

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
Девятой Всероссийской научно-практической
Интернет-конференции
(31 октября – 1 ноября 2012 г.)

Книга III

Петрозаводск
Издательство ПетрГУ
2012

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 Девятой Всероссийской научно-практической Интернет-конференции (31 октября – 1 ноября 2012 г.). – Кн. III. – Петрозаводск : Изд-во ПетрГУ, 2012. – 279 с.

ISBN 978-5-8021-1553-4

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

ББК 65.9 (2Р) 24
УДК 338 (470)

ISBN 978-5-8021-1553-4

© Петрозаводский государственный университет, оригинал-макет, 2012

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

Добрый день, уважаемые друзья, коллеги, участники Девятой Интернет-конференции «Спрос и предложение на рынке труда и рынке образовательных услуг в регионах России». Мне очень приятно приветствовать вас от имени Федеральной службы по труду и занятости. Я надеюсь, что проведение очередной конференции даст свои положительные результаты.

Предыдущие восемь конференций были сосредоточены на поступательном совершенствовании нашей работы с точки зрения анализа ситуации на рынке труда, подходов органов государственной власти, государственных структур в сфере занятости населения к теме, связанной с балансом трудовых ресурсов, молодежной трудовой деятельностью, анализом необходимости притока специалистов. Должен отметить, что за прошедший период, благодаря, прежде всего, Петрозаводскому университету и активной деятельности оргкомитета конференций, издан ряд монографий, выпущены сборники докладов. Более 640 докладов было опубликовано по итогам работы нашей конференции. И когда знакомись с этими материалами, видишь, как постепенно мы совершенствовали свои подходы и как практические выводы и рекомендации использовали в нашей реальной деятельности по подготовке специалистов и при содействии их трудоустройству. Материал, который мы с вами нарабатывали, ложился в основу подготовки докладов по проблемам занятости населения, ориентации и подготовке молодежи к трудовой деятельности, по вопросам, связанным с обеспечением учебного процесса вузов. Я полагаю, что наши рекомендации, которые мы с вами разрабатывали пять лет с точки зрения более предметного подхода к профессиональному формированию профессии (стажировка, закрепляемость, создание учебно-производственных комплексов), легли в основу того, что мы сейчас имеем при учебных заведениях: это и лаборатории, и центры содействия в трудоустройстве.

Конечно, не всегда все получалось так, как бы нам хотелось. Зачастую наши выпускники не могут трудоустроиться по полученной профессии, некоторых приходится готовить по другим направлениям. Но это те издержки, которые всегда имеются в той или другой производственной сфере.

Полагаю, что в ходе проведения этой конференции необходимо больше внимания уделить следующим вопросам: Как экономический кризис повлиял на наши подходы с точки зрения обеспечения занятости, единства учебного процесса и перспектив развития экономики? Как мы осуществляем инновационные подходы в развитии экономических процессов? Как мы смотрим на перспективу занятости молодежи в целом? Необходимо отметить, что среди безработных граждан, зарегистрированных в органах занятости населения (по стране около 1 млн. чел.), 30% составляют молодые люди в возрасте до 30 лет. Кроме того, высока доля выпускников учебных заведений, ищущих работу, причем с точки зрения поиска первичного рабочего места. Поэтому в субъектах Российской Федерации в ходе нашей дискуссии мы должны обратить внимание на следующие проблемы: обеспечение закрепления выпускников всех видов обучения, в том числе и высшего, на рабочих местах, осуществление тесного единства учебных процессов и производственной деятельности. Для этого целесообразно более предметно и поступательно совместно с Министерством образования и науки Российской Федерации, органами образования субъектов Российской Федерации, органами по труду и занятости, объединениями работодателей вести работу по профориентационной деятельности. Полагаю, что этому вопросу будет посвящено больше выступлений на этой конференции.

Желаю всем участникам Интернет-конференции достижения положительных результатов выработки единых научно-методических и практических подходов и закрепления достигнутого!

**ПРИВЕТСТВИЕ
ЗАМЕСТИТЕЛЯ ГЛАВЫ РЕСПУБЛИКИ КАРЕЛИЯ
В. Я. ЧМИЛЯ**

Добрый день, уважаемые организаторы и участники Девятой Всероссийской научно-практической 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 РК. Конференция проводится уже в девятый раз, и, как показывает практика, актуальность обсуждаемых проблем рынка труда из года в год сохраняется.

В настоящее время разработана «Концепция социально-экономического развития Республики Карелия на период до 2017 г.», которая направлена на повышение качества жизни населения, обеспечение устойчивого и сбалансированного развития экономики, формирование потенциала будущего развития региона, в первую очередь за счет создания системы подготовки и переподготовки кадров. В этом документе разработаны мероприятия и основные направления развития республики, нацеленные на реализацию двух основополагающих разделов: это развитие рынка труда и модернизация системы образования в РК. В целях обеспечения баланса спроса и предложения на рынке труда политика Правительства РК будет направлена на содействие в реализации программ занятости граждан, а также на создание условий для продуктивного труда и эффективного использования любого человеческого потенциала, который может быть реализован или создан на территории республики. Планируется совершенствовать систему мониторинга и прогнозирования ситуации на рынке труда, в том числе и профессионально-квалификационной переподготовки и подготовки кадров, которые могут работать в этом направлении. Повышение качества рабочей силы и развитие ее профессиональной мобильности предусматривается не только на основе реформирования системы профессионального обучения, но и за счет повышения качества и своевременности подготовки по тем профессиям, которые востребованы сегодня.

Надеюсь, что эта конференция, в рамках которой будут решены многие вопросы, затронуты множество тем, получит не просто развитие и перспективное направление своего существования, но и повысит требования к качеству подготовки специалистов не только в республике, но и в РФ. Желаю всем участникам Интернет-конференции активной работы, плодотворного обсуждения всех докладов и новых научных открытий! Уверен, что достигнутые результаты будут положены в основу развития не только Карелии, но и всей нашей страны.

ПРИВЕТСТВИЕ МИНИСТРА ТРУДА И ЗАНЯТОСТИ РЕСПУБЛИКИ КАРЕЛИЯ И. С. СКРЫНИКОВА

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

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

После финансового кризиса и наблюдающегося роста производства важнейшим приоритетом государственной политики в области развития рынка труда выступает создание условий для обеспечения экономики высокопрофессиональными кадрами.

Необходимыми направлениями также становятся стабилизация рынка труда и его структурной сбалансированности, появление условий для повышения мотивации к труду, профессиональной мобильности рабочей силы, развития форм наставничества и закрепления молодых специалистов на рабочих местах.

