный результат был не таким позитивным. Таким образом, малый бизнес получает преимущества в использовании своих ресурсов для привлечения наиболее квалифицированных специалистов и рабочих.

Государственным органам необходимо разработать механизм, обеспечивающий согласование рынка образовательных услуг и рынка профессий, выявление реальной потребности работодателей в рабочей силе определенного профессионального профиля, проведение мониторинга и иных форм отслеживания реальной профессиональной структуры спроса на рабочую силу, налаживание новой системы взаимоотношений между различными службами, занимающимися проблемами труда, трансформацию системы подготовки кадров. Особое значение приобретает функция государства по регулированию сбалансированного соотношения спроса и предложения рабочей силы на рынке труда за счет расширения масштабов охвата населения переподготовкой и повышением квалификации кадров.

Перенос значительного числа функций по формированию подготовки на уровень территорий потребует создания более четкого и гибкого территориального механизма управления профессиональным образованием. На территориальные органы власти ложатся функции по определению стратегии профессионального образования, развитию профессиональных учебных заведений с учетом перспектив развития данной территории и межрегионального движения рабочей силы.

Несмотря на все перечисленные недостатки кадрового потенциала страны, нельзя не согласиться с мнением многих ученых, которые утверждают, что основная проблема занятости в переходном российском обществе заключается в том, что Россия располагает высококвалифицированными и образованными кадрами, чья квалификация в прошлом недоиспользовалась, а сейчас обесценивается. И эта проблема не проблема рынка труда и политики занятости, а промышленной стратегии, которая не может быть построена только на эксплуатации природных ресурсов России, ее составной частью должно стать использование богатых человеческих ресурсов.

Одна из основных функций государства в этой сфере заключается в контроле за соблюдением основных прав и гарантий граждан, которые закреплены в ТК и других нормативных документах. Прежде всего, это касается права на ежегодный отпуск и пособие по временной нетрудоспособности.

Итоги обследования, проведенного Институтом экономики РАН, показали, что права на оплачиваемый отпуск лишены рабочие 4,3% негосударственных предприятий, часть негосударственных предприятий не оплачивает пособие по временной нетрудоспособности работников (13,3%).

В наиболее бесправном положении оказываются временные работники, занятые неполный рабочий день. Это относится к предприятиям всех форм собственности, в том числе и государственным: 18,2% государственных предприятий не предоставляют оплачиваемый отпуск для занятых неполный рабочий день и 66,7% – не предоставляют его временно занятым работникам. Оплату временной нетрудоспособности работников, занятых неполный рабочий день, не производят 14,3% государственных предприятий, а временно занятых работников – 51,4% предприятий.

Государство не может ограничиваться установлением правил и норм, регулирующих защиту прав персонала при переводе на другую работу. Оно должно осуществлять и контроль за их выполнением на предприятиях всех форм собственности для того, чтобы предотвратить резкое ухудшение положения наемных работников из-за произвола администрации.

С учетом ориентации на развитие рыночных отношений за государством сохраняется функция установления лишь минимума прав и социальных гарантий для работников, но он может быть расширен че-

рез механизм соглашений между органами государственного управления (отраслевыми, региональными, местными), объединениями предпринимателей и соответствующими профессиональными союзами (или иными представительными органами работников), а также посредством коллективных договоров и индивидуальных контрактов. Возрастает роль коллективного договора в определении конкретных размеров тарифных ставок, окладов, премий, видов и систем оплаты труда, применяемых на предприятии, а также соотношений в размерах оплаты труда различных категорий персонала.

Роль государства в этой сфере состоит, прежде всего, в совершенствовании законодательства. В России (в отличие от многих развитых стран) не существует жестко законодательно закрепленного порядка заключения коллективных договоров в масштабе страны, т. е. отсутствует цепочка: генеральное тарифное соглашение – отраслевое тарифное соглашение – колдоговоры на предприятиях. С одной стороны, это облегчает процесс заключения колдоговоров непосредственно на предприятиях, с другой – законодательно определенная «возможность» заключения соглашений на отраслевом и региональном уровнях серьезно ослабляет позиции первичных профорганизаций.

### **Заключение**

Таким образом, рынок труда – это та сфера рыночной экономики, в которой наиболее ярко прослеживаются так называемые несовершенства рынка, приводящие к дисбалансам в экономике и необходимости государственного регулирования.

Российский рынок труда находится в стадии институциональной трансформации, отсутствует четкая спецификация прав собственности в сфере труда, существующая многосубъектность является формальной и не обеспечивает реализацию системы социального партнерства, прежние административные методы включения работника в процесс производства сочетаются с рыночными. Следствием подобных тенденций может быть формирование национальной модели рынка труда со сравнительно ограниченной на ближайший период ролью внутренних рынков, а соответственно фирм и предпринимателей, в поддержании социально приемлемого уровня занятости. Происходит сужение первичного сектора на рынке труда, опирающегося на внутренние рынки труда и характеризующегося стабильной занятостью, за счет расширения вторичного сектора с временной и неустойчивой занятостью. Эти тенденции будут способствовать повышению естественной

нормы безработицы в российской экономике. С другой стороны, сдерживающим фактором по отношению к отмеченным процессам будут выступать ограничения на территориальную трудовую мобильность, которые в условиях географических масштабов российского рынка труда имеют значительную инерционность, связанную с рынком жилья и миграционными установками населения регионов.

#### Список литературы

1. *Вечканов Г. С., Вечканова Г. Р.* Словарь рыночной экономики. СПб., 2005. 379 с.
2. *Дятлов С. А.* Рабочая сила в системе рыночных отношений. СПб., 2005. 116 с.
3. *Кашенов А.* Рынок труда в России: регулирование и принцип // ЭКО. 2009. № 3. С. 59–68.
4. *Коуз Р.* Фирма, рынок и право. М.: Дело, 2003.
5. *Лисовик Б. С.* Труд и рынок. СПб., 2007. 176 с.
6. *Маслова И. С.* Эффективная занятость и рынок рабочей силы // Вестник статистики. 2008. № 12. С. 8–19.
7. *Маслова И. С.* Особенности российского рынка труда // Человек и труд. 2009. № 3. С. 24–29.
8. *Ракитский Б.* Конкретно-исторические особенности становления рынка труда в СССР // Вопросы экономики. 2008. № 9. С. 10–22.
9. *Саруханов Э. Р.* Рынок труда и рынок занятости: противоречия определения и трактовки // Человек и труд. 2009. № 2. С. 49.

## **ПРОФЕССИОНАЛЬНЫЕ КОМПЕТЕНЦИИ В СФЕРЕ ГОСУДАРСТВЕННОГО УПРАВЛЕНИЯ**

**Г. В. Жукевич, Е. Ю. Соколова**

*Комитет Государственной думы по проблемам Севера  
и Дальнего Востока*

*Российская академия народного хозяйства и государственной службы  
при Президенте Российской Федерации, г. Москва*

*zhukevich@duma.gov.ru, itsenaisys@gmail.com*

Вопросы становления эффективной системы государственного управления в Российской Федерации достаточно широко обсуждаются учеными, политиками и гражданами. Российский опыт последних лет (даже десятилетий) наглядно показывает зависимость реализации целей государственной политики от уровня профессионализма и компетенции государственных служащих.

Современное государственное управление наследует реформы прошлых лет, изменения и внедряет новшества, в том числе из успешного зарубежного опыта. В поиске решения различных задач наибольшее внимание уделяется повышению эффективности работы государственных органов власти, их стабильности. Стратегия развития трудовых ресурсов тесно связана с созданием нового качества и формирований компетенций государственных служащих.

Конец XX в. и начало XXI в. отмечены многочисленными реформами, изменениями и новшествами в сфере государственного управления в большинстве экономически развитых стран. В стремлении решить сложные экономические, социальные проблемы страны главное внимание политического руководства было сфокусировано на повышении эффективности и пользы госструктур, стабильности государственной машины и повышении профессионализма и ответственности государственных гражданских служащих [1, с. 46].

Проблема профессиональной компетенции российских государственных гражданских служащих приобретает в современных условиях особую актуальность для России. В общественном сознании сформировано понимание необходимости изменить к лучшему деятельность госаппарата, более эффективно служить законным интересам граждан и всего общества. В настоящее время предпринимаются серьезные шаги в области реформирования государственной и муниципальной службы:

принимаются законы, другие нормативные акты, а также реализуются меры по разделению полномочий, ведется подготовка и переподготовка управленческих кадров, государственных и муниципальных служащих, в административной науке формируется концепция государственной и муниципальной службы как социального института [2].

Данные социологических опросов показывают, что 50,6% опрошенных негативно оценивают деятельность государственных служащих Российской Федерации. Положительное отношение к государственному управлению как способу реализации государственной власти в целом выражают только 26% респондентов [3, с. 3].

Реформирование на современном этапе развития России всех сфер общественной жизни требует кардинального изменения всей системы государственного управления, а в первую очередь, повышения уровня профессиональной компетенции государственных служащих. Переход государственного управления к принципу «оказание государственных услуг» требует формирования государственной службы, которая может достаточно быстро реагировать на интересы общества в целом и отдельного гражданина в частности. Необходима переориентация государственной службы на удовлетворение потребностей граждан и всего общества. В системе государственной службы компетентность рассматривается как совокупность установленных предметов ведения, прав и обязанностей, которая закрепляется законодательством, полномочий, которыми располагает какой-либо орган или должностное лицо, определенных Конституцией РФ, законами, постановлениями и другими нормативными правовыми актами государственного управления.

В понимании сущности и содержания компетентности служащего (работника) существует достаточно много подходов, которые отражены в специальной литературе.

В понятие «компетенция» включаются такие характеристики, как стандарты выполнения профессиональной деятельности или важность официальной сертификации и дипломов.

Под компетентностью рассматривается:

- сумма специальных знаний и умений, позволяющих руководителю глубоко разбираться в том или ином деле;
- доскональное знание своего дела, существа выполняемой работы, сложных связей явлений и процессов, возможных способов и средств достижения намеченных целей.

В. И. Байденко предлагает оценивать компетенцию «как меру образовательного успеха личности, проявляющегося в ее собственных действиях в определенных профессионально и социально-значимых ситуациях» [4, с. 10–11].

Таким образом, компетенция раскрывает степень проявления профессионализма и выступает одновременно как характеристика профессиональной деятельности и как нравственная категория – ответственность, которая корректирует процесс профессионального роста специалиста.

«Компетентный специалист – это человек, призванный по профессии и признанный по результатам своего труда (самим собой и другими субъектами) и готовый отвечать за результаты своего труда, т. е. брать на себя ответственность за сделанное» [3, с. 19].

Компетенции государственного служащего можно разделить на три ключевые группы:

- компетентности, относящиеся к самому себе как личности, как субъекту жизнедеятельности;
- компетентности, относящиеся к взаимодействию человека с другими людьми;
- компетентности, относящиеся к деятельности человека, проявляющиеся во всех ее типах и формах.

Во многих европейских странах реформирование государственной службы проходило через создание системы регламентов компетенций должностных чинов государственной службы.

Внедрение регламентов компетенций, в частности, нацелено на поиск конкретных критериев и показателей эффективности деятельности гражданских служащих.

В Российской Федерации внедрены должностные регламенты государственных гражданских служащих. К основным обязанностям государственного служащего относится исполнение должностных обязанностей в соответствии с должностным регламентом и поддержание уровня квалификации, необходимого для надлежащего исполнения должностных обязанностей [5]. Данная норма федерального законодательства достаточно четко определяет необходимость соответствия компетенции госслужащего и ее постоянное развитие. Но регламент государственного служащего не в полной мере можно отнести к «компетенциям государственного служащего», т. к. в регламенте не определяются личностные качества служащего, которые являются обяза-



тельными (необходимыми) для замещения той или иной должности государственной службы.

Уровень профессиональной компетентности гражданского служащего определяется в процессе испытания при приеме на гражданскую службу, оценки профессионализма и компетенции, в ходе аттестации или квалификационного экзамена.

Внедрение регламентов в Российской Федерации является значительным шагом вперед на пути построения комплексной системы оценки эффективности деятельности гражданских служащих.

Государственные служащие призваны быть профессиональными управленцами, должны обладать управленческими знаниями, умениями, навыками и способностями. Одной из основных характеристик государственной гражданской службы является ее управленческая деятельность, что имеет принципиальное значение.

Необходимо отметить, что деятельность органов государственной власти станет более эффективной при соблюдении следующих условий:

– кадровая политика государственного органа будет строиться на четкой процедуре отбора и расстановки кадров в соответствии с компетенциями и требованиями, предъявляемыми к государственным служащим;

– применение механизма и инструментов, позволяющих на практике осуществлять качественный подбор и рациональную расстановку кадров, в том числе и с учетом их компетентности, профессионализма, социальной сущности, нравственных ориентиров, этики;

– внедрение в практику Кодекса этики государственных гражданских служащих как действенного механизма формирования нравственности.

Необходимо отметить, что государственное управление, соответствующее требованиям времени, и профессиональная компетенция государственных служащих – это взаимозависимые и взаимообусловленные стороны одного процесса.

При этом компетенции государственных служащих более высоких должностей в отличие от компетенций государственных служащих менее высокого ранга зависят от стратегических целей государства и выбранной стратегии конкурентного преимущества.

Развитие общества постоянно повышает требования к работе государственных органов власти и управления. Эффективность их дея-

тельности в значительной мере зависит от способностей кадров принимать квалифицированные ответственные решения, осуществлять необходимые управленческие функции.

Особое значение в современных условиях имеет подготовка, переподготовка государственных гражданских служащих, а также повышение их квалификации. Это связано и с необходимостью дальнейшего повышения качества всей системы подготовки (переподготовки) кадров. Формирование учебных программ и учебно-тематических планов необходимо проводить с учетом интересов слушателей, а также государственных органов власти, которые их направляют на обучение.

В заключение следует остановиться на том, что любой государственный орган, осуществляющий те или иные государственные функции либо оказывающий государственные услуги, состоит из конкретных людей, большинство из которых являются государственными гражданскими служащими. И от того, насколько государственные служащие профессиональны, компетентны, насколько они соответствуют требованиям современного развития общества, и будет зависеть результат работы не только конкретного государственного органа власти и управления, но и всей системы государственного управления.

#### Список литературы

1. Лидерство и руководство в государственном секторе: ценности, стандарты и компетенция в Центральной и Восточной Европе. Киев, 2007.

2. Концепция реформирования системы государственной службы Российской Федерации: Указ Президента Российской Федерации от 15.05. 2001 г. № 1496.

3. *Юрьева О. В., Бурганова Л. А.* Профессиональная компетенция в сфере государственного и муниципального управления / Центр инновационных технологий. Казань, 2009.

4. *Байденко В. И.* Компетенции: к освоению компетентного подхода. М., 2004.

5. О государственной гражданской службе: Федеральный закон от 27 июля 2004 г. № 79-ФЗ. Ст.15.

## ОСОБЕННОСТИ РЫНКА ТРУДА И РЫНКА ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫХ УСЛУГ В ЗАПОЛЯРНОМ МОНОПРОМЫШЛЕННОМ ГОРОДЕ

**В. В. Забусов, М. А. Маркеев, И. П. Ботвиньева, Л. А. Фомина**

*ФГБОУ ВПО «Норильский индустриальный институт», г. Норильск*

*nii@norvuz.ru*

За последние пять лет серьезно изменилась ситуация на российском рынке труда, в том числе в Норильском промышленном районе. Наблюдаются изменения демографической ситуации в стране, сокращение численности населения трудоспособного возраста (за прошедшие десять лет сокращение достигло 11%). Опережающими темпами растет спрос экономики на квалифицированных рабочих и специалистов технического профиля. В то же время увеличивается спрос населения на гуманитарное образование. Проблема занятости населения наиболее остро встала в монопромышленных городах.

По данным Экспертного института при Правительстве РФ, сегодня в моногородах проживает до 25% городского населения страны. Отличительной чертой моногородов в Советском Союзе была неразрывность населенного пункта и градообразующего предприятия, реализующего не только экономические, но и социальные функции, обеспечивая условия жизнедеятельности населения. Город Норильск относится к монопромышленным городам. Градообразующим предприятием является Заполярный филиал открытого акционерного общества «Горно-металлургическая компания "Норильский никель"» (ЗФ ОАО «ГМК "Норникель"»), от него напрямую зависит социальная стабильность и развитие территории.

До 1990-х гг. Норильск считался одним из самых привлекательных северных городов России с точки зрения материального благосостояния населения. Это явилось одним из определяющих факторов огромного притока трудового населения и закрепления жителей на территории. Действовала система «северных» гарантий и льгот, которая включала: районный коэффициент и северные надбавки к зарплате, систему льгот по пенсионному и другим видам социального обеспечения, особые условия труда и отдыха (удлиненный отпуск, низкая стоимость проезда, профилактическое лечение в пансионатах и санаториях и др.), льготы по жилищному обеспечению, ускоренное разви-

тие социальной сферы территории и другие стимулы. Перестройка экономики начала 1990-х гг. повлекла за собой снижение уровня социально-экономического развития города и ухудшение качества жизни населения. Кроме того, суровые природно-климатические условия и особенность географического расположения территории накладывают свой отпечаток на условия жизни, работы и учебы, создают определенные трудности. За последние четыре года на территории Норильского промышленного района (НПР) отсутствует устойчивый миграционный приток молодежи и населения в трудоспособном возрасте, наблюдается дефицит трудовых ресурсов.

Богатейшие месторождения руд на территории Заполярья определили приоритетные направления развития промышленности региона. На предприятиях «Норникеля» востребованы рабочие и специалисты горно-металлургического профиля. У молодежи Норильска наблюдаются свои приоритеты к спектру специальностей, и они зачастую расходятся с потребностями основного работодателя. Выбор специальности абитуриентом определяется не осознанно, под воздействием различных факторов, в основном не определяющих профессиональные наклонности человека и его респектабельность в будущем. Как правило, это второстепенные факторы – советы родственников и друзей, влияние СМИ, моды и др.

Разбалансированность рынка труда и рынка образовательных услуг отрицательно сказывается на деятельности учреждений образования. В течение нескольких лет ФГБОУ ВПО «Норильский индустриальный институт» (НИИ) проводит анкетирование учащихся 10–11-х классов школ г. Норильска с целью выяснения их предпочтений при выборе вуза; формирования рейтинга популярности профессий среди выпускников школ; установления факторов, влияющих на выбор вуза и специальности.

По результатам опроса школьников 10–11-х классов в 2007 г., самой престижной специальностью являлся программист, специалист по информационным системам. Далее следовали специальности экономики и управления; большинство специальностей технического профиля, в том числе востребованных на предприятиях ЗФ ОАО «ГМК "Норникель"», у молодежи НПР особой популярностью не пользовались. Это одна из проблем, в решении которой заинтересованы как НИИ, так и предприятия Группы «Норникель». С целью повышения привлекательности обучения в Норильском индустриальном институте и пре-

стижности технических специальностей, закрепления молодежи на территории НПП был проведен ряд мероприятий профориентационной работы с учащимися общеобразовательных школ и учреждений начального профессионального образования совместно с ОАО «ГМК "Норильский никель"» и Управлением образования г. Норильска.

Аналогичное анкетирование в 2010 г. показало определенное изменение ситуации. Хотя по-прежнему лидерами являются направления подготовки экономического и информационного профилей, технические специальности уже в большей степени привлекают выпускников школ и учреждений НПП. Так, из 614 чел., опрошенных в 2010 г., почти половина в числе интересующих назвали технические специальности. Среди них лидирующее положение заняли электроэнергетика, строительство, автоматика и управление. При этом 75% участвующих в анкетировании школьников указали, что им известно, какие специальности хорошо востребованы в регионе и в стране в целом. Среди факторов, определяющих выбор учебного заведения, опрошенные выделили следующие: регион, в котором расположен вуз, – 44,1%; качество подготовки – 43,0%; комфортные условия – 38%. По окончании обучения в вузе 46% планируют трудоустроиться «на материке» и лишь 11% – на предприятия Группы «Норникель», при этом 33% еще не определились.

Новое поколение стандартов определяет в качестве базовой (обязательной) части лишь половину (50%) основной образовательной программы (ООП) бакалавра. Кроме того, базовая часть содержит не жестко закрепленные учебные дисциплины, а требования к конечным результатам обучения (знаниям, умениям и приобретаемым компетенциям). Содержание второй (вариативной) половины ООП утверждает сам вуз, что позволит при разработке новых образовательных программ учесть потребности регионального рынка труда, желания потребителей образовательной услуги, научные и образовательные традиции.

Готовы ли работодатели к такому взаимодействию? В Норильском индустриальном институте в рамках мероприятий разработки и внедрения системы качества с 2005 г. стали регулярными социологические исследования. Проводятся мониторинги удовлетворенности преподавателей и сотрудников деятельностью института, студентов – организацией учебного процесса, производственных практик, а также диагностика организационной культуры института. Сформирована база

для социологических опросов. С 2006 г. введено в практику исследование уровня подготовки дипломированных специалистов в Норильском индустриальном институте, которое проводит Центр изучения общественного мнения Управления общественных связей по заказу Блока персонала и социальной политики ЗФ ОАО «ГМК "Норильский никель"». Так, анкетирование руководителей и ведущих специалистов предприятий Группы «Норильский никель» показало, что 37,5% руководителей готовы лично принять участие (оказать содействие) в экспертизе, корректировке и согласовании учебных программ по профильным для их подразделения специальностям; 25% готовы к совместной разработке методических материалов по специальным предметам; 37,5% – к проведению в НИИ ознакомительных лекций, преподаванию специальных дисциплин.

Норильский индустриальный институт является основным поставщиком кадровых ресурсов для предприятий Группы «Норильский никель». Процесс обучения в вузе максимально учитывает особенности организации производства компании, обеспечивает целенаправленную подготовку студентов и их первичную адаптацию к условиям производства. Немаловажным фактором является то, что большинство студентов, являясь жителями НПР, адаптированы к природно-климатическим условиям, а также социально адаптированы, «встроены» в сети социальных и родственных связей на территории. Одним из положительных аспектов содействия трудоустройству является прохождение студентами производственной практики на предприятиях НПР, которая включает получение рабочей профессии с выдачей соответствующего документа, последующее поэтапное прохождение по всем уровням деятельности соответствующего профиля на производстве. На время практики учащимся выдается спецодежда, за каждым закрепляется наставник. По окончании практики студенты аттестуются комиссией, в состав которой входят руководители предприятия. С 2008 г. с целью повышения мотивации учащихся к достижению максимально высокого образовательного уровня и к последующему трудоустройству на предприятия группы «Норильский никель» приказом директора ЗФ установлена оплата за прохождение практики. Организация производственных практик студентов непосредственно в подразделениях предприятий создает уникальные возможности для эффективной целевой подготовки молодых специалистов с учетом потребностей работодателя. Тематика курсовых и дипломных проектов (работ) согласовывается с руководителя-

ми практики. Значительная часть выпускников после успешного окончания вуза трудоустраиваются на предприятия, где ранее проходили производственную практику.

Особо одаренным студентам предоставляется возможность повысить свой профессиональный уровень на металлургических предприятиях Финляндии (г. Харьявалта). Перед поездкой студентам предоставляется возможность изучения английского языка сверх часов, отведенных в учебном плане на изучение данной дисциплины.

Руководство Заполярного филиала компании и Норильского индустриального института объединяют давние партнерские отношения. Среди руководителей и специалистов предприятий Группы «Норильский никель» на территории НПР, где представлены выпускники практически всех российских профильных вузов, выпускники НИИ – наиболее многочисленная группа. Так, в настоящее время среди руководителей ЗФ треть (около 32%) являются выпускниками НИИ; представители компании принимают самое активное участие в образовательном процессе и во всех видах деятельности вуза: участвуют в работе Государственных аттестационных комиссий (ГАК) по направлениям подготовки вуза, оказывают большую консультационную помощь студентам при курсовом и дипломном проектировании. В процедуре итоговой аттестации студентов института в обязательном порядке принимают участие ведущие специалисты и руководители предприятий-работодателей в качестве председателей ГАК и членов комиссий. К ведению учебного процесса привлечены 24 специалиста компании и других организаций Норильского промышленного района, в том числе 16 чел. (62,5%) с учеными степенями и званиями.

Прогнозируя потребность в высококвалифицированных управленческих кадрах, руководство компании с 2008 г. организовало дополнительное обучение студентов НИИ на базе корпоративного университета «Норникель». Около 70 студентов III курса технических специальностей в рамках корпоративного проекта ЗФ ОАО «ГМК "Норникель"» прошли дополнительное обучение по программе управленческой подготовки «Школа молодого менеджера».

В целом организация взаимодействия ЗФ ОАО «ГМК "Норникель"» с институтом в области подготовки специалистов основывается на положениях совместного постановления (от 15.04.2010 г. № ЗФ/03-с-187/04-10), определяющего основные приоритетные направления:

– подготовка молодых специалистов для подразделений компании на базе НИИ с использованием системы организации практик студентов в подразделениях компании и реализации целевых программ (программа «Профессиональный старт» и др.);

– профессиональная переподготовка руководителей и специалистов подразделений компании на базе факультетов и аспирантуры НИИ;

– развитие материально-технической и учебно-методической базы НИИ с привлечением средств компании и федерального бюджета;

– профориентационная работа с учащимися и выпускниками школ и учреждений начального профессионального образования муниципального образования г. Норильск.

С целью повышения качества и результативности подготовки дипломированных специалистов утверждена «Комплексная программа организации и обеспечения совместной деятельности предприятий Группы "Норильский никель" и НИИ на 2010–2012 гг.». Она включает такие разделы, как «Формирование заказа предприятий Группы "Норильский никель" на подготовку специалистов», «Обеспечение качества подготовки специалистов», «Повышение заинтересованности студентов в учебе и стимулирование их активности в общественной жизни», «Взаимодействие в рамках корпоративных программ». Контроль хода выполнения программы осуществляет специально созданный Координационный совет.

В 2009 г. в рамках очередного анкетирования было опрошено 199 руководителей и специалистов высшего звена предприятий ЗФ ОАО «ГМК "Норникель"». Цели анкетирования заключались в оценке результативности подготовки дипломированных специалистов – выпускников очной формы обучения НИИ 2006–2008 гг. и в изучении профессионального и личностного потенциала молодых специалистов.

Основные выводы проведенного исследования:

– большинство респондентов (84%) в целом удовлетворены уровнем подготовки молодых специалистов в Норильском индустриальном институте, причем наблюдается динамика степени удовлетворенности по сравнению с 2006 г.; так, если в 2006 г. только 56,5% опрошенных давали оценку уровню подготовки как «полностью или, скорее, удовлетворяет», то в 2009 г. этот показатель составил уже 84,4%, оценку уровня подготовки молодых специалистов – выпускников НИИ как



неудовлетворительную в 2009 г. дали лишь 1,0% опрошенных против 8,7% в 2006 г.;

– более половины участников опроса (59%) считают, что работа, выполняемая молодыми специалистами, закончившими НИИ, соответствует специальности по диплому, 36% отметили частичное ее соответствие и лишь 5% указали на полное несоответствие;

– две трети респондентов (64,3%) считают, что у выпускников НИИ достаточно знаний и навыков для самостоятельной работы в должности специалиста, и 35,7% отметили недостаточную подготовку, при этом практически все опрошенные (93%) сошлись во мнении, что у молодых специалистов недостаточно знаний и опыта для самостоятельной работы в должности руководителя, и всего 7% участников опроса полагают, что полученных знаний и навыков достаточно;

– по мнению участников опроса, молодым специалистам, прежде всего, необходимо развивать «способность самостоятельно принимать квалифицированные решения» (68%), повышать «уровень практических знаний, умений» и нарабатывать «навык общения с людьми» (48% и 47% соответственно);

– опрошенные руководители отметили, что в рамках расширения взаимодействия предприятий с НИИ нужно, в первую очередь, увеличить продолжительность производственной практики (57%), привлекать специалистов и руководителей к проведению лекций (25%) и формированию учебных планов (20%); следует отметить, что 17% респондентов считают, что взаимодействие есть и этого достаточно;

– каждый второй опрошенный (48%) отметил, что практически все принятые на работу выпускники НИИ проходили производственную практику у них на предприятии, 18% отметили, что лишь немногие, и 27% указали, что выпускники НИИ не проходили практику на предприятии, где работают в данный момент;

– результаты опроса показали, что руководители достаточно высоко оценивают значение производственной практики; так, более 80% считают, что практика дает возможность студентам ознакомиться с реальным производством, получить практические навыки работы по специальности; 67% считают, что практика поможет студентам точнее определиться с выбором дальнейшей работы, и 60% полагают, что с помощью практики студенты смогут понять, какие дисциплины учебного плана требуют более углубленного изучения.

Для повышения качества образовательного процесса Норильского индустриального института руководители рекомендуют:

1. Направлять студентов на прохождение производственной и преддипломной практики на предприятия, где будут в дальнейшем трудоустроены выпускники НИИ.

2. Рассмотреть возможность увеличения продолжительности производственной практики, а также чаще привлекать специалистов и руководителей производств к проведению лекций, семинаров и формированию учебных планов, программ.

3. Улучшить подготовку специалистов в Норильском индустриальном институте по профилирующим и общетеоретическим дисциплинам, добавить изучение специализированных компьютерных программ, необходимых для дальнейшей работы по специальности.

4. Поручать молодым специалистам больше самостоятельной работы исходя из уровня их подготовки. Предоставить возможность принимать определенные самостоятельные решения, совместно обсуждать их правильность и необходимость, тем самым развивая инициативу и способность самостоятельного квалифицированного принятия решений.

5. Закреплять за молодыми специалистами, трудоустроенными на предприятия компании, опытного, психологически подготовленного наставника, который сможет ответить на вопросы, связанные с производственным процессом. Привлекать молодых специалистов к общественной жизни предприятия.

Такая совместная работа НИИ, ЗФ ОАО «ГМК "Норильский никель"», Городского центра занятости населения и Администрации муниципального образования г. Норильск позволяет добиться хороших результатов по трудоустройству и закрепляемости выпускников Норильского индустриального института на предприятиях ЗФ ОАО «ГМК "Норильский никель"», в организациях и учреждениях региона. Более 10 лет в НИИ ведется мониторинг трудоустройства выпускников, оказывается содействие по закреплению их на рабочих местах, а также прослеживается их профессиональный рост. Анализ трудоустройства выпускников за последние 5 лет показывает, что:

– процент трудоустроенных выпускников составляет 96,8% (в 2010 г. – 82,2%);

– трудоустроены на предприятиях ЗФ ОАО «ГМК "Норильский никель"» 62% выпускников (в 2010 г. – 65,5%);

- остаются работать в регионе более 88,0% выпускников (в 2010 г. – 90,4%);
- работают по специальности 85,6% выпускников (в 2010 г. – 87,1%);
- трудоустроились на места прохождения практики более 32,0% выпускников (в 2010 г. – 31%);
- ежегодно призывается в армию по состоянию на ноябрь – декабрь текущего года порядка 8–10% выпускников (в 2010 г. – 11,5%);
- в настоящее время общая «занятость» выпускников 2009 г. составляет более 95%.

Остаются высоковостребованными все специальности технического профиля, а также выпускники, имеющие специальность «Прикладная информатика (в экономике)». Несколько ниже трудоустройство по специальностям направлений подготовки «Экономика» и «Менеджмент».

Отзывы руководителей предприятий и организаций, на которых трудятся выпускники НИИ, свидетельствуют о высоком качестве подготовки специалистов, хороших теоретических знаниях и практических навыках в трудовой деятельности. Руководители считают, что выпускники НИИ отвечают высоким требованиям современного инженера, хорошо знакомы со спецификацией предприятий, технологией производства, методами управления, организацией труда, способны к принятию обоснованных управленческих решений. Значительная часть выпускников института составляет техническую и руководящую элиту предприятий региона.

Несмотря на достигнутые результаты, коллектив Норильского индустриального института ставит перед собой следующие первоочередные задачи, решение которых позволит сбалансировать спрос и предложение на рынке труда и рынке образовательных услуг региона:

1. Устранение разрыва между требованиями работодателей к теоретической и практической подготовке выпускников НИИ и уровнем их общекультурных и профессиональных компетенций, обеспечиваемых по результатам обучения в вузе.

2. Разработка и реализация совместно с представителями работодателей в регионе комплекса мер по повышению мотивации студентов в получении качественного высшего и среднего профессионального образования.

3. Проведение мероприятий совместно с образовательными учреждениями города по повышению качества базовой подготовки школьников по физике и математике.

По результатам анализа фактов, данных исследований и полученной информации руководство института имеет возможность принимать своевременные и эффективные управленческие решения для позиционирования Норильского индустриального института на рынке образовательных услуг, а также научной продукции и повышения имиджа НИИ в регионе.

## **ПРОФЕССИОНАЛЬНАЯ ПОДГОТОВКА РАБОЧИХ И ДОПОЛНИТЕЛЬНОЕ ПРОФЕССИОНАЛЬНОЕ ОБРАЗОВАНИЕ В ЗАБАЙКАЛЬСКОМ ГОРНОМ КОЛЛЕДЖЕ им. М. И. АГОШКОВА ДЛЯ ГОРНЫХ ПРЕДПРИЯТИЙ ЗАБАЙКАЛЬСКОГО КРАЯ**

**Н. В. Зыков, А. А. Насонова, А. Г. Коренев**

*ФГОУ СПО «Забайкальский горный колледж им. М. И. Агошкова», г. Чита*

*zabgc@rambler.ru, zabgc@mail.ru*

Забайкальский горный колледж, являясь одним из старейших учебных заведений страны, на протяжении многих лет готовит кадры для предприятий горной отрасли Забайкальского края. Отдельным перспективным и актуальным направлением работы колледжа на протяжении многих лет является обучение рабочим профессиям в Инновационном учебном научно-производственном центре (ИУНПЦ), главными направлениями работы которого являются подготовка, переподготовка рабочих и повышение квалификации специалистов [1].

Динамика выпусков слушателей Инновационного центра с 2000 г. по настоящее время демонстрирует стабильный рост общего числа слушателей. Сегодня в колледже проводится подготовка по 53 рабочим профессиям и 7 направлениям повышения квалификации. Список рабочих профессий включает все виды деятельности, необходимые в горном производстве [2]. В 2010/11 учебном году отмечен значительный рост слушателей, проходящих подготовку и переподготовку в Центре по рабочим профессиям (рис.).



Рис. Динамика выпуска слушателей Инновационного центра в 2004–2011 гг. [2, 3]

В настоящее время Инновационный центр развивается и укрепляет материально-техническую базу. Преподаватели – высококвалифицированные специалисты.

Центр активно работает с горными предприятиями Забайкалья, Бурятии, Иркутской области, Якутии, Дальнего Востока [3]. Эффективно развивается сотрудничество со службами занятости Забайкалья.

Большое внимание руководством колледжа и центра уделяется методическому обеспечению преподаваемых дисциплин. По всем профессиям разработаны методические комплексы, которые включают программы обучения, методические рекомендации по практическим и лабораторным занятиям, прохождению практического обучения. В настоящее время работники центра совместно с методическим отделом колледжа работают над созданием образовательных программ на основе стандартов III поколения.

Приоритетными направлениями деятельности центра являются программно-методическое обеспечение образовательного процесса, обеспечение развития инновационной деятельности в образовательном процессе, обобщение передового опыта преподавателей с целью пропаганды и внедрения новых технологий обучения, разработка учебно-методической документации, организация повышения квалификации педагогических кадров через различные формы, организация работы теоретических и практических семинаров, конференций для преподавателей.

Учебный процесс в ИУНПЦ ЗабГК им. М. И. Агошкова осуществляется в течение всего учебного года. Занятия в группах начинаются по мере их формирования. Обучение проводится по запросам предприятий на базе колледжа или с выездом на предприятия.

Производственное обучение осуществляется в учебно-производственных мастерских, лабораториях, на полигонах, учебных участках, однако в основу производственного обучения положена производственная практика на предприятиях, для которых осуществляется подготовка рабочих кадров, на самостоятельных рабочих местах и штатных должностях. Порядок организации практики определяется двусторонним договором.

Подготовка руководителей горных и взрывных работ в Инновационном центре осуществляется на основании «Положения о порядке предоставления права руководства горными и взрывными работами в организациях, предприятиях и объектах, подконтрольных Ростехнадзору по Забайкальскому краю». Подготовку на право руководства горными и (или) взрывными работами проходят специалисты с высшим и средним специальным образованием.

Наряду со штатными преподавателями образовательных учреждений в учебный процесс вовлечены ведущие ученые, специалисты и работники предприятий (объединений), организаций и учреждений, представители федеральных органов исполнительной власти на условиях штатного совместительства или почасовой оплаты труда в порядке, установленном законодательством РФ.

Приоритетным направлением развития Инновационного центра является расширение круга оказываемых образовательных услуг, ориентированных на текущий спрос на образовательном рынке региона, что отвечает требованию времени.

## Список литературы

1. *Зыков Н. В., Манзырев Д. В., Обликова М. В.* Профессиональная подготовка рабочих для горнопромышленных предприятий Читинской области в Забайкальском крае. Петрозаводск, 2006. С. 48–53.
2. *Зыков Н. В.* Обоснование стратегии подготовки кадров для горной промышленности Забайкалья // ГИАБ. 2009. № 1.
3. *Зыков Н. В., Насонова А. А.* Особенности подготовки и переподготовки рабочих в Забайкальском горном колледже им. М. И. Агошкова для горной промышленности Забайкалья в современных условиях. Петрозаводск, 2010.

**ФОРМИРОВАНИЕ ПРОФЕССИОНАЛЬНЫХ  
КОМПЕТЕНЦИЙ ВЫПУСКНИКОВ НА ПРИМЕРЕ  
ЗАБАЙКАЛЬСКОГО ГОРНОГО КОЛЛЕДЖА  
им. М. И. АГОШКОВА**

**Н. В. Зыков, Л. В. Шумилова, Е. Г. Жеребцова**

*ФГОУ СПО «Забайкальский горный колледж им. М. И. Агошкова», г. Чита  
zabgc@mail.ru*

Динамичность общества, открытость и неопределенность будущего обуславливают сложность и масштабность задач, которые встают сегодня перед специалистами любой профессиональной сферы, требуют способностей к проблемному видению, конструированию и применению качественно новых, нестандартных моделей в различных точках приложения своей профессиональной деятельности. Совершенно очевидно, что в этой ситуации приоритетным в системе профессиональной подготовки будущих специалистов выступает формирование инновационного стиля профессионального мышления, связанного с отказом от известных штампов, стереотипов в профессии, выходом за рамки действующих нормативов, нахождением новых оригинальных способов решения профессиональных задач.

Складывающаяся в настоящее время в России образовательная ситуация определяет необходимость переосмысления ключевых подходов к качеству подготовки специалистов. В процессе профессиональ-

ной подготовки специалистов главенствующую роль приобретает ориентация на личность и компетентность, которая позволяет существенно облегчить процесс адаптации молодежи к профессиональной среде, повысить ее конкурентоспособность. Сегодня все более востребованными становятся компетентные специалисты, способные эффективно функционировать в новых динамичных социально-экономических условиях.

Радикальные изменения в содержании профессий руководителей среднего звена горного профиля вызваны следующими причинами: переориентацией спроса на новые умения и изменения организации труда; падением спроса на неквалифицированный ручной труд; потребностью в новом знании и концептуально новом содержании обучения; распространением автоматизированных систем управления производственными процессами; спадом массового производства; повышением индивидуальной ответственности работников за качество труда, совершенствование производственных процессов и управление собственной трудовой / производственной деятельностью; растущей необходимостью непосредственного общения работников с клиентами и заказчиками; повышением уровня взаимодействия работников в коллективе; размыванием границ между профессиями в силу роста децентрализации экономической ответственности и развития систем управления качеством.

Из всего комплекса компетентностей в особую группу выделяются ключевые, или базовые, компетентности, носящие общий, надпредметный и надпрофессиональный характер. Обладание ими делает человека особенно ценным и эффективным сотрудником, независимо от сферы его профессиональной деятельности.

Кроме того, для эффективной профессиональной и личностной самореализации в современную эпоху требуются не только профессиональные, но и социальные, экономические, коммуникативные и экологические компетенции, компетенции в области информационных и коммуникационных технологий, которые сопровождают практически все виды профессиональной деятельности. Эти «сквозные» и базовые (ключевые) компетенции обеспечивают адаптивность граждан, а также представляют собой фундамент для дальнейшего обучения и способствуют формированию гражданских качеств.

Современная система профессионального образования (ПО) должна отражать требования сферы труда и специфику социально-



экономических условий и обеспечивать обучающегося как профессиональными, так и социальными, коммуникативными и другими компетенциями.

Принципами эффективной системы профессионального образования являются: ориентированность на спрос рынка труда, гибкость, прозрачность.

Результаты сравнения методов различия традиционного ПО и ПО, основанного на компетенциях и ориентированного на результат, представлены в таблице.

Таблица

*Результаты сравнения методов различия традиционного ПО и ПО, основанного на компетенциях и ориентированного на результат*

Характеристика	Традиционное ПО	ПО, основанное на компетенциях
Стандарты (основное содержание)	Требования, устанавливаемые системой образования (количество часов)	Ориентированность на потребности сферы труда (на реальную трудовую деятельность)
Учебная программа	Целостная программа по профессии / специальности обучения. Строится как набор теоретических и практических дисциплин, ориентирована на общие подходы и методы в профессиональной деятельности	Модульная. Строится гибко в виде горизонтального и/или вертикального набора модулей на базе теоретической подготовки в данной области компетенции или на основе предыдущего трудового опыта в соответствии с потребностями обучающегося
Методы обучения	Лекции, демонстрации, объяснение. Преподаватель является транслятором знаний, излагающим информацию, предложенную учебниками; у преподавателя отсутствует стимул обновлять программу обучения, повышать собственную квалификацию	Активные, ориентированные на обучающегося, основанные на самостоятельной и практической деятельности, включая проектную работу. Преподаватель становится организатором процесса обучения и консультантом в ходе выполнения работ студентами; он заинтересован быть в курсе изменений и тенденций развития предметной области

Продолжение табл.

Оценка	Отметки, зачеты, «неуды», оценка посещаемости занятий. Методика не позволяет вернуть обучающегося к дополнительной подготовке в области конкретных умений	«Умеет / не умеет делать что-то» – оценка освоенных компетенций. Может быть проведена с участием внешних экспертов или на рабочем месте. Методика позволяет выявить несоответствие (недостаточные умения) демонстрируемых компетенций задачам модуля в конкретной области
Продолжительность программы обучения	Строго установленная продолжительность курса обучения	Гибкий подход, основанный на конкретной потребности обучающегося
Реализация обучения	В основном на базе учебного заведения	Разнообразие методов и мест освоения

По оценкам учебных заведений, приступивших к реализации модульных программ, основанных на компетенциях, преимущества данных программ для учебного заведения очевидны и состоят в:

- возможности ясно и четко формулировать цели и задачи программ обучения, соответствующие потребностям работодателей и понятные им;
- увеличении производительности обучения;
- упрощении системы администрирования учебного процесса;
- расширении целевых групп обучающихся;
- возрастании эффективности личной деятельности и ответственности обучающихся и обучающего персонала;
- реальной индивидуализации учебного процесса;
- повышении уровня взаимодействия обучающихся и преподавателей / мастеров производственного обучения;
- реальной подготовке обучающихся к трудовой деятельности;
- росте доверия социальных партнеров;
- повышении гибкости программ обучения;
- формировании производственной культуры в учебном заведении;
- создании стандартных, объективных, независимых условий оценки качества освоения программ обучения.

Качество профессионального образования, в первую очередь, проявляется в уровне востребованности выпускников учреждений профессионального образования на рынке труда, и его результаты зависят от ряда условий, которые представлены на рисунке.

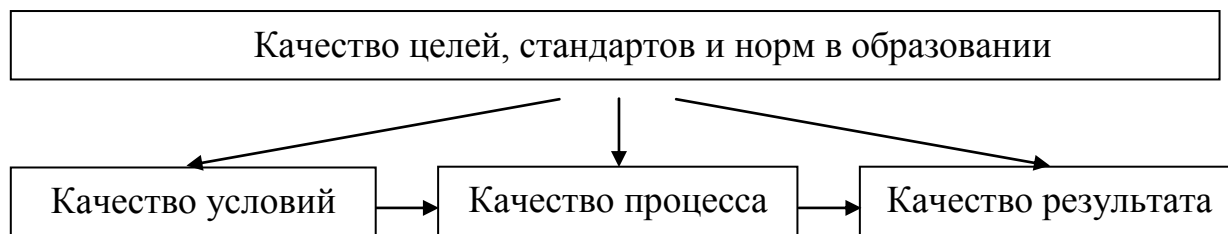


Рис. Качество профессионального образования

Основная часть содержания учебной программы раскрывает комплекс условий, способствующих успешному формированию инновационного стиля мышления уже на этапе профессиональной подготовки студентов. Студенты овладеют необходимым методическим инструментарием, современными дидактическими приемами для решения данной задачи. Это окажется возможным за счет их активного участия в выполнении многообразных творческих задач и заданий, проектной деятельности, деловых играх, рефлексивно-инновационном практикуме, тренинге, заседании круглого стола, а также знакомства с действующими инновационными образовательными моделями.

Следует подчеркнуть, что подход, основанный на компетенциях, ни в коей мере не принижает роль знаний. Наоборот, знания необходимы как для осуществления деятельности, так и для дальнейшего обучения, что является неотъемлемым фактором существования в обществе, основанном на знаниях, в котором нам предстоит жить. Компетентностный подход призван решать ряд таких проблем в образовательном процессе студентов горного профиля, которые на основе существующих в теории и практике профессионального образования технологий до сих пор остаются нерешенными. Задача образования – актуализировать у обучающихся спрос на образование и обеспечить высокое качество подготовки специалистов в системе развивающегося профессионального образования. Компетентностный подход имеет такие возможности.

Таким образом, для эффективной подготовки конкурентоспособных специалистов необходимо, чтобы в процессе формирования про-

фессиональных компетенций произошли определенные изменения в ценностных ориентациях, связанных с осознанием возможности и необходимости включения задачи формирования инновационного мышления будущих специалистов в систему приоритетных педагогических целей и формированием установки на их реализацию.

## **ПРОБЛЕМЫ И МЕХАНИЗМЫ ФОРМИРОВАНИЯ ИННОВАЦИОННЫХ КОМПЕТЕНЦИЙ У ВЫПУСКНИКОВ ВУЗОВ**

**С. А. Иванов**

*Институт проблем региональной экономики РАН, г. Санкт-Петербург*

*ivanov.s@iresras.ru*

Формирование инновационных компетенций у выпускников российских вузов выходит сегодня на первый план в ряду стратегических задач модернизации системы профессионального образования, развития кадрового потенциала инновационной экономики. Не случайно «Стратегия инновационного развития Российской Федерации на период до 2020 г.» («Инновационная Россия – 2020») [8] определяет ключевой задачей экономики страны формирование «инновационного человека». Как отмечается в этом документе, «инновационный человек» – это не синоним «инновационного предпринимателя», это значительно более емкая и многоаспектная категория, означающая, что каждый гражданин страны должен стать «адаптивным к постоянным изменениям: в собственной жизни, в экономическом развитии, в развитии науки и технологий, активным инициатором и производителем этих изменений».

Стратегия «Инновационная Россия – 2020» определяет и сами эти компетенции, которыми должен обладать «инновационный человек».

В частности, в документе отмечается, что ключевыми компетенциями «инновационного человека» должны стать:

- способность и готовность к непрерывному образованию, постоянному совершенствованию, переобучению и самообучению, профессиональной мобильности, стремление к новому;
- способность к критическому мышлению;

– способность и готовность к разумному риску, креативность и предприимчивость, умение работать самостоятельно и готовность к работе в команде, готовность к работе в высококонкурентной среде;

– широкое владение иностранными языками как коммуникационными инструментами эффективного участия в процессах глобализации, включая способность к свободному бытовому, деловому и профессиональному общению на английском языке [8, с. 30].

В какой мере удастся сегодня решать эти задачи, в том числе российской системе высшего профессионального образования?

Чтобы ответить на эти и другие вопросы развития инновационной составляющей человеческого потенциала современных работников, включая выпускников вузов, лабораторией проблем развития человеческого потенциала и воспроизводства трудовых ресурсов региона Института проблем региональной экономики РАН было проведено исследование в форме экспертного опроса. Всего в исследование были вовлечены эксперты из 11 субъектов Российской Федерации (135 чел.).

Особый интерес представляют результаты опроса экспертов, объединенных в отдельный подмассив, который включил представителей трех субъектов РФ: г. Санкт-Петербурга, Красноярского края, Республики Марий Эл. Эти регионы относятся к разным типам территорий: Санкт-Петербург – центр науки и инноваций, Красноярский край – регион-донор, промышленно развитый центр Сибири, Республика Марий Эл – депрессивный с точки зрения экономики регион, но являющийся одним из передовых в области модернизации профессионального образования.

Этот подмассив включил анкеты 67 экспертов. Выборка опроса – целевая, ориентированная на преимущественное представление в структуре опрошенных специалистов из реального сектора экономики, в первую очередь научно-инновационной сферы.

В разрезе субъектов РФ было опрошено: г. Санкт-Петербург – 46 чел., Республика Марий Эл – 13 чел., Красноярский край – 8 чел. По сферам занятости экспертов: реальный сектор экономики – 35 чел. (в том числе научно-инновационная сфера – 13 чел.), система профессионального образования – 22 чел., органы власти и управления – 10 чел.

Как показали результаты исследования, сегодня одним из главных недостатков (как действующих работников, так и выпускников вузов), тормозящим формирование необходимого для современной экономики

«инновационного человека», является то обстоятельство, что многие избирают для себя модель поведения, которую можно охарактеризовать так: «Мне проще быть исполнителем, чем предлагать и отстаивать собственные идеи» (84,8%). Разумеется, такое поведение детерминруется многими факторами – характером и размером вознаграждения за проявление инициативы, отношением к новатору со стороны руководства и др. В значительной степени в основе такой установки, как нам представляется, лежат и стереотипы, сформировавшиеся еще в условиях командной экономики, когда личная инициатива часто не поддерживалась, а иногда и наказывалась, а в цене было лишь строгое выполнение плана.

Существенным препятствием для развития инновационной экономики является и факт неготовности по разным причинам действующих работников и выпускников вузов к проявлению инициативы, участию в инновационной деятельности, даже в том случае, если они обладают для этого необходимыми способностями, профессиональными знаниями (76,6%). В определенной степени это также связано с моделью поведения «не высывайся», хотя в современных российских условиях играет еще и фактор низкой оплаты труда работников, не стимулирующий их на проявление инициативы.

Не менее существенным недостатком доминирующей в российском обществе модели человеческого потенциала является, по мнению экспертов, то, что у людей нет внутренней потребности стремиться к новому, создавать во всем новое качество. Практически три четверти экспертов отметили этот аспект сознания людей как один из главных недостатков, тормозящих формирование и развитие необходимых качеств человеческого потенциала (75,0%).

Свою роль в преодолении этих недостатков, развитии необходимых для инновационной экономики свойств человеческого потенциала как раз и могла бы играть система профессионального образования. Однако несмотря на значительные масштабы поддержки системы профессионального образования со стороны государства, она, по мнению экспертов, еще не решает в полной мере ни вопросы формирования у студентов потребности становиться новатором (63,5%), ни развития способностей к инновациям (68,3%) (рис. 1).



Рис. 1. Мнение экспертов о том, что мешает работникам, выпускникам вузов, становиться «инновационным человеком» (сумма «согласных» и «скорее, согласных» с данным суждением)

Какие меры в этой связи сегодня предпринимаются, и что еще предстоит сделать для превращения системы профессионального образования в действенный инструмент развития человеческого потенциала, который отвечал бы требованиям инновационной экономики? Отметим главные, на наш взгляд, свершения на этом пути.

Исходным пунктом стало, пожалуй, заключение в 2007 г. «Соглашения о взаимодействии Министерства образования и науки Российской Федерации и Российского союза промышленников и предпринимателей» [9] (от 25.06.2007 г.), закрепившего принцип совместной ответственности работодателей и системы подготовки кадров в развитии необходимых профессиональных и иных качеств будущих работников. При этом за работодателями закреплялась ответственность за разработку профессиональных стандартов, описывающих квалификационные требования к работнику, включая функциональные компетенции, за системой образования – организация применения профессиональных стандартов, разработанных РСПП с участием отраслевых объединений работодателей и профессиональных сообществ, как основы для создания соответствующих государственных образовательных стандартов и профессиональных образовательных программ.

Важным шагом на пути создания действенных механизмов развития инновационных свойств человеческого потенциала стало принятие Федерального закона Российской Федерации от 1 декабря 2007 г. № 307-ФЗ «О внесении изменений в отдельные законодательные акты Российской Федерации в целях предоставления объединениям работодателей права участвовать в разработке и реализации государственной политики в области профессионального образования», а также Федерального закона Российской Федерации от 1 декабря 2007 г. № 309-ФЗ «О внесении изменений в отдельные законодательные акты РФ в части изменения понятия и структуры государственных образовательных стандартов».

Основной задачей новых образовательных стандартов является учет требований современной инновационной экономики к уровню образования выпускника и требований работодателей – к уровню его квалификации. Главная особенность образовательных стандартов третьего поколения состоит в том, что они более подробно описывают результаты освоения основных образовательных программ – те навыки и умения, а также общие и профессиональные компетенции, которыми должен овладеть учащийся, студент. Особое внимание к описанию ре-



зультатов образовательной деятельности является выражением компетентностного подхода в образовании, реализация которого создаст прочную основу для развития инновационных свойств человеческого потенциала, приближения профессионального образования к потребностям современной инновационной экономики.

Общие и профессиональные компетенции, заданные в образовательных стандартах нового поколения как ожидаемые результаты профессионального образования, должны становиться основой для формирования нового качества человеческого потенциала.

Еще одним направлением модернизации профессионального образования, нацеленным на развитие инновационных свойств человеческого потенциала, должна стать интеграция и гармонизация российского образования с европейским образовательным пространством. Все принимаемые в России нормативные документы в области профессионального образования, с одной стороны, являются отражением потребностей современного российского общества, системы образования, но, с другой стороны, они должны учитывать положения Болонского и Копенгагенского процессов.

К таким документам можно отнести новый Общероссийский классификатор образовательных программ (ОКОП), Единый перечень направлений и специальностей профессионального образования, Национальную рамку квалификаций Российской Федерации (НРК РФ). Эти документы становятся основой формирования нового содержания и качества профессионального образования, инструментом формирования содержания подготовки кадров, нацеленного на развитие инновационных свойств человеческого потенциала.

НРК РФ дает обобщенное описание квалификационных уровней, уточнение, расширение (углубление) которого будет осуществляться при создании отраслевых рамок квалификаций. Специалисты, учитывая специфику отраслевых профессий, смогут разрабатывать отраслевые системы квалификаций, в которых на базе универсальных дескрипторов НРК РФ смогут определить, какие компетенции и в какой степени их развития могут считаться соответствующими определенному уровню квалификации. Предполагается, что достаточно высокие уровни квалификации могут быть достигнуты гражданами не только на основании полученного образования, но и на основе практического опыта, саморазвития и самосовершенствования.

Национальная рамка квалификаций и отраслевые рамки – методологическая основа, определяющая описание квалификаций в образовательных стандартах при отсутствии профессиональных. Перечень как общих, так и профессиональных компетенций должен соответствовать квалификационному уровню НРК.

Использование в системе профессионального образования НРК РФ будет способствовать переводу российского профессионального образования на новую парадигму развития, основанную на компетентностном подходе. Такой подход предполагает определение в качестве целей обучения освоение учащимися компетенций, востребованных инновационной экономикой: способность адаптироваться к быстро меняющимся условиям рынка труда, креативность, нацеленность на саморазвитие, на продолжение профессионального образования («образование в течение всей жизни»).

Развитию инновационных свойств человеческого потенциала в процессе обучения, модернизации в этих целях самого образовательного процесса должна способствовать институциональная перестройка системы профессионального образования, в том числе создание в стране сети национальных исследовательских университетов, развитие федеральных университетов как крупных инновационных научно-образовательных комплексов.

Например, в Северо-Западном федеральном округе (СЗФО) статус национального исследовательского университета имеют Санкт-Петербургский государственный горный институт им. Г. В. Плеханова, Санкт-Петербургский государственный университет информационных технологий, механики и оптики, Санкт-Петербургский государственный политехнический университет, Учреждение РАН «Санкт-Петербургский университет» – научно-образовательный центр нанотехнологий РАН. Также в СЗФО создан Северный (Арктический) федеральный университет на базе Архангельского государственного технического университета, завершена работа по созданию Балтийского федерального университета на базе Российского государственного университета им. И. Канта (Калининградская область).

Целью развития Северного (Арктического) федерального университета является обеспечение инновационной научной и кадровой поддержки защиты геополитических и экономических интересов России в Арктике путем создания системы непрерывного профессионального образования, интеграции образования, науки и производства, а также

путем стратегического партнерства с бизнес-сообществом. Приоритетными направлениями исследований Балтийского федерального университета являются химический анализ и синтез, разработка технологий энергоэффективности, исследование новых материалов, медико-биологические исследования, разработка прикладных информационных технологий.

Интеграции науки и образования с целью формирования условий, необходимых для развития инновационных свойств человеческого потенциала, способствует создание центров коллективного пользования на базе ведущих научных организаций и университетов, а также открытие инновационно-технологических центров. Примером такой работы может служить г. Санкт-Петербург.

Сегодня в г. Санкт-Петербурге функционируют 6 центров коллективного пользования, созданных на базе ведущих научных организаций и вузов города, выполнявших работы в 2007–2008 гг. по государственным контрактам с Федеральным агентством по науке и инновациям в рамках Федеральной целевой программы «Исследования и разработки по приоритетным направлениям развития научно-технологического комплекса России на 2007–2012 гг.». В их числе Северо-Западный региональный центр «Материаловедение и диагностика в передовых технологиях» (на базе Физико-технического института им. А. Ф. Иоффе, РАН), Центр коллективного пользования «Состав, структура и свойства конструкционных и функциональных материалов» (на базе ФГУП «Центральный научно-исследовательский институт конструкционных материалов "Прометей"»), Центр коллективного пользования «Лазерные и оптические технологии» (на базе Центрального научно-исследовательского и опытно-конструкторского института робототехники и технической кибернетики), Центр аналитических исследований региональных проблем минерально-сырьевого комплекса [на базе Санкт-Петербургского государственного горного института им. Г. В. Плеханова (технического университета)], Центр коллективного пользования «Наукоемкие компьютерные технологии для нужд науки, образования и промышленности на основе высокопроизводительных вычислительных систем» (на базе Санкт-Петербургского государственного политехнического университета), Центр исследования ультраструктуры и молекулярного состава биологических объектов «ХРОМАС» (на базе Санкт-Петербургского государственного университета).

Развитию науки, в том числе вузовской, способствует создание при вузах и научных организациях СЗФО хозяйственных обществ.

К середине 2011 г. при вузах, расположенных в пределах СЗФО, было создано 87 малых инновационных предприятий (МИП), есть уже интересный опыт работы МИПов.

Так, в Новгородской области наиболее успешными МИПами являются: ООО «Груммант» – разработка и производство фармацевтических субстанций; ООО «Мэйпик» – разработка технологии и изготовление слоистых структур на основе подложек из лейкосапфировых пластин; ООО «Энигрон» – разработка маскирующих компиляторов для практически любого программного продукта.

При высших учебных заведениях Вологодской области созданы такие МИПы, как ООО научно-производственная фирма «ВиВАТ» (при ГОУ ВПО «Вологодский государственный технический университет»), направление деятельности: технологии переработки и утилизации техногенных образований и отходов, очистка воды; ООО научно-производственная фирма «ЭнергоКИТ» (при ГОУ ВПО «Вологодский государственный технический университет»), направление деятельности: технологии создания энергосберегающих систем транспортировки, распределения и потребления тепла и электроэнергии; ООО научно-производственный центр «Информационные и энергетические технологии» (при ГОУ ВПО «Вологодский государственный технический университет»), направление деятельности: технология искусственного оттаивания мерзлого грунта поверхностным радиационно-конвективным методом при ремонтно-строительных работах; ООО «Безопасность информационных технологий» (при ГОУ ВПО «Череповецкий государственный университет»), направление деятельности: разработка и внедрение форм защиты информации.

Развитие и поддержка научной и инновационной деятельности молодежи является одним из приоритетов для Правительства г. Санкт-Петербурга. В городе сложилась уникальная система вовлечения молодежи в научно-инновационную сферу, охватывающая различные категории талантливой молодежи – от школьников до выпускников вузов, молодых кандидатов, докторов наук:

- конкурс научного и инженерного творчества школьников старших классов;
- региональные предметные олимпиады для студентов высших учебных заведений г. Санкт-Петербурга;

– конкурс бизнес-идей, научно-технических разработок и научно-исследовательских проектов под девизом «Молодые. Дерзкие. Перспективные»;

– конкурс грантов для студентов, аспирантов вузов и академических институтов, расположенных на территории г. Санкт-Петербурга;

– конкурсный отбор для предоставления субсидий молодым ученым, молодым кандидатам наук вузов и академических институтов, расположенных на территории г. Санкт-Петербурга;

– конкурс на соискание премий Правительства г. Санкт-Петербурга в области научно-педагогической деятельности;

– конкурс на соискание премий Правительства г. Санкт-Петербурга за выдающиеся научные результаты в области науки и техники.

В г. Санкт-Петербурге для вовлечения выпускников вузов в научно-инновационную сферу в 2010 г. третий раз был проведен конкурс бизнес-идей, научно-технических разработок и научно-исследовательских проектов студентов, аспирантов и молодых менеджеров под девизом «Молодые. Дерзкие. Перспективные». Общий объем финансирования, выделенного в 2010 г. из бюджета г. Санкт-Петербурга на премии, составил 600,0 тыс. руб. Победителями конкурса грантов для студентов, аспирантов в 2010 г. стали 437 чел., общий объем финансирования премий из бюджета г. Санкт-Петербурга составил 15,31 млн. руб.

Однако следует подчеркнуть, что не одна только система профессионального образования может и должна участвовать в формировании инновационных свойств современных работников, развитии инновационных компетенций у выпускников вузов. На формирование ценностей, развитие тех или иных свойств человеческого потенциала влияет множество факторов, и прежде всего социальная среда, в которой оказывается молодой человек, где происходит его социализация.

Как показало то же исследование, о котором мы говорили выше, для развития инновационной составляющей человеческого потенциала необходимы определенные условия жизнедеятельности людей, которые не всегда в достаточной степени соблюдаются.

В этом контексте чаще всего негативно эксперты оценивали роль средств массовой информации, не формирующих привлекательный образ ученого, исследователя, отрицательно отзывались о «сложившихся национальных стереотипах и ценностях», также не мотивирующих людей на продуктивную работу в какой бы то ни было сфере, отмечали снижение качества социальных норм, отношений между людьми.

В то же время результативность влияния экономической среды на развитие инновационных свойств и компетенций эксперты оценили относительно высоко (рис. 2).



Рис. 2. Мнения экспертов в вопросе о том, способствуют ли развитию инновационных свойств личности современные условия жизнедеятельности россиян (удельный вес утверждающих, что способствуют)

В заключение можно отметить следующее.

Перевод экономики на инновационный путь развития является сегодня важнейшим приоритетом нашей страны. Однако для развития и функционирования инновационной экономики необходимо иное каче-

ство человеческого потенциала, развитие у работников «вкуса» к новаторской деятельности, стремления к инновациям, способности и готовности выполнять такие виды деятельности, результатом которых будет создание объектов интеллектуальной собственности.

Развитие инновационной составляющей человеческого потенциала необходимо начинать в учреждениях профессионального образования, где в процессе обучения у студентов должны формироваться потребность и стремление к новому качеству, развиваться способности к проведению научного поиска, усиливаться склонность и вкус к экспериментам, закрепляться навыки взаимодействия с производством.

В значительной степени этому должен содействовать Федеральный закон № 217 «О внесении изменений в отдельные законодательные акты Российской Федерации по вопросам создания бюджетными научными и образовательными учреждениями хозяйственных обществ в целях практического применения (внедрения) результатов интеллектуальной деятельности». Создание малых инновационных предприятий при вузах – это хорошая площадка для отработки инновационных решений студентов, развития инновационного мышления и формирования соответствующей составляющей человеческого потенциала новой экономики страны.

#### Список литературы

1. *Иванов О. И.* Теоретико-методологические основы формирования человеческого потенциала // Экономика Северо-Запада: проблемы и перспективы развития. 2010. № 1. С. 3–7.

2. *Иванов С. А., Иванов О. И., Шматко А. Д.* Формирование инновационной составляющей человеческого потенциала российской экономики // Проблемы современной экономики. 2011. № 1. С. 209–214.

3. *Иванов С. А.* Интересы в системе реализации целей развития человеческого потенциала региона // Реализация стратегических приоритетов социального развития регионов / Под ред. С. В. Кузнецова; ИПрЭ РАН. СПб.: ГУАП, 2010. С. 56–65.

4. *Иванов С. А.* Особенности формирования человеческого потенциала инновационной экономики // Инновационная экономика: проблемы и перспективы развития в Северо-Западном федеральном округе РФ: Матер. Всерос. научно-практ. конф. 9–10 ноября 2010 г. / ИПрЭ РАН. СПб.: ГУАП, 2010. С. 88–99.

5. Проблемы преобразования и регулирования региональных социально-экономических систем: Сб. науч. тр. / Под ред. С. В. Кузнецова; ИПРЭ РАН. СПб.: ГУАП, 2009. Вып. 41.

6. Региональная политика развития трудового потенциала инновационной экономики: Кол. монография / Под ред. С. В. Кузнецова; ИПРЭ РАН. СПб.: ГУАП, 2011.

7. Человек в экономике и других социальных средах / Рос. акад. наук, Ин-т философии; Отв. ред. В. Г. Федотова. М.: ИФРАН, 2008.

8. Инновационная Россия – 2020 (Стратегия инновационного развития Российской Федерации на период до 2020 г.): Проект Минэкономразвития России. М., 2010.

9. Соглашение о взаимодействии Министерства образования и науки Российской Федерации и Российского союза промышленников и предпринимателей от 25.06.2007 г.

## **РАСЧЕТ ПОТРЕБНОСТИ В СПЕЦИАЛИСТАХ ПО УКРУПНЕННЫМ ГРУППАМ ОКСО ДЛЯ ОТРАСЛЕЙ ЭКОНОМИКИ КРАСНОЯРСКОГО КРАЯ**

**А. А. Иптышев, А. С. Майнагашева**

*ФГАОУ ВПО «Сибирский федеральный университет», г. Красноярск*

*sonyat9@mail.ru*

В настоящее время администрации регионов РФ вынуждены активно решать проблему обеспечения потребностей экономики квалифицированными кадрами, обладающими необходимым уровнем образования и комплексом общекультурных и профессиональных компетенций, для эффективного участия в процессах модернизации экономики. В послании Президента Российской Федерации о бюджетной политике в 2011–2013 гг. указывается, что «...с нормализацией экономической жизни следует вернуться к разработке долгосрочных планов экономического развития. Для разработки долгосрочной бюджетной стратегии потребуется расширение горизонта и повышение надежности экономических прогнозов, которые должны быть основаны на разумных оценках конъюнктурных параметров и макроэкономических показателей, зависящих от бюджетных расходов». В частности, плани-



рование кадровой потребности для экономики Красноярского края является актуальной задачей.

Основу экономического развития Красноярского края составляют крупные инвестиционные проекты по добыче и промышленной переработке природных ресурсов края, развитию существующих и созданию новых высокотехнологичных производств. Недостаток кадрового потенциала, в первую очередь в сфере научно-инновационной деятельности, является одним из сдерживающих факторов при развитии крупных проектов национального масштаба на территории Сибири и, в частности, в Красноярском крае [1].

Для решения проблемы формирования кадрового потенциала региональной экономики и обеспечения баланса в развитии рынков труда и образовательных услуг необходимо проводить мониторинг и анализ трудоустройства выпускников, как на федеральном, так и на региональном уровнях.

В настоящее время в крае создана «Информационная система анализа трудоустройства выпускников системы профессионального образования Красноярского края» ([map.krasprofi.ru](http://map.krasprofi.ru)), которая аккумулирует информацию о местах трудоустройства выпускников в разрезе сфер экономической деятельности предприятий и муниципальных образований. Однако в современных условиях данной информации для обеспечения баланса рынка труда и образовательных услуг недостаточно. Также информация, доступная пользователям информационной системы, не является исчерпывающей для потенциальных абитуриентов при выборе будущей профессии. В связи с чем возникает потребность разработки доступной из сети Интернет системы интерактивного прогноза потребности региональной экономики в специалистах, описывающей предполагаемую картину кадровой потребности региона на несколько лет вперед.

Для создания алгоритма определения потребности в специалистах проведен сравнительный анализ классических моделей описания экономики региона: Солоу, Харрода, Кейнса, Самуэльсона – Хикса, Леонтьева и Неймана [2]. Для прогнозирования в интерактивном режиме наиболее удобно использовать модель Харрода с применением производственной функции Кобба – Дугласа.

Данная модель описывает развитие макроэкономики, используя такие понятия, как «национальный доход», «производственные фонды», «объем потребления», «объем накопления» и «объем капиталь-

ных вложений». Функция в модели Харрода линейна и в явном виде не учитывает трудовые ресурсы и старение основных фондов. Эти недостатки можно компенсировать, если выбрать производственную функцию Кобба – Дугласа.

На основании анализа математических моделей и изучения практики их применения разработан алгоритм расчета потребности в специалистах по уровням образования для экономики Красноярского края (рис. 1).

Для апробации данного алгоритма на примере вида экономической деятельности «Е. Производство и распределение электроэнергии, газа и воды» в Microsoft Excel была рассчитана прогнозная потребность в специалистах до 2015 г.

*Входные данные:*

- среднегодовая численность занятых в отрасли, тыс. чел.;
- объем производства в отрасли, тыс. руб.;
- планируемый объем производства в отрасли, тыс. руб.;
- ежегодно обновляемая доля среднегодовой численности занятых (1/25);
- структура занятых по уровням образования (ВПО, СПО, НПО);
- матрицы профессионально-квалификационного соответствия по уровням образования (ВПО, СПО, НПО).

*Расчеты*

1. Средняя производительность труда в отрасли определяется как *отношение объема производства в отрасли к среднегодовой численности занятых в отрасли*. Результаты расчетов представлены в табл. 1 [3, 4].

Таблица 1

*Результаты расчета средней производительности труда в отрасли за 2004–2009 гг.*

Показатель	Период					
	2004 г.	2005 г.	2006 г.	2007 г.	2008 г.	2009 г.
Численность занятых в отрасли, тыс. чел.	54,3	56,4	55,5	54,4	54,2	52,7
Объем производства, млн. руб.	40556,64	42462,80	56565,50	52347,70	64816,10	76612,10
Средняя производительность труда (расчет), тыс. руб./чел.	746,899	752,887	1019,198	962,274	1195,869	1453,740

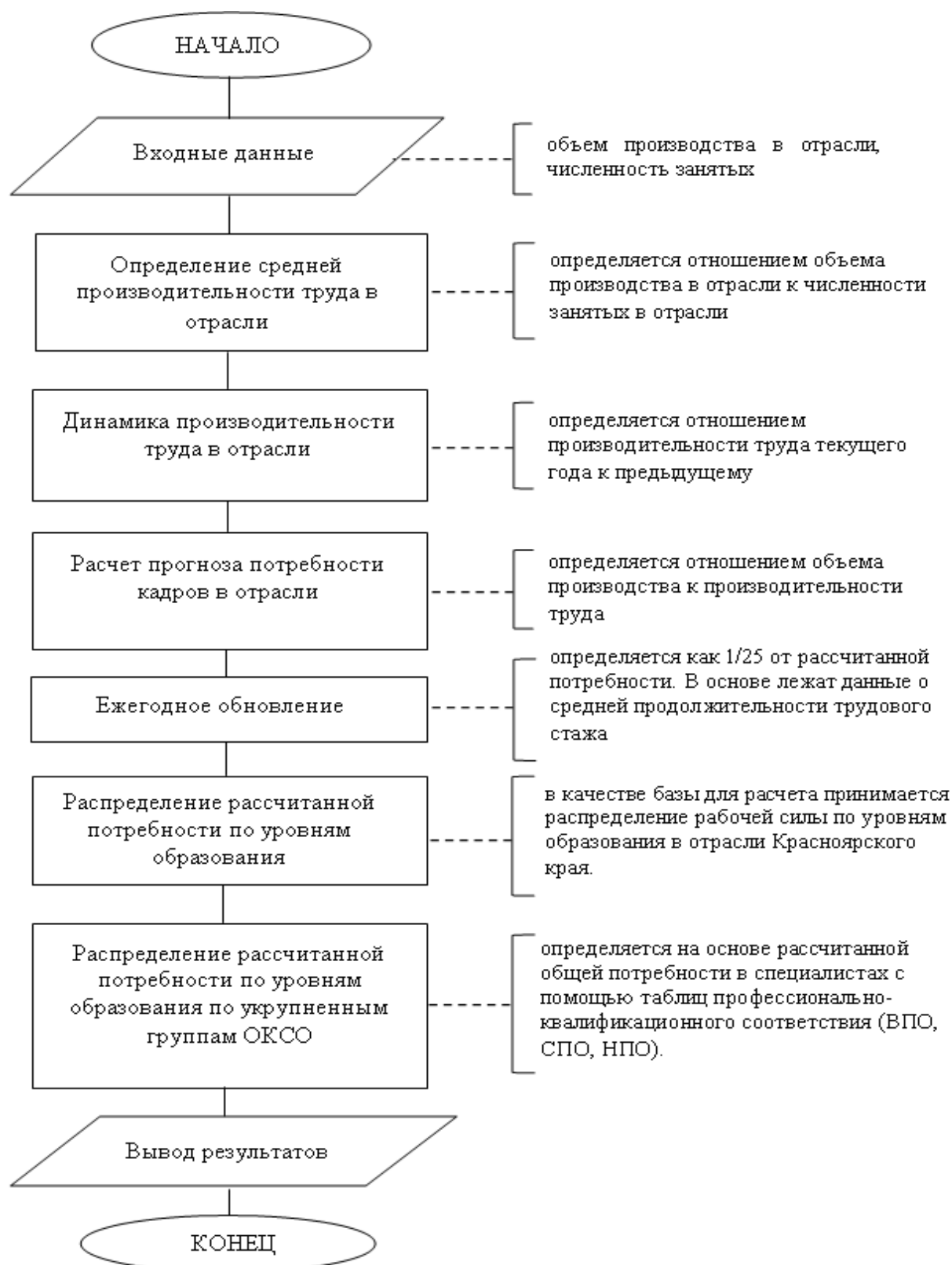


Рис. 1. Алгоритм расчета потребности в специалистах по уровням образования и укрупненным группам ОКСО для экономики Красноярского края

2. Динамика производительности труда в отрасли за 2004–2009 гг. определяется отношением производительности труда текущего года к предыдущему (табл. 2).

Таблица 2

*Результаты расчета динамики средней производительности труда в отрасли за 2004–2009 гг.*

Показатель	Период				
	2005 г.	2006 г.	2007 г.	2008 г.	2009 г.
Динамика производительности труда по отношению к предыдущему году	1,008016	1,353721	0,944148	1,242753	1,215635

По результатам анализа значительного изменения производительности труда не выявлено, средний рост производительности труда составил 15% в год. Среднее значение производительности труда за 2004–2009 гг. составило 1021,81 тыс. руб./чел.

3. Расчет прогноза потребности кадров в отрасли за 2010–2015 гг. определяется отношением планового объема производства к прогнозу производительности труда.

Прогноз производительности труда за 2010–2015 гг. выстраивается на основе трендов, т. е. в каждый следующий период производительности труда увеличивается по сравнению с предыдущим периодом в 1,15 (среднее значение динамики производительности труда). Результаты расчетов представлены в табл. 3.

Таблица 3

*Результаты прогноза численности занятых в отрасли за 2010–2015 гг.*

Показатель	Период					
	2010 г.	2011 г.	2012 г.	2013 г.	2014 г.	2015 г.
Производительность труда, тыс. руб. / чел.	1178,00	1358,06	1565,65	1804,96	2080,86	2398,93
Объем производства, млн. руб.	72630,11	70645,32	70501,35	72186,98	75834,64	81737,96
Численность занятых в отрасли, (расчет), тыс. чел.	61,66	52,02	45,03	39,99	36,44	34,07

4. Ежегодно обновляемая часть среднегодовой численности занятых в отрасли (1/25, или 4%) представляет потребность отрасли «на замену». Результаты расчетов представлены в табл. 4.

Таблица 4

*Расчет ежегодно обновляемой части среднегодовой численности занятых в отрасли за 2010–2015 гг.*

Показатель	Период					
	2010 г.	2011 г.	2012 г.	2013 г.	2014 г.	2015 г.
Ежегодно обновляемая часть численности занятых (расчет), тыс. чел.	2,47	2,08	1,8	1,6	1,46	1,36

5. Распределение рассчитанной потребности («на замену») по уровням образования показывает, какое количество молодых специалистов – выпускников ВПО, СПО, НПО ежегодно необходимо для анализируемой отрасли. В качестве базы для расчета принимается распределение занятых по уровням образования в экономике Красноярского края в целом: ВПО – 36%, СПО – 42%, НПО – 22%.