Подготовленные участниками конференции доклады вызывают безусловный интерес и желание включиться в серьезную дискуссию. В этом году появились новые Интернет-пользователи из ряда субъектов Российской Федерации, которые ранее не участвовали в конференции. Думаю, что их присоединение к обсуждению проблем развития современного рынка труда и рынка образовательных услуг вполне объяснимо.

Виртуальный конференц-зал – это то место, где встречаются специалисты-практики, ученые и преподаватели из различных российских регионов, обсуждающие вопросы рынка труда в режиме on-line. Материалы конференции востребованы и активно используются в прикладной работе органов службы занятости России.

С 2011 г. и по настоящее время в нашей республике сохраняется устойчивость в развитии процессов на рынке труда. Государственная политика содействия занятости, включающая блок антикризисных мер, стала существенным фактором уменьшения объемов неполной занятости, снижения масштабов общей и регистрируемой безработицы.

В 2012 г. субъекты Российской Федерации приступили к исполнению полномочий в части реализации собственных региональных программ занятости населения на рынке труда. Республике Карелия при-

шлось разработать механизмы реализации мероприятий по содействию занятости населения, в том числе дополнительные. На основе принятой нормативно-правовой базы в Карелии сформировалась комплексная система законодательного и организационно-правового сопровождения выполнения активных мероприятий по трудоустройству населения. Также были регламентированы механизмы финансирования этих мероприятий.

Предпринятые действия обеспечили в 2012 г. осуществление мер экономического стимулирования работодателей, организующих временные работы и стажировку для выпускников учреждений профобразования, а также общественные работы в моногородах и территориях с напряженной ситуацией на рынке труда.

В Карелии на сегодняшний день фиксируется достаточно низкий уровень регистрируемой безработицы. На 1 октября он составил 1,5% экономически активного населения. Напряженность на рынке труда достигла показателя «Один незанятый гражданин на существующую вакансию».

Министерством труда и занятости разработана ведомственная целевая программа «Активная политика занятости населения и социальная поддержка безработных граждан в Республике Карелия на 2013–2015 гг.», которая предусматривает на основе среднесрочной стратегии действий на региональном рынке труда конкретные мероприятия в области содействия занятости; расширения альтернативных ее форм, включая гибкую занятость; ослабления дисбаланса профессионально-квалификационной структуры занятости; повышения мобильности трудовых ресурсов.

Понятно, что в сложившихся условиях дальнейшее развитие экономики, ее подъем немислимы без высокой инвестиционной активности и роста производительности труда, модернизации существующих и создания новых рабочих мест. Все это требует планирования кадровых потребностей региональной экономики. Переход к инновационному типу развития связан с регулированием рынка образовательных услуг. Процесс управления включает осуществление качественного долгосрочного прогноза социально-экономического развития региона в увязке с обеспечивающими этот прогноз кадровыми потребностями.

В 2012 г. Министерством труда и занятости РК разработан прогноз потребности в подготовке кадров для экономики и социальной сферы Республики Карелия на 2013–2017 гг. в профессиональном разрезе и по уровням профессионального обучения, который размещен на Web-сайте министерства и на Web-сайте Правительства Республики Карелия

(gov.karelia.ru). Данные прогноза потребности будут использоваться министерством в ближайшие годы при согласовании контрольных цифр приема в учреждения профессионального образования региона.

Уважаемые участники Девятой Интернет-конференции! Приглашаю Вас приступить к работе в секциях и в ходе открытого диалога и дискуссии высказаться по наболевшим проблемам, поделиться своими мыслями, идеями и опытом работы, предложить новые направления и формы деятельности, выработать пути эффективного решения стоящих перед нами задач.

Желаю всем успехов и хороших результатов!

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

Добрый день, уважаемые коллеги и участники Девятой Всероссийской научно-практической Интернет-конференции «Спрос и предложение на рынке труда и рынке образовательных услуг в регионах России»! Сегодня мы обсуждаем очень важные, как для Карелии, так и для других регионов, вопросы, связанные с прогнозированием кадровых потребностей экономики, формированием профессиональных компетенций выпускников и их трудоустройством, развитием государственно-общественной экспертизы оценки качества профессионального образования. Основное конкурентное преимущество любого региона обеспечивается развитием кадрового потенциала, в частности ростом уровня образования населения. Именно в сфере профессионального образования населения лежит ключ к обеспечению стабильного экономического роста как отдельного предприятия, так и региона в целом.

Актуальность развития профессионального образования определяется требованиями рынка труда к качеству труда, профессионализму рабочих и специалистов, уровню подготовки кадров для промышленных производств, мелких, средних и крупных предприятий. Для успешной реализации своих функций система образования должна находиться в состоянии непрерывного обновления, что позволит в опережающем режиме реагировать на потребности динамично развивающейся экономики. Трудоустройство выпускников образовательных учреждений – одно из важных и сложных направлений реализации государственной политики в области занятости молодежи. Невостребованность молодых специалистов по профилю их профессиональной подготовки через некоторое время оборачивается для государства потерей бюджетных средств, а для общества – специалистов-профессионалов, в чьи руки можно было бы доверить будущее страны. Все это дает основание полагать, что проблема занятости молодежи в ближайшей перспективе будет по-прежнему оставаться актуальной в общегосударственном масштабе.

Эта конференция позволит нам обменяться опытом в организации работы служб содействия трудоустройству выпускников, моделировании прогнозирования кадровой потребности, в том числе взаимодействия с работодателями, что даст возможность профессиональной школе стать полноправным, конкурентоспособным субъектом экономической и инновационной политики региона. Надеемся, что конференция будет способствовать расширению взаимодействия участников образовательного процесса и основных заказчиков образовательных услуг в лице государства и работодателей. Желаю всем успешной работы!

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

Уважаемые участники конференции! От имени Союза промышленников и предпринимателей (работодателей) Республики Карелия приветствую вас и желаю плодотворной работы!

Модернизация экономики страны и регионов, безусловно, невозможна без формирования профессионального образования, ориентированного на потребности рынка. В настоящее время Союз промышленников и предпринимателей (работодателей) Республики Карелия заключил соглашение с Министерством образования Республики Карелия по координации совместной деятельности и реализации комплексной программы модернизации профессионального образования до 2015 г. Эта программа предусматривает как повышение привлекательности профессионального образования, так и создание системы прогнозирования и мониторинга потребностей рынка труда в кадрах различной квалификации, а также формирование системы оценки качества профессионального образования. Решение этих задач будет способствовать, безусловно, эффективности экономики республики, а также повышению уровня и качества жизни населения Карелии. Надеюсь на дальнейшее сотрудничество и взаимодействие при решении проблем обеспечения трудовыми кадрами экономики Республики Карелия и желаю всем интересным дискуссий в ходе проведения конференции!

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

Уважаемые участники Девятой 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 пожелать всем успешной работы. Конференция проводится уже много лет и у нее есть постоянные участники – представители многих регионов. Так, в рамках Девятой конференции представлено 75 докладов, более чем из 40 регионов России. И нас, конечно, радует, что принимают участие в работе конференции работники науки, образования, органов исполнительной власти, специалисты, которые интересуются данными проблемами. В этом году функционируют как уже существующие ранее секции, так и новые. В частности, работа пройдет по четырем основным направлениям. Первое – «Рынок труда России в условиях вступления в ВТО». Мы надеемся, что работа этой секции позволит в значительной мере улучшить понимание как специалистов в этой области, так и общественности в том, какие процессы следуют за вступлением России в ВТО.

Традиционно одна секция посвящена трудоустройству выпускников учреждений профессионального образования. Проведены новые исследования, изучена динамика рынка труда. Думаю, что здесь тоже будут очень плодотворные дискуссии.

Очень важный вопрос, напрямую связанный с деятельностью университета, – это совершенствование прогнозирования кадровых потребностей в региональной экономике и формирование государственного задания на подготовку специалистов. Эта тема сегодня очень активно обсуждается и есть предложения Министерства образования и науки РФ, как изменить порядок формирования контрольных цифр. В ходе работы ожидаются интересные дискуссии и возможно формулирование каких-то новых предложений.

Очень важным направлением является формирование профессиональных компетенций выпускников вузов и корректировка в связи с этим образовательных программ, разработка профессиональных стандартов. В этом направлении наблюдается еще очень большой объем работы, связанный как с Федеральными государственными образовательными стандартами нового поколения, так и с запросами работодателей на компетенции, квалификации выпускников университетов.

Тематика конференции по-прежнему очень актуальна. Предложения, которые будут сформулированы по итогам проведенной работы, лягут в основу заключительного документа, который мы обязательно направим Министерству образования и науки РФ, а также в региональные органы управления образованием.

Необходимо учитывать очень быструю динамику изменений в высшем профессиональном образовании как в России, так и в мире. Давайте придумывать новые идеи, и я уверен, что мы будем готовы, чтобы ответить на вызовы сегодняшнего и завтрашнего дня. Желаю от всей души успеха всем участникам конференции!

ВСЕМИРНАЯ ТОРГОВАЯ ОРГАНИЗАЦИЯ И РЫНОК ЮРИДИЧЕСКИХ УСЛУГ В РОССИИ

Л. Д. Бойченко

СФ РПА МЮ РФ, ПенпГУ

larakira@onego.ru

Российская Федерация стала 156-м государством¹ – участником Всемирной торговой организации (ВТО²) совсем недавно – 22 августа 2012 г.³ В связи с этим специалисты различных направлений пытаются ответить на вопрос – что это принесет гражданам и лицам без гражданства, а также юридическим лицам на территории Российской Федерации? Посчитав ответ на данный вопрос весьма актуальным, в данной статье мы ставим задачу проанализировать только один спектр оказания услуг по правилам ВТО⁴ – оказание юридических услуг. Хотя ответ напрашивается сам собой: скорее всего, чем привлекательнее будет экономика и рынок России для иностранных инвесторов, тем больше спрос на юридические услуги специалистов в области российского права.

Казалось бы, осталось только пожелать нашей стране активнее включаться в процесс интеграции в мировое экономическое пространство, состоящее не только из США и стран Евросоюза, но и других государств с прогрессирующим потенциалом, например КНР, Индии.

Конечно, существуют различные взгляды на последствия, которые наступят в связи с вступлением в ВТО для сферы юридических услуг в России. Одни специалисты считают, что российских юристов ждет застой и кризис в связи с тем, что иностранные коллеги захватят весь юридический сегмент российского рынка услуг, другие – с радостью «открывают для себя» перспективы работы в странах-членах ВТО.

Скорее всего, и то, и другое – максималистский подход к вопросу оказания юридических услуг в условиях членства России в ВТО.

Обратимся к международно-правовому регулированию услуг в ВТО. Основные международные договоры (нормативные документы) в

¹ После России в ВТО 157-м членом стал Вануату.

² 16 декабря 2011 г. Россией был подписан Протокол о присоединении Российской Федерации к Марракешскому соглашению об учреждении Всемирной торговой организации от 15 апреля 1994 г. Федеральным законом № 126-ФЗ от 21.07.2012 г. указанный Протокол был ратифицирован.

³ Штаб-квартира ВТО находится в Женеве, Швейцария.

⁴ См. подробнее информацию Минэкономразвития РФ от 19.12.2011 г. «Всемирная торговая организация (ВТО)», содержащую общие сведения о ВТО, регулировании, принципах деятельности и т. д.

исследуемой нами сфере представлены в списке в конце данной статьи. На основании их и сделан наш анализ.

Так, например, интересно будут решаться вопросы разногласий и уступок: после признания Генеральным советом ВТО справедливыми разногласия страна может автоматически приостановить действие уступок на свой рынок для другого государства, не выполнившего в течение установленного периода времени рекомендации данного органа. Кроме того, «потерпевшей» стране может быть присуждена значительная денежная компенсация, а также может быть рекомендовано отменить федеральные и региональные правила и законы. Важно, что обвиненная сторона обязана **строить свою защиту по принципу доказывания собственной невиновности.**

Юридические услуги отражены в «Перечне специфических обязательств» (приложение к «Протоколу о присоединении к Марракешскому соглашению»), подраздел А «Профессиональные услуги» раздела 1 «Деловые услуги» части «Секторальные обязательства», наряду с аудиторскими и бухгалтерскими услугами.

Нотариальные услуги полностью исключены из перечня юридических услуг, допустимых к оказанию иностранными лицами⁵. Нотариусом может быть гражданин РФ с высшим юридическим образованием, обязательным членством в нотариальной палате, лицензией и отвечающий иным требованиям Основ⁶.

Обычно в общепринятом понимании юридические услуги, помимо нотариусов, оказывают таможенные брокеры (таможенные представители), патентные поверенные, адвокаты, юридические фирмы, юридические подразделения аудиторско-консалтинговых компаний, юридические подразделения предприятий, учреждений и организаций.

Что касается отнесения последних к профессиональным деловым услугам, то деятельность юридических подразделений предприятий, учреждений и организаций можно исключить, поскольку услуга оказывается «для внутреннего потребления» и не предназначена для свободной продажи другим лицам за плату.