Таблица 5

*Распределение потребности «на замену» в отрасли по уровням образования за 2010–2015 гг., тыс. чел.*

Уровень образования	Период					
	2010 г.	2011 г.	2012 г.	2013 г.	2014 г.	2015 г.
ВПО	0,89	0,75	0,65	0,58	0,53	0,49
СПО	1,04	0,87	0,76	0,67	0,61	0,57
НПО	0,54	0,46	0,4	0,35	0,32	0,3

6. Распределение рассчитанной потребности по уровням профессионального образования (ВПО, СПО, НПО) и укрупненным группам ОКСО происходит с использованием матрицы профессионально-квалификационного соответствия [5].

Таблица 6

*Нормативы трудоустройства выпускников разных профессиональных уровней образования в ВЭД «Е. Производство и распределение электроэнергии, газа и воды» на 1000 чел. по укрупненным группам ОКСО [5], чел.*

№ п/п	Укрупненные группы ОКСО	ВПО	СПО	НПО
1	Физико-математические науки	74	0	0
2	Естественные науки	21	4	4
3	Гуманитарные науки	9	0	0

Продолжение табл. 6

4	Социальные науки	0	0	0
5	Образование и педагогика	7	0	0
6	Здравоохранение	0	0	0
7	Культура и искусство	0	0	0
8	Экономика и управление	204	126	126
9	Информационная безопасность	4	0	0
10	Сфера обслуживания	0	46	46
11	Сельское и рыбное хозяйство	0	10	10
12	Геодезия и землеустройство	7	0	0
13	Геология, разведка и разработка полезных ископаемых	9	9	9
14	Энергетика, энергетическое машиностроение и электротехника	292	156	156
15	Металлургия, машиностроение и материалобработка	95	387	387
16	Авиационная и ракетно-космическая техника	34	0	0
17	Оружие и системы вооружения	16	0	0
18	Морская техника	49	27	27
19	Транспортные средства	23	105	105
20	Приборостроение и оптотехника	13	14	14
21	Электронная техника, радиотехника и связь	15	42	42
22	Автоматика и управление	23	0	0
23	Информатика и вычислительная техника	35	26	26
24	Химическая и биотехнологии	28	28	28
25	Воспроизводство и переработка лесных ресурсов	0	0	0
26	Технология продовольственных продуктов и потребительских товаров	0	2	2
27	Строительство и архитектура	34	18	18
28	Безопасность жизнедеятельности и защита окружающей среды	7	0	0
	Всего	1000	1000	1000

Таблица 7

*Распределение потребности («на замену») в специалистах по уровням профессионального образования и укрупненным группам ОКСО за 2010–2015 гг. для отрасли, чел.*

№ п/п	ВПО						СПО						НПО					
	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2010	2011	2012	2013	2014	2015
1	66	56	48	43	39	36	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
2	19	16	14	12	11	10	4	3	3	3	2	2	2	2	2	1	1	1
3	8	7	6	5	5	4	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
4	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
5	6	5	4	4	3	3	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
6	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
7	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
8	182	153	133	118	108	100	131	109	96	84	77	72	68	58	50	44	40	38
9	4	3	3	3	2	2	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
10	0	0	0	0	0	0	48	40	35	31	28	26	25	21	18	16	15	14
11	0	0	0	0	0	0	10	9	8	7	6	6	5	5	4	4	3	3
12	6	5	4	4	3	3	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
13	8	7	6	5	5	4	10	8	7	6	6	5	5	4	4	3	3	3
14	260	219	190	169	155	143	162	136	119	105	95	89	84	72	62	55	50	47
15	85	71	62	55	50	47	402	336	294	259	236	220	209	178	155	135	124	116
16	30	25	22	20	18	17	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
17	15	12	11	10	9	8	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
18	44	37	32	29	26	24	28	24	21	18	17	16	15	13	11	10	9	8
19	21	18	15	14	12	11	109	91	80	70	64	60	57	48	42	37	34	31
20	11	10	8	7	7	6	15	12	11	10	9	8	8	7	6	5	5	4
21	13	11	10	9	8	7	43	36	32	28	25	24	23	19	17	15	13	13
22	20	17	15	13	12	11	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
23	31	26	23	20	18	17	27	23	20	17	16	15	14	12	10	9	8	8
24	25	21	18	16	15	14	29	24	21	19	17	16	15	13	11	10	9	8
25	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
26	0	0	0	0	0	0	2	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
27	31	26	22	20	18	17	19	16	14	12	11	10	10	8	7	6	6	5
28	6	5	4	4	4	3	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
	<b>891</b>	<b>750</b>	<b>650</b>	<b>580</b>	<b>528</b>	<b>487</b>	<b>1039</b>	<b>869</b>	<b>762</b>	<b>670</b>	<b>610</b>	<b>570</b>	<b>541</b>	<b>461</b>	<b>400</b>	<b>351</b>	<b>321</b>	<b>300</b>

Полученные результаты сопоставимы с расчетами прогноза потребности в специалистах, проведенными сотрудниками Сибирского федерального университета (г. Красноярск) в рамках проекта «Разработка методических основ прогнозирования и мониторинга трудового потенциала муниципальных образований Красноярского края» под руководством З. А. Васильевой, д. э. н., профессора, директора Института управления бизнес-процессов и экономики [6].

#### Список литературы

1. *Иптышев А. А., Полежаева И. М., Иптышев М. А.* Методология исследования информационных процессов перевода профессиональных образовательных учреждений в негосударственную форму управления // Вестник СибГАУ им. академика М. Ф. Решетнева. Красноярск, 2008. № 1. С. 44–49.

2. *Алашеев С. Ю., Кутейнищина Т. Г., Посталюк Н. Ю.* Методика среднесрочного прогнозирования кадровых потребностей экономики региона. Самара: Профи, 2003. 84 с.

3. Территориальный орган Федеральной службы государственной статистики по Красноярскому краю. Красноярский край в цифрах / Труд: [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://www.krasstat.gks.ru/digital/region17/default.aspx>

4. Территориальный орган Федеральной службы государственной статистики по Красноярскому краю. Красноярский край в цифрах / Промышленное производство: [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://www.krasstat.gks.ru/digital/region10/default.aspx>

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, 2007. 680 с.

6. *Васильева З. А., Лихачева Т. П., Разнова Н. В. и др.* Разработка прогноза развития рынка труда Красноярского края на период 2004–2010 гг. // Спрос и предложение на рынке труда и рынке образовательных услуг в регионах России: Сб. докладов по материалам Всероссийской научно-практической Интернет-конференции с международным участием. Петрозаводск: Изд-во ПетрГУ, 2004. Кн. II. С. 31–38.



## **АКТУАЛЬНЫЕ ПРОБЛЕМЫ РЕФОРМИРОВАНИЯ СРЕДНЕГО ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ**

**Г. И. Карпова, В. В. Петров, А. В. Володина**

*ТОГОУ СПО «Техникум отраслевых технологий», г. Тамбов*

*TAMBOV\_PY14@mail.ru*

Развитие системы профессиональной подготовки кадров влияет на структуру, динамику и эффективность занятости, поскольку повышение уровня профессиональной подготовки отдельного индивида и всего населения в значительной степени определяет качество трудового потенциала региона и эффективность его использования. Именно поэтому профессиональная подготовка качественно новой, конкурентоспособной, разносторонне образованной, квалифицированной, гибкой, мобильной, мотивированной, инновационной, творчески активной и профпригодной рабочей силы является одной из важнейших стратегических задач не только системы образования, но и общества в целом.

Долгое время политика в области обеспечения экономики кадрами основывалась на принципах опережающего увеличения доли специалистов с высшим образованием. Такой подход привел к явному несоответствию в потребности подготавливаемых работников среднего специального образования.

Инженерно-педагогический коллектив ТОГОУ СПО «Техникум отраслевых технологий» г. Тамбова считает главной своей задачей подготовку конкурентоспособного рабочего, нашедшего свое место на рынке труда и состоявшегося в жизни. Учебное заведение является многопрофильным и готовит специалистов для различных отраслей производства.

Структура подготовки рабочих кадров определяется социальным заказом и согласовывается с региональными органами власти. Несмотря на то что учебное заведение является широкопрофильным, доминирующую роль играют 3 направления: строительное производство и автотранспортное производство; третью составляющую представляет сфера услуг.

Перечень профессий, по которым проводится обучение в учебном заведении, соответствует потребностям предприятий в квалифицированных рабочих кадрах и имеющейся материально-технической базе учебного заведения. Техникумом проводится анализ рынка труда, за-

ключаются договоры с предприятиями на подготовку необходимого количества рабочих кадров по профессиям. Потребность в рабочих кадрах на предприятиях г. Тамбова определена по результатам исследования и представлена в таблице.

Принимая детей-инвалидов на обучение, мы понимаем, что не всем могут быть предоставлены места на государственных и частных предприятиях. Есть дети, которые по состоянию здоровья не могут самостоятельно добраться до места работы, поэтому получение у нас таких профессий, как «Изготовитель художественных изделий из дерева», «Оператор швейного оборудования», позволяет работать выпускникам-инвалидам на дому и реализовать свои изделия через Палату ремесел, магазин «Город мастеров».

В трудоустройстве выпускников строительных профессий техникум взаимодействует с центрами занятости города и района области. За полгода до выпуска предоставляется список инвалидов-сирот, где указывается профессия и рекомендация бюро медико-социальной экспертизы к труду. На основе этого центр занятости квотирует рабочие места для детей-сирот и инвалидов на предприятиях города и области.

Учебное заведение тесно связано по профессиональной ориентации со школами города. Составлен совместный план работы, наши профориентаторы из числа мастеров производственного обучения, социальных работников и педагогов посещают школы, начиная с 7-го класса. Проводятся дни открытых дверей.

Исходя из специфики контингента, учебное заведение тесно связано по профессиональной ориентации со специальными школами-интернатами и детскими домами г. Тамбова и области.

В техникуме создана система обеспечения обучающихся интернатных учреждений по вопросам профориентации и выбора профессии. В Учебно-производственном центре создан отдел первичного приема, диагностики и профориентации детей – сирот и инвалидов. Основное направление – это внедрение новых форм профориентационной работы, организация допрофессиональной подготовки учащихся интернатных учреждений, разработка учебных планов профильного обучения, оказание помощи в выборе профессии с привлечением психологической службы, организация взаимодействия с социальной средой.

## Заявка предприятий на подготовку кадров

Наименование предприятия	Профессия								
	Автомеханик	ТО и ремонт автомобилей	Парикмахер	Парикмахерское искусство	Мастер отделочных строительных работ	Мастер столярно- плотничных работ	Оператор швейного оборудования	Сварщик	Программирование в компьютерных системах
ООО «Аттика»	2				8	4		3	
ООО «Участок № 4»	1				7	2		3	1
ООО «Арсенал Черноземья»	1				2		4	2	
ООО «Спецкомфорт»	1						4		1
ОАО «Тамбовское ГАТН»	4	1						1	
ЗАО «Тамбовшвея»	1						6		
Филиал ОАО «Связьстрой» ПМК-1	2							2	
ООО «Грес-Восток»	1	1			4	4		4	
ОАО «Агроэнерготехмонтаж»	2				3				
ООО «Модуль»					2	2		2	1
ООО «Стелла»					7	2		2	1
ООО «Тамбовспецстрой»					2	2			
ООО «Люкс-авто»	3	5							
ООО «Фирма Плантарес»	1	1			2	2		1	1

Наименование предприятия	Профессия								
	Автомеханик	ТО и ремонт автомобилей	Парикмахер	Парикмахерское искусство	Мастер отделочных строительных работ	Мастер столярно- плотничных работ	Оператор швейного оборудования	Сварщик	Программирование в компьютерных системах
АООТ «Стенли»	5	3				6		2	1
ООО «Фирма Мастер С»					5	1			1
ОАО «Тамбовводоканал»	4	2						2	
ООО «Авто ИЖ»	3	2						1	
ООО Тамбовская Автоколонна № 1139	4	3						1	
ООО «Стинек»	3	2						1	
ЗАО «Тамбовмебель»	2	1				4			
ООО «ПКФСИЗ»	2	1					4		1
ООО «Монтажспецстрой Тамбов»	3	2			4	2		2	
ООО «Завиток»			3	4					1
ООО «РусАвтоТамбов»	4	2						1	
ООО «БИТ+»	3	2			3	2		1	
ООО «Прикладное программное обеспечение»									6
ИП	10	5	22	23			4	5	6
Итого	62	33	25	27	49	33	22	36	21

Несмотря на сложную демографическую ситуацию, активная профориентационная работа дает положительные результаты.

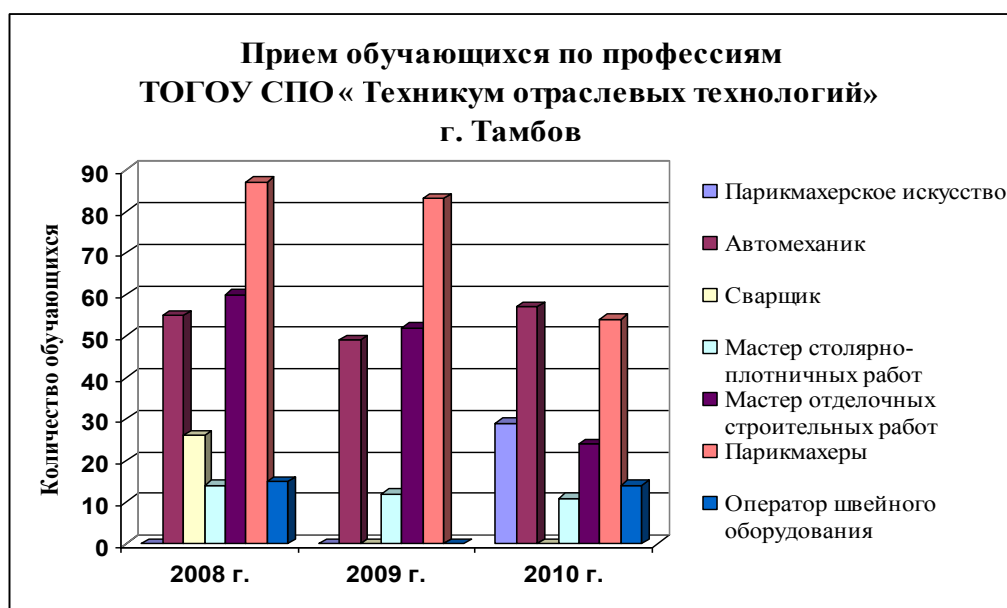


Рис. 1

Анализируя диаграмму (рис. 1), можно сделать вывод о том, что наибольшим спросом пользуются у работодателей профессии строительного профиля и автомобильного транспорта (автомеханик).

Основной контингент обучающихся по программам НПО составляют выпускники на базе основного общего образования. Однако наряду с ними в учебном заведении ежегодно стабильно осуществляется подготовка нескольких групп на базе среднего (полного) общего образования. С 2010 г. техникум ведет подготовку специалистов по программам СПО. Причем часть из них реализуется на базе НПО по сокращенным срокам обучения (специальность 100116 «Парикмахерское искусство») (рис. 2).

Учебному заведению приходится набирать контингент в условиях жесточайшей конкуренции, так как в данном микрорайоне располагается 4 учебных заведения, осуществляющих подготовку по аналогичным профессиям.

Таким образом, исходя из показателей, можно сделать выводы о том, что в данный момент учебное заведение заняло уверенную позицию в сфере образовательных услуг.

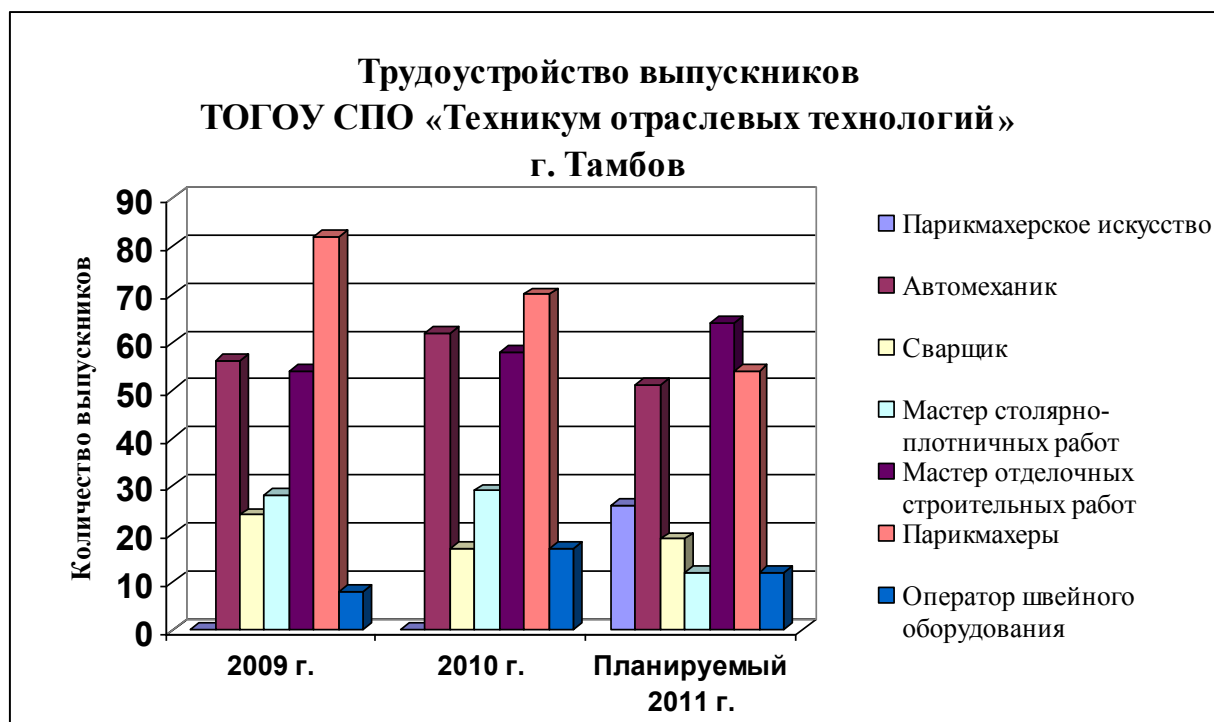


Рис. 2

Всего выпуск за 3 года составил 743 чел.

В учебном заведении создана маркетинговая служба, которая проводит мониторинг выпускников и, прежде всего, с целью предоставления рабочих мест.

Согласно информации службы занятости населения, из контингента 743 чел. за 3 года общее количество выпускников, обратившихся в службу занятости, не превысило 0,5%. Это говорит о хорошем уровне подготовки рабочих кадров и правильно привитой жизненной позиции, когда молодой специалист не начинает свою трудовую деятельность с пособия по безработице.

Наряду с обучением на средства областного бюджета в учебном заведении осуществляется платная подготовка за счет средств предприятий, служб занятости или граждан, желающих за счет собственных средств получить дополнительную профессию.

Соотношение между государственным планом приема и приемом на договорных условиях отображено на диаграмме (рис. 3).

Анализируя структуру подготовки рабочих кадров, можно сделать следующие выводы:

- в учебном заведении ведется планомерная работа по изучению рынка труда, перспектив экономического развития региона;

– учебное заведение имеет договоры с предприятиями, службами занятости на подготовку и переподготовку рабочих кадров, которые впоследствии выполняются;

– техникум осуществляет работу по пропаганде рабочих профессий в школах города и области, регулярно проводя дни открытых дверей и показательные мастер-классы для абитуриентов и родителей.



Рис. 3

Проблему повышения качества подготовки рабочих кадров учебное заведение видит не только в дальнейшем материально-техническом оснащении собственной базы, но и в прохождении производственной практики на участках, имеющих высокотехнологичное оборудование, на предприятиях города и области.

Следующее направление – дальнейшая интеграция профессионального образования молодежи, переподготовка кадров, как работающих на производстве, так и высвобожденных безработных. Это позволит более рационально использовать материальную базу, а также мультимедийные компьютерные программы при подготовке рабочих профессий.

Одна из ведущих задач учебного заведения – повышение собственного статуса для того, чтобы занять свое место в системе непрерывного образования. Поэтому в дальнейшем развитии учебное заведение должно предвидеть качественное изменение подготовки рабочих кадров, а эти задачи исходят из общих экономических и общественных целей государства.

1. В строительном комплексе области развиваются положительные тенденции предыдущих лет: увеличился объем работ и услуг. По приросту объемов работ за последние четыре года область опережает показатели Российской Федерации.

2. Анализ динамики рынка труда в Тамбовской области и городе позволяет сделать вывод об увеличении объема строительно-монтажных работ.

3. Процесс содержания подготовки рабочих кадров должен носить опережающий характер по сравнению со сложившейся теорией и практикой. Превалирующий характер должны иметь инновационные формы обучения.

Последние два года учреждение принимает участие в программе «Снижение напряженности на рынке труда». Для получения практических навыков на базе техникума прошли стажировку в 2009 г. 6 выпускников, в 2010 г. – 5 выпускников по профессиям изготовитель художественных изделий из дерева, оператор швейного оборудования, парикмахер. Одно рабочее место переоборудовано под инвалида. Для этого рабочее место сторожа-вахтера оборудовано системой видеонаблюдения. В 2010 г. четыре выпускника получили денежные средства для организации малых предприятий. На эти средства созданы две мастерские по изготовлению изделий из дерева, мастерская по изготовлению швейных изделий, малое фермерское хозяйство.

Считая качество подготовки рабочих кадров ключевой задачей развития современного образовательного учреждения, учебное заведение, проводя анализ своей деятельности, прежде всего, рассматривает инновационную деятельность необходимым условием повышения конкурентоспособности учреждения, а также средством, обеспечивающим высокий уровень развития.

Для успешной реализации данной проблемы необходимо решить следующие задачи:



1. Внедрение инноваций в область информационных технологий в перспективное производство подготовки кадров – транспорт и строительство.

2. Поэтапное формирование новых образовательных программ в подготовке специалистов.

3. Ресурсное и технологическое обеспечение средств и методов подготовки.

Подготовка квалифицированных рабочих и специалистов по программам СПО и НПО ведется в техникуме на основе учебных планов, разработанных в соответствии с Государственными образовательными стандартами по соответствующим специальностям и профессиям и учебным предметам.

Наименование учебного плана
Рабочий учебный план по специальности 100116 «Парикмахерское искусство»
Рабочий учебный план по профессии 190631.01 «Автомеханик» Срок обучения – 2 года 10 мес.
Рабочий учебный план по профессии 150709.02 «Сварщик (электросварочные и газосварочные работы)» Срок обучения – 2 года 10 мес.
Рабочий учебный план по профессии 100116.01 «Парикмахер» Срок обучения – 2 года 10 мес.
Рабочий учебный план по профессии 270802.07 «Мастер столярно-плотничных работ» Срок обучения – 1 год 10 мес.
Рабочий учебный план по профессии 270802.10 «Мастер отделочных строительных работ» Срок обучения – 2 года 10 мес. Срок обучения – 1 год 10 мес. Срок обучения – 10 мес.
Рабочий учебный план по профессии 262019.04 «Оператор швейного оборудования» Срок обучения – 1 год 10 мес.

Профессиональная подготовка осуществляется по учебным планам, разработанным в техникуме в соответствии с «Моделью учебного плана для профессиональной подготовки персонала по рабочим профессиям», утвержденной приказом Министерства образования РФ от

21.10.1994 г. № 407, стандартами РФ по профессиям и рекомендациями предприятий-заказчиков.

Учебные планы прошли экспертизу в отделе развития начального и среднего профессионального образования ГОУ ДПО ТОИПКРО.

Каждый учебный план разработан на основе «Модели учебного плана» (ОСТ 9 ПО 01.03-93) и на основе Государственного образовательного стандарта РФ для соответствующих профессий и специальностей, с учетом рекомендаций по реализации среднего (полного) общего образования Министерства образования и науки РФ 29 мая 2007 г. № 03-1180.

Рабочий учебный план по специальности «Парикмахерское искусство» состоит из двух блоков – теоретического обучения и производственной (профессиональной) практики. По данной специальности техникум реализует сокращенную образовательную программу СПО. На основании приказа Министерства образования РФ от 14 ноября 2001 г. № 3654 «Об утверждении порядка реализации сокращенных и ускоренных основных профессиональных образовательных программ среднего профессионального образования» и приказа директора техникума от 03.09.2010 г. № 03-01/204/1 при зачислении студентов проведен перезачет предметов, изученных в рамках подготовки по профессии парикмахер в форме собеседования.

Учебный план НПО состоит из двух блоков – общеобразовательной подготовки и профессиональной подготовки. В учебных планах, разработанных для подготовки рабочих на базе основного общего образования с получением среднего (полного) общего образования, общеобразовательный блок имеет следующий перечень учебных предметов и объем часов:

#### ТЕХНИЧЕСКИЙ ПРОФИЛЬ

##### 1. Гуманитарный цикл.

1.1. Русский язык и литература – 195 ч.

1.2. История – 117 ч.

1.3. Обществознание – 100 ч.

1.4. Основы правоведения – 55 ч.

1.5. Иностранный язык – 78 ч.

1.6. Физическая культура – 188 ч. (2 ч. в неделю).

1.7. Основы безопасности жизнедеятельности – 140 ч.

##### 2. Естественнонаучный цикл.

2.1. Математика – 312 ч.

2.2. Физика – 178 ч.

2.3. Химия – 78 ч.

2.4. Биология – 78 ч.

### СОЦИАЛЬНО-ЭКОНОМИЧЕСКИЙ ПРОФИЛЬ

1. Гуманитарный цикл.

1.1. Русский язык и литература – 195 ч.

1.2. История – 117 ч.

1.3. Обществознание – 78 ч.

1.4. Основы правоведения – 100 ч.

1.5. Иностранный язык – 78 ч.

1.6. Физическая культура – 188 ч. (2 ч. в неделю).

1.7. Основы безопасности жизнедеятельности – 55 + 40 ч.

2. Естественнонаучный цикл.

2.1. Математика – 312 ч.

2.2. Естествознание – 195 ч.

2.3. География – 39 ч.

2.4. Экономика – 117 ч.

В учебных планах, разработанных для подготовки рабочих на базе основного общего образования без получения среднего (полного) общего образования, в том числе для лиц с ограниченными возможностями здоровья, общеобразовательный блок имеет следующий перечень учебных предметов и объем часов:

1. Гуманитарный цикл.

1.1. История – 66–70 ч.

1.2. Основы правоведения – 54–55 ч.

1.3. Физическая культура – 248–264 ч. (4 раза в неделю).

1.4. Основы безопасности жизнедеятельности – 70 ч.

2. Естественнонаучный цикл.

2.1. Математика – 66 ч.

2.2. Основы информатики и ВТ – 30–31 ч.

2.3. Основы экологии – 30 ч.

Умения и навыки, полученные студентами и обучающимися при освоении дисциплин общеобразовательного цикла, углубляются и расширяются в процессе изучения общепрофессионального и профессионального циклов основной профессиональной образовательной программы.

Профессиональный блок формируется из общепрофессионального и профессионального циклов. В каждый цикл включен перечень учеб-

ных предметов, указанных в стандарте РФ на определенную профессию. Учебная нагрузка по каждому предмету определяется по модели учебного плана или примерными типовыми учебными планами по профессиям и специальностям. Общий объем часов по профессиональному блоку в каждом учебном плане соответствует требованиям стандартов. В каждом учебном плане имеется блок факультативных предметов.

В техникуме сроки обучения по основным профессиональным образовательным программам НПО устанавливаются в соответствии с нормативными сроками, определяемыми государственным образовательным стандартом профессионального образования.

Учебный план содержит структуру учебного года, в которой определены количество учебных недель в I и II полугодиях, продолжительность каникул (в зимнее время – 2 недели, в летнее время – 9 недель), количество времени, отводимого для проведения аттестаций. Учебный год начинается 1 сентября и заканчивается согласно учебному плану для каждой специальности и профессии.

Графиком учебного процесса регламентируется чередование теоретического и производственного обучения, определено время прохождения производственной практики. Производственное обучение проводится на протяжении всего курса обучения. Для производственной необходимости возможно помесечное чередование производственного и теоретического обучения.

В каждом учебном плане указываются сроки реализации учебной программы по предметам (по курсам) и сроки итоговой аттестации, также отмечены предметы, по которым проводится итоговая аттестация.

Учебная нагрузка обучающихся составляет 36 ч. в неделю. Продолжительность уроков теоретического обучения – 45 мин., производственного обучения – 6 ч. (с перерывами через каждые 45–50 мин.). Продолжительность перемен 10–15 мин. Режим и расписание занятий составлено согласно требованиям СанПиН 2.4.3.1186-03 «Санитарно-эпидемиологические требования к организации учебно-производственного процесса в образовательных учреждениях НПО».

Для качественного и полного освоения учебной программы в техникуме имеются следующие лаборатории и мастерские:

1. Тренажерный кабинет по вождению.
2. Технологии постижерных изделий.

3. Слесарная.
4. Сварочная.
5. Авторемонтная.
6. Отделочных строительных работ.
7. Плотничных и стекольных работ.
8. Столярный цех.
9. Газосварочная.
10. Швейная.
11. Парикмахерская.
12. Салон-парикмахерская.
13. Художественных изделий из бересты.
14. Художественных изделий из лозы.

Продолжительность производственного обучения в учебных мастерских 6 ч., общая продолжительность рабочей недели – 36 ч.

Производственное обучение и производственная практика на предприятиях проводится как на самостоятельных рабочих местах, так и в составе бригад на основе договоров, заключенных между ТОГОУ СПО «Техникум отраслевых технологий» и предприятиями – заказчиками кадров.

Учебно-производственные мастерские оснащены в соответствии с требованиями программы, оборудование находится в исправном состоянии.

Особая значимость реформирования профессионального образования в Тамбовской области в условиях формирования рыночных отношений видится в том, что именно эта сфера призвана формировать рыночный потенциал занятости, рабочую силу, отвечающую современным качественным требованиям. Поэтому приобретает особую актуальность задача развития системы среднего профессионального образования с двумя направлениями: обеспечение сохранения и развития трудового потенциала, а также развитие единого образовательного пространства региона и страны в целом.

Реформирование отечественной профессиональной системы призвано в конечном счете повысить конкурентоспособность России и ее регионов на мировом уровне.

## КОМПЕТЕНТНОСТНЫЙ ПОДХОД В СИСТЕМЕ МОНИТОРИНГА

**С. Б. Коваль, И. В. Сидоров, И. В. Молочкова, М. В. Молодцов**

*ФГБОУ ВПО «Южно-Уральский государственный университет»  
(национальный исследовательский университет), Челябинский  
региональный центр содействия трудоустройству выпускников,  
г. Челябинск*

*ksbumu@susu.ac.ru*

Челябинским региональным центром содействия трудоустройству выпускников не первый год проводится работа по мониторингу удовлетворенности работодателей качеством подготовки специалистов [1]. Это объясняется большой заинтересованностью в решении данного вопроса со стороны Южно-Уральского государственного университета (ЮУрГУ), на базе которого он создан и благодаря которому он действует в настоящее время.

Из опыта прошлых лет стало очевидным, что давать оценку качеству подготовки со стороны работодателей в целом по учебному заведению или отдельным специальностям безликому выпускнику сложно для предприятий и организаций и малоэффективно для учебного заведения, так как исключается основной ожидаемый итог – динамика развития процесса. В этом случае для выправления ситуации путем внесения корректив в учебные планы невозможно оперативно отследить практический результат. Кроме этого, немаловажно выявить удовлетворенность работодателей качеством подготовки не только выпускников, но и студентов по мере приобретения ими профессиональных навыков при их обучении на различных курсах.

Для решения вышеперечисленных и других задач в ЮУрГУ внедряется процедура обязательного мониторинга удовлетворенности внешнего заказчика, в качестве которого выступает непосредственный работодатель. С этой целью университетом проведена работа по получению сертификата качества согласно ИСО 9000, разработан и внедрен соответствующий стандарт [2] и проводится практическая реализация данного направления работы.

Обобщение непосредственных результатов по мониторингу предполагается в конце текущего года, а целью данной статьи является изложение механизма и последовательности его проведения для получе-

ния критических замечаний от коллег с последующим внесением исправлений.

В качестве оценочных показателей при осуществлении мониторинга профессиональной подготовки студентов и выпускников со стороны работодателей были приняты профессиональные компетенции по различным специальностям, сформулированные в государственных образовательных стандартах третьего поколения, что, с нашей точки зрения, является оправданным, так как при их формировании работодатели принимали непосредственное участие.

Проведя анализ образовательных стандартов по большинству специальностей, обучение по которым осуществляется в ЮУрГУ (более 300 специальностей и направлений), было выявлено, что одни и те же компетенции, по сути, в различных стандартах сформулированы по-разному, то есть отсутствует единая классификация компетенций по всем образовательным стандартам, что, с нашей точки зрения, является их серьезным недостатком.

Поэтому для проведения общего мониторинга были проанализированы компетенции по стандартам различных направлений подготовки и составлен перечень из 166 компетенций для всех специальностей, по которым проводится подготовка специалистов в ЮУрГУ. Все компетенции были классифицированы в три общекультурные и семь профессиональных групп (рис. 1). Общий список компетенций приведен в конце статьи.

Оценка общекультурных и профессиональных компетенций студентов и выпускников осуществляется в индивидуальном порядке в ходе проведения на различных курсах производственных и преддипломной практик. С этой целью дневник практики содержит обязательный отзыв о работе студента в виде оценочного листа компетенций (рис. 2), который заполняется непосредственно работодателем.

Каждая представленная в отзыве компетенция оценивается работодателем по важности и степени владения ею студентом. Далее полученные оценочные показатели заносятся руководителем практики от университета в соответствующую программу, при помощи которой в последующем осуществляется обработка данных.

Весь процесс подготовки необходимых документов для практики студентов в ЮУрГУ выполняется в автоматизированном режиме руководителем практики. При этом в университетской сети сохраняется информация о месте и сроках прохождения практики всех студентов.

Формирование дневника практики совместно с отзывом по оценке работодателем профессиональных компетенций также осуществляется в электронном виде руководителем практики от университета.



Рис. 1. Структура компетенций

Кафедрам, ответственным за организацию и проведение практики, совместно с факультетом рекомендовано выносить на оценку работодателей не менее 5 и не более 10 профессиональных компетенций, состав которых в автоматическом режиме формируется из общего списка компетенций и утверждается на заседании соответствующих кафедр или совете факультета. При необходимости возможно добавление новых компетенций и изменение существующих.

Основными результатами обработки полученной информации будут являться:

1. Средний по ЮУрГУ показатель удовлетворенности работодателей качеством подготовки студентов и выпускников, с динамикой по годам в последующем.



2. Показатель удовлетворенности по отдельным специальностям и факультетам и их соотношение со средним по ЮУрГУ.

3. Определение значимости, с точки зрения работодателей, отдельных профессиональных компетенций.

4. Оценка уровня подготовки студентов и выпускников по отдельным компетенциям в целом по университету и отдельным специальностям и т. п.

### 5. Характеристика работы практиканта

Студент \_\_\_\_\_ группы \_\_\_\_\_

специальности \_\_\_\_\_

№ п/п	Оценка важности данной компетенции, обвести кружком*	Компетенция	Оценка исполнения практикантом данной компетенции, обвести кружком*
1	1 2 3 4 5	Компетенция 1	1 2 3 4 5
2	1 2 3 4 5	Компетенция 2	1 2 3 4 5
3	1 2 3 4 5	Компетенция 3	1 2 3 4 5
4	1 2 3 4 5	Компетенция 4	1 2 3 4 5
5	1 2 3 4 5	Компетенция 5	1 2 3 4 5
6	1 2 3 4 5	Компетенция 6	1 2 3 4 5
7	1 2 3 4 5	Компетенция 7	1 2 3 4 5
Укажите, какие еще компетенции Вы хотели бы включить в список, и оцените их в отношении данного практиканта:			
1	1 2 3 4 5		1 2 3 4 5
2	1 2 3 4 5		1 2 3 4 5
3	1 2 3 4 5		1 2 3 4 5
Укажите, какими еще компетенциями, на ваш взгляд, должен обладать студент-практикант:			
1			
2			
3			

\* Необходимо обвести кружком только одну оценку от «1» – совершенно не важно или совершенно не удовлетворен до «5» – очень важно или полностью удовлетворен.

Руководитель практики от организации \_\_\_\_\_

Рис. 2. Отзыв о работе практиканта

## Список компетенций

### ОК-1 *Информационная культура*

- ОК-1.1 Владение методами сбора, хранения и переработки информации.
- ОК-1.2 Владение навыками работы с компьютером.
- ОК-1.3 Понимание сущности и значения информации в развитии современного общества.
- ОК-1.4 Соблюдение требований информационной безопасности.
- ОК-1.5 Способность работать с информацией в глобальных компьютерных сетях.

### ОК-2 *Культура мышления*

- ОК-2.1 Использование методов социальных, естественных, гуманитарных и экономических наук при решении профессиональных задач.
- ОК-2.2 Способность к обобщению, анализу, систематизации, постановке целей и выбору путей их достижения.
- ОК-2.3 Владение одним из иностранных языков на уровне не ниже разговорного.
- ОК-2.4 Готовность к сотрудничеству с коллегами, работе в коллективе.
- ОК-2.5 Следование моральным и правовым общественным нормам в социальном взаимодействии.
- ОК-2.6 Способность к ведению дискуссии.
- ОК-2.7 Способность к публичным выступлениям.
- ОК-2.8 Уважение к человеческой личности, толерантность к другой культуре.
- ОК-2.9 Умение логически верно, аргументированно и ясно строить устную и письменную речь.

### ОК-3 *Личностно-профессиональная культура*

- ОК-3.1 Высокая мотивация к выполнению профессиональной деятельности.
- ОК-3.2 Готовность нести ответственность за свои управленческие решения.
- ОК-3.3 Осознание социальной значимости будущей профессии.
- ОК-3.4 Способность к саморефлексии, осмысливанию своего социального и профессионального опыта (умение критически оцени-

вать свои достоинства и недостатки, выбирать средства развития достоинств и устранения недостатков).

- ОК-3.5 Способность находить организационно-управленческие решения в нестандартных ситуациях.
- ОК-3.6 Стремление к здоровому образу жизни, достижению должного уровня физической подготовки для оптимизации работоспособности.
- ОК-3.7 Стремление к непрерывному самообразованию (самообучению).
- ОК-3.8 Стремление к саморазвитию, повышению квалификации и мастерства.

#### ПК-1 *Научно-исследовательские*

- ПК-1.1 Владение статистическими методами и средствами обработки экспериментальных данных.
- ПК-1.2 Выполнение экспериментальных исследований по заданной методике.
- ПК-1.3 Изучение и анализ отечественного и зарубежного опыта по тематике исследования.
- ПК-1.4 Моделирование процессов и объектов на базе стандартных пакетов автоматизированного проектирования и исследований.
- ПК-1.5 Организация защиты результатов исследований и разработок как коммерческой тайны предприятия.
- ПК-1.6 Подготовка научных обзоров, аннотаций, рефератов, библиографии по тематике исследований.
- ПК-1.7 Постановка научно-исследовательских задач профессиональной деятельности.
- ПК-1.8 Представление результатов в формах рефератов, публикаций, публичных обсуждений.
- ПК-1.9 Проведение измерений и наблюдений, составление описания проводимых исследований.
- ПК-1.10 Прогнозирование, проектирование, моделирование, экспертная оценка социальных процессов в области профессиональной деятельности.
- ПК-1.11 Составление практических рекомендаций по использованию результатов научных исследований.

ПК-1.12 Участие в работах по составлению научных отчетов о выполненном задании и внедрению результатов исследований в производственную практику.

ПК-2 *Организационно-управленческие*

ПК-2.1 Контроль и оценка результатов деятельности персонала.

ПК-2.2 Контроль работы технологического оборудования и качества выпускаемой продукции.

ПК-2.3 Контроль соблюдения технологической и трудовой дисциплины, требований безопасности жизнедеятельности на производственных участках.

ПК-2.4 Контроль соблюдения экологической безопасности на производстве.

ПК-2.5 Мониторинг удовлетворенности персонала условиями труда.

ПК-2.6 Мониторинг финансово-хозяйственной деятельности предприятия.

ПК-2.7 Определение затрат материальных и трудовых ресурсов.

ПК-2.8 Организация документооборота на предприятии (в организации, учреждении).

ПК-2.9 Организация обслуживания потребителя.

ПК-2.10 Организация работы малого коллектива исполнителей.

ПК-2.11 Организация работы персонала по обслуживанию технологического оборудования.

ПК-2.12 Организация технологического процесса.

ПК-2.13 Осуществление маркетинговых исследований рынка товаров и услуг.

ПК-2.14 Оформление рабочей технической документации (производственной, нормативно-правовой, коммерческой, маркетинговой, рекламной, логистической, товароведной).

ПК-2.15 Оценка рисков и определение мер по обеспечению безопасности техпроцесса.

ПК-2.16 Оценка эффективности системы мотивации и стимулирования работников.

ПК-2.17 Планирование работы персонала и фондов оплаты труда.

ПК-2.18 Подготовка и ведение документации по созданию системы обеспечения качества и контролю ее эффективности.

ПК-2.19 Подготовка технической документации и инструкции по эксплуатации и ремонту оборудования.

- 
- ПК-2.20 Проведение мероприятий по контролю и повышению качества продукции.
- ПК-2.21 Проведение мероприятий по профилактике производственного травматизма и профессиональных заболеваний.
- ПК-2.22 Проведение работ с кадровым составом (отбор кадров, улучшение психологического климата).
- ПК-2.23 Разработка оперативных планов работы первичных производственных подразделений.
- ПК-2.24 Составление заявок на оборудование и запасные части.
- ПК-2.25 Участие в планировании работ по стандартизации и сертификации.
- ПК-2.26 Участие в разработке проектов стандартов, методических и нормативных материалов, технической документации.

### ПК-3 *Педагогические*

- ПК-3.1 Владение методикой преподавания специальных дисциплин.
- ПК-3.2 Использование дидактических приемов при реализации стандартных коррекционных, реабилитационных, обучающих программ.
- ПК-3.3 Подготовка условий для лабораторных и практических занятий, участие в их проведении.
- ПК-3.4 Подготовка учебно-методических материалов на основе существующих методик.
- ПК-3.5 Просветительская деятельность среди населения.

### ПК-4 *Проектные*

- ПК-4.1 Использование стандартных прикладных расчетных и графических программных пакетов при проектировании.
- ПК-4.2 Контроль соответствия разрабатываемых проектов и технической документации заданию, стандартам, техническим условиям.
- ПК-4.3 Оформление законченных проектно-конструкторских работ.
- ПК-4.4 Оценка механической прочности разрабатываемой конструкции.
- ПК-4.5 Проведение метрологической экспертизы конструкторской и технологической документации.
- ПК-4.6 Проектирование технологических процессов.
- ПК-4.7 Проектирование торгово-технологических, маркетинговых, рекламных, логистических процессов.

- ПК-4.8 Разработка бизнес-планов и технических заданий на оснащение отделов, лабораторий, офисов компьютерным и сетевым оборудованием.
- ПК-4.9 Разработка интерфейсов «человек – электронно-вычислительная машина».
- ПК-4.10 Разработка компонентов программных комплексов и баз данных.
- ПК-4.11 Разработка проектной и рабочей технической документации.
- ПК-4.12 Разработка социальных проектов по привлечению дополнительных финансовых средств (фандрайзинг).
- ПК-4.13 Разработка технических заданий на проектирование.
- ПК-4.14 Расчет режимов работы установок различного назначения.
- ПК-4.15 Расчет схем и элементов основного оборудования.
- ПК-4.16 Сбор и анализ исходных данных для проектирования.
- ПК-4.17 Технико-экономическое обоснование вариантов проектных решений.
- ПК-4.18 Участие в пилотных проектах по созданию инновационных площадок.
- ПК-4.19 Участие в работах по планированию развития городов и населенных мест.
- ПК-4.20 Участие в работах по расчету и проектированию деталей и узлов оборудования.
- ПК-4.21 Участие в разработке и коррекции концепции СМИ, его модели, формата.
- ПК-4.22 Участие в разработке подсистемы управления информационной безопасностью.
- ПК-4.23 Участие в разработке проектов в социально-педагогической, гуманитарно-организационной, книгоиздательской, массовой, коммуникативной сферах.
- ПК-4.24 Участие в реализации проектов.
- ПК-4.25 Эколого-экономическая и технологическая оценка эффективности проектов.

#### *ПК-5 Производственно-технологические*

- ПК-5.1 Выполнение входного контроля качества сырья и вспомогательных материалов.
- ПК-5.2 Выполнение и чтение чертежей зданий, сооружений, конструкций.

- 
- ПК-5.3 Выполнение работ по стандартизации, сертификации, техническому контролю.
  - ПК-5.4 Кадастровая и экономическая оценка земель и других объектов недвижимости.
  - ПК-5.5 Обеспечение метрологического сопровождения технологических процессов.
  - ПК-5.6 Определение номенклатуры измеряемых и контролируемых параметров продукции и технологических процессов.
  - ПК-5.7 Организация профилактических осмотров и текущего ремонта оборудования.
  - ПК-5.8 Осуществление управления земельными ресурсами, недвижимостью, кадастровыми и землеустроительными работами.
  - ПК-5.9 Оценка технического состояния и остаточного ресурса оборудования.
  - ПК-5.10 Оценка уровня брака, анализ его причин, разработка предложений по его предупреждению и устранению.
  - ПК-5.11 Предварительная оценка экономической эффективности техпроцессов.
  - ПК-5.12 Приемка, наладка, освоение нового технологического оборудования.
  - ПК-5.13 Проведение инвентаризации и межевания, землеустроительных и кадастровых работ.
  - ПК-5.14 Проведение стандартных испытаний используемых материалов и готовых изделий.
  - ПК-5.15 Разработка норм выработки, технологических нормативов на расход материалов и заготовок.
  - ПК-5.16 Расчет производственных мощностей и эффективности работы технологического оборудования.
  - ПК-5.17 Сбор, систематизация, обработка и учет информации о земельных участках и объектах недвижимости.
  - ПК-5.18 Создание оригиналов карт, планов, других графических материалов для землеустройства и Государственного кадастра недвижимости.
  - ПК-5.19 Техническая инвентаризация объектов капитального строительства и инженерного оборудования.
  - ПК-5.20 Техническое оснащение и организация рабочих мест.

ПК-6 *Социально-технологические*

- ПК-6.1 Аннотирование, реферирование документов, научных трудов, художественных произведений на иностранных языках.
- ПК-6.2 Выбор и формулировка актуальной темы материала, формирование замысла.
- ПК-6.3 Выполнение устных и письменных переводов с русского на иностранный язык и наоборот.
- ПК-6.4 Доработка и обработка текстов (корректурa, редактирование, комментирование, реферирование и т. п.).
- ПК-6.5 Информационное обеспечение деятельности аналитических центров.
- ПК-6.6 Координация деятельности по выявлению лиц, нуждающихся в социальной защите, медико-социальной помощи.
- ПК-6.7 Координация деятельности различных специалистов в решении задач социальной защиты населения.
- ПК-6.8 Координация работы различных организаций, учреждений, предприятий в решении задач социальной защиты населения.
- ПК-6.9 Обеспечение продвижения медиапродукта на информационный рынок.
- ПК-6.10 Оказание психологической помощи с использованием традиционных методов и технологий.
- ПК-6.11 Осуществление информационно-рекламной поддержки медиапродукта.
- ПК-6.12 Осуществление консультационной деятельности по проблемам социализации, абилитации, реабилитации.
- ПК-6.13 Осуществление социально-профилактической деятельности по проблемам социализации, абилитации, реабилитации.
- ПК-6.14 Осуществление социально-психологической деятельности по проблемам социализации, абилитации, реабилитации.
- ПК-6.15 Осуществление социологического, политологического, политико-психологического анализа.
- ПК-6.16 Отбор и применение психодиагностических методик.
- ПК-6.17 Оценка качества социальных, психологических услуг.
- ПК-6.18 Подготовка материалов к печати, выходу в эфир.
- ПК-6.19 Политическое позиционирование бизнес-структур, СМИ, других участников политического процесса.
- ПК-6.20 Прогнозирование изменений и динамики уровня развития человека в норме и при психических отклонениях.



- 
- ПК-6.21 Психодиагностика индивидуальных особенностей в норме и при психических отклонениях.
- ПК-6.22 Работа с базами данных для принятия решений органами управления и самоуправления.
- ПК-6.23 Работа с редакционной почтой.
- ПК-6.24 Разработка и реализация технологий социальной защиты слабых слоев населения, медико-социальной поддержки, благополучия граждан.
- ПК-6.25 Разработка информационного обеспечения историко-культурных и историко-краеведческих аспектов деятельности организации (учреждения).
- ПК-6.26 Реализация стандартных программ предупреждения отклонений в социальном, профессиональном и личностном развитии.
- ПК-6.27 Сбор, проверка, селекция, анализ информации.
- ПК-6.28 Создание различного рода текстов.
- ПК-6.29 Составление профессиограмм (описания структур деятельности профессионалов).
- ПК-6.30 Участие в коллективном анализе деятельности СМИ.
- ПК-6.31 Участие в организации общественных обсуждений, дискуссий, дебатов и т. п.
- ПК-6.32 Участие в организации управленческих процессов в органах власти, аппарате политических партий, общественных объединений, органах местного самоуправления.
- ПК-6.33 Участие в производственном процессе выхода издания, телерадиопрограммы (верстка, монтаж).
- ПК-6.34 Участие в работе по описанию, прогнозированию политических процессов.
- ПК-6.35 Участие в текущем планировании деятельности СМИ.

#### ПК-7 *Торгово-технологические*

- ПК-7.1 Анализ маркетинговой информации, конъюнктуры рынка.
- ПК-7.2 Выявление и удовлетворение потребностей покупателей товаров.
- ПК-7.3 Закупка и продажа (сбыт) товаров.
- ПК-7.4 Идентификация товаров для выявления и предупреждения их фальсификации.
- ПК-7.5 Изучение и прогнозирование спроса потребителей.

- ПК-7.6 Обеспечение материально-технического снабжения предприятия.
- ПК-7.7 Оценка эффективности маркетинговых мероприятий.
- ПК-7.8 Планирование маркетинговых мероприятий.
- ПК-7.9 Планирование рекламных акций.
- ПК-7.10 Приемка и учет товаров.
- ПК-7.11 Проведение инвентаризации.
- ПК-7.12 Прогнозирование бизнес-процессов и оценка их эффективности.
- ПК-7.13 Прогнозирование конъюнктуры товарного рынка.
- ПК-7.14 Разработка предложений по выбору поставщиков для предприятия.
- ПК-7.15 Расчет прибыли и затрат в рамках запланированного объема выпуска продукции.
- ПК-7.16 Составление календарно-тематических планов маркетинговых мероприятий.
- ПК-7.17 Составление рекламных сообщений.
- ПК-7.18 Управление ассортиментом и качеством товаров и услуг.
- ПК-7.19 Управление товарными запасами.
- ПК-7.20 Учет и списание потерь при торгово-технологических процессах.
- ПК-7.21 Формирование потребностей покупателей с помощью маркетинговых коммуникаций.

#### Список литературы

1. Проблемы профессиональной подготовки выпускника современного вуза для регионального рынка труда / Под ред. Т. Г. Калугиной, А. И. Сидорова, Л. П. Шушарина. Челябинск: Издательский центр ЮУрГУ, 2009. 91 с.
2. СМК ДП 06-2010. Система менеджмента качества. Документированная процедура «Мониторинг степени удовлетворенности потребителей». Челябинск: Издательский центр ЮУрГУ, 2010. 11 с.

**СОЦИОЛОГИЧЕСКИЙ МОНИТОРИНГ  
ТРУДОУСТРОЙСТВА ВЫПУСКНИКОВ (ОПЫТ  
САНКТ-ПЕТЕРБУРГСКОГО ГОСУДАРСТВЕННОГО  
УНИВЕРСИТЕТА СЕРВИСА И ЭКОНОМИКИ)**

**Р. А. Костин, И. С. Чулочников, М. И. Лубочкина, Я. С. Рочева**

*ФГБОУ ВПО «Санкт-Петербургский государственный университет  
сервиса и экономики», г. Санкт-Петербург*

*prorector.sw@spsseu.ru, vs\_2000@mail.ru, louboch@mail.ru, roche-  
va\_yana@mail.ru,*

В центре внимания настоящей научно-исследовательской работы оценка трудоустройства выпускников и взаимодействие вуза с субъектами рынка труда. Исследование объединяет методологию и методику социологического и статистического анализа.

Социологическая часть включала два этапа мониторинга, проводившихся в 2009–2010 гг. В их основу положены сходные методологические и методические предпосылки<sup>1</sup>.

Социальная проблема исследования в *содержательном аспекте* отражала противоречие между общественной потребностью трудоустройства выпускников университета по полученной специальности и практической реализацией этой потребности в условиях рынка труда. В *гносеологическом аспекте* социальная проблема состояла в отсутствии полной информации о деятельности выпускников после окончания университета. Или, говоря иначе, между предложением вуза и спросом на рынке труда на его социальную «продукцию».

Цель – прикладная, получение информации, необходимой для принятия управленческих решений в образовательной сфере деятельности СПбГУСЭ на предмет совершенствования качества подготовки выпускников в соответствии с потребностями рынка труда в регионах

---

<sup>1</sup> Методологическую и методическую части первого этапа исследования см.: Выпускник вуза на рынке труда: Кол. монография / Под ред. Р. А. Костина, Е. В. Шишкиной. СПб.: Изд-во СПбГУСЭ, 2010. Гл. 1. Методологическую и методическую части второго этапа исследования см.: Воспроизводство специалистов сферы сервиса и экономики: по результатам социологических исследований: Кол. монография: В 2 т. / Под ред. Р. А. Костина, Е. В. Шишкиной. СПб.: Изд-во СПбГУСЭ, 2011. Т. 2. Гл. 3. Разд. 3.1.

и создания системы мониторинга потребностей рынка труда в специалистах – выпускниках СПбГУСЭ.

Выборка являлась репрезентативной по территориям, специальностям и формам обучения выпускников. В 2010 г., по сравнению с первым этапом (2009 г.), объем выборочной совокупности значительно увеличен (с 420 до 927 выпускников), изменен тип выборки (с квотной на случайную). В выборке увеличены относительная доля выпускников очной формы обучения (в 2009 г. представительство форм обучения было пропорциональным) и доли некоторых малочисленных специальностей для большего выявления их специфики.

При сопоставлении результатов первого и второго этапов мониторинга в настоящей статье представлены некоторые результаты о трудоустройстве выпускников и их сходство / различия базовых характеристик в опросах 2009 и 2010 гг.

Трудоустройство студентов, окончивших СПбГУСЭ, анализировалось при помощи ряда социальных показателей: характер занятости в момент опроса; соответствие фактически выполняемой ими работы полученной в университете специальности; достаточность полученных в университете знаний и умений для выполнения возложенных обязанностей, должностное положение выпускников на рынке труда и др.<sup>2</sup>

Характеристикой трудоустройства является *оценка занятости* респондентов в период опроса. Сравнительные показатели работы выпускников на этапах исследования приведены в табл. 1.

Таблица 1

*Сравнительная характеристика занятости выпускников,  
% к числу всех опрошенных*

Тип занятости	Этапы мониторинга	
	Первый (2009 г.), N = 420	Второй (2010 г.), N = 927
Постоянно на одной работе	87,1	80,0
Постоянно на двух и более работах	5,5	3,7
Временно, эпизодически	0,7	0,3
В настоящее время не работают	5,5	15,5
Не ответили	1,2	0,5

<sup>2</sup> Полное описание результатов исследования см.: Воспроизводство специалистов сферы сервиса и экономики: по результатам социологических исследований: Кол. монография: В 2 т. / Под ред. Р. А. Костина, Е. В. Шишкиной. СПб.: Изд-во СПбГУСЭ, 2011. Т. 2. 266 с.

Из данных табл. 1. видно, что *структура занятости однотипна* на обоих этапах исследования. Согласно общему показателю занятости, *существенно преобладающая часть опрошенных* (93,3% – 2009 г., 84% – 2010 г.) *в период опроса работали*. Среди них основная масса бала занята на *постоянной работе* (92,6 – 83,7%), в том числе *вторичная занятость* (постоянная на двух и более работах) не являлась характерной – она была отмечена только у небольшой части опрошенных (5,5% – 2009 г., 3,7% – 2010 г.). Еще меньше работали *эпизодически* (всего 0,7% – 2009 г., 0,3% – 2010 г.).

Заметное *различие* между этапами проявилось в доле *не работающих*: на первом этапе – 5,5%, на втором – 15,5%. Не дали ответа на данный вопрос 1,2% (2009 г.), 0,5% (2010 г.) респондентов, т. е. *не были занятыми* в период опроса по разным причинам (экономическим – безработица, семейно-бытовым, временными обстоятельствами) на *первом этапе 6,7%*, на *втором – 16%* респондентов. Различия в доле не занятых могут быть обусловлены различиями между этапами опроса по типам и объемам выборок (в 2010 г. – выборка случайная и более представительная), различиями в пропорциях форм обучения респондентов, различиями в условиях трудоустройства.

Представляет интерес оценка респондентами **соответствия фактически выполняемой ими работы полученной в университете специальности.**

Определять соответствие работы полученной специальности имеет смысл только для тех респондентов, кто работает, поэтому анализ проведен по массиву выпускников, которые указали на свою занятость в период опроса.

В целом картина соответствия выглядит следующим образом. Четко ответили на вопрос о соответствии (соответствует, не соответствует) выполняемой работы полученной в университете специальности 89,4% (2009 г.) и 80,6% (2010 г.) занятых выпускников. Остальные ответили менее определенно – указали на частичное соответствие (в равной степени соответствует и не соответствует) или затруднились ответить.

Из материалов опроса следует, что на *соответствие* выполняемой *работы* полученной в университете *специальности* указали:

– в 2009 г. – **58,9%** (вполне соответствует – 36,4%, в основном соответствует – 22,5%);

– в 2010 г. – только **34,4%** (вполне соответствует – 19,5%, в основном соответствует – 12,9%) респондентов.

На *несоответствие* выполняемой *работы* полученной *специальности* указали:

– в 2009 г. – **30,5%** (совершенно не соответствует – 19,6%, в основном не соответствует – 10,9%);

– в 2010 г. – **46,5%** опрошенных (совершенно не соответствует – 39,8%, в основном не соответствует – 15,6%).

В качестве сходства между этапами можно отметить, что по данному социальному показателю на каждом этапе выделились по *две полярные и довольно многочисленные группы респондентов*.

Наряду с этим между этапами проявился *большой разрыв* по данному показателю. На *первом этапе* преобладает (составляет более половины) группа, указавшая соответствие своей настоящей работы полученной специальности; группа с несоответствием работы специальности составляет менее трети. На *втором этапе*, наоборот, наибольшая группа (около половины) – те, у кого работа не соответствует полученной специальности; полярная группа составляет треть работающих респондентов. Таким образом, на первом этапе группа с соответствием специальности превосходит аналогичную группу на втором этапе в 1,7 раза; на втором этапе группа с несоответствием больше аналогичной группы первого этапа в 1,5 раза.

Важной социальной характеристикой выполняемой работы является **оценка достаточности полученных в университете знаний и умений** для выполнения возложенных обязанностей. Согласно самооценкам выпускников, была дана *общая оценка* (% к числу работающих респондентов):

– достаточность: на первом этапе (2009 г.) – около 75%, на втором этапе (2010 г.) – 63,4% (в т. ч. вполне достаточно – 45,8%, в основном достаточно – 17,6%);

– недостаточность: на первом этапе – около 7%, на втором этапе – 13,4% (в т. ч. совершенно недостаточно – 7,3%, в основном недостаточно – 6,1%).

По данному показателю на *обоих этапах* проявилась *сходная тенденция – значительное превосходство положительной* в целом оценки полученного в университете *уровня подготовки* (75% – 2009 г., 63% – 2010 г.). На недостаточность подготовки указали от 7% (2009 г.) до 13% (2010 г.) опрошенных. Надо отметить, что значительная часть (1/5) респондентов на каждом из этапов *не высказали определенного мнения*

(когда достаточно, когда нет, или затруднились ответить) по данному общему вопросу.

Имеются и некоторые *различия* между этапами. На втором этапе (2010 г.) самооценки имеют более сдержанный характер: достаточность знаний и умений отметили 85% респондентов (относительно уровня 2009 г.). На недостаточность знаний и умений в 2010 г. (13,4%) указали в два раза больше респондентов, чем в 2009 г. (6,6%), т. е. на втором этапе мониторинга выявилась *довольно значимая* часть выпускников, *испытывающая недостатки в своей подготовке* как специалистов.

Достаточность (или недостаточность) полученных в университете знаний и умений в существенной мере обусловлена опытом работы выпускников. В современных условиях многие выпускники совмещают учебу в университете с различными видами конкретных работ, которые дают им определенный производственный опыт. Значительная часть респондентов, как было показано выше, работали перед получением диплома. Участие опрошенных выпускников в различных видах трудовой деятельности во время обучения в университете определяется прохождением производственной практики и видами работ на различных должностях.

Участие выпускников **во время учебы** в университете в **конкретных видах работ** характеризуется следующими данными (% к числу всех опрошенных на каждом этапе мониторинга):

- производственные практики по получаемой специальности в организациях сервиса и экономики (74% – 2009 г., 60,6% – 2010 г.);
- работа на рабочих должностях (26% – 2009 г., 17,3% – 2010 г.);
- работа на должностях специалистов (30,8% – 2010 г.);
- работа на руководящих (менеджерских) должностях (23% – 2009 г., 13,4% – 2010 г.);
- работа на должностях служащих (не требующих специального среднего или высшего образования) (11,8% – 2010 г.);
- какие-либо работы по профилю получаемой в университете специальности (12,7% – 2010 г.);
- другие виды работы (24% – 2009 г., 4,4% – 2010 г.).

Из приведенных данных можно сделать вывод об *общих особенностях* работ, выполнявшихся выпускниками в период обучения, *на обоих этапах* (2009 г., 2010 г.):

– наличие **производственных практик** по специальности с **преимущественным, но неполным охватом** выпускников (74% – 2009 г., 60,6% – 2019 г.). Очевидно, у остальной, значительной, части студентов (26–40%) эти виды практики заменялись выполнением ими своих обязанностей на своем рабочем месте;

– включенность выпускников в **различные виды трудовой деятельности** на рабочих, руководящих (менеджерских), а также других должностях;

– значения **среднего коэффициента участия в работах** (количество видов работ на одного выпускника) на каждом этапе оказались **равными** и составляют величину 1,5.

Это, очевидно, свидетельствует о значительной дифференциации студентов по данному социальному показателю. С одной стороны, часть из них во время обучения в университете участвовали в различных работах на соответствующих должностях (требующих и не требующих специального образования, по будущей специальности и за ее пределами). Таким образом, они получили определенный производственный *опыт работ*, крайне необходимый в современных условиях.

*Различия* по данному социальному показателю между этапами мониторинга проявились в следующем:

– существенное **снижение доли выпускников**, которые проходили **производственную практику по специальности** в организациях сервиса и экономики на **втором этапе** мониторинга;

– выявление на втором этапе **большего разнообразия трудовой деятельности** студентов, в том числе **значительной доли работ на должностях специалистов**.

Рассмотренные значения социальных показателей являются усредненными и относятся в целом ко всему массиву опрошенных по каждому этапу. Представляет интерес специфика распределения видов трудовой деятельности выпускников в период обучения в университете в зависимости от их будущей специальности и формы обучения.

**Должностное положение выпускников** – важнейший индикатор социально-экономического статуса и соответствия работы полученному образованию выпускника вуза. По своему должностному положению опрошенные выпускники отнесли себя к следующим группам работников (табл. 2.).



Таблица 2

Сравнительные данные должностного положения выпускников,  
% к числу занятых

Должностные группы	Этапы мониторинга	
	Первый (2009 г.), N = 406	Второй (2010 г.), N = 813
Руководитель организации	11,2	3,4
Предприниматель	3,8	2,3
Работник госаппарата, местных органов власти, в т. ч. силовых структур	2,1	3,0
Руководитель, менеджер подразделения организации	10,0	15,1
Квалифицированный специалист с высшим образованием	54,3	54,7
Квалифицированный специалист со средним специальным образованием	–	7,0
Служащий	11,2	10,1
Рабочий	2,6	3,4
Самозанятый	1,0	0,9

Из данных табл. 2 следует значительное *сходство* должностного распределения выпускников по ряду параметров на двух этапах исследования:

– *общий характер распределения с максимумом в центре* должностной иерархии (квалифицированные специалисты с высшим образованием);

– значительное *совпадение* максимальных групп специалистов с высшим образованием (54,3% – 2009 г. и 54,7% – 2010 г.), а также большей части должностных групп: чиновников (2,1% – 2009 г., 3,0% – 2010 г.), предпринимателей (3,8% – 2009 г., 2,3% – 2010 г.), служащих (11,2% – 2009 г., 10,1% – 2010 г.), рабочих (2,6% – 2009 г., 3,4% – 2010 г.), самозанятых (1,0% – 2009 г., 0,9% – 2010 г.).

**Различия** в распределениях:

– в долях групп руководителей организации (11,2% – 2009 г., 3,4% – 2010 г.);

– в долях групп руководителей подразделений организации (10% – 2009 г., 15,1% – 2010 г.);

– в группе специалистов со средним специальным образованием (7% – только в 2010 г.).

Имеет большое значение еще один важный аспект занятости и положения выпускников, а именно **степень соответствия выполняемой работы уровню полученного высшего образования.**

Из данных табл. 2 следует, что **преобладающая** часть работающих выпускников университета занята на **должностях, требующих высшего образования** (81,4% – 2009 г., 78,8% – 2010 г.). Они выполняют различные виды работ, соответствующих полученному образованию. Среди них большая часть – это квалифицированные специалисты с высшим образованием (54,3% – 2009 г., 54,7% – 2010 г.). Остальные – руководители организаций, руководители подразделений, предприниматели, чиновники государственного аппарата и местных органов власти. Некоторое уменьшение доли выпускников, занятых на работах, требующих высшего образования, в 2010 г. обусловлено, очевидно, спецификой трудоустройства.

Исходя из вышеизложенного, можно сделать следующие **выводы.**

1. Сравнительный анализ результатов двух этапов социологической части мониторинга свидетельствует о **снижении** значений **социальных показателей трудоустройства**, занятости, соответствия фактически выполняемой работы полученной специальности выпускников на **втором этапе** (2010 г.) по сравнению с первым (2009 г.). Это обусловлено, с одной стороны, совершенствованием методики исследования, что позволило получить более реальные данные, а с другой стороны, ухудшением общей социально-экономической ситуации на рынке труда в выборочных городах для выпускников университета исследованных специальностей.

2. Получено описание опрошенной совокупности выпускников (выпусков 2008–2010 гг.) из всех, выпускаемых в СПбГУСЭ специальностей, по выделенной в программе исследования совокупности социальных показателей, которые характеризуют состояние и положение выпускников в целом на территориально-отраслевых параметрах рынка труда.

3. Выявлены некоторые характеристики достаточности / недостаточности знаний, умений, практической подготовки выпускников. **Большая часть** (около 2/3) респондентов отметили **достаточность**

**знаний и умений**, полученных в университете для выполнения своей работы. Ощущение слабости полученной в университете подготовки в большей мере характерно для выпускников очной формы обучения (около 10%), в наименьшей – для выпускников заочной ускоренной формы (около 4%). Максимальные значения самооценок недостаточности конкретных видов знаний и умений проявились в основном для малочисленных групп специальностей.

4. Производственной практикой **по получаемой специальности** была охвачена большая часть студентов (74% – 2009 г., 61% – 2010 г.), но не все. Вопрос о соотношении и соответствии содержания производственной практики по специальности и фактического труда в должностях и рабочих местах студентов требует дальнейшего углубленного изучения и совершенствования выпускающими кафедрами университета.

5. **Основная часть** всех опрошенных выпускников занята **на должностях, требующих наличия высшего образования** (около 70%), среди работающих этот показатель выше – около 80%. На втором этапе мониторинга (2010 г.) произошло некоторое снижение числа респондентов, занятых на работах, требующих высшего образования.

Вторая часть мониторинга – **статистический анализ** трудоустройства выпускников СПбГУСЭ, осуществлен на выборке 2007–2010 гг. Информация по трудоустроенности предоставлена 76,78% респондентов от общей численности выпускников.

Расчеты по оценке предельной погрешности выполнены для доверительной вероятности 95%.

В исследуемый период происходил рост численности выпуска и численности трудоустроенных по специальности выпускников.

**Структура выпусков** университета (трудоустроенные по специальности или не по специальности, не трудоустроенные) в текущем периоде (2009–2010 гг.) представлена на рис. 1.

Итак, в 2009 г.:

- *трудоустроенными* по специальности оказались 56,44% выпускников от общей численности;
- не нашли работу по специальности – 36,10%;
- на момент проведения исследования не работающими оказались 7,47% выпускников вуза.

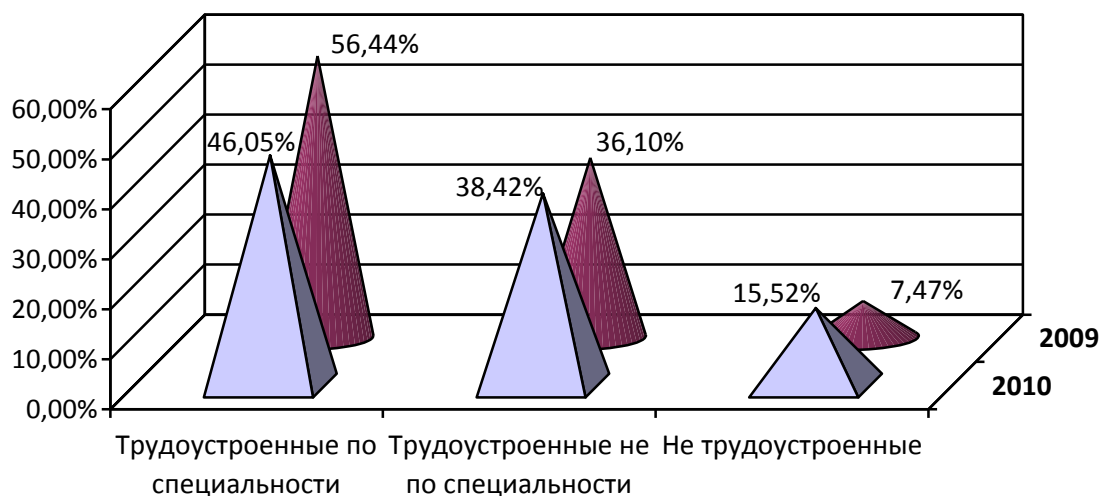


Рис. 1. Структура распределения выпускников СПбГУСЭ по типам трудоустроенности

В 2010 г.:

- *трудоустроенных* по специальности – 46,05 %;
- не нашли работу по специальности – 38,42%;
- не работающих – 15,52% выпускников вуза.

В категории не трудоустроенных находятся безработные, не работающие по состоянию здоровья, женщины в отпуске по беременности и родам, в отпуске по уходу за детьми, не работающие по семейным обстоятельствам.

Оценкой вероятности трудоустроиться является **доля трудоустроенных** выпускников (ДТ). Она показывает количество нашедших работу по специальности на каждые 100 выпускников.

В период 2009–2010 гг. доля трудоустроенных по специальности упала на 10,38%, доля не нашедших работу по специальности возросла на 2,33%, доля не работающих увеличилась на 8,06%.

Следует отметить, что из-за неполноты выборки предельная погрешность при оценке величин долей (погрешность репрезентативности) данных не превышает для выборки 2009 г.  $\pm 2,56$  %, для 2010 г. –  $\pm 2,23$  %.

Таким образом, с учетом погрешности из каждых 100 выпускников по специальности трудоустраивались в 2009 г. 54–59 чел., в 2010 г. – 44–48 чел.

Среднее значение по вузу за весь период наблюдения (2007–2010 гг.) составило 55–57 чел. трудоустроенных по специальности на каждые 100 выпускников.

Изменение доли трудоустроенных выпускников за период наблюдения (2007–2010 гг.) по всей выборочной совокупности представлено на рис. 2 и в табл. 3.

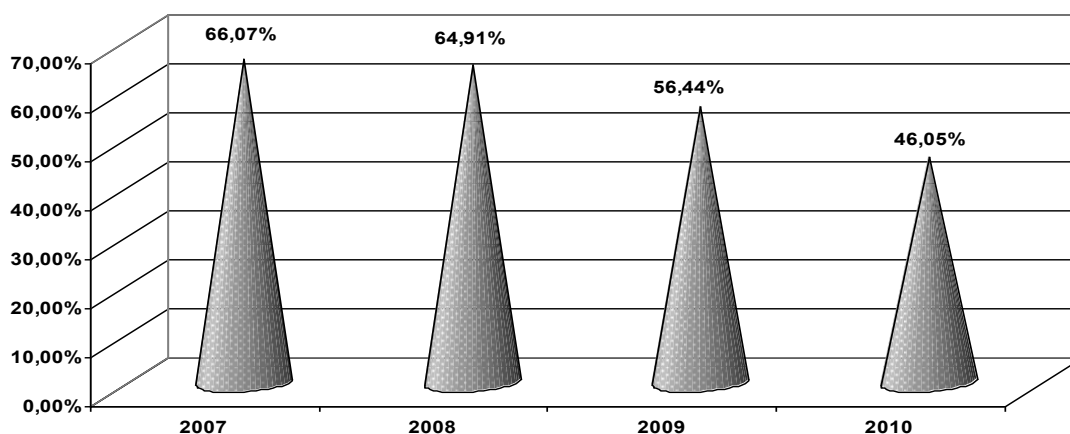


Рис. 2. Доля трудоустроенных выпускников

Таблица 3

*Изменение показателей трудоустроенности выпускников СПбГУСЭ*

Показатели	2007 г.	2008 г.	2009 г.	2010 г.
Темп прироста <b>численности выпуска</b> по отношению к предыдущему году, %	–	38,23	26,19	32,81
Доля трудоустроенных выпускников, %	66,07	64,91	56,44	46,05
Темп прироста <b>численности трудоустроенных</b> по отношению к предыдущему году, %	–	35,8	9,72	8,37
Абсолютный прирост <b>доли трудоустроенных</b> по отношению к предыдущему году, %	–	уменьшение на 1,16 <sup>3</sup>	уменьшение на 8,47	уменьшение на 10,38
Предельная ошибка выборки	±3,39	±2,88	±2,56	±2,23

<sup>3</sup> Величина не является значимой, т. к. находится в зоне погрешности.

Данные табл. 3 показывают, что с 2007 г. по 2010 г. идет **рост численности** выпускников. Скорость роста выпуска колеблется в интервале от 26,19% (прирост в 2009 г.) до 38,23% (прирост в 2008 г.). Вместе с ростом выпуска **росла численность трудоустроенных** выпускников. Но скорость роста данной тенденции существенно отстает от роста численности выпускников. Так, в 2008 г. прирост трудоустроенных составлял 35,8% (отставал от прироста выпуска на 3,43%), а в 2010 г. прирост численности трудоустроенных – 8,37% (отставание на 24,44%).

Сравнение тенденций отставания скорости роста численности выпуска и трудоустроенных по специальности показывает увеличение разрыва между ними.

**Рост численности** выпускников университета в 2007–2010 гг. сопровождался снижением **доли трудоустроенных**, т. е. уменьшается вероятность найти работу по специальности каждым отдельно взятым выпускником СПбГУСЭ.

Таким образом, динамика развития показателей трудоустроенности в целом показывает увеличение несоответствия между спросом и предложением на рынке труда регионов для сферы сервиса. Возможность найти работу отражала ускоряющуюся тенденцию падения в 2008–2010 гг. Так, в 2007 г. из каждых 100 выпускников нашли работу по специальности 63–69 чел., в 2008 г. – 62–68 чел., в 2009 г. – 54–59 чел., в 2010 г. – 44–48 чел. Скорость падения по сравнению с предыдущим годом выглядит следующим образом: в 2008 г. она составляла 1 дополнительный нетрудоустроенный на каждую сотню выпускников, в 2009 г. – 8–9 чел. и в 2010 гг. – 10–11 чел., дополнительно не трудоустроенных.

Итак, сочетание социологического и статистического видов анализа в регулярном мониторинге трудоустройства выпускников и взаимодействие вуза с субъектами рынка труда позволяют получить социальные показатели трудоустройства и положения выпускников университета в целом, отражают трудоустройство выпускников в соответствии с настоящими фактическими потребностями различных сегментов рынка труда, зависимостью занятости от степени достаточности подготовки, реальных деловых качеств выпускников. Полученные материалы могут быть использованы для повышения качества подготовки специалистов при принятии управленческих решений учреждениями высшего профессионального образования.

## МЕЖДУНАРОДНОЕ СОТРУДНИЧЕСТВО КАК ФОРМА ИНТЕГРАЦИИ МИРОВОЙ СИСТЕМЫ ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ

**А. А. Кузьмина**

*Московский государственный университет экономики, статистики  
и информатики (МЭСИ), г. Москва*

*AKuzmina@mesi.ru*

Интернационализация высшего образования представляет собой объективный, динамично развивающийся процесс. На текущем этапе развития интернационализация высшего образования приобретает черты качественно нового этапа – интеграции, о чем свидетельствует появление соответствующей политико-правовой надстройки интеграционных мер. По своему содержанию интеграция высшего образования представляет собой всемерное сближение национальных образовательных систем, их взаимодополняемость, превращение высшего образования в мировую социальную систему. Но следует сразу оговориться, что интеграция мировой системы высшего образования – это процесс объединения, а не само объединение [1, с. 50]. В реальной действительности наблюдаются контуры системы, порождающей как достижения, так и проблемы, противоречия.