Считается, что услуга профессиональна не столько потому, что оказана лицом, обладающим в данной области признанной квалификацией, подтвержденной дипломом или иным сертификатом, а потому,

⁵ Основы законодательства РФ о нотариате (утв. ВС РФ № 4462-1 от 11.02.1993 г.) (в ред. от 29.06.2012 г.), ст. 2.

⁶ Там же.

что является произведенным таким субъектом товаром, способным свободно обращаться на рынке⁷.

Услуги таможенных брокеров (таможенных представителей) по классификации СРС отнесены к транспортным, хотя заключаются от имени и по поручению декларанта или иных заинтересованных лиц таможенных операций в соответствии с таможенным законодательством и требуют специальных познаний в таможенном законодательстве⁸.

В отношении таможенных брокеров Россия сохранила в «Перечне специфических обязательств Российской Федерации по услугам»⁹ требования к таможенным представителям – коммерческое присутствие допускается только в форме юридического лица РФ, что корреспондирует с ч. 1 ст. 12 Таможенного кодекса Таможенного союза.

Услуги таможенных брокеров (представителей) по стандартам ВТО не относятся к юридическим услугам; это значительно сужает круг рассматриваемых нами сегодня вопросов влияния на процесс юридического консалтинга после вступления России в ВТО.

Кроме того, крупные западные фирмы на рынке юридических услуг уже представлены в России¹⁰. Основной принцип их действия в России – привлечение на работу местных специалистов, управление которыми осуществляется в соответствии с традициями корпоративной культуры и универсальными стандартами, выработанными головной (материнской) структурой¹¹.

США отмечают как особое собственное достижение – получение в области юридических услуг доступа на российский рынок и вовсе не видят угроз для себя от деятельности российских юристов в США¹².

На сегодняшний день стоимость юридических услуг, оказываемых среднестатистическому россиянину, составляет не более 1500–6000 руб. в год. Маловероятно, что американские юристы захотят оказывать свои услуги в области российского права за те же деньги, если только за час

⁷ Педченко Валерия. Оказание юридических услуг по правилам ВТО в России: [Электронный ресурс]. URL: www.law-and-advocacy.com

⁸ Часть 2 ст. 12 Таможенного кодекса Таможенного союза, принятого решением Межгосударственного Совета ЕврАзЭС на уровне глав государств № 17 от 27.11.2009 г. в редакции от 16.04.2010 г.

⁹ Входит в Приложение 1 к «Протоколу о присоединении к Марракешскому соглашению».

¹⁰ Например, PricewaterhouseCoopers – фирма с британскими корнями, Deloitte – компания также британского происхождения, американская Ernst & Young, швейцарская KPMG.

¹¹ Педченко Валерия. Указ. соч.

¹² Документ Конгрессу США от 13.06.2012 г.

при повременной форме оплаты, предварительно получив у нас в стране высшее юридическое образование. Скорее всего, пока стоимость юридических услуг в России не достигнет общемирового уровня, большого желания у иностранных коллег относительно российского рынка наблюдаться не будет. Но такая тенденция сохранится в отношении малооплачиваемых услуг, настоящая конкурентная борьба за клиента развернется, видимо, в области высокобюджетного консалтинга.

Мы наблюдаем, что для крупных российских компаний обслуживание в иностранной юридической или консалтинговой фирме является элементом, подчеркивающим высокий статус.

С другой стороны, мировой финансовый кризис заставляет многих топ-менеджеров получать качественный российский консалтинг по более низким ценам, чем предлагают иностранные компании.

Цена на рынке юридических услуг будет играть ведущую роль в формировании позиции российских и иностранных компаний в сегменте правового консалтинга. Важным критерием станет наименование или имя консультанта в области права, поскольку для договоров об оказании юридических услуг характерно присутствие такого элемента, как доверие клиента к юристу, к которому он обращается за помощью.

Право на получение квалифицированной юридической помощи гарантирует ст. 48 Конституции РФ¹³ каждому, а в случаях, предусмотренных законом, – бесплатной юридической помощи и каждому задержанному, заключенному под стражу, обвиняемому в совершении преступления; предоставляет право пользоваться помощью адвоката (защитника) с момента задержания, заключения под стражу или предъявления обвинения.

Важным, с нашей точки зрения, является мнение Конституционного Суда РФ по данному вопросу¹⁴.

В подпункте 6.1. Конституционный Суд РФ раскрыл понятие «юридические услуги» для целей применения Марракешского соглашения, в частности указав, что «к юридическим услугам», в отношении которых в соответствии с «Протоколом о присоединении к Марракешскому соглашению» Российская Федерация не устанавливает ограничений допуска на рынок и ограничений национального режима применительно к иностранным лицам, относятся юридические услуги, соответ-

¹³ Конституция РФ 1993 г. (в ред. 2010 г.).

¹⁴ Постановление Конституционного Суда РФ № 17-П/2012 от 09.07.2012 г. по делу о проверке конституционности не вступившего в силу международного договора Российской Федерации «Протокола о присоединении Российской Федерации к Марракешскому соглашению об учреждении Всемирной торговой организации».

ствующие коду 861 «Классификатора основных продуктов ООН»¹⁵ (the Provisional Central Product Classification), такие как «услуги по юридическим консультациям и представительству по вопросам уголовного права, услуги по юридическим консультациям и представительству в судебных процедурах по вопросам иных отраслей права, услуги по юридическим консультациям и представительству в предусмотренных законом процедурах квазисудебных трибуналов и комитетов, юридическое сопровождение и услуги по удостоверению документов, а также иные юридические консультационные и информационные услуги».

В подпунктах 6.1–6.2 в том числе говорится о патентных поверенных и обозначен правовой подход к возможности допуска иностранных специалистов и лиц без гражданства к работе в данной области.

В итоге мнение Конституционного Суда РФ свелось к тому, что иностранные лица могут быть патентными поверенными в РФ согласно «Протоколу о присоединении к Марракешскому соглашению» и в данной части нет противоречия ст. 48 Конституции РФ, и более того, указанный Протокол предоставляет дополнительные гарантии на получение квалифицированной юридической помощи гражданам России.

В подпунктах 5.1–5.2 Конституционный Суд РФ выразил свое мнение в адрес адвокатов и их деятельности. В частности, ничего не изменится в вопросах представительства в самом Конституционном Суде РФ: помимо представителей по должности выступать в судебном заседании могут адвокаты или лица, имеющие ученую степень по юридической специальности¹⁶.