Мировую систему высшего образования можно охарактеризовать как открытую социальную систему с нежесткой связью между элементами, системностью самих элементов и вариативностью нормативной регуляции. Вместе с тем она отвечает основным признакам системности. Мировое высшее образование представляет собой множественность взаимосвязанных элементов разного уровня и характера. К ним следует отнести образовательные учреждения, которые устанавливают прочные связи с зарубежными партнерами и организациями, отдельные национальные и региональные системы, вырабатывающие общую стратегию развития для всего мира под эгидой ЮНЕСКО и ООН, и различные международные образовательные организации и ассоциации, способствующие объединению мирового высшего образования в единую систему.

Еще раз следует подчеркнуть, что интеграция высшего образования в мировую систему – это объективно развивающийся процесс, который нельзя не замечать. Как любое объективное явление, процесс

международной интеграции в той или иной мере трансформирует национальные образовательные системы. Тенденции развития высшего образования влекут за собой как положительные, так и отрицательные последствия.

Расширение масштабов высшего образования ставит остро проблему качества обучения. Современное общество нуждается в высокообразованных и мобильных специалистах. И именно общество может и должно стимулировать качественное высшее образование, воздействуя на рынок труда молодых специалистов. Безусловно, все учреждения и организации высшего образования административно автономны. Занимая свое специфическое место на рынке образовательных услуг, они взаимодействуют в форме сотрудничества или соперничества, вырабатывая основные ориентиры этого рынка. Пока международный аспект не является главным, не доминирует в деятельности образовательных организаций, но он присутствует как ориентир, некий стандарт для решения региональных и национальных задач, решаемых высшим образованием.

В мировом высшем образовании появляются признаки целостности, автономности по отношению к экономическим, политическим и другим мировым социальным системам. Базой для этих процессов становятся наличие универсальных норм академической свободы и демократии, традиционно регулирующих деятельность классических университетов, и приобретающие все большее нормативное значение для национальных образовательных систем международные конвенции, всемирные декларации, принимаемые на международных форумах, определяющие перспективы развития высшего образования и добровольно принимаемые к исполнению всеми присоединившимися странами. Этот тип нормативной регуляции, безусловно, не имеет ничего общего с административным управлением. Формируется мировая система высшего образования ассоциативного типа, административно не регулирующая, но идеологически определяющая парадигму развития всех образовательных систем – национальных, региональных и международных.

Мировая система высшего образования обладает таким признаком системности, как устойчивость, достигающимся вследствие постоянного воспроизводства своих структурных элементов, кадров и норм, регулирующих ее функционирование. Причем устойчивость предполагает постоянное развитие системы высшего образования, ее приспособ-



соблюдение к меняющимся условиям современного мира. «Развитие международного сотрудничества, – как отмечено в Программном документе ЮНЕСКО "Реформа и развитие высшего образования" (2002 г.), – является главной целью ЮНЕСКО и основной формой деятельности в сфере высшего образования» [2, с. 13].

Международное сотрудничество является мощным рычагом развития мировой системы высшего образования. Оно призвано решать ряд актуальных задач, таких как:

- соблюдение адекватности содержания и уровня высшего образования потребностям экономики, политики, социокультурной сферы общества;

- выравнивание уровней подготовки специалистов в разных странах и регионах;

- укрепление международной солидарности и партнерства в сфере высшего образования;

- совместное использование знаний и навыков в разных странах и на разных континентах;

- содействие развитию высших учебных заведений, особенно в развивающихся странах, в том числе с помощью финансирования из международных фондов;

- координация деятельности образовательных учреждений для развития высшего образования;

- стимулирование общего повышения гибкости, охвата и качества высшего образования, способствующего устранению причин «утечки умов»;

- поощрение конкуренции научных школ и образовательных систем в сочетании с академической солидарностью и взаимопомощью.

Международное сотрудничество меняет свои формы и виды деятельности, накапливая потенциал для решения триединой задачи:

- достижение такого уровня высшего образования, который соответствовал бы потребностям современного международного социума;

- выравнивание уровня национальных образовательных систем;

- подготовка квалифицированных кадров для национальной экономики.

В этих условиях возрастает роль и значение международных организаций, фондов и программ в области образования и науки.

Интеграция в международное образовательное пространство в странах ЕС выражается в следующих формах:

– на протяжении нескольких десятилетий разрабатывается и осуществляется целостная политика в области высшего образования, формируются наднациональные институты координации и управления;

– подготовлены и приняты семь конвенций по взаимному признанию документов об окончании средних учебных заведений, учебных курсов и периодов обучения, дипломов о высшем образовании, ученых степеней, создающих нормативную основу интеграционного процесса в сфере высшего образования ЕС;

– широкое развитие получили двустороннее и многостороннее научно-педагогическое сотрудничество университетов, обмен преподавателями и студентами, в том числе при содействии созданных целевых наднациональных программ ЕС (COMETT, ERASMUS, LINGUA, SOCRATES и др.).

Развитие интернационализации высшего образования создает предпосылки для более тесного международного сотрудничества университетов на институциональной основе. Университеты не только одной страны, но и разных государств начинают объединять свои усилия в разработке и реализации образовательных программ разного типа и уровня. Подобная деятельность университетов обычно определяется как деятельность по разработке и реализации совместных учебных программ, когда стороны принимают на себя общие обязательства по поводу целей программы, ее учебного плана и организации, присваиваемых степеней.

Речь идет о развитии во всем мире в последние годы совместных программ различного типа и, прежде всего, программ совместных или двойных дипломов, которые представляют наиболее тесную форму взаимодействия университетов в самом научно-образовательном процессе. Последние создают новые возможности синергии образовательных культур, роста качества образовательных программ, их привлекательности и конкурентоспособности, а на их основе – нового этапа развития сотрудничества университетов на институциональном уровне, когда международный элемент академической мобильности студентов и преподавателей становится встроенным, внутренним элементом самой программы.

Среди совместных программ, получивших распространение по всему миру, можно выделить следующие формы:

- аккредитованные и валидированные программы;
- франчайзинговые программы;

– программы двойных и совместных дипломов.

Аккредитация – форма сотрудничества, как правило, на коммерческой основе (приносящая коммерческий доход одной из сторон), когда известный университет подтверждает в различных формах соответствие качества академической программы другого университета своим собственным требованиям качества. Эта процедура подтверждения, признания может сопровождаться процедурой выдачи диплома известного университета выпускнику университета-партнера на основе процедуры валидации дипломов<sup>1</sup>. Эти формы международного сотрудничества способны приносить финансовый доход одной из сторон, но опасны девальвацией академических стандартов. Последнее является одной из причин того, что ряд известных университетов избегают использовать аккредитацию и валидацию.

Наиболее требовательная к уровню академического качества программы форма сотрудничества (как правило, также реализуемая на коммерческой основе) – франчайзинг<sup>2</sup>. Он состоит в передаче известным университетом другому университету права реализации своей программы, сохраняя за собой право контроля ключевых параметров качества (прием экзаменов, выдача диплома).

Наиболее высокая степень академического сотрудничества достигается при реализации международных программ двойных или совместных дипломов, которые получают все большее распространение в мире, и в особенности в Европе. Сопоставимость в образовании позволяет достичь следующих целей:

- формирование учебных программ, в которых согласованы все основные элементы учебного процесса (учебный план, методы обучения и оценки, требования к содержанию курсов и преподавателям);
- автоматическое признание результатов обучения в университете-партнере всеми участниками партнерства, что является гарантией встраивания элемента мобильности в образовательный процесс;
- создание общего органа управления программой;

---

<sup>1</sup> От англ. validation – утверждение, ратификация.

<sup>2</sup> От англ. franchising – привилегия, право голоса, франчайзинг (специальный вид лицензирования, когда компания-владелец известной торговой марки предоставляет другой компании право ставить эту торговую марку на свою продукцию, но при этом получает право контроля за качеством и т. д. продукции компании-франчайзера).

– выдача совместного (от имени участников программы) диплома или дипломов университетов участников по завершении обучения.

Подобные программы предполагают, как правило, долгосрочный интерес для всех участников. Они могут обеспечить студентам возможность приобретения дополнительного академического и культурного опыта за границей, а вузам – новую возможность сотрудничества и расширения своего потенциала.

Сотрудничество в сфере совместных дипломов будет содействовать повышению качества образования, развитию признания степеней и квалификаций в общем европейском пространстве высшего образования, прозрачности и совместимости систем высшего образования, академической мобильности, созданию благоприятных условий для выпускников на международной арене и привлекательности общего пространства высшего образования.

Совместные программы встречаются во множестве предметных областей, однако наибольшее распространение они получили в экономике, бизнес-образовании, юриспруденции, менеджменте и инженерном образовании. Широко представлены такие программы в областях знаний, связанных с науками об обществе и языках. В образовательных областях, в значительной мере регулируемых государством (архитектура, медицина и т. д.), или тех предметных областях, где автономность вузов незначительная, создание совместных программ имеет определенную специфику. Меньше данных о наличии совместных программ в естественных науках. В большей степени совместные программы представлены на магистерском и докторском уровнях; в меньшей степени – на уровне бакалавриата. Большинство программ создано на основе двустороннего сотрудничества университетов, хотя есть и примеры многосторонних программ.

Создание совместных программ в европейских университетах, благодаря возросшей поддержке со стороны международного образовательного сообщества, ускорилось в последние годы и, по мнению ряда экспертов, перемещается из периферии университетской жизни в ее центр. Однако их деятельность сопровождается множеством проблем, часто являющихся следствием несопоставимости требований различных европейских образовательных структур. Среди них наиболее важными являются, прежде всего, следующие:

- финансирование обучения;
- признание совместных степеней;

- обеспечение и контроль качества;
- эффективность управления;
- синхронизация движения студентов в университетах разных стран.

Критическим вопросом для распространения совместных или двойных дипломов является необходимость расширения базы их финансирования. Такие программы являются более затратными по сравнению с обычными программами (это обусловлено, в первую очередь, международной мобильностью и управлением). Распространена практика, когда эти более высокие затраты покрываются самими участниками сети или даже студентами. Первый способ может снижать заинтересованность университетов в таких программах. Второй – приводит к усугублению неравенства среди студентов, которым такие программы будут доступны в различной степени.

Изменить ситуацию могли бы следующие решения:

- увеличение партнерств и источников финансирования, включая европейский и национальный уровни;
- участие в финансировании не только государства, но и бизнеса;
- большее фокусирование финансовой поддержки на потребностях совместных программ с «организованной мобильностью» в отличие от поддержки мобильности вообще;
- делегирование прав финансового управления руководителям совместных программ для обеспечения большей эффективности и развития сотрудничества;
- расширение рамок финансирования благодаря облегчению процедуры признания совместных программ и степеней.

Успешное распространение программ совместных дипломов в Европе зависит сегодня, прежде всего, от решения вопроса их государственного и международного признания. Дизайн совместных программ является, как правило, результатом совместных действий университетов и закрепляется в междууниверситетских соглашениях. Эти соглашения регулируют не только вопросы, связанные с организацией учебного процесса (включая элемент международной мобильности как необходимый), но и вопросы присуждения совместных степеней. Присуждение совместных степеней в европейских странах сегодня регулируется в основном междууниверситетскими соглашениями, а не законодательными инструментами более высокого уровня. Это связано с отсут-

ствием национального законодательства, признающего двойные, а в ряде случаев – и совместные дипломы.

Как отмечается в выводах проекта Европейской университетской ассоциации по обобщению опыта совместных программ, что хотя программы совместных или двух дипломов еще сравнительно немногочисленны даже в Европе, они, как прообраз будущего, играют важнейшую ключевую роль пионеров, находящихся на шаг вперед по отношению к нынешнему состоянию болонских реформ.

В последние десятилетия активизировала международное сотрудничество в сфере высшего образования и Российская Федерация. В 1998–2000 гг. Россия ратифицировала основополагающие конвенции в области образования, принятые под эгидой ЮНЕСКО и Совета Европы. Подписано значительное количество двусторонних межправительственных договоров о сотрудничестве с высшими школами зарубежных стран, существенно возросло число прямых договоров с зарубежными университетами.

Важную роль в системном расширении международных научно-педагогических контактов российских вузов играет взаимодействие с международными, зарубежными, региональными и национальными организациями, фондами и программами: ЮНЕСКО, ДААД, ТЕМПУС/ТАСИС, Всемирным банком, АЙРЕКС, ИНТАС, КАРНЕГИ, Британским Советом и др.

В принятой в октябре 2000 г. «Национальной доктрине образования в Российской Федерации» отмечено, что государство призвано обеспечить «интеграцию российской системы образования в мировое образовательное пространство с учетом отечественного опыта и традиций, активный выход на рынок образовательных услуг, широкое участие учебных заведений и педагогов в образовательных программах международных организаций и сообществ» [3, с. 10]. При этом важным условием интеграции высшей школы России в мировое образовательное пространство должно быть сохранение национального опыта, традиций, упрочение и развитие ее несомненных достоинств.

В настоящее время успешно функционируют российско-английские совместные программы, сопровождающиеся присвоением совместных или двух дипломов. В их числе программа Баумановского ин-

ститута на уровне Ph.D<sup>3</sup>, магистерские программы Томского политехнического университета в области нефтяного машиностроения с Университетом Херриот-Ватт (Heriot-Watt University), Московской школы социальных и экономических наук (МШСЭН) с Манчестерским университетом по социологии, политическим наукам, менеджменту в образовании, по праву; Академии народного хозяйства с Кингстонским университетом по MBA, бакалаврская программа по экономике Международного института экономики и финансов ГУ-ВШЭ с Лондонской школой экономики и политических наук.

Набирают популярность и престиж российско-французские совместные программы и, в частности, программы, созданные Российским университетом дружбы народов с Университетом Ниццы София Антиполис (экономика и управление), магистерские программы «Управление международными проектами» и «Международная торговля» с Национальным университетом наук, технологий и менеджмента (СНАМ, Париж) и десятки других.

Программы совместных и двойных дипломов в России как формы наиболее тесного институционального сотрудничества университетов и перспективного средства интеграции в международное образовательное пространство имеют значительную специфику. Она связана с их природой, особенностями появления и функционирования. Многие из таких программ появились из программ технической помощи, типа ТЕМПУС, являются продолжением сотрудничества в рамках университетских партнерств по модернизации в российских университетах учебных планов и технологий обучения и оценки знаний студента или перешли из франчайзинга.

Главной их задачей было достижение международного уровня образования во взаимодействии с известными в Европе и Америке университетами (и, в частности, сопоставимости собственной программы, ее учебного плана, учебных курсов, технологий обучения и оценки знаний). В этом смысле создание программ совместных / двойных дипломов в таких областях знаний, как социально-экономические науки, бизнес-образование и т. д., служит критерием их международной конкурентоспособности и признания. Сами эти программы являются необходимым шагом на пути к развитым формам совместных / двойных

---

<sup>3</sup> Зарубежная программа для студентов, окончивших обучение, аналог аспирантуры в Российской Федерации.

дипломов. В связи с этим представляется, что оценка эффективности подобных программ должна вестись исходя из достижения общей задачи, поставленной ее участниками, а не только из соответствия общепринятым в Европе ключевым характеристикам таких программ.

Одной из важнейших характеристик европейских программ совместных или двойных дипломов является наличие процедуры автоматического признания периодов обучения и результатов экзаменов. В практической деятельности российские вузы прагматично решают эти вопросы, но процедура очень сложна, требует больших потерь времени и сил, прежде всего от студента. Приведение ее в соответствие с европейскими стандартами, наряду с использованием образовательных кредитов, способно радикально изменить ситуацию, не требуя больших затрат.

Таким образом, интеграция высшего образования в мировую систему – это объективный процесс, который не должен развиваться стихийно. Мировая общественность может и должна видеть и анализировать его положительные и отрицательные стороны, принимать важные управленческие решения по его координации и коррекции. Определяющую роль в процессе развития международной интеграции высшего образования играют международное сотрудничество и такие международные организации, как ЮНЕСКО.

Интернационализация высшего образования, отвечающая растущей потребности в межкультурном взаимопонимании, вызванная глобальным характером современных средств коммуникации, потребительских рынков и т. д., является, безусловно, благоприятной тенденцией. Однако мобильность студентов и преподавателей в условиях сильных различий экономического развития разных стран приводит к такой негативной тенденции, как «утечка умов». Утрата квалифицированных человеческих ресурсов развивающимися странами и странами переходного периода вызвана не исключительно академической мобильностью, но и активизацией международной миграции, а также тем, что развитые страны целенаправленно строят свою миграционную политику, предоставляют более выгодные условия.

Для европейских и американских университетов один из главных приоритетов в создании программ с российским вузом заключается в выходе на новые рынки образования, расширении привлечения новых сильных студентов, усилении позиций и узнаваемости их дипломов на рынке труда в России, создании более благоприятных условий для



преподавателей и исследователей в освоении эмпирического российского материала и, в конечном счете, укреплении международной конкурентоспособности университета.

Для российских вузов одним из первых приоритетов создания совместных с зарубежными университетами программ (прежде всего, в форме двойных дипломов) является возможность осуществления де-факто международного признания своих дипломов, укрепления своего академического потенциала благодаря взаимодействию с зарубежными университетами, повышения качества и конкурентоспособности своей программы, создания новых больших возможностей развития своего академического персонала и обучения студентов, укрепления позиций на мировых рынках образования. Многочисленный опыт показывает эффективность формирования в рамках вуза точек роста и центров качества, роль которых исполняют совместные программы двойных дипломов, вовлекающие в непосредственное международное сотрудничество широкий круг студентов, преподавателей и администраторов. Студенты получают дополнительные возможности в овладении своей будущей профессией, получении богатого социально-культурного опыта, большие гарантии будущей профессиональной востребованности в Европе и мире.

Существует множество разнообразных моделей и примеров успешных совместных образовательных программ и нет какой-либо одной идеальной модели партнерства. Вместе с тем ключевым критерием совместных программ является то, что они базируются на совместной разработке и осуществлении интегрированных учебных планов. При этом элемент международной мобильности является встроенным и обязательным для профессионального высшего образования, завершающимся получением совместной степени.

Общие тенденции создания и развития совместных образовательных программ находят свое отражение и в высшем образовании России, хотя в достаточно скромных масштабах и специфических формах. Современные совместные программы российских вузов с зарубежными партнерами не являются до сих пор элементом долгосрочной государственной образовательной политики. Они создаются по инициативе отдельных университетов в результате установления ими прямых контактов с зарубежными партнерами. Одна из главных трудностей для анализа подобных программ – отсутствие систематической и достаточно полной информации о них в центральных органах образования,

а иногда и на сайтах самих университетов. Для российской высшей школы это один из каналов вхождения в сеть ведущих мировых университетов и регулярного сотрудничества с ними, обеспечивающего реальную интеграцию российских вузов в международное пространство высшего образования.

#### Список литературы

1. *Лиферов А. П.* Интеграционные процессы в мировом образовании: основные тенденции // Международный журнал по проблемам образования. 1999.
2. Реформа и развитие высшего образования: Программный документ ЮНЕСКО. Париж, 2002.
3. Национальная доктрина образования в Российской Федерации. М., 2003.

## СОЦИАЛЬНО-ЭКОНОМИЧЕСКИЕ ФАКТОРЫ ФОРМИРОВАНИЯ ЭКОНОМИЧЕСКОЙ АКТИВНОСТИ НАСЕЛЕНИЯ

**Т. П. Лихачева, А. В. Москвина**

*ФГАОУ ВПО «Сибирский федеральный университет», г. Красноярск*

*priet@iubt.ru*

Эффективное развитие муниципальной, равно как и региональной, экономики невозможно без экономического роста, а управление социально-экономическим развитием территорий должно осуществляться с учетом комплекса взаимосвязанных факторов и построенных на их основе показателей / индикаторов.

В качестве социально-экономических факторов предполагается рассматривать уровень развития человеческого потенциала как исходного ресурса экономического роста (РЧП), инновативность деловой среды (ИС), определяющей возможности реализации ресурсов, и инвестиционный потенциал территории (ИА) как результат, ведущий к росту экономической активности и выражающийся создаваемой экономической добавленной стоимостью (ЭДСТ) (рис. 1).

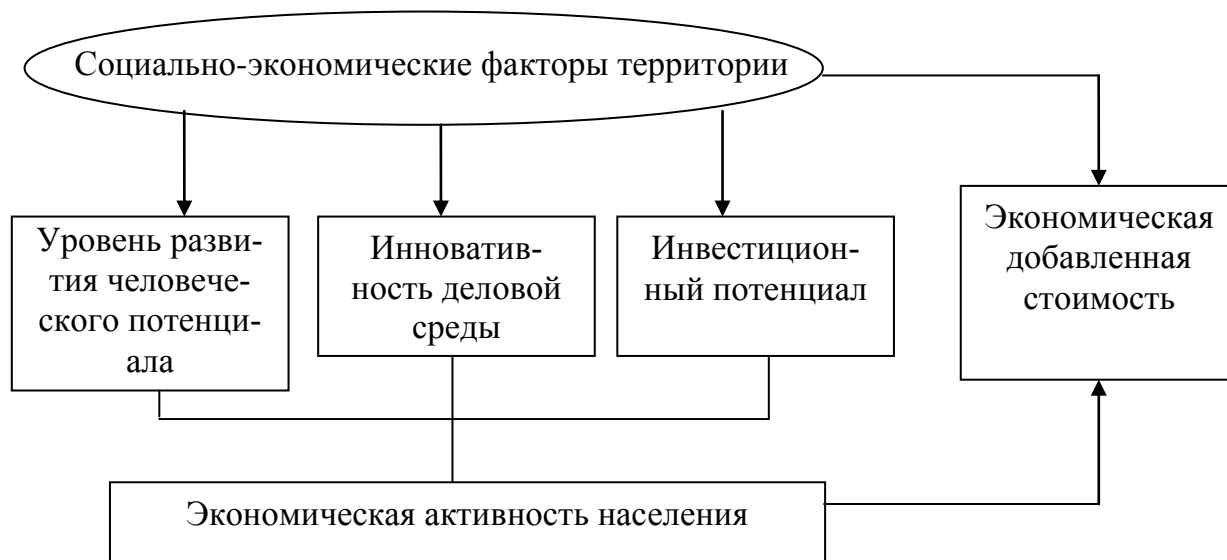


Рис. 1. Модель взаимосвязи социально-экономических факторов с экономической активностью населения территорий

Исследованием были охвачены все территории Красноярского края (62 административных единицы) за период с 2006 по 2009 г. В качестве информационной основы использована автоматизированная информационная система мониторинга муниципальных образований (АИС ММО) Министерства экономики и регионального развития Красноярского края. Оценка социально-экономических факторов производилась с использованием индивидуального подхода, когда формируется многоуровневая система показателей / индикаторов, которая последовательно обобщается и сворачивается к единому его значению. Такая система позволяет осуществлять анализ изменения факторов, как на уровне первичных показателей, так и, соответственно, интегральных и обобщающих показателей, и разрабатывать для каждой из территорий наиболее оптимальный путь их экономической активности и экономического роста.

Исследования, проведенные в направлениях развития человеческого потенциала, позволили определить следующие образующие его элементы:

- 1) уровень жизни населения (доходы и расходы населения);
- 2) качество общественного здоровья (здоровье, образование, социальная защита, экология);
- 3) образ жизни (экономическая активность, сфера потребления, культура, спорт, преступность).

Оценка развития человеческого потенциала в муниципальных образованиях Красноярского края с 2006 по 2009 г. показала, что имеет место (рис. 2):

- дифференциация его значений в рамках административных типов территорий – городов и районов;
- разная скорость изменения значений на всех территориях;
- сходимости значений в рамках типов территорий;
- нестабильность значений отдельных элементов на рассматриваемом временном периоде по всем типам территорий.

В табл. 1 приведена дифференциация муниципальных районов по показателю развития человеческого потенциала.

Таблица 1

*Карта муниципальных районов Красноярского края по показателям развития человеческого потенциала*

		Показатель человеческого потенциала, $K_i$	Классификационные группы			
			I	II	III	IV
Темпы прироста человеческого потенциала, $T_i$			Территории-лидеры по уровню развития человеческого потенциала [0,703396; 0,763705]	Территории с очень высоким уровнем развития человеческого потенциала [0,6798; 0,70339]	Территории с высоким уровнем развития человеческого потенциала [0,630368; 0,6798]	Территории со средним уровнем развития человеческого потенциала [0,522307; 0,531504]
Классификационные группы	I	Районы с быстро улучшающимся уровнем развития человеческого потенциала [45, 44985; 68,01795]	Бирилюсский Боготольский Большемуртинский Большеулуйский Енисейский Шушенский	Манский		
	II	Районы с улучшающимся уровнем развития человеческого потенциала [36,9848516; 45,44985]	Иланский	Канский Краснотуранский Новоселовский Тюхтетский		

Продолжение табл. 1

	III	Районы с ухудшающимся уровнем развития человеческого потенциала [24,54476; 36,9848516]	Дзержинский Козульский Нижнеингашский Партизанский Ужурский Уярский	Балахтинский Березовский Богучанский Ермаковский Каратузский Назаровский Северо-Енисейский	Абанский Казачинский Мотыгинский Пировский Саянский Тасеевский	
	IV	Районы с быстро ухудшающимся уровнем развития человеческого потенциала [-0,92896; 27,54476]		Ирбейский	Емельяновский Кежемский Курагинский Сухобузимский Минусинский Шарыповский	Ачинский Рыбинский Туруханский

Это будет способствовать ликвидации дисбаланса в темпах развития отдельных сфер экономики и «иждивенчества» территорий и ориентации их на высокую отдачу инвестиций (рис. 3).

Среди факторов, влияющих на экономический рост территорий, предлагается фактор инновативности их деловой среды. Развитие территориальной системы в целом невозможно без наличия условий инновационного роста и мотивации субъектов экономического пространства для активизации своих инновационных способностей. В свою очередь, активизация инновационных способностей осуществляется в определенной среде, характеризующейся наличием ресурсного потенциала, уровнем развития инфраструктуры, результативностью хозяйственной деятельности и уровнем жизни населения.

Инновативность деловой среды муниципальных образований, на наш взгляд, включает такие элементы, как:

- ресурсная готовность к изменениям;
- восприимчивость среды;
- восприимчивость бизнеса.

Ресурсная готовность к изменениям определяется наличием и использованием природных ресурсов территорий, демографией и структурой трудового потенциала, предпринимательской активностью населения и его экономическим благополучием, потенциалом гуманитарного развития, бюджетной и социальной обеспеченностью.

Восприимчивость среды характеризует ее коммуникативные возможности, состояние сферы общественных услуг, потенциала банковской и финансовой сферы, безопасности.

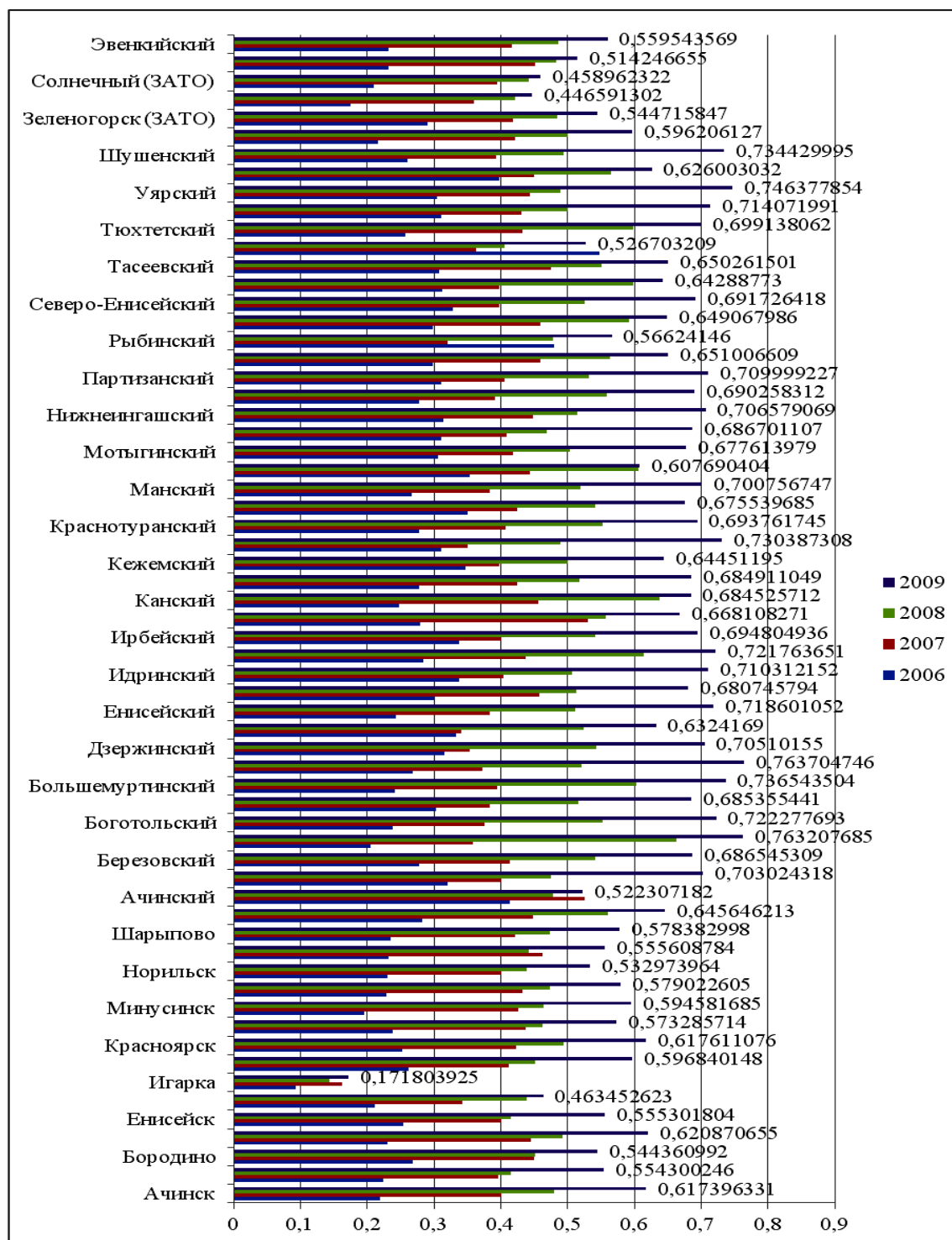


Рис. 2. Динамика уровня развития человеческого потенциала муниципальных образований Красноярского края за 2006–2009 гг.

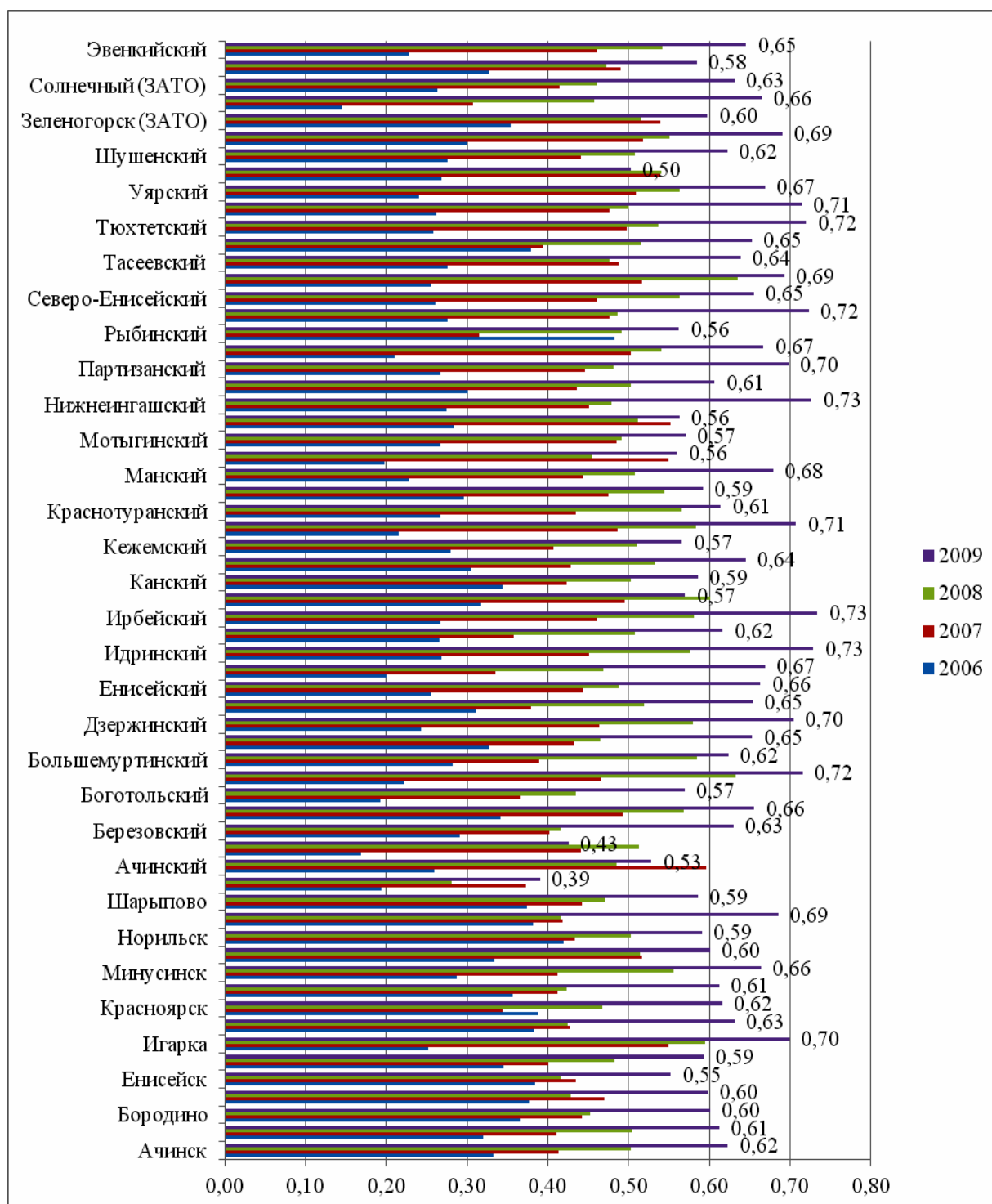


Рис. 3. Динамика интегрального показателя эффективности инвестиционной деятельности муниципальных образований Красноярского края за 2006–2009 гг.

Восприимчивость бизнеса оценивается развитостью форм предпринимательства, структурой и конкурентоспособностью бизнеса, его

инвестиционной активностью и эффективностью механизмов государственного регулирования.

Оценка городов Красноярского края по инновативности деловой среды представлена в табл. 2. Динамика показателя на всем анализируемом отрезке времени исключительно положительная. Для муниципальных районов количественные значения индексов инновативности деловой среды меньше, однако состояние их деловой среды также имеет тенденцию к улучшению. Элементный состав инновативности деловой среды городов дает также представление о сопряженности в развитии отдельных сфер их экономического пространства. Динамика изменения инновативности деловой среды городов Красноярского края характеризуется ростом (табл. 2).

Таблица 2

*Дифференциация городов Красноярского края по индексу инновативности среды городских округов Красноярского края в 2009 г.*

Очень высокий уровень		Высокий уровень		Выше среднего	
Города	Значение	Города	Значение	Города	Значение
Игарка	0,70	Ачинск	0,63	Бородино	0,60
Сосновоборск	0,69	Канск	0,63	Дивногорск	0,60
Минусинск	0,66	Красноярск	0,62	Назарово	0,60
		Боготол	0,61	Норильск	0,59
		Лесосибирск	0,61	Шарыпово	0,59
				Заозерный	0,59
				Енисейск	0,59

Проведенная оценка инновативности деловой среды муниципальных образований позволяет определить их готовность к инновационным изменениям в различных сферах экономики для экономического роста и улучшения качества жизни населения. Таким образом, рассмотренные факторы экономического роста муниципальных образований адекватно оценивают состояние экономического пространства и его потенциал и могут использоваться для оценки управленческих решений по развитию территорий в рамках различных стратегических подходов.

Для *оценки факторов экономического роста* была создана информационная база сначала первичных, а затем вторичных данных. Классификатор включал данные по 63 территориям с 2006 по 2009 г. включительно. Высокая степень дифференциации значений факторов



развития человеческого потенциала, инновативности деловой среды и инвестиционной активности определила потенциальную возможность выделения однородных сегментов с применением процедуры кластерного анализа. Для обработки данных и выделения кластеров использовался программный продукт для анализа статистической информации STATISTICA и метод Варда (Ward's method).

Выбор метода обусловлен тем, что в результате происходит разбиение совокупности исследуемых объектов на наиболее однородные со статистической точки зрения группы. В качестве целевой функции выступает внутригрупповая сумма квадратов отклонений, которая представляет собой сумму квадратов расстояний между каждой точкой (объектом) и средней по кластеру, содержащему этот объект. На каждом шаге объединяются такие два кластера, которые приводят к минимальному увеличению целевой функции, то есть внутригрупповой суммы квадратов. Процедура иерархической кластеризации проводилась несколько раз с использованием различных мер и методов определения расстояния между объектами и кластерами – методом одиночной, полной и средней связи. Особое внимание уделялось медианной кластеризации, поскольку разброс внутри кластеров мог оказаться достаточно большим, что приводило бы к нетипичности средних характеристик изучаемых объектов. В качестве ориентира для определения возможного числа кластеров использовалось графическое изображение процесса агломерации, представленное дендрограммой. В расчет также принимались величины расстояний между объединяемыми элементами.

Результаты кластеризации за 2009 г. представлены:

– дендровидным решением процедуры кластеризации по методу Варда;

- структурой значений параметров по каждому кластеру;
- таблицей состава кластеров.

В результате кластеризации были сформированы 3 кластера:

– кластер 1 – муниципальные образования с высоким уровнем развития человеческого потенциала, средними значениями инвестиционной активности и низким уровнем инновативности деловой среды (31 муниципальное образование);

– кластер 2 – муниципальные образования со средним уровнем инновативности деловой среды и низким уровнем развития человеческого потенциала и инвестиционной активности (7 муниципальных образований);

– кластер 3 – муниципальные образования с высоким уровнем инновативности деловой среды и развития человеческого потенциала и высокой инвестиционной активностью (25 муниципальных образований).

В 2009 г. кластеры муниципальных образований имели высокую сходимость по фактору инновативности деловой среды и большой разброс значений по фактору инвестиционной активности.

Самым «сильным» кластером является кластер 3, самым «слабым» – кластер 2.

Кластер 1 занимает промежуточное положение и характеризуется высоким уровнем развития человеческого потенциала, средним уровнем инновативности деловой среды и низкой инвестиционной активностью.

Процедура кластерного анализа позволила сформировать типовые группы муниципальных образований, отличающихся между собой факторами экономической добавленной стоимости показателя развития человеческого потенциала, инновативности деловой среды и инвестиционной активности (табл. 3).