Также Конституционным Судом РФ подчеркнуты ограничения в области адвокатской практики в части форм ее осуществления в РФ: «Пункт II (1) (А) (а) Перечня специфических обязательств Российской Федерации по услугам, входящего в Приложение 1 к Протоколу, определяет, что в части оказания юридических услуг, за исключением нотариальных услуг, по вопросам международного публичного, международного частного права, а также по вопросам права государства, в юрисдикции которого персонал поставщика услуг получил квалификацию, **Российская Федерация не устанавливает ограничений допуска на рынок и ограничений национального режима применительно к иностранным лицам** (выделено нами. – Л.Б.), за единственным исключением в отношении осуществления адвокатской деятельности: адвока-

¹⁵ Классификатор основных продуктов ООН (the Provisional Central Product Classification).

¹⁶ Федеральный конституционный закон «О Конституционном Суде РФ» № 1-ФКЗ от 21 июля 1994 г., ст. 53.

ты могут осуществлять адвокатскую деятельность только посредством адвокатского кабинета, адвокатского бюро, коллегии адвокатов и юридической консультации».

Различают две категории иностранных адвокатов:

– иностранные адвокаты (адвокаты, получившие статус в соответствии с иностранным законодательством)¹⁷;

– иностранные адвокаты, получившие статус по российскому законодательству, но являющиеся иностранными гражданами или лицами без гражданства¹⁸.

В правовом единстве Приложения 1 к «Протоколу о присоединении к Марракешскому соглашению» со ст. 2 ФЗ «Об адвокатской деятельности и адвокатуре в РФ» усматривается, что иностранным адвокатам нужно будет либо открыть в России адвокатский кабинет или адвокатское бюро, или избрать иную форму осуществления своей деятельности по российскому праву, чего раньше не было, что возможно только при получении адвокатского статуса на общих основаниях, указанных в ст. 9 того же закона.

Конституционный Суд РФ в указанном постановлении¹⁹ пояснил: «Допуск иностранных граждан к деятельности патентных поверенных в соответствии с Протоколом не предполагает возможности их доступа к сведениям, составляющим государственную тайну, без соблюдения процедуры, установленной действующим законодательством Российской Федерации, содержащим достаточные гарантии защиты сведений, распространение которых может нанести ущерб безопасности Российской Федерации».

В сноске 7 к пункту II (1) (А) (а) «Перечня специфических обязательств Российской Федерации по услугам» адвокат определен как фи-

¹⁷ Для адвокатов иностранных государств, осуществляющих адвокатскую деятельность на территории РФ, является обязательной регистрация в специальном реестре, который ведет Минюст РФ, и действует запрет на деятельность без такой регистрации (п. 6 ст. 2 того же закона).

¹⁸ В соответствии со ст. 2 Федерального закона № 63-ФЗ от 31.05.2002 г. (ред. от 21.11.2011 г.) «Об адвокатской деятельности и адвокатуре в Российской Федерации» адвокаты иностранного государства могут оказывать юридическую помощь на территории РФ по вопросам права данного иностранного государства и не допущены к оказанию юридической помощи на территории РФ по вопросам, связанным с государственной тайной (п. 5 ст. 2 указанного закона).

¹⁹ Постановление Конституционного Суда РФ № 17-П/2012 от 09.07.2012 г. по делу о проверке конституционности не вступившего в силу международного договора Российской Федерации «Протокола о присоединении Российской Федерации к Марракешскому соглашению об учреждении Всемирной торговой организации».

зическое лицо, получившее статус адвоката в соответствии с российским законодательством. Там же указано, что только адвокатам разрешается: осуществлять представительство в уголовных судах и российских арбитражных судах; выступать в качестве представителя организаций, правительственных органов, органов местного самоуправления в гражданском и административном судопроизводстве и судопроизводстве по делам об административных правонарушениях. Это не означает, что иностранные граждане и лица без гражданства дискриминированы в доступе к оказанию юридической помощи в качестве адвокатов по признаку гражданства.

В силу п. 6 ст. 9 ФЗ «Об адвокатской деятельности и адвокатуре в РФ» иностранные граждане и лица без гражданства, получившие статус адвоката в порядке, установленном настоящим Федеральным законом, допускаются к осуществлению адвокатской деятельности на всей территории Российской Федерации в случае, если иное не предусмотрено федеральным законом.

По некоторым вопросам оказания юридических услуг частнопрактикующими лицами была дана правовая оценка с точки зрения Конституции РФ²⁰ – поддержка конкуренции, свобода экономической деятельности, признание и равная защита различных форм собственности, право каждого на свободное использование своих способностей и имущества для предпринимательской и иной не запрещенной законом экономической деятельности, право каждого свободно распоряжаться своими способностями к труду, выбирать род деятельности и профессию (ст. 8 и 34; ст. 37, ч. 1) создают правовую основу для осуществления юридическими лицами и физическими лицами – индивидуальными предпринимателями деятельности по оказанию юридических услуг.

Поскольку указанное Постановление Конституционного Суда РФ не содержит каких-либо оговорок, связанных с «иностраным статусом», то в полной мере подход распространяется и на случаи оказания услуг иностранными частнопрактикующих юридических и физических лиц.

Свобода в области оказания юридических услуг иностранными гражданами и лицами без гражданства подкрепляется ст. 62 Конституции РФ, устанавливающей для них в Российской Федерации права и обязанности наравне с гражданами Российской Федерации, кроме случаев, установленных федеральным законом или международным договором Российской Федерации.

²⁰ Постановление Конституционного Суда РФ № 15-П от 16.07.2004 г. «По делу о проверке конституционности части 5 ст. 59 АПК РФ+».

Особых законодательных препятствий иностранные граждане и их организации при оказании юридических услуг в РФ не встречали и до вступления в ВТО²¹.

Иностранным компаниям придется принять реалии юридических услуг в России, в частности порядок возмещения клиентам затрат на оказанную им юридическую помощь.

Интересно, что понятия о критерии «разумности расходов на представителя» у российских арбитражных судов и судов общей юрисдикции не совпадают.

На наш взгляд, будет справедливым, если суды не будут оказывать преимуществ иностранным лицам и фирмам, связанным с их нероссийским происхождением. Однако признаки намечающегося неравенства в возмещении расходов на представителя уже появились в арбитражном судопроизводстве, но пока они не связаны с иностранным статусом²².

В свете вступления России в ВТО и прихода на российский рынок иностранных юридических фирм, более рейтинговых и известных в мире, может возникнуть ситуация, когда клиент, зная, что возмещение его расходов на юридические услуги зависит от указанных критериев, предпочтет именно иностранную юридическую фирму в сравнении с российской или с российским адвокатским образованием.

Конституционный Суд РФ в вышеуказанном Постановлении № 15-П от 16.07.2004 г. отмечал, что установление критериев квалифицированной юридической помощи и обусловленных ими особенностей и условий допуска тех или иных лиц в качестве защитников или представителей в конкретных видах судопроизводства является прерогативой законодателя.