Таблица 3

*Результат кластеризации муниципальных районов Красноярского края по показателям экономического роста за 2009 г.*

Кластер 1	Кластер 2	Кластер 3
Муниципальные образования с высоким уровнем развития человеческого потенциала, средним показателем эффективности инвестиционной деятельности и низким уровнем инновативности среды	Муниципальные образования со средним уровнем инновативности среды и низким уровнем развития человеческого потенциала и показателем эффективности инвестиционной деятельности	Муниципальные образования с высоким уровнем инновативности среды и развития человеческого потенциала и высоким показателем эффективности инвестиционной деятельности
Дивногорск Енисейск Заозерный Лесосибирск Шарыпово Абанский Балахтинский Березовский Бирилюсский Боготольский	Бородино Игарка Сосновоборск Ачинский Енисейский Северо-Енисейский Туруханский	Ачинск Боготол Канск Красноярск Минусинск Назарово Норильск Богучанский Большеулуйский Дзержинский

Продолжение табл. 3

Большемуртинский Иланский Казачинский Канский Каратузский Кежемский Козульский Минусинский Назаровский Нижнеингашский Новоселовский Рыбинский Тюхтетский Ужурский Уярский Шарыповский Шушенский Зеленогорск (ЗАТО) Кедровый (ЗАТО) Таймырский (Долгано- Ненецкий) Эвенкийский		Емельяновский Ермаковский Идринский Ирбейский Краснотуранский Курагинский Манский Мотыгинский Партизанский Пировский Саянский Сухобузимский Тасеевский Железногорск (ЗАТО) Солнечный (ЗАТО)
--	--	---

Кластеризация определила также динамику перехода муниципальных образований из одного кластера в другой на протяжении анализируемого периода. В целом по Красноярскому краю большинство территорий улучшило свое положение. В 2009 г. «слабый» кластер насчитывал 7 муниципальных образований, в 2006 г. их было 29. Следовательно, можно говорить об экономической активности большинства муниципальных образований края.

Основываясь на выделенных факторах и итогах кластеризации, можно определить возможности экономического роста территорий слабого кластера с помощью построения производственной функции мультипликативного вида. В качестве результирующего показателя используем экономическую добавленную стоимость, создаваемую экономическим пространством муниципального образования (ЭДСМ).

$$\text{ЭДСМ} = a_0 \cdot \text{РЧП}^{a_1} \cdot \text{ИДС}^{a_2} \cdot \text{ИА}^{a_3},$$

где РЧП – показатель развития человеческого потенциала; ИДС – индекс инновативности деловой среды; ИА – показатель инвестиционной активности;  $a_0, a_1, a_2, a_3$  – степенные коэффициенты.

Значения параметров  $a_0$ ,  $a_1$ ,  $a_2$  определены с помощью регрессионного анализа и метода наименьших квадратов с использованием статистики факторов за 2006–2009 гг. Для муниципальных образований «слабого» кластера производственная функция имеет вид:

$$\text{ЭДСМ} = 1763 \cdot 6893 \cdot \text{РЧП}^{0,35} \cdot \text{ИДС}^{0,09} \cdot \text{ИА}^{0,36}.$$

Модель характеризуется следующими основными параметрами:

– степень достоверности составляет 99%, что свидетельствует о возможности использования ее для построения прогнозов;

– коэффициент эластичности ЭДСМ по фактору РЧП показывает, что рост ЭДСМ на 1% возможен за счет увеличения показателя развития человеческого потенциала на 2,86%;

– коэффициент эластичности ЭДСМ по фактору ИДС показывает, что рост ЭДСМ на 1% возможен за счет увеличения индекса инновативности деловой среды на 11,11%;

– коэффициент эластичности ЭДСМ по фактору ЭА показывает, что рост ЭДСМ на 1% возможен за счет увеличения показателя инвестиционной активности на 2,78%;

– при совокупном росте факторов 1% роста ЭДСМ будет достигаться их приростом на 1,25%.

Для разработки сценариев развития муниципальных образований «слабого» кластера построена производственная функция для каждого из факторов экономического роста территорий. Так, для фактора развития человеческого потенциала (РЧП) она имеет вид:

$$\text{РЧП} = 0,76 \cdot \text{ЭА}^{0,09} \cdot \text{УЖН}^{0,13} \cdot \text{ИП}^{0,31},$$

где ЭА – экономическая активность территории; УЖН – уровень жизни населения; ИП – инфраструктурный потенциал территории.

Для фактора инновативности деловой среды

$$\text{ИДС} = 0,81 \cdot \text{ПС}^{0,10} \cdot \text{ПФ}^{0,39} \cdot \text{ИА}^{0,19},$$

где ПС – потенциал сферы связи территории; ПФ – финансовый потенциал территории; ИА – инвестиционная активность территории.

Аналогично определена производственная функция и для инвестиционной активности территории как фактора экономического роста.

Исходя из 100% экономического роста муниципальных образований «слабого» кластера, к 2020 г. возможны следующие варианты стратегий, основывающиеся на тенденциях роста фондов с 2006 г.:

– РЧП – 10%;

- ИДС – 20%;
- ИА – 9,7%.

В связи с этим ЭДСМ территорий «слабого» кластера возможна к 2020 г. при ежегодном росте на 7,7%, который, в свою очередь, будет обеспечиваться ежегодным приростом показателей РЧП на 9,7%, ИДС на 9,2% и ЭА на 9%. В целом к 2020 г. рост РЧП составит 126%, ИДС – 120%, ИА – 118%.

Приведем возможные сценарии экономического роста муниципальных образований «слабого» кластера за счет изменения факторов влияния на РЧП.

*Сценарий.* Изменение ЭДСМ на 7,7%, РЧП на 9,7% к 2020 г.

При выборе вариантов экономического роста ЭДСМ территории «слабого» кластера принималось во внимание следующее:

- средний ежегодный прирост экономической активности населения с 2006 г. составляет 21%;
- средний ежегодный прирост уровня жизни населения составляет 27 %;
- средний ежегодный прирост инфраструктурного потенциала составляет 6,9%.

Таким образом, ежегодный рост показателей экономической активности на 16%, уровня жизни населения на 21% и инфраструктурного потенциала на 13% к 2020 г. приведет к росту РЧП на 126% и удвоению ЭДСМ.

*Сценарий.* Изменение ВДС на 7,7%, индекса инновативности деловой среды на 9,2% к 2020 г.

Аналогично формируются стратегические решения и по фактору инвестиционной активности муниципальных образований.

Таким образом, предлагаемый подход к управлению экономической активностью и экономическим ростом муниципальных образований позволяет, варьируя факторами, а также определяющими их показателями, формировать сценарии развития территорий на основе показателя экономической добавленной стоимости. Траектория движения экономического пространства в направлении роста в этом случае может задаваться исходя из состояния и возможностей самой территории и государственной поддержки муниципалитета и региональных властей.

В социально-экономическом развитии территорий важнейшую роль играют инвестиционные процессы. Это обусловлено тем, что в

условиях финансового кризиса сокращаются тенденции спада инвестиционной активности. Несмотря на то что необходимость активации инвестиционного процесса постоянно декларируется в программных документах и законодательных актах, существенных результатов добиться не удается. Решение вопроса видится в повышении экономической активности населения и привлечении частных инвестиций, что приведет к совокупному росту ЭДСМ (см. рис. 3).

#### Список литературы

1. Волкова В. Н. Устойчивость социально-экономических систем // Системный анализ в экономике: Матер. межвуз. конф. Таганрог, 2000.
2. Огородников П. И., Корабейников И. Н., Мелько М. А. Влияние отраслевой дифференциации на инновационную и инвестиционную деятельность в регионе // Экономика региона. 2007. № 4. С. 180–190.
3. Донченко О. В., Евченко А. В., Железняков С. С. Социально-экономические аспекты оценки и регулирования территориальной асимметрии в развитии административных районов // Вопросы статистики. 2004. № 8. С. 56–61.

## **ПРОБЛЕМЫ СОГЛАСОВАНИЯ КОНТРОЛЬНЫХ ЦИФР ПРИЕМА В ВУЗЫ И ПРОТИВОРЕЧИЯ ВО ВЗАИМОДЕЙСТВИИ СОВРЕМЕННЫХ РЫНКА ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫХ УСЛУГ И РЫНКА ТРУДА**

**Н. В. Локтюхина**

*Департамент труда и занятости населения г. Москвы, г. Москва*

*ai@labor.ru*

В современной России получение гражданами бесплатного среднего профессионального и высшего профессионального образования в государственных образовательных учреждениях осуществляется в соответствии с разрабатываемыми на основе контрольных цифр государственными заданиями по приему студентов на бесплатное обучение. Государство в рамках разработки контрольных цифр пытается обеспечить баланс между потребностями рынка труда и подготовкой специалистов в образовательных учреждениях. На решение данной задачи

направлен ряд положений административного регламента Рособразования по исполнению государственной функции «Определение для образовательных учреждений профессионального образования, находящихся в ведении агентства, контрольных цифр приема граждан, обучающихся за счет средств федерального бюджета, а также квот по целевому приему», утвержденного приказом Минобрнауки России от 23.06.2009 г. № 223. В соответствии с указанным документом органы государственной власти по труду и занятости участвуют в согласовании контрольных цифр приема в учреждения профессионального образования. Однако на практике реализация данного направления работы связана с рядом проблем, рассмотренных далее на примере согласования контрольных цифр приема в учреждения высшего профессионального образования.

В соответствии с административным регламентом региональный орган государственной власти по труду и занятости населения участвует в согласовании контрольных цифр по учреждениям профессионального образования, расположенным в соответствующем субъекте Российской Федерации, а наличие такого согласования – обязательное требование к документам, представляемым образовательным учреждением на конкурс на размещение соответствующего государственного задания. Кроме того, согласующими организациями являются: орган государственной власти в сфере образования субъекта Российской Федерации, совет директоров образовательных учреждений, региональные (межрегиональные) объединения работодателей.

Вся предусмотренная административным регламентом процедура должна осуществляться в достаточно сжатые сроки - 80 дней. Однако период согласования предложений по контрольным цифрам с органом государственной власти по труду и занятости еще меньше. Так, на основании письма Минобрнауки России от 20.07.2011 г. № 12-1502 вузы, подведомственные Минобрнауки России, должны были представить предложения по контрольным цифрам приема на 2012 г. не позднее 1 сентября 2011 г., т. е. на проведение процедур согласования отводилось чуть более месяца.

Как показывает опыт департамента труда и занятости населения г. Москвы, реализация процедур административного регламента сводится к тому, что в течение месяца, отведенного для согласования контрольных цифр, в департамент обращаются руководители вузов, расположенных в г. Москве. При этом иногда необходимые документы от

вузов подаются буквально накануне срока окончания подачи заявок. Как следствие, существующий порядок ограничивает возможности анализа всего комплекса заявок на предмет соответствия представленным в них специальностям требованиям рынка труда и не позволяет оценить масштабы предлагаемых показателей приема в вузы по тем или иным специальностям. Для г. Москвы рассматриваемая проблема более чем актуальна, поскольку здесь располагаются десятки вузов, подведомственных Минобрнауки России. Всего в столице более 100 государственных вузов и более 250 частных [2].

Для решения рассмотренной проблемы в административный регламент, утвержденный приказом Минобрнауки России от 23.06.2009 г. № 223, целесообразно внести изменения и дополнения следующего содержания:

– увеличить сроки формирования вузами предложений по контрольным цифрам за счет периода увеличения сроков согласования соответствующих документов с предусмотренными регламентом структурами;

– обязать образовательные учреждения подавать предложения к контрольным цифрам в органы государственной власти субъектов Российской Федерации по труду и занятости в течение определенного срока (например, в течение 15 дней), а еще 15 дней предоставлять указанным структурам на их комплексный анализ и последующее согласование.

Кроме того, целесообразно принять единый административный регламент для рассматриваемой государственной услуги, утвердив его приказами Минобрнауки России и Минздравсоцразвития России. Заметим, что практика реализации единых регламентов хорошо себя зарекомендовала в связи с выдачей работодателям заключений о привлечении и об использовании иностранных работников (административный регламент, утвержденный приказом Федеральной миграционной службы России № 1, Минздравсоцразвития России № 4, Минтранса России № 1, Госкомрыболовства России № 2 от 11.01.2008 г.).

Рассматриваемый административный регламент не предусматривает каких-либо оснований для того, чтобы органы государственной власти субъектов Российской Федерации по труду и занятости отказывали учреждениям профессионального образования в согласовании контрольных цифр приема. Полагаем, что таким основанием может быть наличие фактов регистрации в качестве безработных выпускни-



ков соответствующего учреждения и специальности, причем выпускников, обучившихся за счет средств федерального бюджета. Финансирование приема на подобные специальности представляется вдвойне затратным, поскольку государство вынуждено оплачивать мероприятия по содействию занятости их выпускников.

Однако специфика сферы высшего образования в г. Москве такова, что значительная часть выпускников после окончания учебного заведения уезжает в иные субъекты Российской Федерации, где такие выпускники могут испытывать сложности в трудоустройстве и регистрироваться в органах службы занятости населения в качестве безработных. Например, по данным опроса, проведенного в 2010 г., 11,3% студентов московских вузов планировали после окончания обучения уехать в иные субъекты Российской Федерации [3]. Однако департамент труда и занятости населения г. Москвы не обладает информацией о том, как сложилось трудоустройство таких выпускников в силу отсутствия в России единой системы проведения соответствующего мониторинга.

В данной связи для совершенствования механизма формирования государственного задания на подготовку кадров в учреждениях профессионального образования необходимо обеспечить взаимодействие участвующих в данном процессе органов по труду и занятости населения субъектов Российской Федерации, создать единую для всей страны информационную систему мониторинга трудоустройства выпускников учреждений профессионального образования. При этом, по нашей оценке, на решение о несогласовании контрольных цифр приема не должна влиять информация о наличии безработных выпускников, обучившихся на внебюджетной основе.

Отмеченные выше проблемы и предложения по их разрешению связаны с взаимодействием органов исполнительной власти при формировании государственного задания на подготовку кадров в учреждениях профессионального образования. Вместе с тем сама процедура формирования контрольных цифр приема в вузы вызывает ряд противоречий между современным рынком труда и рынком образовательных услуг.

*Противоречие первое.* Требование о согласовании контрольных цифр приема в вузы органами государственной власти субъектов Российской Федерации по труду и занятости представляется нелогичным в условиях, когда прием студентов на бюджетные места не гарантиру-

ет, а главное, не обязывает их трудоустраиваться по специальности. С переходом России к рыночной экономике на смену обязательному распределению по рабочим местам пришло право гражданина распоряжаться своей способностью к труду, что закреплено ст. 37 Конституции Российской Федерации. Принцип свободно избранной занятости означает, что человек волен выбирать: быть ему наемным работником, работодателем или не иметь определенного места работы. Как следствие, в современной России выпускник вуза, обучившийся за счет бюджетных средств, может трудоустраиваться и выстраивать карьеру исходя из собственных предпочтений, т. е. не обязательно по полученной специальности.

В то же время в современных условиях на образование тратятся огромные бюджетные средства, а следовательно, налогоплательщики вправе рассчитывать на отдачу соответствующих вложений. Такой отдачей могла бы быть обязанность выпускников, получивших образование за счет бюджетных средств, работать в социально значимых сферах занятости, а также на рабочих местах, приоритетных для экономики, но недостаточно востребованных с точки зрения трудоустройства. В данной связи для решения задач по трудоустройству выпускников учреждений профессионального образования государству целесообразно способствовать реализации функций работодателя соответствующих организаций.

В настоящее время ситуация во взаимодействии рынка образования и значительной части рынка образовательных услуг такова, что федеральный и региональный бюджеты финансируют частного собственника, поставляя ему необходимые профессиональные кадры. Как следствие, российский работодатель не заинтересован вкладывать финансовые и другие ресурсы в сферу образования, полагаясь в данном вопросе на государство. Более того, учитывая значительные масштабы такого явления, как «утечка мозгов», финансируя отечественное высшее образование, наши налогоплательщики финансируют еще и экономику зарубежных стран, где трудоустраиваются выпускники российских вузов. Получая образование, студенты получают знания, навыки и опыт, необходимые им самим в будущем для получения достойной заработной платы, профессионального и карьерного роста. В данной связи полагаем справедливым, если обучение будет покрываться, прежде всего, самими студентами, а не налогоплательщиками.

С учетом данных проблем, по мнению автора статьи, на смену масштабному бюджетному финансированию сферы высшего образования постепенно должен приходиться принцип «деньги следуют за студентом», а бюджетное финансирование должно осуществляться при условии, что после окончания вуза студент будет работать на государство. В такой системе органы государственной власти по труду и занятости могут решать часть задач по определению спектра специальностей, обучение на которых целесообразно осуществлять за счет средств налогоплательщиков.

Постепенное введение предлагаемой системы возможно при условии, что оно не ограничит доступ граждан к получению качественного образования. В этом смысле заслуживает внимания зарубежный опыт, отмечаемый К. И. Сониным. По оценке ученого: «Большинство ведущих вузов в мире, в том числе частные американские, перешли в последние годы к такой системе, при которой материальные трудности семьи не являются препятствием для обучения в вузе. То есть если у семьи нет денег, чтобы платить за обучение, то студент получает поддержку в таком объеме, что ее хватало на оплату обучения, общежитие, питание и все необходимое. Поступление в эти вузы никак не зависит от способности студента платить и размера поддержки, которую он получит. В ведущих аспирантурах то же самое – ежегодно сотни ребят из всех стран мира едут в американские аспирантуры, получая стипендии, которые покрывают все расходы» [4]. Иными словами, взамен масштабного и, как показывает практика, недостаточно эффективного бюджетного финансирования сферы высшего профессионального образования в России необходимо создавать систему доступных образовательных кредитов, целевой контрактной подготовки и адресной государственной поддержки талантливых студентов.

В рамках наших предложений по разрешению первого противоречия возникает закономерный вопрос: как обеспечивать баланс между рынком труда и рынком образовательных услуг в условиях постепенного снижения масштабов подготовки специалистов за счет средств бюджетов различных уровней. Полагаем, что способствовать обеспечению такого баланса должны реализуемые государством мероприятия по прогнозированию структуры потребностей работодателей в специалистах в профессионально-квалификационном аспекте. Собственники рабочей силы и работодатели, руководители образовательных учреждений, студенты, абитуриенты, школьники и их родители должны

четко понимать где, когда и с какой периодичностью они могут узнавать информацию о таком прогнозе. Подобная практика свойственна развитым странам мира, где результаты прогнозов регулярно публикуются и размещаются в Интернете [7].

Для получателей образовательных услуг прогноз перспективного спроса на рынке труда является одним из оснований для планирования получения образования и повышения квалификации, разработки и реализации стратегии дальнейшей трудовой жизни. Как следствие, в условиях рыночной экономики информация о прогнозе спроса на рынке труда должна влиять на формирование предложения на рынке образовательных услуг.

*Противоречие второе.* Процедура определения контрольных цифр приема в вузы не позволяет в полной мере реализовать ключевые принципы функционирования системы профессионального образования в условиях рыночной экономики. В числе таковых принципов: граждане вправе получать образование по выбранной ими самими траектории; система образования представляет собой рынок образовательных услуг, где «покупатель» предъявляет спрос, на который «продавец» отвечает предложением организовать обучение по требуемой профессии и специальности с соответствующим качеством и стоимостью.

На такие принципы указывают как эксперты [5, с. 24 - 7], так и (в иных формулировках) законодательные акты, регламентирующие разработку и реализацию государственной политики в области образования [8, 9]. Признавая справедливыми данные принципы, считаем, что государственное регулирование количества и структуры выпуска специалистов (например, директивное ограничение приема на юридические или экономические специальности) ограничивает конституционное право граждан на получение образования. Кроме того, спускаемые сверху контрольные цифры приема на специальности, подкрепленные финансированием соответствующих бюджетных мест, тормозят формирование в России конкурентной среды в сфере образования. Конкурентным преимуществом образовательного учреждения в таких условиях становится предоставление услуг за счет налогоплательщиков, а не качество образования.

Признание рыночных принципов функционирования системы профессионального образования, по нашему мнению, означает, что роль государства в сфере образования заключается не в директивном управлении подготовкой специалистов, а в защите прав и интересов субъек-

тов рынка образовательных услуг, развитию конкуренции между образовательными учреждениями, создании стимулов для появления новых мощностей, и, как следствие, формировании условий для предоставления качественного образования [7]. При таком подходе, даже если речь идет о гуманной задаче содействия полной, продуктивной и свободно избранной занятости, представляются недопустимыми следующие действия: жесткое государственное регулирование количества и структуры выпуска специалистов через «спускаемые сверху» целевые показатели набора на специальности; ограничение приема на отдельные специальности, противоречащее реализации конституционного права на образование; введение элементов государственного распределения выпускников по рабочим местам, свойственного плановой экономике.

*Противоречие третье.* Одной из задач процедуры согласования контрольных цифр приема в образовательные учреждения является уменьшение приема на популярные экономические и юридические специальности, особенно в непрофильных для отмеченных специальностей вузах. Устоявшаяся в России убежденность о «перепроизводстве» юристов и экономистов представляется автору статьи достаточно сомнительной.

Так, например, развитие г. Москвы как финансового центра должно сформировать на московском рынке труда устойчивый спрос на кадры экономического и юридического профилей. При этом современное российское общество еще недостаточно как юридически, так и экономически грамотно, вследствие чего следует не свертывать, а, напротив, развивать систему образования юридического и экономического профилей. Перспективы данных направлений подготовки видятся в рамках реализации в России концепции обучения на протяжении всей жизни, предполагающей развитие и расширение масштабов системы дополнительного профессионального образования [10, с. 177].

В целом анализ документов, определяющих приоритеты развития страны и отдельных регионов, подтверждает экспертные оценки о том, что в России будет расти потребность в специалистах, в том числе экономистов и юристов, «узкого профиля» для решения задач, имеющих отраслевую специфику [6].

*Противоречие четвертое.* Ограничение числа приема на бюджетные места является одним из факторов, мотивирующих учреждения высшего профессионального образования, помимо предоставления образовательных услуг, заниматься трудоустройством выпускников. Со-

ответствующие задачи ставят перед вузами органы государственной власти. В частности, ряд показателей трудоустройства выпускников Минобрнауки России учитывает при проведении конкурсного отбора региональных программ развития образования для предоставления субсидий бюджетам субъектов Российской Федерации [11].

Заинтересованность студентов в обучении повышают организуемые учебными заведениями мероприятия по организации служб содействия трудоустройству, созданию условий для совмещения учебы с работой, налаживанию партнерских отношений с предприятиями, организации стажировок студентов, приглашению работодателей для презентаций и участия в ярмарках вакансий и т. д. Однако успешное трудоустройство, прежде всего, зависит от активных действий студента, от полученных им в период обучения знаний и навыков. В данной связи первоочередная мера, которую способны предпринять вузы для содействия трудоустройству своих выпускников, – это обеспечение качественного образования, поскольку таковое является важнейшим условием конкурентоспособности соискателя рабочего места. В данной связи основная задача, которая должна ставиться перед вузами, – предоставление качественного образования, но никак не трудоустройство. Государству как законодателю, определяющему политику в сфере образования, целесообразно создавать условия для свободной конкуренции между вузами, и, как следствие, мотивировать вузы к содействию в трудоустройстве выпускников.

В качестве резюме отметим, что участие региональных органов власти по труду и занятости в согласовании контрольных цифр приема в учреждения высшего профессионального образования вскрывает ряд проблем и противоречий, связанных с взаимодействием российских рынка труда и системы образования, в условиях бюджетного финансирования последней. Однако если решение проблем взаимодействия органов исполнительной власти при формировании государственного задания на подготовку кадров представляется достаточно простым, то разрешение противоречий между рынком труда и рынком образовательных услуг требует принятия более существенных мер, рассчитанных на долгосрочную перспективу и связанных с корректировкой сложившихся в настоящее время в России подходов к обучению и трудоустройству граждан. При этом в решении проблемы обеспечения баланса между рынком труда и сферой образования необходимо учитывать, что информации о том, что какая-либо профессия будет в пер-

спективе востребована на рынке труда, еще недостаточно для принятия решения о получении соответствующего образования. Оценивая перспективы будущего трудоустройства, школьники и их родители, граждане, стремящиеся получить дополнительное образование, прежде всего, принимают во внимание следующее: каковы в той или иной профессиональной сфере уровень заработной платы, условий труда, возможности профессионального и карьерного роста. Как следствие, для обеспечения баланса между рынком труда и рынком образовательных услуг решающее значение имеют меры бизнеса и государственная политика по повышению привлекательности профессий, востребованных на рынке труда.

### Список литературы

1. Приказ Министерства образования и науки Российской Федерации от 23.06.2009 г. № 223 «Об утверждении административного регламента Федерального агентства по образованию по исполнению государственной функции "Определение для образовательных учреждений профессионального образования, находящихся в ведении агентства, контрольных цифр приема граждан, обучающихся за счет средств федерального бюджета, а также квот по целевому приему"» // Бюллетень нормативных актов федеральных органов исполнительной власти. 2009. № 47.

2. Российские вузы. Справка: [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://ria.ru/spravka/20100519/236060079.html> (дата обращения 01.10.2011 г.).

3. Письмо первого заместителя руководителя департамента семейной и молодежной политики г. Москвы А. В. Гусева от 07.06.2010 г. № 3479/1-15.

4. Полит.ру: [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://www.polit.ru/news/2011/01/20/sonin.html> (дата обращения 01.10.2011 г.).

5. Доклад Общественной палаты Российской Федерации. М., 2007: [Электронный ресурс]. – Режим доступа: [http://www.oprf.ru/files/tcp\\_ip/doklad\\_s\\_oblozhkoi.pdf](http://www.oprf.ru/files/tcp_ip/doklad_s_oblozhkoi.pdf) (дата обращения: 17.10.2009 г.).

6. Карпенко М. П., Семенова Т. Ю., Березовский В. А. Формирование рынка труда в обществе знаний // Матер. междунар. научно-практич. Интернет-конференции «Телеобучение – образование, опережающее время»: [Электронный ресурс]. – Режим доступа: [http://www.conf.muh.ru/090630/index\\_04\\_3.htm](http://www.conf.muh.ru/090630/index_04_3.htm) (дата обращения 17.10.2009 г.).

7. Федюкин И. И. Управление спросом и предложением на российском рынке образования // Отечественные записки. 2007. № 3: [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://www.strana-oz.ru/?numid=37&article=1471> (дата обращения 28.07.2009 г.).

8. Конституция Российской Федерации (принята всенародным голосованием 12.12.1993 г.) (с учетом поправок, внесенных законами РФ о поправках к Конституции РФ от 30.12.2008 г. № 6-ФКЗ, от 30.12.2008 г. № 7-ФКЗ).

9. Закон Российской Федерации от 10.07.1992 г. № 3266-1 (ред. от 17.07.2009 г.) «Об образовании».

10. Доклад о развитии человеческого потенциала в Российской Федерации за 2008 г. М., 2009.

11. Объявление о проведении конкурсного отбора региональных программ развития образования в целях предоставления бюджетам субъектов Российской Федерации субсидий на поддержку реализации мероприятий Федеральной целевой программы развития образования на 2011–2015 гг. по направлению «Разработка и внедрение программ модернизации систем профессионального образования субъектов Российской Федерации»: [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://mon.gov.ru/work/konk/8826/> (дата обращения 01.10.2011 г.).

## **ПРАКТИКА ОРГАНИЗАЦИИ ПРОФОРИЕНТАЦИОННОЙ РАБОТЫ С МОЛОДЕЖЬЮ**

**В. В. Луханин, М. А. Шорникова**

*Управление по труду и занятости населения Белгородской области,  
Высшая школа управления НИУ «БелГУ», г. Белгород*

*belgais@bel.ru, shornikova@bsu.edu.ru*

Показателями системы профессиональной ориентации в стране является большое количество успешных профессиональных карьер, быстрый выход молодых людей на рынок труда, развитая система дополнительного образования, в целом удовлетворенность молодых граждан страны профессиональной жизнью, а значит, высокое качество жизни в целом.



В соответствии со «Стратегией государственной молодежной политики в Российской Федерации» [1] целью государственной молодежной политики является создание условий для успешной социализации и эффективной самореализации молодежи, качественное развитие потенциала молодежи и его использование в интересах инновационного развития страны. В современных условиях рациональное использование трудовых ресурсов является не столько существенным, сколько необходимым фактором развития производства, торговли, сферы услуг и других видов экономической деятельности.

Современная система отечественного образования ориентирует молодежь на активный поиск инновационных решений для профессиональной самореализации.

Усиление условий конкуренции на рынке труда обострило общественную потребность в разрешении проблемы профессиональной ориентации молодежи и вызвало необходимость в мотивационной структуризации процесса самоопределения. Рыночная экономика не только создает условия свободного действия каждого человека, но и предъявляет к нему высокие требования – умение самостоятельно решать непредсказуемые ситуации, адекватно оценивать свои профессиональные устремления и способности. Решение проблем подготовки человека к осознанному профессиональному самоопределению становится жизненно необходимым.

Правильность выбора и уровень освоения профессии влияют на все стороны и качество жизни. Поэтому одним из важных в жизни каждого человека, в его профессиональной карьере является вопрос о поиске, выборе и овладении профессией.

Понимание того, что профессиональная ориентация молодежи – это основа последующего гармоничного существования молодых людей в обществе, привело к появлению значительного количества исследований, посвященных этому вопросу.

В марте 2011 г. было проведено исследование среди школьников (учащиеся 9-х и 11-х классов) «Эффективность профориентационной работы в г. Белгороде», по результатам которого было установлено, что 68,2% школьников намерены после окончания школы поступить в вузы, 17,5% собираются пойти в среднее специальное учебное заведение. Также исследование выявило очень незначительное число респондентов (7,9%), которые пока еще не сделали свой выбор.

Главным аргументом при выборе вуза является все же не его престиж, а наличие необходимой специальности. На это обращают внимание 61,9% школьников, в то время как престиж имеет значение лишь для 42,8% респондентов. На третьем месте среди факторов, детерминирующих выбор, стоит приемлемая стоимость обучения – 36,5% респондентов.

На основе полученных данных можно предположить, что для относительного большинства школьников играет роль не качество будущего профессионального образования, но сам факт его получения по заранее избранной специальности. При этом большая часть учащихся планирует поступать на специальности, которые на данный момент не востребованы на рынке труда, или наблюдается их переизбыток: 17,5% – на экономическую, 14,3% – на юридическую, 14,3% – на медицинскую, и равное число распределилось между филологической, рабочей, инженерно-технической и управленческой специальностями – 9,5% (табл. 1).

Таблица 1

*Распределение ответов на вопрос «Какую специальность Вы планируете получить в учебном заведении после окончания школы?»*

Варианты ответа	% ответивших
Юридическая	14,3
Экономическая	17,5
Филологическая	9,5
Медицинская	14,3
Рабочая	9,5
Инженерно-техническая	9,5
Сельскохозяйственная	0
Управленческая	9,5
Военная	3,2
Творческая	1,6
В сфере IT-технологий	4,8
Педагогическая	0
Психологическая	6,3

Таким образом, допустимо утверждать, что в сознании значительной части молодежи сохраняются стереотипы стратегий профессионального развития с их установками на узкий круг специальностей, ко-

торые якобы престижны. Однако уже начинает ощущаться их неперспективность, и часть школьников отдает свое предпочтение инженерно-техническим и рабочим специальностям, которые становятся более востребованы.

Планы профессионального самоопределения учащихся не соответствуют потребностям современного рынка труда, что приводит к дисбалансу. Это говорит о том, что молодежь не владеет информацией о современных и востребованных профессиях, а тем более, о профессиях, которые будут востребованы через 5–7 лет, именно в то время, когда нынешние школьники окончат обучение в вузе или ссузе. На вопрос «Владеете ли Вы информацией о профессиях, которые будут востребованы через 5–7 лет?» 46,0% учащихся затруднились ответить, 39,7% ответили «Нет», и только лишь 14,3% ответили «Да» (рис. 1).

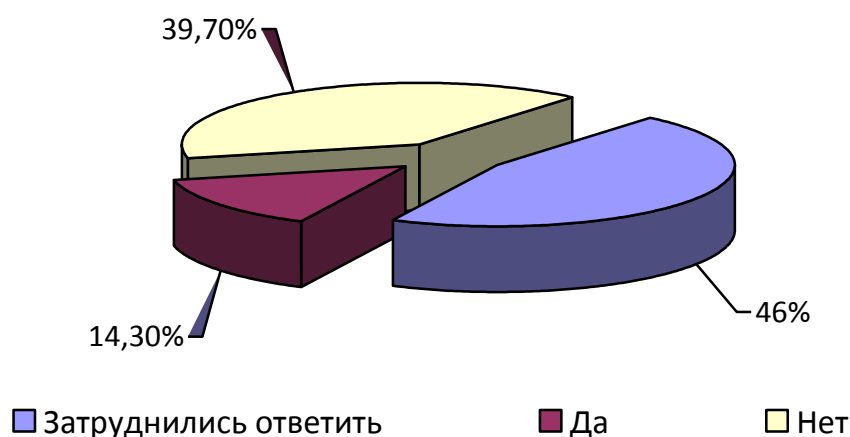


Рис. 1. Владение школьниками информацией о профессиях, которые будут востребованы через 5–7 лет

Это связано с тем, что, с одной стороны, проведение рекламных кампаний о современных профессиях осуществляется на невысоком уровне, а с другой стороны, школьники не умеют или не желают работать с информацией профориентационной направленности.

Если же рассматривать источники информации о будущих востребованных профессиях, то выясняется, что наиболее значимые среди них средства массовой информации (61,9%) и родители (28,6%).

Эффективность профориентационной работы школы определяется по тому, насколько эта работа помогла учащимся определиться в выборе будущей профессии и сколько человек выбрали профессии, на

которые их ориентировали. При этом данные опроса показывают, что профориентационная работа в школе проводится (55,6% респондентов) (рис. 2).

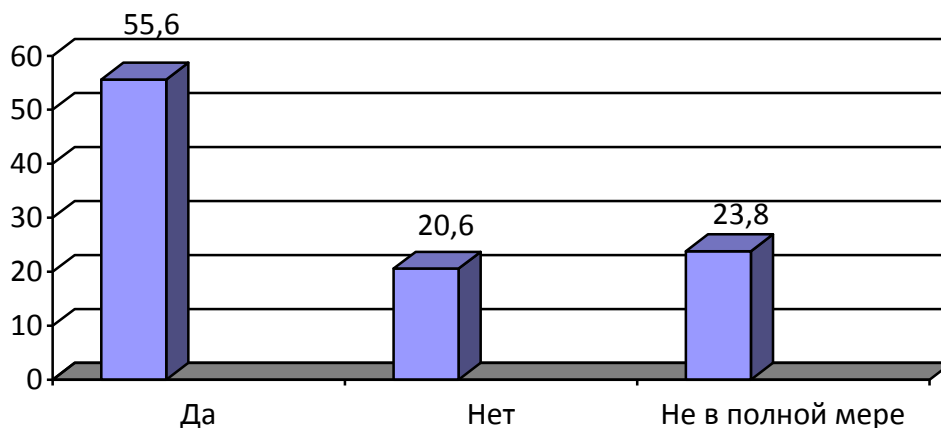


Рис. 2. Оценка школьниками проведения профориентационной работы в школе

Однако на вопрос «Какая помощь в определении профессии была оказана школой?» большинство школьников ответили, что никакой (38,1% респондентов). Такой подход к проведению профориентации в школе говорит о том, что специалисты-психологи осуществляют свою деятельность не в полной мере. Между тем достижение поставленной цели возможно и оправдано только при креативной работе с молодежью, при выявлении их реальных интересов и способностей, формировании убежденности в правильном выборе профессии, отвечающем как их личным склонностям, так и потребностям города. Необходимо проводить профориентационную работу при комплексном и систематическом использовании различных современных технологий.

По результатам исследования, наиболее часто в школах применяют различные тесты по определению профессиональных ориентаций, профориентационные игры – 49,2%, проводятся тематические уроки о профессиях – 36,5%, посещение занятий учебно-производственного комбината – 30,5%. Значительно уменьшается доля использования современных технологий во взаимодействии с учреждениями города. Так, посещают дни открытых дверей, семинары и курсы в вузах и ссузах города 15,9% респондентов, встречи родителей и учащихся с работодателями и представителями центра занятости города – 1,6% и

совсем не посещают респонденты ярмарки вакансий города. Работа в школах проводится с использованием устаревших форм и технологий профориентации, а также не применяются дифференцированные методики психологами и классными руководителями.

На наш взгляд, при проведении работы в школе необходимо учитывать желания и потребности учащихся, так как наибольший интерес школьников вызывают такие формы профориентационной деятельности, как профориентационные экскурсии на предприятия города и участие в днях открытых дверей учебных заведений, – 30,1% респондентов, свое предпочтение участию в деловых играх отдали 28,6% школьников, встречи с работодателями и представителями кадровых агентств интересны 25,4% учащихся (табл. 2). Именно эти технологии способствуют более глубокому погружению в различные профессии.

Таблица 2

*Распределение ответов на вопрос: «В каких мероприятиях по профессиональной ориентации Вам было бы интересно принять участие?»*

Варианты ответа	% ответивших
Деловые игры	28,6
Семинары, тренинги	20,6
Профориентационные экскурсии на предприятия и учреждения города	30,1
Ярмарки вакансий	19
Форумы, конференции, круглые столы о современном рынке труда	7,9
Участие в днях открытых дверей учебных заведений города	30,1
Профориентационные уроки, беседы	14,3
Встречи с работодателями и представителями кадровых агентств	25,4
Профориентационное тестирование	27
Проведение профориентационных занятий с использованием методов коучинга	1,6
Школа актива	6,3
Другое	1,6

Для проведения эффективной работы со школьниками необходимо использовать различные формы и технологии профориентационной работы, а также осуществлять тесное сотрудничество с вузами, ссузами, предприятиями, кадровыми агентствами и другими учреждениями города, что даст возможность каждому поступающему осознанно и ответственно подойти к выбору специальности.

По данным исследования, для большинства молодых людей жизненным успехом является семейное счастье – 77,8% респондентов, на втором месте у молодежи построение карьеры – 58,7%. Однако задав вопрос «Есть ли у Вас конкретный план построения своей успешной карьеры?», большинство респондентов ответили, что пока об этом не задумывались, – 39,7% (рис. 3).