Адвокатские образования не могут конкурировать с рейтинговыми известными юридическими фирмами в связи с законодательными запретами на осуществление предпринимательской деятельности и ограничениями в рекламе своих услуг²³.

Общеизвестно, что возмещаемые суммы в целом по России составляют от 6 тыс. до 20–30 тыс. руб.

В то же время средняя продолжительность рассмотрения судом первой инстанции гражданского дела составляет от 6 мес. и более против 2–3 мес. в арбитражном суде.

²¹ Педченко Валерия. Указ. соч.

²² Постановление Президиума Высшего Арбитражного Суда РФ № 16067/11 по делу № А40-20664/08-114-78 от 15.03.2012 г.

²³ Кодекс профессиональной этики адвоката, принят Всероссийским съездом адвокатов 31.01.2003 г. (в ред. от 05.04.2007 г.), ст. 17.

Правовой подход, выраженный Конституционным Судом РФ к возмещению расходов на представителя, распространен как на арбитражное судопроизводство, так и на производство в суде общей юрисдикции²⁴. Однако, как известно из судебной практики, суммы возмещения различны и зависят от принадлежности суда к той или иной ветви судебной власти.

Видимо, с данными фактами придется мириться иностранным юристам, желающим прийти на российский рынок.

Возрастающая потребность у клиентов в юридической помощи позволяет обеспечить работой практически всех лиц, получивших соответствующий диплом, поэтому опасения на счет поглощения рынка иностранными коллегами сильно преувеличены. Например, согласно официальной информации, в реестр адвокатов г. Москвы на 2012 г. внесено 11 045 фамилий, при этом действующих адвокатов только 8473. По данным статистики, только в г. Москве постоянно проживает 11,6 млн. чел., не считая временно прибывающих лиц. По грубым подсчетам, на 1 адвоката в Москве приходится более 1 млн. граждан, которых можно рассматривать как потенциальных клиентов, периодически нуждающихся в юридической помощи²⁵. Прибавим еще более 4 тыс. юридических лиц, аккредитованных филиалов и представительств иностранных юридических лиц, зарегистрированных в г. Москве, а также индивидуальных предпринимателей, которые, очевидно, являются более активными пользователями юридических услуг в сравнении с обычными физическими лицами.

Подводя некоторый итог сказанному, можно сделать вывод о том, что вступление России в ВТО также поможет нам воспринять мировые стандарты в сфере оказания юридических услуг. Весьма вероятно, что интеграция в мировое юридическое сообщество произойдет не с приходом российских юридических компаний на зарубежный рынок, а наоборот, через заполнение нашего рынка услуг иностранными фирмами. Далее, возможно в рамках частной карьеры, российские специалисты переместятся в другие страны, в имеющиеся именитые стабильные аудиторско-консалтинговые компании, что в целом, надеемся, позитивно скажется на потребителях юридических услуг в плане оптимизации и, как следствие, большей доступности.

²⁴ Определение Конституционного Суда РФ № 355-О от 20.10.2005 г.

²⁵ Педченко Валерия. Указ. соч.

Список литературы

Международные договоры

1. Марракешское соглашение об учреждении Всемирной торговой организации от 15 апреля 1994 г. (Agreement Establishing the World Trade Organization).

2. Приложение 1В к Марракешскому соглашению: Генеральное соглашение по торговле услугами [General Agreement on Trade in Services (GATS)]; Перечень специфических обязательств РФ по услугам.

3. Приложение 2 к Марракешскому соглашению: Договоренность о правилах и процедурах, регулирующих разрешение споров [Understanding on Rules and Procedures Governing the Settlement of Disputes (URPGSD)].

4. Доклад рабочей группы по присоединению РФ к ВТО (Report of the Working Party).

5. Таможенный кодекс Таможенного союза, принятый решением Межгосударственного Совета ЕврАзЭС на уровне глав государств № 17 от 27.11.2009 г. (в ред. от 16.04.2010 г.).

Нормативно-правовые акты РФ

1. Конституция РФ 1993 г. (в ред. 2010 г.).

2. Федеральный конституционный закон «О Конституционном Суде РФ» № 1-ФКЗ от 21 июля 1994 г.

3. Постановление Конституционного Суда РФ № 15-П от 16.07.2004 г. «По делу о проверке конституционности ч. 5 ст. 59 АПК РФ+».

4. Определение Конституционного Суда РФ № 355-О от 20.10.2005 г.

5. Кодекс профессиональной этики адвоката, принят Всероссийским съездом адвокатов 31.01.2003 г. (в ред. от 05.04.2007 г.).

6. Информация Минэкономразвития РФ от 19.12.2011 г. «Всемирная торговая организация (ВТО)».

7. Постановление Президиума Высшего Арбитражного Суда РФ № 16067/11 по делу № А40-20664/08-114-78 от 15.03.2012 г.

8. Основы законодательства РФ о нотариате (утв. ВС РФ 11.02.1993 г. № 4462-1) (в ред. от 29.06.2012 г.);

9. Постановление Конституционного Суда РФ № 17-П/2012 от 09.07.2012 г. по делу о проверке конституционности не вступившего в силу Международного договора Российской Федерации – «Протокола о присоединении Российской Федерации к Марракешскому соглашению об учреждении Всемирной торговой организации».

10. Протокол о присоединении Российской Федерации к Марракешскому соглашению об учреждении Всемирной торговой организации от 15 апреля 1994 г., утв. Федеральным законом от 21.07.2012 г. № 126-ФЗ.

11. Реестр адвокатов иностранных государств, осуществляющих адвокатскую деятельность на территории РФ, сайт Минюста РФ.

12. Федеральный закон № 63-ФЗ от 31.05.2002 г. (ред. от 21.11.2011 г.) «Об адвокатской деятельности и адвокатуре в Российской Федерации».

УПРАВЛЕНИЕ, ФОРМИРОВАНИЕ ПРОФЕССИОНАЛИЗМА СТУДЕНТОВ ЧЕРЕЗ СОЦИАЛЬНОЕ ПАРТНЕРСТВО В СИСТЕМЕ СПО

Н. В. Зыков, Л. В. Шумилова, Е. Г. Жеребцова

ФГОУ СПО «Забайкальский горный колледж им. М. И. Агошкова»,

г. Чита

zabgc@mail.ru

Социальное партнерство в России имеет долгую историю, которая получила новое развитие в изменяющихся социально-экономических условиях. Развитие техники и информационных технологий, современная организация труда, способность работать в команде, принимать решения требуют от работников более широких умений и компетенций, чем раньше. Причем в настоящее время растет востребованность умений, которые могут быть перенесены из одной сферы деятельности в другую, в том числе коммуникативные и социальные. В этой связи роль профессионального образования приобретает особую значимость как для отдельной личности, так и для работодателя и общества в целом. Именно поэтому профессиональное образование и обучение стало предметом пристального интереса социальных партнеров.

Неоформленность социального партнерства в целом, в особенности в сфере профессионального образования и обучения, выражается в определенной путанице в терминологическом аппарате. Очень часто в число социальных партнеров включают всех субъектов образовательного процесса (преподавателей, родителей, администрацию образовательных учреждений и т. д.). В этой связи представляется необходимым подчеркнуть, что понятие социального партнерства уже устоялось в мировой практике и обозначает взаимодействие строго определенных субъектов социума в целях достижения консенсуса и примирения соци-

альных интересов. И именно в этих рамках осуществляется социальный диалог в сфере профессионального образования, когда последнее становится субъектом социального партнерства.

Основной способ осуществления социального партнерства – социальный диалог, в который вступают стороны с целью достижения соглашения на договорной основе по вопросам, представляющим взаимный интерес.

Взаимный интерес социальных партнеров Забайкальского горного колледжа – это непрерывное профессиональное образование и обучение, подготовка конкурентоспособных специалистов, востребованных на региональном рынке труда через взаимодействие ОУ СПО с учреждениями других уровней, а также за счет интеграционных процессов образования с наукой и работодателями.

Исходя из вышеизложенного, основными субъектами социального партнерства в сфере профессионального образования являются: Федеральное агентство по образованию Российской Федерации, Министерство труда и социального развития Российской Федерации и их органы на местах, службы по вопросам занятости, работодатели, органы исполнительной власти, ОУ (школы, НПО, СПО, ВПО), общественные институты.

К основным целям социального партнерства в сфере профессионального образования относятся:

- реализация государственной политики в области профессионального образования и подготовки кадров;
- обеспечение развивающегося рынка труда необходимыми специалистами требуемых профилей и квалификаций с учетом основных тенденций стратегического развития экономики;
- быстрая адаптация подготовки, обучения и переподготовки кадров к изменениям на рынке труда;
- обеспечение рабочими местами безработного и незанятого населения;
- повышение кадрового потенциала, профессиональной мобильности и конкурентоспособности специалистов ОУ.

Для реализации этих целей представляется целесообразным участие социальных партнеров в:

- определении квалификационных требований;
- разработке стандартов профессионального образования и признании квалификаций;
- управлении учебными заведениями (участие в Попечительских советах);

- организации производственного обучения и стажировок, профориентационной работе;
- разработке новых инструментов и методик анализа рынка труда;
- совершенствовании нормативно-правовой базы профессионального образования и обучения;
- разработке новых механизмов финансирования.

В качестве средства наглядной демонстрации возможных связей, путей установления взаимовыгодного сотрудничества нами предлагается модель социального партнерства в виде кристалла горного хрусталя, представленная на рис. 1.

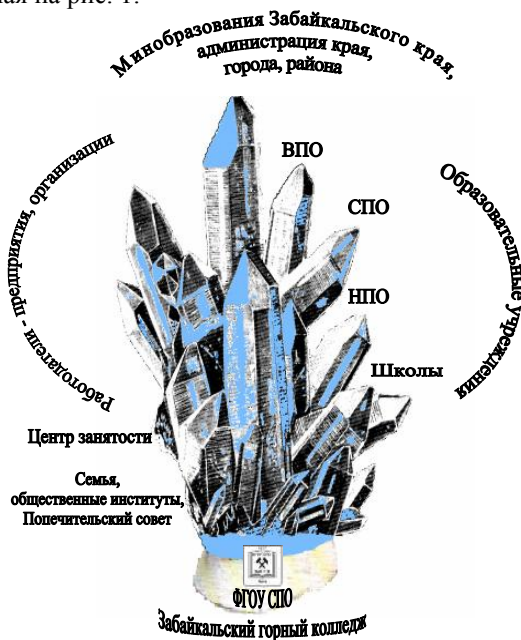


Рис. 1. Модель социального партнерства Забайкальского горного колледжа им. М. И. Агошкова

Забайкальский горный колледж осуществляет взаимодействие с образовательными учреждениями разного уровня (школы, ОУ ВПО). В течение четырех последних лет на базе колледжа работает класс профессиональной ориентации, основными задачами которого являются выбор будущей профессии, подготовка учащихся к поступлению в колледж.

ледж, а также в другие учебные заведения, в том числе в вуз, развитие базового регионального образования и др. (рис. 2).

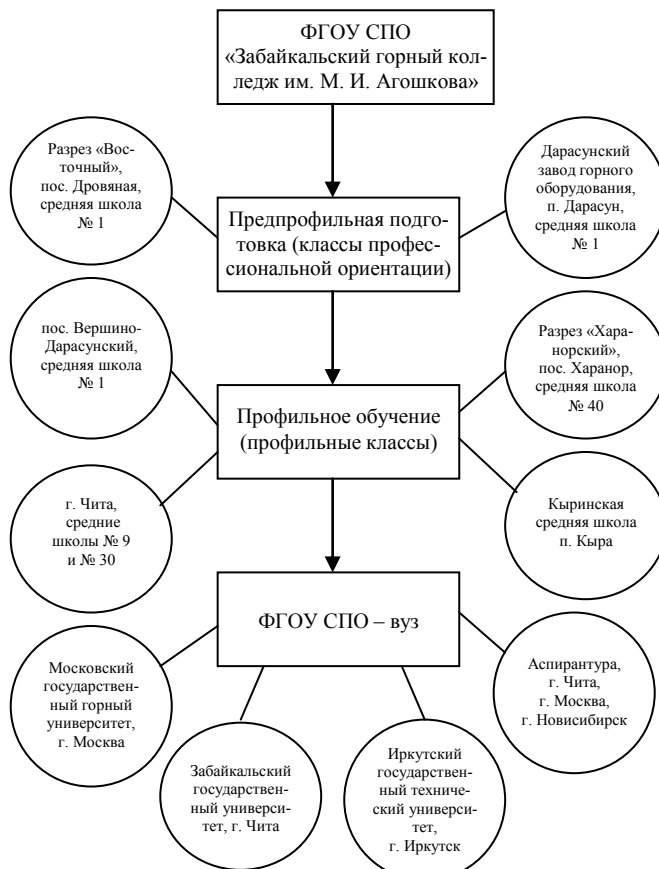


Рис. 2. Модель социального партнерства ЗабГК с образовательными учреждениями разного уровня

Классы профессиональной ориентации созданы на базах колледжа, Дровянинской, Вершино-Дарасунской и Дарасунской муниципальных средних школ. Функционирование таких классов повышает роль среднего профессионального образования, которое является ступенью непрерывного образования в многоуровневой системе подготовки специалистов.