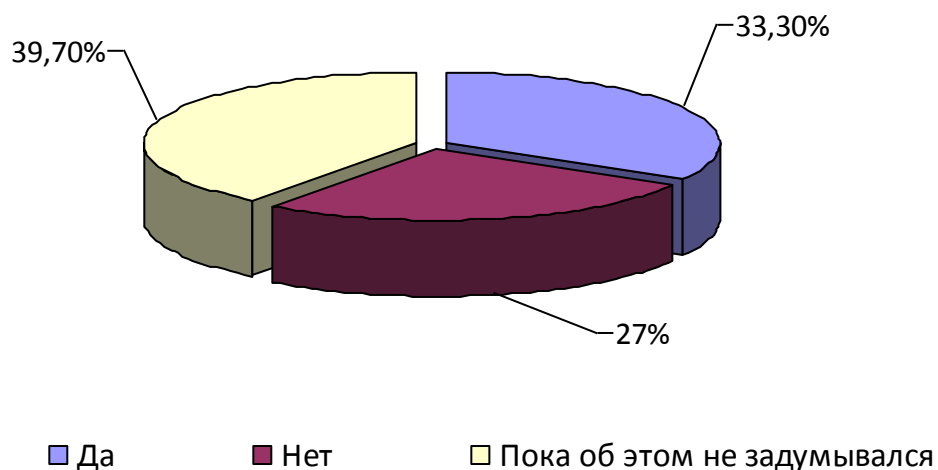


Рис. 3. Оценка школьниками своего плана построения успешной карьеры

По нашему мнению, полученные результаты свидетельствуют о том, что молодежь легкомысленно относится к выбору профессиональной деятельности, ориентируясь лишь на формальное свидетельство получения образования.

Итак, проведенное исследование позволяет утверждать, несмотря на то что профориентационная работа в г. Белгороде проводится, ее организация осуществляется не на должном уровне. В первую очередь, как показало исследование, специалисты-психологи по профориентационной работе в школе осуществляют свою деятельность, используя устаревшие формы и технологии работы с молодежью. Недостаточная

информированность школьников о востребованных специальностях стимулирует интерес к специальностям экономическим, юридическим и управленческим, переизбыток которых в регионе довольно ощутим.

Необходимо усилить комплексную и систематическую практику организации профориентационной работы в г. Белгороде. Использование различных современных форм и технологий профориентационной работы, а также тесное сотрудничество с государственными структурами города и предприятиями даст возможность каждому поступающему осознанно и ответственно подойти к выбору специальности, обеспечивая при этом сбалансированность рынка труда региона и рынка образовательных услуг. Вследствие «правильного» выбора школьниками образовательной стратегии это гарантированно обеспечит им трудоустройство и профессиональную карьеру.

#### Список литературы

1. Стратегия государственной молодежной политики в Российской Федерации: [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://vmo.rgub.ru/policy/act/strategy.php> (дата обращения 20.02.2011 г.).

## КОМПЕТЕНЦИИ ВЫПУСКНИКОВ В УСЛОВИЯХ ИННОВАЦИОННОЙ ЭКОНОМИКИ

**А. Д. Мальсагов**

*Министерство экономики и промышленности Республики Ингушетия,  
г. Магас*

*adam66@bk.ru*

Начало XXI в. связано наступлением эпохи инноваций, с коренными преобразованиями в сфере образования, меняющими общие представления о его роли в современном обществе. В основе этих преобразований лежит развитие новых подходов к обучению, основанных на использовании современных инновационных технологий в образовании.

Отличительные для начала XXI в. изменения в характере образования – в его направленности, целях, содержании – все более ориентируют его на «свободное развитие человека», на творческую инициати-

ву, самостоятельность обучаемых, конкурентоспособность, мобильность будущих специалистов.

Роль образования на современном этапе развития России определяется задачами перехода к гражданскому обществу, демократическому и правовому государству, необходимостью преодоления опасности отставания страны от мировых тенденций социального, экономического и общественного развития. Именно образование связано с возрастанием влияния качества человеческого капитала на общественное развитие, с процессом накопления и передачи знаний от поколения к поколению. Соответственно, современные и будущие поколения нуждаются в эффективной динамичной системе образования, основанной на инновационных технологиях.

В связи с этим главная задача российской образовательной политики состоит в обеспечении современного качества образования на основе сохранения его фундаментальности, соответствия актуальным и перспективным потребностям личности, общества и государства.

Система образования, существующая в настоящее время в России, основана на передаче новых знаний. Развитие культуры накладывает отпечаток и на развитие системы образования. Все шире стали применяться профессиональные компетенции в образовании.

Профессиональные компетенции в образовании включают совокупность знаний, навыков и умений по определенному кругу предметов и процессов, а также личностное отношение человека к предмету деятельности.

Профессиональная компетенция является общей способностью и готовностью личности к работе, которая основана на знаниях и опыте, приобретенных благодаря обучению. Эти знания и опыт ориентированы на участие личности в процессе образования и способствуют интеграции в общество.

Профессиональные компетенции нельзя определять только через какую-то определенную сумму знаний и умений, поскольку приоритетную роль здесь играют обстоятельства. Специфика профессиональных компетенций состоит в том, что они формируются в виде набора определенных действий преподавателя.

Понятие «компетенция выпускника» прочно утверждается в юридической литературе и находит широкое применение в законодательстве. Понятие «компетенция выпускника» связывается с его профессиональной деятельностью, а также с личными качествами.



Присоединение Российской Федерации к Болонской декларации (2003 г.), принятой большинством европейских стран, означает движение России в направлении сближения образовательных систем. Основные положения Болонской декларации можно свести к следующим важным пунктам: внедрение двухуровневой (трехуровневой) системы подготовки специалистов (бакалавр – магистр); введение кредитной системы; обеспечение контроля качества образования; расширение мобильности; обеспечение трудоустройства выпускников.

Согласно рекомендации Еврокомиссии, каждый европеец должен овладеть ключевыми компетенциями. Их восемь:

- компетенция в области родного языка;
- компетенция в сфере иностранных языков;
- математическая и фундаментальная естественнонаучная и техническая компетенция;
- компьютерная компетенция;
- учебная компетенция;
- межличностная, межкультурная, социальная, а также гражданская компетенция;
- компетенция предпринимательства;
- культурная компетенция.

Интеграция и интернационализация образования формируют мировой рынок образовательных услуг. Наряду с традиционным (классическим) образованием широко используются нетрадиционные способы обучения, основанные на современных образовательных и информационных технологиях.

Результатом обучения, помимо знаний и умений, должны быть компетенции выпускника, как общекультурные, так и профессиональные.

Все они, равно как и содержательные требования к выпускнику, предусмотрены Федеральным государственным образовательным стандартом.

Формирование системного подхода к процессу подготовки специалистов с высшим профессиональным образованием предполагает постоянное переплетение общекультурных и профессиональных компетенций. Соответственно, и преподавание всех учебных дисциплин необходимо направить на формирование у студентов личностного отношения к государственно-правовым явлениям, личностной мировоззренческой и нравственной позиции. Л. А. Тихомиров (1852–1923) от-

мечал, что «выработка личности есть действительно задача не только умственная, но и нравственная. Она предполагает достижение не только понимания, но и самой способности к пониманию, а также развитие силы нравственной, состояние которой определяет самое направление наших умственных интересов».

В настоящее время важным является выдвижение на первый план новых требований рынка труда к молодым специалистам, выпускникам вузов. На современном рынке труда по-настоящему конкурентоспособным будет такой специалист, который не только хорошо знает технические особенности своей профессии, но и общителен, умеет работать в стрессовой ситуации, выполнять поставленные задачи с учетом четко установленных временных рамок, управлять персоналом, представлять продукт своего труда клиентам и широкой общественности и т. д.

Вопрос трудоустройства выпускников является важной социально-экономической проблемой как для всей системы российского профессионального образования, так и для страны в целом. Ее решение состоит в создании механизмов, обеспечивающих эффективную взаимосвязь между рынком труда и рынком образовательных услуг. Готовя специалистов с высшим образованием, необходимо учитывать перспективы их дальнейшего трудоустройства на основе реальных потребностей национальной экономики. Кроме того, будущий выпускник образовательного учреждения должен знать возможность трудоустройства после получения той или иной специальности. Поэтому на современном этапе развития рынка образовательных услуг все более актуальной становится задача управления процессом образования в совокупности с учетом потребности предприятий и организаций в выпускниках конкретной специальности. Согласование предоставляемых образовательных услуг с интересами работодателей позволит реализовать социально значимую цель – профессиональную адаптацию студентов и выпускников вузов к постоянно изменяющимся тенденциям рынка труда.

Актуализировалась проблема оценки качества подготовки специалистов, особенно с точки зрения результатов функционирования системы «людские ресурсы – образовательные услуги – потребности в специалистах с высшим образованием на рынке труда».

Рынок труда молодых специалистов представляет собой взаимодействие спроса на труд и его предложения, в результате которого

устанавливается определенная цена труда и формируются социально-экономические условия трудовой деятельности. Текущая конъюнктура российского рынка труда характеризуется диспропорциями в соотношении спроса и предложения труда. Существенную роль в процессе трудоустройства играет качество рабочей силы, соответствие структуры рабочей силы структуре рабочих мест.

На возможностях реального трудоустройства молодежи сказывается наличие существенного разрыва между теоретической подготовкой в высших учебных заведениях и практическими аспектами конкретной трудовой деятельности, между возможно высоким уровнем подготовки молодых специалистов и требуемым от него со стороны работодателя развитием соответствующих трудовых умений и навыков. Многими специалистами отмечается несовпадение представлений выпускников с реальными требованиями работодателя.

Качество высшего образования определяется множеством условий, в том числе кадровым потенциалом учебного заведения, технической оснащенностью учебного процесса, развитием образовательных и информационных технологий, мотивацией деятельности и др. Но именно в активизации этих и других факторов, влияющих на конечный результат – образовательный продукт, обостряется проблема формирования в вузе системы инноваций.

Системные проблемы высшего профессионального образования, такие как разрыв между уровнем развития высоких технологий и подготовкой специалистов высшей квалификации; ориентированность специалистов высшей квалификации на узкопрофессиональную деятельность; отсутствие достаточной подготовки в области коммуникаций, инновационной деятельности и другие, ставят вузы перед необходимостью интенсивного внедрения комплекса инновационных решений в обеспечение образовательного процесса. Комплексность инновационной стратегии в образовательной деятельности позволяет не только перейти на более высокий уровень качества образования в университете, повысить эффективность использования ресурсов, но и значительно поднять системообразующую роль вузов в региональном образовании, предоставляя региональным учебным заведениям различных уровней научно-методическую, кадровую и технологическую поддержку.

Решение поставленных задач состоит в разработке и реализации образовательных программ инновационного типа в соответствии со следующими основными принципами:

- комплексный подход к формированию направлений и специальностей программы, разработка блоков методической, программно-технологической поддержки;
- сохранение традиционной фундаментальности высшего образования России и ориентированности на достижения мировой науки и техники;
- создание условий для развития профессиональных и научных компетенций преподавателей и студентов высшей школы.

#### Список литературы

1. *Берестова Л. И.* Социально-психологическая компетентность как профессиональная характеристика руководителя: Автореф. дис. ... канд. психол. наук. М., 1994.
2. Концепция модернизации российского образования на период до 2010 г.: Распоряжение Правительства Российской Федерации от 29 декабря 2001 г. № 1756-р.
3. Стратегия модернизации содержания общего образования // Материалы для разработки документов по обновлению общего образования. М., 2001.
4. *Робертс Г.* Рекрутмент и отбор: подход, основанный на компетенциях. М.: Изд-во ГИППО, 2010.
5. *Тихомиров Л. А.* Критика демократии. М., 1997.
6. *Тихомиров Ю. А.* Теория компетенций. М., 2004.
7. *Фролов Ю. В., Махотин Д. А.* Компетентностная модель как основа качества подготовки специалистов // Высшее образование сегодня. 2002. № 8.

## МОНИТОРИНГ И АНАЛИЗ ТРУДОУСТРОЙСТВА ВЫПУСКНИКОВ «АГРАРНОГО ТЕХНИКУМА КОНЬ-КОЛОДЕЗСКИЙ»

**А. В. Масленников**

*ОГОУ СПО «Аграрный техникум Конь-Колодезский»,  
Липецкая обл., Хлевенский р-он, с. Конь-Колодезь*

*Kon-kolodez.ogouspo@yandex.ru*

Современные социально-экономические условия предъявляют новые специфические требования к профессиональному уровню выпускаемых практико-ориентированных специалистов. Опережающими темпами растет спрос на высококвалифицированные кадры специалистов среднего звена. Аграрный техникум «Конь-Колодезский» готовит кадры по образовательным программам, ориентированным на аграрный сектор экономики (ветфельдшеры, фермеры, бухгалтеры). По мере увеличения сложности производственных процессов растет уровень требований работодателей к квалификации своих потенциальных работников; их подготовка сегодня напрямую зависит от тесного взаимодействия техникума с партнерами-работодателями и другими институтами рынка труда, государственными и местными органами власти. Взаимовыгодное сотрудничество основано на выявлении, согласовании и реализации интересов всех его участников.

Механизм сотрудничества между техникумом, партнерами-работодателями и органами власти недостаточно отработан.

Существует целый ряд противоречий:

– не полностью разработана нормативно-правовая основа для комплексного решения проблем подготовки конкурентоспособных специалистов;

– в техникуме недостаточно своих материальных ресурсов для подготовки специалистов, ориентированных для работы на высокотехнологичных с/х предприятиях;

– партнеры-работодатели в ситуации экономической неустойчивости вынуждены заниматься вопросами собственного выживания и сохранения на рынке.

Вследствие этого учебно-материальная база техникума медленно развивается, отстает от современных требований и, следовательно, не

на должном уровне проводится производственная практика на базе предприятий-партнеров, что снижает качество подготовки кадров.

Центр содействия трудоустройству регулярно проводит анкетирование среди студентов и выпускников, выявляет их наклонности, интересы, пожелания, потребности и, исходя из банка данных вакансий, подбирает оптимальные варианты как для прохождения практики по профилю специальности, стажировки, так и для последующего трудоустройства.

Анализ анкет, индивидуальных бесед, результатов проводимых конференций по итогам практики по профилю специальности и стажировки показал, что при трудоустройстве и у студентов, и у выпускников нашего техникума возникают следующие проблемы:

- не устраивает уровень оплаты труда;
- не нравятся условия труда;
- меняется отношение к выбранной специальности за время учебы или практики;
- на предприятиях не разработана программа адаптации выпускников.

И в связи с этим почти 50% наших выпускников идут работать не по специальности. Среди выпускников, которые трудоустраиваются по специальности, имеются такие, которые не всегда задерживаются на одном предприятии. По результатам опроса выпускников нашего техникума, уровень зарплатных ожиданий очень высок – 20–30 тыс. руб., тогда как многие работодатели не готовы платить такую заработную плату молодому специалисту.

Потенциальные партнеры-работодатели предъявляют следующие требования к выпускникам:

- хорошие знания в своей области;
- хороший личностный потенциал;
- готовность легко переквалифицироваться, инициативность, коммуникабельность, мобильность, ответственность, работоспособность, трудолюбие, целеустремленность.

Такие качества педагогический коллектив стремится развить у студентов – будущих специалистов, используя для этого разные методы и способы в образовательном процессе.

Однако не все выпускники нашего техникума могут соответствовать вышеперечисленным требованиям. Есть студенты, у которых отмечаются и нежелательные качества:

- завышенная самооценка;
- амбициозность;
- безответственность;
- пассивность;
- низкий уровень культуры.

К счастью, таких студентов немного. Поэтому педагогический коллектив техникума стремится учесть это и включает в план работы дополнительные мероприятия, способствующие корректировке этих негативных качеств.

Важно отметить, что со стороны государства и местных органов власти появилась реальная помощь в трудоустройстве выпускников:

- поддержка предпринимательства, малого и среднего бизнеса;
- создание бюджетных мест;
- организация стажировок;
- создание малых и средних предприятий на территории Хлевиенского, Тербунского, Задонского, Липецкого районов.

Своевременно начатая работа по содействию трудоустройству выпускников, взаимодействие между техникумом, работодателями и органами местной и региональной власти положительно сказывается на закрепляемости специалистов среднего звена – выпускников нашего техникума.

## **МОНИТОРИНГ И АНАЛИЗ ТРУДОУСТРОЙСТВА ВЫПУСКНИКОВ ФГБОУ ВПО «АДЫГЕЙСКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ УНИВЕРСИТЕТ»**

**З. М. Мугу**

*Адыгейский государственный университет, г. Майкоп*

*Zarematadinovna@rambler.ru*

Трудоустройство выпускников нашего вуза – одна из важнейших задач в системе внеучебной деятельности Адыгейского государственного университета.

Для содействия в трудоустройстве выпускников мы установили тесную связь с управлениями образования районов и городов по выявлению наличия вакантных мест в образовательных учреждениях Рес-

публики Адыгея и Краснодарского края. Органы управления образования определяют потребность образовательных учреждений в педагогических кадрах и предлагают нам вакантные места, при этом они выступают гарантами правовой и социальной защиты молодых специалистов. Это значит, что при заключении контракта работодатель берет обязательство обеспечить молодого специалиста полной учебной нагрузкой, нормальными жилищными условиями и другими социальными гарантиями в рамках законодательства. Нами установлено сотрудничество с управлением государственной службы занятости населения Республики Адыгея и Майкопским городским центром занятости.

Для правовой и социальной защиты выпускников в университете используется контрактная форма их трудоустройства. За последние три года выпуск специалистов дневной формы обучения (кроме обучавшихся с полным возмещением затрат на обучение) составил 2269 чел., из них направлены на работу около 52% выпускников очной формы обучения (табл. 1, 2, 3).

Таблица 1

*Сведения о направлении на работу выпускников, окончивших высшее учебное заведение по дневной форме обучения, за 2008–2009 гг.*

Наименование направления, специальности	Всего	Получили направление на работу	Не получили направление на работу	Самостоятельное трудоустройство	Призвано в ряды вооруженных сил
Математика	26	13	5	6	2
Прикладная математика и информатика	12	10	1		1
Математическое обеспечение и администрирование информационных систем	0	12	2	2	4
Физика	8	3	1		4
Биология	20	14	2	3	1
История	47	24	6	7	10



Юриспруденция	105	58	2	2	43
---------------	-----	----	---	---	----

Продолжение табл. 1

Филология	52	26	10	13	3
Теория и методика преподавания иностранных языков и культур	62	39	7	11	5
Физическая культура и спорт	36	26	1	2	7
Химия	21	11	3	3	4
География	25	14	2	4	5
Безопасность жизнедеятельности	30	20	2	2	6
Родной язык и литература	22	12	2	3	5
Музыкальное образование	7	5	1	1	
Изобразительное искусство	19	8	3	4	4
Дошкольная педагогика и психология	10	6	2	2	
Педагогика и методика начального образования	78	43	12	16	7
Социальная педагогика	33	11	9	12	1
Бухгалтерский учет, анализ и аудит	52	28	8	9	7
Экономика и управление на предприятии (по отраслям)	27	15	1	2	9
Управление персоналом	25	14	2	4	5
Автоматизированные системы обработки информации и управления	52	25	3	5	19
Итого	789	437	87	113	152

Таблица 2

*Сведения о направлении на работу выпускников, окончивших высшее учебное заведение по дневной форме обучения, за 2009–2010 гг.*

Наименование направления, специальности	Выпуск по очной форме обучения	Получили направление на работу	Не получили направление на работу	Самостоятельное трудоустройство	Продолжают обучение	Призваны в ряды вооруженных сил
Математика	18	10	3	1	1	3
Прикладная математика	21	10	1	0	2	8
Математическое обеспечение и администрирование информационных систем	26	9	2	4	0	11
Физика	9	5	0	0	4	0
Автоматизированные системы обработки информации и управления	31	12	1	2	0	16
Филология	46	20	11	9	4	2
Социальная педагогика	24	14	4	6	0	0
Биология	17	4	5	5	3	0
География	22	10	1	0	4	7
Химия	20	8	6	2	3	1
Теория и методика преподавания иностранных языков	67	49	5	6	4	3
Музыкальное образование	9	8	0	0	1	0
Изобразительное искусство	27	13	4	6	1	3
Безопасность жизнедеятельности	23	19	1	0	1	2
Физическая культура	45	37	2	0	3	3

Продолжение табл. 2

Педагогика и методика начального образования	68	28	7	19	5	9
Педагогика и психология	28	6	8	13	1	0
История	45	15	6	3	10	11
Родной язык и литература	26	5	7	9	0	5
Экономика и управление на предприятии	32	10	1	12	2	7
Бухгалтерский учет, анализ и аудит	47	21	8	11	0	7
Управление персоналом	37	15	5	4	0	13
Юриспруденция	112	49	22	15	0	26
Итого	800	377	110	127	49	137

Таблица 3

*Сведения о направлении на работу выпускников, окончивших высшее учебное заведение по дневной форме обучения, за 2010–2011 гг.*

Наименование направления, специальности	Выпуск по очной форме обучения	Получили направление на работу	Не получили направление на работу	Самостоятельное трудоустройство	Продолжают обучение на следующем уровне по очной форме обучения	Призваны в ряды вооруженных сил
Математика	13	5	2	5	1	0
Прикладная математика	22	14	0	2	2	4
Математическое обеспечение и администрирование информационных систем	16	7	2	3	1	3
Физика	3	2	0	1	0	0

Продолжение табл. 3

Автоматизированные системы обработки информации и управления	38	9	5	10	2	12
Филология	40	25	2	9	0	4
Социальная педагогика	19	9	4	6	0	0
Биология	10	4	1	3	2	0
География	19	11	2	2	2	2
Химия	12	8	0	2	2	0
Теория и методика преподавания иностранных языков	46	34	6	6	0	0
Музыкальное образование	5	5	0	0	0	0
Изобразительное искусство	24	12	3	5	1	3
Безопасность жизнедеятельности	24	17	0	0	0	7
Физическая культура и спорт	26	16	0	0	1	9
Педагогика и методика начального образования	87	40	8	28	4	7
Педагогика и психология	24	13	5	6	0	0
История	34	9	6	6	6	7
Родной язык и литература	17	9	2	2	2	2
Экономика и управление на предприятии	41	33	0	1	2	5
Бухгалтерский учет, анализ и аудит	45	25	5	13	0	2
Управление персоналом	32	15	4	11	0	2
Юриспруденция	83	50	0	7	1	25
Итого	680	372	57	128	29	94

Ежегодно проводятся встречи выпускников с руководителями разных предприятий и организаций г. Майкопа, начальниками управлений образования, с представителями правоохранительных структур: прокуратуры, Федеральной службы судебных приставов по Республике Адыгея, Министерства внутренних дел по Республике Адыгея. Значительная часть студентов выпускных курсов проходит стажировки в банках республики с последующим трудоустройством лучших из них.

АГУ ежегодно участвует в ярмарке вакансий и учебных мест, организуемой городским и республиканским центрами занятости населения.

Многие из выпускников АГУ за короткий срок достигли успехов в профессиональном и карьерном продвижении. Большое количество выпускников продолжают заниматься наукой, поступают в аспирантуру, защищают кандидатские, докторские диссертации. Многие из наших выпускников работают за рубежом.

## **МОСКВА НА ПУТИ К ЦИВИЛИЗОВАННОМУ ИСПОЛЬЗОВАНИЮ ТРУДА МИГРАНТОВ**

**О. В. Нетеребский**

*Департамент труда и занятости населения г. Москвы, г. Москва*

*secretar@labor.ru*

### **Москва – центр притяжения потоков трудовых мигрантов и сосредоточения основных проблем трудовой миграции**

По согласованным экспертным и статистическим оценкам, г. Москва является местом сосредоточения интересов каждого четвертого иностранного гражданина, пребывающего на территории Российской Федерации, и каждого второго – в пределах Центрального федерального округа. Оставаясь наиболее развитым в социально-экономическом плане российским регионом, г. Москва традиционно притягивает значительные потоки внешних трудовых мигрантов, в первую очередь иностранных работников из стран СНГ.

Взвешенная миграционная политика, реализуемая Правительством г. Москвы совместно с социальными партнерами, в сочетании с последовательной политикой в области содействия занятости населения, направленной на обеспечение приоритета трудоустройства рос-

сийских граждан (прежде всего, москвичей), за последние три года обеспечила достижение устойчивого баланса на городском рынке труда местных (национальных) трудовых ресурсов и иностранных работников. Доля иностранной рабочей силы (ИРС) в численности занятого населения по сравнению с прошлым годом снижена с уровня **3,9 % до 3,2%**. В среднесрочной перспективе (до 2016 г.) планируется удержать эту позицию. В 2011 и 2012 гг. в экономику города должно быть привлечено **не более чем по 200 тыс. иностранных работников**.

Следует отметить, что, по оценкам экспертов и самих москвичей, привлечение в экономику города труда мигрантов, наряду с позитивными результатами их деятельности (высоким вкладом в производство товаров и услуг), сопряжено с рядом факторов, создающих (на примере Германии, Франции, других европейских стран) предпосылки к формированию, скрытому либо взрывному нарастанию негативных последствий, в т. ч. противоправного характера.

Среди них наибольшее значение с точки зрения недопущения роста социальной, межконфессиональной и межнациональной напряженности имеют следующие.

Отсутствие устойчивых форм социально-экономической, культурно-языковой адаптации и интеграции в принимающее российское сообщество, слабая взаимосвязь отдельных категорий трудовых мигрантов с социальной средой зачастую обуславливают их неспособность адекватно реагировать на столичные условия обитания, как правило, усложнившиеся требования и нормы социального поведения.

Сохраняются нецивилизованные условия и демпинговый уровень оплаты труда, крайне ограниченный доступ к получению базовых социальных и медицинских услуг, которые зачастую предоставляет иностранным гражданам и членам их семей принимающая российская сторона. Работодатель имеет право оплачивать труд мигранта на уровне минимальной заработной платы, а порою и ниже, с чем абсолютно не согласится российский гражданин. Иностранному работнику, временно пребывающему на территории России, не имеет права на оплату временной нетрудоспособности, даже в случае получения производственной травмы или увечья, а это означает, что допустимы двойные стандарты условий и охраны труда – для россиян и иностранцев. Совершенно не решаются вопросы пенсионного обеспечения и социального страхования иностранных работников, им редко обеспечиваются хотя бы приемлемые условия проживания. Существенно разнятся ставки налогов на

доходы физических лиц: россияне уплачивают 13%, а иностранный работник в течение I полугодия трудовой деятельности – 30%.

В совокупности это определяет *более выгодные экономические основы использования труда временных мигрантов, особенно на непрестижных, потому не особо привлекательных для москвичей видах работы*. На этой основе сохраняется стремление части отечественного бизнеса и трудовых мигрантов к поддержанию неофициальных трудовых отношений. Такая обоюдная предрасположенность к использованию «дешевой» ИРС ведет к снижению стандартов социальных и трудовых гарантий, условий и оплаты труда, в т. ч. россиян.

Как результат, наблюдается определенное «накопление» негативного отношения: коренного населения к трудовым мигрантам как конкурентам на рынке труда и, наоборот, мигрантов к коренному населению, как имеющему определенные социальные или экономические преимущества.

### **Концептуальные основы реализации федеральной и региональной миграционной политики**

Необходимо подчеркнуть, что вышеизложенные проблемы трудовой миграции в своей основе имеют законодательное происхождение и в значительной мере зависят от итогов доработки проекта **«Концепции государственной миграционной политики России»** и ее реализации до 2025 г. (далее проект концепции).

Между тем участие в процессе ее формирования позволяет утверждать, что интересам субъектов РФ в большей степени удовлетворял проект концепции образца 2010 г., учитывавший особенности их развития и опыта регионального регулирования миграционной ситуации. Новая редакция проекта концепции (образца 2011 г.) этому требованию отвечает в существенно меньшей степени.

Ряд положений проекта противоречат заявленным принципам государственной миграционной политики. Такие принципы, как защита национального рынка труда, дифференцированный подход к регулированию миграционных потоков, имеют чисто декларативный либо односторонний характер. Концепцией не рассматриваются механизмы их практической реализации на региональном уровне, предлагаются меры только федерального значения. Доминанты использования ИРС выстраиваются в сторону признания миграции в качестве панацеи решения демографических проблем России, однако в условиях г. Москвы это утверждение не работает.

Основы политики Правительства г. Москвы в области содействия занятости населения строятся на приоритетном использовании местных трудовых ресурсов в сочетании с межрегиональным трудовым обменом, которые должны сопровождаться мерами по защите регионального рынка труда от избыточного притока внешних трудовых ресурсов. Единственным и действенным инструментом их реализации на региональном уровне является механизм квотирования привлечения иностранных работников, который проектом концепции предлагается полностью отменить. Вместо этого упор делается на совокупность различных программных средств. Среди них программы упрощенного трудоустройства высококвалифицированных или квалифицированных иностранных специалистов, в т. ч. получивших российское профессиональное образование, программы организованного набора, сезонной миграции, каникулярной трудовой миграции иностранных студентов.

Вместе с тем очевидно, что эти программы (за исключением студентов) могут быть достаточно эффективными только в отношении иностранных граждан, *еще не въехавших на территорию Российской Федерации*. Основные же проблемы связаны с мигрантами из стран СНГ (безвизовыми иностранными гражданами), которые вне всяких программ уже *находятся и самостоятельно ищут работу на территории избранного региона России*.

Заставить таких мигрантов действовать в рамках федеральных программ регулирования можно только при условии отмены безвизового порядка въезда на территорию Российской Федерации. С учетом создания условий для свободного перемещения и трудоустройства граждан в рамках Союзного государства, Таможенного союза, ЕЭП и СНГ это в принципе невозможно.

По мнению Правительства г. Москвы, государственная миграционная политика должна обеспечить согласованное регулирование (*на федеральном и региональном уровне*) двух основных миграционных потоков:

- иностранные граждане, временно пребывающие и осуществляющие трудовую деятельность на территории России, но не связывающие в долгосрочной перспективе свои жизненные интересы с Россией;
- иностранные граждане, проживающие (временно или постоянно), осуществляющие трудовую деятельность на территории России и, в конечном счете, обеспечивающие миграционный прирост местного населения.



Оптимальное решение задач социально-экономической адаптации, интеграции и натурализации этих категорий мигрантов может быть достигнуто только за счет перераспределения властных полномочий между федеральным центром и регионами, в т. ч. между органами миграции (*как регуляторами в сфере миграции*) и органами занятости населения субъектов РФ (*как регуляторами в области содействия занятости населения*):

– в компетенции органов миграции целесообразно сохранить функции обеспечения миграционного учета, контроля нахождения (проживания) иностранных граждан на территории страны, продления сроков временного пребывания мигрантов и изменения их правового статуса на временно или постоянно проживающих (российское гражданство);

– в компетенции органов занятости населения субъектов РФ следует сосредоточить полномочия по самостоятельному определению и корректированию потребности в привлечении иностранных работников, их официальному трудоустройству и контролю за осуществлением ими трудовой деятельности на территории региона.

Среди основных задач по реализации миграционной политики с точки зрения оптимизации привлечения иностранных граждан к осуществлению трудовой деятельности особое значение приобретают следующие:

– гармонизация с участием органов власти, социальных партнеров и институтов гражданского общества интересов иностранных граждан, работников и работодателей, принимающего сообщества и государства;

– дифференцированное регулирование миграционных потоков с учетом особенностей социально-экономического развития России и отдельно взятых регионов;

– обеспечение государством и работодателями равных социальных и трудовых гарантий, прав и обязанностей российских и привлекаемых иностранных работников.

Важнейшими условиями трудовой деятельности иностранных граждан должны стать:

– унифицированный порядок привлечения иностранных работников как из визовых, так и безвизовых стран;

– уменьшение количества разрешительных документов, необходимых работодателю и иностранным гражданам для осуществления трудовой деятельности;

– упрощенный порядок получения статуса временно или постоянно проживающего (российского гражданства) иностранными гражданами, на постоянной и законной основе осуществляющими трудовую деятельность.

### **Модернизация механизмов квотирования привлечения иностранных работников**

Стоит обратить внимание, что упрощение порядка привлечения различных категорий иностранных работников в достаточно высокой степени выхолостило ограничительный характер механизма квотирования иностранных работников. По сути, сейчас он исполняет функцию защиты регионального рынка труда от непритязательной ИРС, обладающей недостаточной профессиональной квалификацией либо претендующей на непривлекательные для россиян условия и размеры оплаты труда.

С другой стороны, отсутствует распределение полномочий между федеральным центром и регионами в вопросах стратегического и оперативного регулирования трудовой миграции, что оборачивается чрезмерной длительностью и явным бюрократизмом административных процедур в этой области.

Таким образом, *механизмы квотирования привлечения иностранных работников надо не отменять, а модернизировать.*

В этой части Правительство г. Москвы полностью поддерживает проект Федерального закона «*О внесении изменений в Федеральный закон "О правовом положении иностранных граждан в Российской Федерации" и отдельные законодательные акты Российской Федерации*» в части совершенствования механизма регулирования внешней трудовой миграции, разработанный Минздравсоцразвития России (далее законопроект).

Законопроектом предлагается заменить механизм квотирования количества выдаваемых разрешений на работу на механизм определения (корректирования) перечня рабочих мест (должностей) для привлечения иностранных работников (далее перечень рабочих мест).

На основе такого перечня рабочих мест, утверждаемого Рострудом, Минздравсоцразвития России предлагает ввести уведомительный порядок получения разрешений на привлечение и использование ино-

странных работников как из визовых, так и безвизовых стран. Причем органами миграции разрешение должно выдаваться в течение года, на который утвержден перечень рабочих мест.

В качестве альтернативного варианта Правительство г. Москвы предлагает установить право работодателя на привлечение иностранных работников (визовых и безвизовых) на основе полученного в органах занятости населения *уведомления о целесообразности такого привлечения*. Уведомление должно выдаваться на основе перечня рабочих мест и действовать в течение года, на который утвержден данный перечень. Это должно освободить работодателя от необходимости получения в органах миграции разрешения на привлечение и использование иностранных работников. Реализация предложения позволяет синхронизировать полномочия между органами миграции (регуляторами в области миграции) и органами занятости населения (регуляторами в области содействия занятости населения).

Кроме того, вариативными представляются порядок и сроки проведения заявочных компаний:

– Минздравсоцразвития России предлагает проводить две заявочные компании (квотную и корректировочную), но увеличить сроки их проведения: вместо 1 января – 1 мая проводить 1 января – 1 июля;

– Правительство г. Москвы предлагает проводить вместо двух заявочных кампаний (квотной и корректировочной) *одну заявочную кампанию (с 1 сентября по 1 сентября)*.

Полностью согласованными являются позиции Минздравсоцразвития России и Правительства г. Москвы в части устранения излишеств административных и бюрократических барьеров. Работодатель вправе подавать заявку на корректировку его потребности в привлечении иностранных работников *без ограничения сроков ее подачи в течение года*, т. е. по мере возникновения такой потребности. Это право должно сочетаться с сокращением сроков рассмотрения заявки работодателя: на региональном уровне – до 45 дней, на федеральном – до 30 дней.

### **Трудовая деятельность и официальные трудовые отношения как условия интеграции и натурализации иностранных граждан**

Минздравсоцразвития России и Правительством г. Москвы в интересах создания условий для осуществления трудовой деятельности с заключением официальных трудовых отношений, стимулирования адаптации и интеграции иностранных граждан в принимающее обще-

ство представляется возможным принятие комплекса законодательных новаций.

Иностранному гражданину необходимо выдавать *разрешение на временное проживание (без учета квот)* в случае, если он:

- заключил трудовой договор сроком на три года и более – на срок заключенного трудового договора;
- поступил на обучение в российские (федеральные, региональные) образовательные учреждения профессионального образования – на срок обучения.

Предлагается предоставить работодателю право привлекать иностранного гражданина, получившего разрешение на временное проживание, без получения разрешения на привлечение и использование иностранных работников (сейчас таким правом обладают только постоянно проживающие иностранные граждане).

Также предоставить право иностранному гражданину, получившему разрешение на временное проживание:

- осуществлять трудовую деятельность *без получения разрешения на работу*;
- перемещаться по территории России *без существующих ограничений*.

Это обусловлено тем, что временное проживание естественным образом подразумевает наличие у иностранных граждан устойчивых источников доходов, основным из которых является осуществление законной трудовой деятельности.

Данные меры позволят существенно упростить для иностранных граждан порядок осуществления трудовой деятельности, вывести работодателя и иностранного работника на длительные сроки заключения официальных трудовых отношений. Заключение трех летних трудовых договоров освободит работодателя от дополнительного участия в заявочных кампаниях.

В свою очередь, для таких иностранных граждан будут обеспечены равные с российскими работниками права в части социального, обязательного пенсионного и обязательного медицинского страхования, а с учетом срока нахождения в России (более 183 дней и без его прерывания) и отнесения к категории налоговых резидентов, что даст снижение ставок налогообложения на НДФЛ с 30 до 13%.

Вместе с тем данные меры требуют дополнительного законодательного обеспечения. Следует ввести административную ответствен-

ность работодателя *за уклонение от заключения трудового договора* с российским или иностранным работником (в случае, если между ними имеют место трудовые отношения). Признать права иностранных работников в сфере трудовых отношений равными с российскими работниками, в т. ч. в части оплаты труда, режима рабочего времени, времени отдыха, охраны труда и защиты от дискриминации в сфере труда.

Назрела необходимость *признания действительности трудового стажа* иностранных работников (временно пребывающих либо временно проживающих) для начисления трудовых пенсий в странах их исхода (по примеру Белоруссии).

Требуется установить *минимально необходимый пакет услуг по медицинскому страхованию* иностранных работников, временно пребывающих на территории России. Установить для них порядок доступа к получению социальных и иных государственных услуг.

Работодателю следует запретить заключать трудовой договор с российскими и иностранными работниками с целью передачи (предоставления) их личного труда для использования другими организациями или индивидуальными предпринимателями.

Среди других основных задач можно отметить следующие:

- введение запрета на выдачу заключений о привлечении и об использовании иностранных работников, трудоустраивающихся в сферу оптовой торговли и услуг на неквалифицируемые профессии (должности, специальности), имеющие непосредственное отношение к производственной сфере;

- установление разграничения полномочий и порядка взаимодействия государственных центров занятости населения с негосударственными организациями, оказывающими населению услуги по содействию в трудоустройстве (рекрутинговыми и кадровыми агентствами);

- развитие сети государственных казенных учреждений, подведомственных территориальным органам миграции и региональным органам занятости, предназначенных для оказания государственных и информационно-консультационных услуг в области внешней трудовой миграции;

- развитие частно-государственного партнерства в области создания дешевых сегментов рынка арендного жилья.

## **ИЗ ОПЫТА РАБОТЫ ОРЕНБУРГСКОЙ ОБЛАСТИ ПО ТРУДОУСТРОЙСТВУ ВЫПУСКНИКОВ УЧРЕЖДЕНИЙ ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ**

**В. Г. Омон**

*Министерство труда и занятости населения Оренбургской области,  
г. Оренбург  
prof@esoo.ru*

В 2011 г. на рынок труда Оренбургской области вышло около 20 тыс. выпускников учреждений профессионального образования (очной формы обучения), из них 15% имели риск быть не трудоустроенными.

Общая численность выпускников, обратившихся в службу занятости населения Оренбургской области за 8 месяцев текущего года, составила 3122 чел., из них 1577 чел. (50,5%) были признаны безработными.

Изучение мнения работодателей о качестве подготовки выпускников показывает, что предприятия, организации, фирмы сегодня испытывают потребность в молодых специалистах, обладающих адекватной оценкой своих карьерных притязаний, готовых начать трудовую деятельность с низовых ступеней, а также отличающихся мобильностью, адаптивностью и способностью быстро переучиваться.

Работодатели довольно низко оценивают готовность молодых специалистов решать конкретные практические задачи и брать на себя ответственность за принятые решения.

В свою очередь, опросы учащихся выпускных курсов показывают, что от первого рабочего места более 60% ожидают высокой заработной платы, 14% хотят получить руководящую должность, 35% – прельщает престижность.

Для решения проблем трудоустройства выпускников в области реализуется ряд мероприятий, направленных на содействие занятости, одним из которых является стажировка.

Участвуя в этой программе, молодые специалисты получают необходимые практические навыки в работе. Руководителям же предоставляется возможность оценить нового сотрудника и заключить с ним контракт на работу на постоянной основе.

В начале года о готовности организовать рабочие места для выпускников заявили 380 организаций области, уже сейчас их количество увеличилось до 550. В свои ряды выпускников приняли коллективы предприятий агропромышленного комплекса, транспорта и связи, жилищно-коммунального хозяйства, организации образования и здравоохранения.

Так, в г. Орске стажировка была организована на Орском заводе металлоконструкций по профессиям менеджер, бухгалтер, инженер-энергетик, юрисконсульт, техник и др.; в городской молодежной общественной организации «Центр молодежных проектов» (бухгалтер, инженер-эколог, педагог, техник связи и др.); на мясокомбинате (менеджер, техник связи, слесарь по ремонту автомобилей и др.); в историко-краеведческом музее (бухгалтер); в МУП «ПТК "Орскгортранс"» (менеджер, юрисконсульт, техник-программист); в рекламном агентстве «Рекламная компания» (менеджер, инженер-программист, кассир).

В Шарлыкском районе стажеры направлены на временную работу в профессиональное училище № 62, с. Шарлык (повар, оператор ЭВМ), в ООО «Зерновое» (бухгалтер по налогам), в администрацию Шарлыкского сельсовета (бухгалтер, оператор ЭВМ).

В Переволоцком районе молодые специалисты осваивают практические навыки в МУП «Переволоцкое ПЖКХ», ГУП «Оренбургремдорстрой» Переволоцкое дорожное управление, ООО «Партнер», ООО «Кичкасс», отделе образования Администрации района.

Программой на 2011 г. запланирована стажировка 1449 выпускников. На 01.09.2011 г. на стажировку направлено 1483 чел. По уровням профессионального образования выпускники распределились следующим образом:

- начальное профессиональное образование – 187 чел. (12,6%);
- среднее профессиональное образование – 649 чел. (43,8%);
- высшее профессиональное образование – 647 чел. (43,6%).

Специалистами службы занятости населения проводится информирование выпускников о возможности и условиях участия в стажировке: материалы размещаются на сайте министерства, представляются в пресс-службу Губернатора и Правительства области. Совместно со средствами массовой информации готовятся статьи в печатных изданиях, видеосюжеты для телевидения. Организуются ярмарки вакансий, заседания круглых столов на актуальные темы, проводятся тема-

тические конференции. Специалисты службы занятости регулярно проводят встречи с выпускниками в вузах области.

Информирование работодателей о возможности организации стажировки осуществляется в рамках работы консультационных пунктов.

Более 40% выпускников, завершив стажировку, трудоустраиваются на постоянные рабочие места.

Большой блок мероприятий, направленных на решение вопросов трудоустройства молодых специалистов, предусмотрен программой занятости населения. В рамках ее мероприятий ежегодно более 3 тыс. молодых людей, в том числе недавно окончившие учреждения профессионального образования, устраиваются на постоянные и временные рабочие места, находят себя в предпринимательстве, работают над своим имиджем, приобретают навыки самопрезентации на занятиях по социальной адаптации.

Однако карьера выпускника профессионального учебного заведения начинается не в момент окончания обучения, а гораздо раньше – при выборе профессии. Наблюдения за практикой набора абитуриентов показывают, что молодые люди при выборе специальности, по которой они будут учиться, ориентируются в основном на мнение родителей и друзей, престижность профессии и стоимость обучения. При этом «за кадром», как правило, остаются такие важные аспекты, как возможность самореализации в профессиональной деятельности и востребованность профессии.

Поэтому превентивные меры по предупреждению безработицы начинаются со школьной профориентации, цель которой помочь молодым людям выбрать профессию, место работы или учебы с учетом их склонностей и интересов, психофизиологических особенностей, а также складывающейся конъюнктуры на рынке труда.

Для школьников проводятся классные часы, выездные уроки по профориентации, игры, устные журналы, кинолектории, просмотр видеофильмов о профессиях, востребованных на рынке труда, радиолинейки, экскурсии и др.

Большая часть мероприятий в области проводится в рамках акции «Выбор» и дня профориентации. В ходе данных мероприятий ежегодно государственную услугу по профессиональной ориентации получают около 25 тыс. чел. из числа граждан в возрасте до 30 лет, из них более 10 тыс. чел. – учащиеся образовательных учреждений.



Сейчас наша служба большое внимание уделяет профильной ориентации в старшей школе.

Ярким примером такой работы является создание агроклассов. В 2010 г. агроклассы были открыты в 6 школах Оренбургского, Перволюцкого, Адамовского, Северного, Первомайского районов. Преподаватели Оренбургского государственного аграрного университета помогали разобраться старшеклассникам с особенностями сельскохозяйственного производства и тонкостями организации собственного дела. Ведущие сельскохозяйственные предприятия области, лучшие крестьянско-фермерские хозяйства, успешные предприниматели на личном примере показывали агроклассникам, что на земле можно жить, работать и зарабатывать.

Реализация данного проекта позволяет не только повысить престиж сельскохозяйственных профессий, но и является образцом схемы «профориентация – трудоустройство». По окончании обучения в агроклассах школьники защищают бизнес-проекты. В этом году бизнес-планы защищали 32 старшеклассника, 12 чел. были признаны самыми лучшими. Им вручены сертификаты, дающие преимущественное право поступления в Оренбургский аграрный университет.

В 2011 г. в области планируется организация агроклассов еще в 5 территориях области. Всего в новом учебном году в 11 территориях области будут действовать 17 агроклассов.

Для координации деятельности органов государственной власти, учреждений и организаций Оренбургской области в решении вопросов определения объемов и структуры подготовки кадров создана межведомственная комиссия, в состав которой входят представители различных министерств и ведомств.

На заседаниях комиссии рассматриваются проблемы взаимодействия органов государственной власти области, местного самоуправления, профессиональных учебных заведений, работодателей по подготовке квалифицированных кадров, реализации мероприятий областной программы по стабилизации ситуации на рынке труда, формированию регионального заказа на подготовку кадров.

В 2010 г. Министерством труда и занятости населения и Министерством образования области разработан совместный план по организации работы по трудоустройству выпускников учреждений профессионального образования, в котором предусмотрены мероприятия по информированию абитуриентов, обучающихся и выпускников о си-

туации на региональном рынке труда, о востребованных профессиях, оказанию помощи по вопросам поиска работы, социальной адаптации, организации ярмарок вакансий и учебных рабочих мест.

Многие вопросы, связанные с построением карьеры выпускника, решают центры содействия трудоустройству выпускников, которые действуют на базе 5 вузов области.

Работа центров осуществляется в тесном взаимодействии с органами власти, в том числе труда и занятости населения, работодателями, общественными организациями, заинтересованными в улучшении положения выпускников на рынке труда.

Специалисты службы занятости населения области принимают участие в совещаниях и круглых столах, организуемых центрами содействия трудоустройству выпускников (ЦСТВ), проводят консультации для студентов старших курсов по вопросам трудового законодательства и по положениям Закона «О занятости населения в Российской Федерации», по вопросам временного трудоустройства в рамках программы по стабилизации и организации собственного дела.

В Оренбургском государственном педагогическом университете в рамках реализации «Концепции формирования и функционирования системы содействия трудоустройству выпускников учреждений профессионального образования» создана автоматизированная информационная система, основной целью которой является обеспечение информационной поддержки деятельности сети соответствующих служб.

При Оренбургском государственном аграрном университете действует отдел по организации студенческих отрядов и распределению выпускников. Активно ведется работа по содействию заключения договоров о подготовке специалистов с администрациями муниципальных образований, предприятиями, организациями и учреждениями области.

В Оренбургском государственном институте менеджмента функционирует отдел практики и содействия трудоустройству выпускников. В рамках социального партнерства институтом заключены соглашения о совместной деятельности в сфере трудоустройства студентов и выпускников с Центром занятости населения г. Оренбурга.

В 2010 г. Оренбургский государственный университет (ОГУ) занял второе место во Всероссийском рейтинге региональных ЦСТВ, который проводился координационно-аналитическим центром содействия тру-

доустройству выпускников учреждений профессионального образования Министерства образования и науки Российской Федерации.

Отдел содействия трудоустройству выпускников ОГУ ежегодно проводит мониторинг трудоустройства и карьерного продвижения выпускников университета.

Исследование проводится на основе анкетирования выпускников по истечении полугода с момента окончания вуза. Опрос 2010 г. показал, что с момента получения диплома успешно трудоустроились 75,5% выпускников ОГУ, число неработающих респондентов составило 24,5% (табл.).

Таблица

*Трудоустройство выпускников  
Оренбургского государственного университета в 2010 г.*

Сфера деятельности	Доля от числа работающих выпускников, %
Промышленность, производство, электроэнергетика	21,4
Торговля	16
Образование	10,7
Финансы, страхование	9,2
Государственная служба	8,2
IT-технологии, телекоммуникации, связь	7,1
Строительство	4,8
Сервис, бытовое обслуживание	4,5
Транспорт, перевозки	4,1
Печать, полиграфия, реклама	4,1
Сельское хозяйство	2,9
Оценка, консалтинг	2,5
Юридические услуги	2,1
Здравоохранение	1,6
Культура	0,4
Геодезия и топография	0,4

Анализируя трудоустройство выпускников ОГУ, можно отметить, что оно охватывает практически все сферы деятельности, в которых функционируют предприятия и организации г. Оренбурга и Оренбургской области.

По данным исследования, 43,2% выпускников работают непосредственно по специальности, полученной в вузе; у 35,8% респондентов работа частично связана с полученной специальностью; 20,6% выпускников работают не по полученной специальности.

Таким образом, вопросами занятости молодых специалистов обеспокоены различные ведомства и структуры. Большой вклад в их решение вносит работа органов труда и занятости населения. В последние годы к этому процессу активнее подключаются и работодатели. А это значит, что совместные активные действия всех участников рынка труда будут способствовать успешному решению проблемы кадрового обеспечения нашей области.

**РЕКОМЕНДАЦИИ**  
**ВОСЬМОЙ ВСЕРОССИЙСКОЙ НАУЧНО-**  
**ПРАКТИЧЕСКОЙ ИНТЕРНЕТ-КОНФЕРЕНЦИИ**  
**«СПРОС И ПРЕДЛОЖЕНИЕ НА РЫНКЕ ТРУДА И РЫНКЕ**  
**ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫХ УСЛУГ В РЕГИОНАХ РОССИИ»**

**Россия, Республика Карелия, г. Петрозаводск,**  
**27–28 октября 2011 г.**

В Петрозаводске 27–28 октября 2011 г. состоялась Восьмая Всероссийская научно-практическая Интернет-конференция «Спрос и предложение на рынке труда и рынке образовательных услуг в регионах России». В роли организаторов конференции выступали Федеральная служба по труду и занятости, Министерство образования и науки Российской Федерации, Министерство труда и занятости Республики Карелия и Петрозаводский государственный университет.

Значимость проводимых конференций была отмечена в приветствии руководителя Федеральной службы по труду и занятости Ю. В. Герция, возглавляющего оргкомитет конференции. Состав оргкомитета конференции представляли 17 чел. – доктора и кандидаты наук, ученые, руководители и практические работники служб занятости и системы образования.

На конференции было представлено 109 докладов из 49 субъектов Российской Федерации, количество посетителей составило 2090 из 80 городов России.

Основная тематика конференции посвящена проблемам взаимодействия рынка труда и рынка образовательных услуг в регионах России. Опыт проведения предыдущих Интернет-конференций показал рост интереса к ней широкой аудитории специалистов как из субъектов Российской Федерации, так и стран ближнего и дальнего зарубежья.

Тематика конференции 2011 г. сформирована с учетом изменений, произошедших в экономике страны и на рынке труда после выхода экономики России из кризисной ситуации, интересов выпускников профессиональных образовательных учреждений и возможностей профессионального образования по кадровому обеспечению приоритетных отраслей экономики.

В ходе всех восьми Интернет-конференций ее участники с большой заинтересованностью обсуждали вопросы, связанные с экономической активностью населения, занятостью, безработицей, трудовой миграцией. В условиях неблагоприятной демографической ситуации, связанной со старением населения и с демографическими провалами вследствие снижения рождаемости, осложняется положение на рынке труда и решение вопросов в этом направлении остается важным для управления трудовыми ресурсами.

Тематика и содержание докладов, представленных для участия в конференции, показали актуальность проведения мониторинга и анализа трудоустройства выпускников учреждений профессионального образования всех уровней, а также роль в решении этого вопроса государственной службы занятости населения, учреждений профессионального образования, региональных программ дополнительных мер, направленных на снижение напряженности на рынке труда.

Эта секция была создана впервые в рамках конференции и показала правильность выбранного направления.

Не потеряли актуальности и вопросы совершенствования прогнозирования кадровых потребностей региональной экономики, формирования государственного задания на подготовку кадров и распределения контрольных цифр приема между образовательными учреждениями. Региональные рынки труда находятся в состоянии непрерывного изменения. Меняются потребности отраслей экономики в профессионально-кадровой структуре и уровнях подготовки специалистов. Динамичному состоянию развития территорий должна соответствовать система образования, быстро реагирующая на запросы рынка труда, готовящая специалистов, способных эффективно работать в конкурентной экономической среде. Выявление и разрешение возникающих противоречий между рынком труда и рынком образовательных услуг с целью рационального использования трудовых ресурсов – основная цель прогнозирования.

Изучение положительного опыта, накопленного в республиках Саха (Якутия), Татарстан, Карелия, в Самарской, Новгородской и Челябинской областях, в Красноярском крае и других субъектах Российской Федерации, обсуждение его в рамках проведения конференции показало, что в стране не только формируется, но уже действует достаточно эффективный механизм управления формированием, воспроизводством, развитием и использованием кадрового потенциала.

Важность обсуждаемых вопросов о прогнозировании кадровых потребностей региональной экономики и мониторинге трудоустройства выпускников учреждений профессионального образования подтверждается поручением Президента РФ Д. А. Медведева от 26 сентября 2010 г.: «Обеспечить на основе анализа результатов трудоустройства выпускников и прогноза кадровой потребности экономики, в том числе по регионам, корректировку перечня направлений подготовки (специальностей) высшего профессионального образования, востребованных в связи с реализацией приоритетных задач модернизации и технологического развития экономики России для оптимизации объемов государственного задания на подготовку специалистов с высшим профессиональным образованием и организации целевой подготовки кадров».

Актуальной проблемой современного профессионального образования является формирование профессиональных и общекультурных / социально-личностных / универсальных компетенций будущих специалистов. В ходе данной конференции впервые начала свою работу секция «Формирование профессиональных компетенций выпускников и разработка рекомендаций по корректировке образовательных программ подготовки специалистов в системе профессионального образования». Обсуждение данного вопроса обусловлено рядом поручений Президента РФ от 8 апреля 2011 г. № Пр-911, от 11 мая 2011 г. № Пр-1315, от 6 октября 2011 г. № Пр-3011 и концептуальным документом «Инновационная стратегия России – 2020», которые направлены на создание условий для формирования у граждан компетенций «инновационного человека» как субъекта всех преобразований. Формированию профессиональных компетенций выпускников и разработке рекомендаций по корректировке образовательных программ подготовки специалистов в системе профессионального образования посвящена значительная часть докладов конференции. Особо следует отметить доклады, посвященные анализу основных квалификационных требований и состава компетенций кадров в сфере технологических инноваций.

Большое внимание участников конференции было уделено вопросам государственно-общественной системы оценки качества профессионального образования, конкурентоспособности выпускников на отраслевом и региональном уровнях, вопросам взаимоотношений между работодателями, учебными заведениями, службами занятости.

Доклады по исследованию опыта разработки и реализации программ модернизации систем профессионального образования субъек-

тов Российской Федерации, направленных на кадровое обеспечение приоритетных отраслей экономики, содержат конструктивные наработки по решению конкретных задач в системе социального партнерства на рынке труда.

Тематика секций, доклады и обсуждения еще раз подтвердили социальную значимость и актуальность проблематики Интернет-конференции «Спрос и предложение на рынке труда и рынке образовательных услуг в регионах России» для российских регионов.

Восьмая Всероссийская научно-практическая Интернет-конференция «Спрос и предложение на рынке труда и рынке образовательных услуг в регионах России» выработала рекомендации, важнейшими среди которых являются:

### **1. Правительству Российской Федерации:**

– дополнить или скорректировать сведения Единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих (ЕТКС) данными профессиональных стандартов либо результатами исследований видов профессиональной деятельности соответствующих профессий для разработки программ профессиональной подготовки и дополнительных профессиональных образовательных программ;

– внести изменения в Общероссийский классификатор профессий рабочих, должностей служащих и тарифных разрядов (ОКПДТР) с целью сокращения количества профессий рабочих и должностей служащих;

– разработать законодательные и организационные механизмы бюджетного участия в финансировании проектов создания работодателями специализированных рабочих мест для инвалидов;

– законодательно усилить ответственность работодателя за своевременное представление в службу занятости информации об имеющихся вакансиях;

– законодательно закрепить механизм жесткой связи получения разрешения на работу иностранным гражданином с наличием квоты и разрешения на его привлечение у конкретного работодателя, а также механизма аннулирования разрешения на работу при расторжении иностранным работником трудового договора с работодателем.

### **2. Министерству здравоохранения и социального развития Российской Федерации:**

– повышать эффективность существующих механизмов регулирования рынка труда, а также искать новые инструменты регулирования;



– с целью ликвидации рассогласованности, сложившейся в законодательных актах и других документах, понятийно-терминологическом аппарате в сфере труда и образования, совместно с Министерством образования и науки Российской Федерации определиться с идентичными терминами / понятиями, имеющими разную смысловую нагрузку [«вид трудовой деятельности», «трудовая функция» в профессиональных стандартах и «основной вид профессиональной деятельности», «профессиональная компетенция» и «профессиональная задача» в Федеральных государственных образовательных стандартах (ФГОС) разного уровня].

### **3. Министерству образования и науки Российской Федерации:**

– создать Федеральный реестр выпускников по всем уровням образования (высшее, среднее, начальное, послевузовское и дополнительное) в разрезе субъектов Российской Федерации для максимальной доступности показателей, характеризующих трудоустроенность выпускников для согласованного управления ресурсами рынка труда и процессом подготовки специалистов;

– создать систему, стимулирующую работодателей к более тесному партнерству с учреждениями профессионального образования при организации подготовки и переподготовки кадров;

– утвердить методику прогнозирования потребности в кадрах для использования во всех регионах;

– развивать компетентностный подход в России с учетом компетенций, прописанных в «Стратегии инновационного развития Российской Федерации на период до 2020 г.»;

– оптимизировать Федеральные государственные образовательные стандарты (ФГОС) высшего профессионального образования (ВПО) с учетом компетентностного подхода, общей терминологии и инструментов измерения компетенций для системы образования и рынка труда;

– внести в структуру ФГОС перечень должностей / профессий / занятий в экономике, согласно ОКПДТР, работа по которым соответствует направлению профессиональной подготовки / специальности Общероссийского классификатора специальностей по образованию (ОКСО);

– развивать активный обмен данными о трудоустройстве с другими ведомствами, для того чтобы контроль и мониторинг за процессом осуществлялся более эффективно.

#### **4. Федеральной службе по труду и занятости:**

– создать систему комплексной, профессиональной ориентации и психологической поддержки обучающихся, которая будет способствовать соблюдению единства образовательной и кадровой политики – конечного продукта управления человеческими ресурсами;

– разработать рекомендации по формированию и описанию вакансий на основе компетентностного подхода, разграничивая общекультурные / социально-личностные / универсальные и профессиональные компетенции;

– использовать опыт проведения «уроков занятости» с учащимися старших классов школ городского округа Балашиха при проведении профориентации среди школьников в других субъектах Российской Федерации;

– повысить качество мониторинговой работы и мероприятий по содействию занятости населения, осуществляемых субъектами Российской Федерации в рамках реализации делегированных полномочий.

#### **5. Федеральной службе государственной статистики:**

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

– внести изменения в следующие разделы форм статистического наблюдения Росстата, содержащие сведения о трудоустройстве выпускников:

- форма № ВПО-1 «Сведения об образовательном учреждении, реализующем программы высшего профессионального образования»,

- форма № СПО-1 «Сведения об образовательном учреждении, реализующем программы среднего профессионального образования»,

- форма № Профтех-5 «Сведения об образовательных учреждениях, реализующих программы начального профессионального образования, по профессиям»,

- форма № Профтех-1 «Сведения об образовательных учреждениях, реализующих программы начального профессионального образования»;

– вести сбор информации по указанным статистическим формам по всем видам финансирования образования (за счет средств бюджета и с полным возмещением затрат). Вместо показателя «Направлено на

работу» ввести показатель «Трудоустроились», в том числе «Трудоустроились по полученной специальности». Вместо показателя «Не получили направление на работу» использовать показатель «Обратились в службу занятости по вопросу трудоустройства»;

– вести статистическое наблюдение по форме № 1-Кадры «Сведения о дополнительном профессиональном образовании работников в организациях» ежегодно, а не 1 раз в 3–4 года и по всему кругу предприятий, учитывая показатели приема на работу и выбытия выпускников за 3 предыдущих года;

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

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

– для преодоления проблемы несопоставимости данных о потребности в работниках (банк вакансий), безработице и высвобождении с точки зрения профессионально-должностного состава, базирующихся на ОКПДТР, и данных о составе занятых, основанных на ОКЗ, перевести статистические данные по профессионально-должностному составу потребности в работниках, безработных граждан и высвобождаемых работников на виды занятий, предусмотренных в ОКЗ.

#### **6. Органам власти субъектов Российской Федерации:**

– совершенствовать систему управления подготовкой и рационального использования трудовых ресурсов в регионе;

– учитывать требования работодателей к профессиональной квалификации выпускников / работников при создании основных профессиональных образовательных программ, разработанных на основе ФГОС нового поколения, которые необходимо обобщать, конкретизировать и уточнять в зависимости от направленности программы и состояния регионального рынка труда;

- расширить сеть информационных ресурсов, представляющих актуальную информацию о состоянии и возможностях региональных рынков труда, гарантиях государства в области занятости населения, дополнительной подготовке и переподготовке незанятого населения;
- совершенствовать систему прогнозирования потребностей рынка труда с целью осуществления опережающей подготовки персонала на основе регионального заказа учебным заведениям;
- предусмотреть финансирование профессиональной ориентации молодежи в целевых программах;
- создавать условия для повышения мобильности рабочей силы;
- сформировать систему стимулирования работодателей регионального уровня, участвующих в прогнозировании и мониторинге потребностей рынка труда, трудоустройстве выпускников образовательных учреждений, работе попечительских советов, а также в разработке рейтингов и других форм независимой оценки образовательных учреждений и их структурных подразделений в разрезе специальностей;
- активизировать проведение в регионах ярмарок вакансий и т. п., в ходе которых налаживаются контакты с организациями и предприятиями, в том числе и по представлению информации о трудоустройстве выпускников, которые пришли к ним на работу.

#### **7. Российскому союзу промышленников и предпринимателей:**

- усилить координацию всех заинтересованных сторон по разработке образовательных стандартов;
- шире использовать предоставленные Федеральным законом Российской Федерации от 1 декабря 2007 г. № 307-ФЗ права участия в разработке и реализации государственной политики в области профессионального образования;
- рекомендовать работодателям в лице общероссийских объединений, крупных отраслевых и региональных объединений, а также крупных компаний и корпораций, являющихся основными потребителями специалистов (кадров), создавать соответствующие мобильные экспертные группы для эффективного и действенного участия в разработке и реализации государственной политики в области профессионального образования, в том числе и в разработке ФГОС и основных образовательных программ;
- продолжить в рамках реализации «Соглашения о взаимодействии между Минобрнауки России и РСПП» работу по созданию профессиональных стандартов, содержание которых должно отражать

---

представление (понимание) бизнеса о требуемом уровне квалификации работников;

- развивать систему внутрифирменного обучения персонала;
- оказывать более действенную поддержку учебным заведениям в организации производственной практики.

#### **8. Оргкомитету конференции:**

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

– в срок до 15 ноября 2011 г. обобщить материалы Восьмой Интернет-конференции и довести указанные материалы до сведения участников конференции, федеральных и региональных органов исполнительной власти.

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

**СОДЕРЖАНИЕ**

ПРИВЕТСТВИЕ РУКОВОДИТЕЛЯ ФЕДЕРАЛЬНОЙ СЛУЖБЫ ПО ТРУДУ И ЗАНЯТОСТИ Ю. В. ГЕРЦИЯ .....	3
ПРИВЕТСТВИЕ ДИРЕКТОРА ДЕПАРТАМЕНТА РЕГИОНАЛЬНОГО РАЗВИТИЯ МИНИСТЕРСТВА ОБРАЗОВАНИЯ И НАУКИ РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ С. С. КРАВЦОВА.....	5
ПРИВЕТСТВИЕ РЕКТОРА ПЕТРОЗАВОДСКОГО ГОСУДАРСТВЕННОГО УНИВЕРСИТЕТА А. В. ВОРОНИНА .....	8
ПРИВЕТСТВИЕ ЗАМЕСТИТЕЛЯ ГЛАВЫ РЕСПУБЛИКИ КАРЕЛИЯ, МИНИСТРА ЭКОНОМИЧЕСКОГО РАЗВИТИЯ РЕСПУБЛИКИ КАРЕЛИЯ В. В. ЛУНЦЕВИЧА .....	9
ПРИВЕТСТВИЕ и. о. МИНИСТРА ТРУДА И ЗАНЯТОСТИ РЕСПУБЛИКИ КАРЕЛИЯ Г. Л. КАРАПЕТОВА .....	10
ПРИВЕТСТВИЕ МИНИСТРА ОБРАЗОВАНИЯ РЕСПУБЛИКИ КАРЕЛИЯ И. Б. КУВШИНОВОЙ .....	12
ПРОФЕССИОНАЛЬНАЯ АДАПТАЦИЯ СТУДЕНТОВ ТЕХНИЧЕСКОГО ВУЗА В УСЛОВИЯХ ДЕМОГРАФИЧЕСКОГО КРИЗИСА © Антипов Б. Л., Семенов Н. Н., Шестопапов М. Ю. ....	14
СИСТЕМА УПРАВЛЕНИЯ КАЧЕСТВОМ ПОДГОТОВКИ ТЕХНИКОВ ПО СПЕЦИАЛЬНОСТИ 150411 – МОНТАЖ И ТЕХНИЧЕСКАЯ ЭКСПЛУАТАЦИЯ ПРОМЫШЛЕННОГО ОБОРУДОВАНИЯ (ПО ОТРАСЛЯМ) С РАСШИРЕННЫМ ДИАПАЗОНОМ ПРОФЕССИОНАЛЬНЫХ КОМПЕТЕНЦИЙ ДЛЯ ОБСЛУЖИВАНИЯ ВЫСОКОТЕХНОЛОГИЧНЫХ ПРОИЗВОДСТВ © Арбузкина О. В. ....	23
СЕЛЬСКОЕ ПРЕДПРИНИМАТЕЛЬСТВО КАК ФАКТОР СНИЖЕНИЯ НАПРЯЖЕННОСТИ НА РЫНКЕ ТРУДА © Арсентьева Н. М. ....	30
ON-LINE-СИСТЕМА ПОДДЕРЖКИ АБИТУРИЕНТОВ ВУЗОВ В ВЫБОРЕ ПЕРСПЕКТИВНОЙ ПРОФЕССИИ © Бершадский А. М., Лушников А. В., Эпп В. В. ....	39

---

**РОЛЬ СТАТИСТИКИ В АНАЛИЗЕ РЫНКА ТРУДА НИЖЕГОРОДСКОЙ ОБЛАСТИ**

© Болнов Л. В., Ирхин И. Ю. .... 44

**ОПЫТ АЛТАЙСКОГО КРАЯ В РЕАЛИЗАЦИИ МЕХАНИЗМОВ ОБЕСПЕЧЕНИЯ ЭФФЕКТИВНОЙ ЗАНЯТОСТИ НАСЕЛЕНИЯ И РАЗВИТИЯ РЫНКА ТРУДА**

© Бушмин И. А., Кальнеус А. С. .... 50

**СОЦИАЛЬНОЕ ПАРТНЕРСТВО В ПРОФЕССИОНАЛЬНОМ САМООПРЕДЕЛЕНИИ ШКОЛЬНИКОВ**

© Бычкова Э. Ю., Севостьянов А. В. .... 57

**СРАВНИТЕЛЬНЫЙ АНАЛИЗ КАЧЕСТВА ПРЕДПРИНИМАТЕЛЬСКОГО ПОТЕНЦИАЛА НАСЕЛЕНИЯ КАК ФАКТОРА ЕГО ЭКОНОМИЧЕСКОЙ АКТИВНОСТИ**

© Васильева З. А., Лихачева Т. П. .... 64

**РЕАЛИЗАЦИЯ РЕГИОНАЛЬНОЙ ЦЕЛЕВОЙ ПРОГРАММЫ «РАЗВИТИЕ КАДРОВОГО ПОТЕНЦИАЛА РЕСПУБЛИКИ КАРЕЛИЯ» НА ПЕРИОД 2008–2012 гг.**

© Гаврилов И. В., Дедюхина М. А. .... 77

**ФОРМИРОВАНИЕ И УПРАВЛЕНИЕ КАДРОВЫМ ПОТЕНЦИАЛОМ РЕГИОНА**

© Гарейшина А. М. .... 86

**ПРИВЛЕКАТЕЛЬНОСТЬ НАУКИ И ИННОВАЦИОННОГО ПРЕДПРИНИМАТЕЛЬСТВА ДЛЯ ТВОРЧЕСКИ АКТИВНОЙ МОЛОДЕЖИ**

© Гвоздева Е. С., Гвоздева Г. П. .... 91

**УПРАВЛЕНИЕ РЕГИОНАЛЬНЫМ КАДРОВЫМ ПОТЕНЦИАЛОМ В УСЛОВИЯХ МОДЕРНИЗАЦИИ ЭКОНОМИКИ**

© Гимаева А. Н., Лукьянова Р. Р. .... 105

**АНАЛИЗ ОТКРЫТОЙ ИНФОРМАЦИИ ПО ВАКАНСИЯМ НА ПРЕДПРИЯТИЯХ ВЫСОКОТЕХНОЛОГИЧНЫХ СЕКТОРОВ ЭКОНОМИКИ**

© Глушанок Т. М. .... 119

---

ТЕХНОЛОГИИ МОНИТОРИНГА РЫНКА ТРУДА © Говорушенко С. Н., Лепихина В. Ю. ....	125
ПРИМЕНЕНИЕ СОЦИОЛОГИЧЕСКИХ МЕТОДОВ ПРИ ПРОГНОЗИРОВАНИИ КАДРОВЫХ ПОТРЕБНОСТЕЙ РЕГИОНАЛЬНОЙ ЭКОНОМИКИ © Груша Г. Р. ....	127
ПРОЦЕСС ФОРМИРОВАНИЯ ИНФОРМАЦИОННОЙ КОМПЕТЕНТНОСТИ БУДУЩИХ ЭКОНОМИСТОВ В СИСТЕМЕ ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ © Давлеткиреева Л. З., Балахнина Е. В. ....	139
ТРУДОВАЯ АДАПТАЦИЯ ВЫПУСКНИКОВ НА РЕГИОНАЛЬНОМ РЫНКЕ ТРУДА © Деева Н. Н. ....	152
ФАКТОРЫ ФОРМИРОВАНИЯ РЫНКА ТРУДА © Егорова Л. А. ....	162
ПРОФЕССИОНАЛЬНЫЕ КОМПЕТЕНЦИИ В СФЕРЕ ГОСУДАРСТВЕННОГО УПРАВЛЕНИЯ © Жукевич Г. В., Соколова Е. Ю. ....	174
ОСОБЕННОСТИ РЫНКА ТРУДА И РЫНКА ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫХ УСЛУГ В ЗАПОЛЯРНОМ МОНОПРОМЫШЛЕННОМ ГОРОДЕ © Забусов В. В., Маркеев М. А., Ботвиньева И. П., Фомина Л. А. ....	179
ПРОФЕССИОНАЛЬНАЯ ПОДГОТОВКА РАБОЧИХ И ДОПОЛНИТЕЛЬНОЕ ПРОФЕССИОНАЛЬНОЕ ОБРАЗОВАНИЕ В ЗАБАЙКАЛЬСКОМ ГОРНОМ КОЛЛЕДЖЕ им. М. И. АГОШКОВА ДЛЯ ГОРНЫХ ПРЕДПРИЯТИЙ ЗАБАЙКАЛЬСКОГО КРАЯ © Зыков Н. В., Насонова А. А., Коренев А. Г. ....	188
ФОРМИРОВАНИЕ ПРОФЕССИОНАЛЬНЫХ КОМПЕТЕНЦИЙ ВЫПУСКНИКОВ НА ПРИМЕРЕ ЗАБАЙКАЛЬСКОГО ГОРНОГО КОЛЛЕДЖА им. М. И. АГОШКОВА © Зыков Н. В., Шумилова Л. В., Жеребцова Е. Г. ....	191
ПРОБЛЕМЫ И МЕХАНИЗМЫ ФОРМИРОВАНИЯ ИННОВАЦИОННЫХ КОМПЕТЕНЦИЙ У ВЫПУСКНИКОВ ВУЗОВ © Иванов С. А. ....	196



РАСЧЕТ ПОТРЕБНОСТИ В СПЕЦИАЛИСТАХ ПО УКРУПНЕННЫМ  
ГРУППАМ ОКСО ДЛЯ ОТРАСЛЕЙ ЭКОНОМИКИ  
КРАСНОЯРСКОГО КРАЯ

© Иптышев А. А., Майнагашева А. С. .... 208

АКТУАЛЬНЫЕ ПРОБЛЕМЫ РЕФОРМИРОВАНИЯ СРЕДНЕГО  
ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ

© Карпова Г. И., Петров В. В., Володина А. В. .... 217

КОМПЕТЕНТНОСТНЫЙ ПОДХОД В СИСТЕМЕ МОНИТОРИНГА

© Коваль С. Б., Сидоров И. В., Молочкова И. В., Молодцов М. В. .... 230

СОЦИОЛОГИЧЕСКИЙ МОНИТОРИНГ ТРУДОУСТРОЙСТВА  
ВЫПУСКНИКОВ (ОПЫТ САНКТ-ПЕТЕРБУРГСКОГО  
ГОСУДАРСТВЕННОГО УНИВЕРСИТЕТА СЕРВИСА  
И ЭКОНОМИКИ)

© Костин Р. А., Чулочников И. С., Лубочкина М. И., Рочева Я. С. .... 243

МЕЖДУНАРОДНОЕ СОТРУДНИЧЕСТВО КАК ФОРМА  
ИНТЕГРАЦИИ МИРОВОЙ СИСТЕМЫ ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ

© Кузьмина А. А. .... 255

СОЦИАЛЬНО-ЭКОНОМИЧЕСКИЕ ФАКТОРЫ ФОРМИРОВАНИЯ  
ЭКОНОМИЧЕСКОЙ АКТИВНОСТИ НАСЕЛЕНИЯ

© Лихачева Т. П., Москвина А. В. .... 266

ПРОБЛЕМЫ СОГЛАСОВАНИЯ КОНТРОЛЬНЫХ ЦИФР ПРИЕМА  
В ВУЗЫ И ПРОТИВОРЕЧИЯ ВО ВЗАИМОДЕЙСТВИИ  
СОВРЕМЕННЫХ РЫНКА ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫХ УСЛУГ  
И РЫНКА ТРУДА

© Локтюхина Н. В. .... 278

ПРАКТИКА ОРГАНИЗАЦИИ ПРОФОРИЕНТАЦИОННОЙ РАБОТЫ  
С МОЛОДЕЖЬЮ

© Луханин В. В., Шорникова М. А. .... 288

КОМПЕТЕНЦИИ ВЫПУСКНИКОВ В УСЛОВИЯХ  
ИННОВАЦИОННОЙ ЭКОНОМИКИ

© Мальсагов А. Д. .... 295

---

МОНИТОРИНГ И АНАЛИЗ ТРУДОУСТРОЙСТВА ВЫПУСКНИКОВ «АГРАРНОГО ТЕХНИКУМА КОНЬ-КОЛОДЕЗСКИЙ» © Масленников А. В. ....	301
МОНИТОРИНГ И АНАЛИЗ ТРУДОУСТРОЙСТВА ВЫПУСКНИКОВ ФГБОУ ВПО «АДЫГЕЙСКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ УНИВЕРСИТЕТ» © Мугу З. М. ....	303
МОСКВА НА ПУТИ К ЦИВИЛИЗОВАННОМУ ИСПОЛЬЗОВАНИЮ ТРУДА МИГРАНТОВ © Нетеребский О. В. ....	309
ИЗ ОПЫТА РАБОТЫ ОРЕНБУРГСКОЙ ОБЛАСТИ ПО ТРУДОУСТРОЙСТВУ ВЫПУСКНИКОВ УЧРЕЖДЕНИЙ ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ © Омон В. Г. ....	318
РЕКОМЕНДАЦИИ ВОСЬМОЙ ВСЕРОССИЙСКОЙ НАУЧНО- ПРАКТИЧЕСКОЙ ИНТЕРНЕТ-КОНФЕРЕНЦИИ «СПРОС И ПРЕДЛОЖЕНИЕ НА РЫНКЕ ТРУДА И РЫНКЕ ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫХ УСЛУГ В РЕГИОНАХ РОССИИ» .....	318

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 II**

Редактор *О. В. Обарчук*  
Компьютерная верстка *Т. А. Григорьева*  
Оформление обложки *О. А. Бондарь*

Подписано в печать 20.12.2011. Формат 60x84 1/16.  
Бумага офсетная. Печать офсетная.  
Уч.-изд. л.23,0. Изд. № 229.  
Тираж 250 экз.

Отпечатано в типографии Издательства ПетрГУ  
185910, г. Петрозаводск, пр. Ленина, 33