Выпускники колледжа могут продолжить обучение в Забайкальском государственном университете, социальное партнерство образовательных учреждений высшего и среднего звена осуществляется на протяжении двенадцати лет. В течение многих лет колледж работает с Московским государственным горным университетом (МГГУ) по схеме: школа – колледж – вуз. Интеграционные процессы науки и образования в результате повышения квалификации преподавателей через обучение в аспирантуре, докторантуре, защиту диссертаций по актуальным проблемам науки и педагогики, а также привлечение к такого рода исследованиям студентов колледжа позволяют повысить качество подготовки специалистов и создать предпосылки для развития ОУ в целом.

Колледж сотрудничает с журналами «Специалист», «Горный журнал», «Среднее профессиональное образование» и другими изданиями. Неоднократно в указанных журналах печатались статьи Н. В. Зыкова – директора колледжа, Л. В. Шумиловой – зам. директора по учебной работе, А. В. Тереховой – зав. методическим отделом. В колледже сформирован коллектив преподавателей, которые являются грамотными специалистами, профессионалами своего дела.

Считаем, что понятие качества базируется на социальном контексте его понимания. Объект обладает качеством, если его свойства отвечают ожиданиям потребителя, пользователя, т. е. качество – мера удовлетворения потребностей, совокупность характеристик объекта (продукции или процесса), относящихся к его способности удовлетворять установленные и предполагаемые потребности. Таким образом, социальный контекст понимания категории качества связан с понятиями социальной потребности, соответствия назначению, а также цели и результату человеческой деятельности.

Представляет интерес с точки зрения целей, задач и функций отраслевых структур социального партнерства опыт Великобритании. Центральную роль в системе профессионального обучения играют местные советы по обучению и предприятиям (СОП), возглавляемые работодателями. Советы являются частными некоммерческими компаниями и представляют интересы как крупного, так и малого бизнеса, а также широкий круг интересов местного сообщества.

Советы по обучению и предприятиям представляют собой орган взаимодействия социальных партнеров, поскольку объединяют интересы промышленности и сферы образования в приложении к конкретной местной ситуации на рынке труда.

Развитие социального партнерства в области профессионального образования в России нельзя рассматривать вне зависимости от форм

собственности и адаптации предприятий к изменениям макроэкономической среды. Наибольшее влияние на развитие отношений социального партнерства оказывает как общая ситуация на рынке труда в целом, так и социально-правовая среда. Развитие социального партнерства и наличие определенных социальных гарантий для работников по найму возможны при достаточно устойчивом положении предприятия на рынке, в том числе и при его достаточной рентабельности. Однако высокорентабельные предприятия, которым свойственна в управлении стратегия развития производства, не проявляют заинтересованности в укреплении отношений социального партнерства с образовательными учреждениями СПО. Малые и средние предприятия также не уделяют внимания вопросам обучения кадров в силу, с одной стороны, наличия избыточного предложения рабочей силы, а с другой – отсутствия как понимания необходимости развития человеческих ресурсов, так и средств на эти цели. Переход к активной адаптации и стратегии развития намечается лишь у незначительной части предприятий (примерно у 5%).

В целом роль социальных параметров в обеспечении эффективного развития и функционирования профессионального образования и в особенности среднего профессионального образования в последние годы значительно снизилась. Социальные партнеры, к которым относятся работодатели, в настоящее время не принимают участия в распределении средств, выделяемых бюджетами всех уровней (федеральным, субъектов Российской Федерации, муниципальными) на профессиональное образование, что также снижает их мотивацию к активному взаимодействию.

Социальные партнеры недостаточно активно участвуют в формировании прогнозов развития рынка труда, что обусловлено как отсутствием действенных механизмов прогнозирования, так и общего понимания социальными партнерами своей роли в этой области.

Только в последнее время благодаря позиции Министерства труда и новому договору о сотрудничестве между этим министерством и Министерством образования и науки наметилась тенденция более активного участия социальных партнеров, представляющих сферу труда, в разработке стандартов профессионального образования.

В целом для дальнейшего развития социального диалога необходимо в кратчайшие сроки найти ответы на следующие вопросы:

1. Как мотивировать работодателей, предприятия взять на себя инициативу и занять активную позицию в отношении профессионального образования (финансовые и/или налоговые стимулы, усиление разъяснительных мероприятий и др.)?

2. Как может социальный диалог способствовать развитию непрерывного профессионального образования?

Качественной характеристикой работы образовательного учреждения является трудоустройство выпускников, поэтому в колледже проводится кропотливая работа по укреплению связи с предприятиями. Так как часть абитуриентов поступает учиться в колледж по направлениям предприятий горнорудной промышленности, предприятие оплачивает обучение студента, гарантирует места для прохождения технологической и преддипломной практик. После окончания студенту гарантировано рабочее место и обеспечение жильем. Последние семь лет колледж проводит распределение молодых специалистов на горнодобывающие и горноперерабатывающие предприятия Забайкальского края, Бурятии, а также на предприятия региона других отраслей промышленности.

Для лучшей адаптации на рынке труда и более эффективного поиска работы при свободном трудоустройстве в колледже разработаны «Памятка выпускнику», на четвертом курсе введены факультативные дисциплины: «Психология поиска работы», «Психология управления и деловое общение».

Для оценки качества подготовки специалистов используется обязательное получение отзывов и характеристик на выпускников после первого года работы на предприятиях. Отзывы потребителей – горнодобывающих, горноперерабатывающих предприятий, учреждений различного профиля и ведомственной принадлежности – свидетельствуют о хорошем уровне подготовки специалистов в колледже. Рекламации на выпускников колледжа никогда не поступали.

Разработка рекомендаций по организации взаимодействия субъектов социального партнерства в оценке качества подготовки специалистов и выработке квалификационных требований к уровню подготовки выпускников осуществляется через работу ГАК.

Расширенный отчет председателей ГАК дает характеристику качеству подготовки специалистов в колледже, а также высказываются предложения и рекомендации по улучшению подготовки конкурентоспособных выпускников.

Образовательное учреждение учитывает потребности работодателей, в связи с этим в 2002 г. осуществлен первый прием студентов на специальность «Геологическая съемка, поиски и разведка месторождений полезных ископаемых» по заявкам Геолкома и других геологоразведочных предприятий региона. По 10 специальностям по рекомендациям руководителей горнодобывающих и горноперерабатывающих предприятий введены специализации по переработке рудных, угольных

и россыпных месторождений. Это позволяет студентам колледжа более реально изучать технологию горных предприятий региона.

В колледже открыт экстернат по ряду специальностей. В 2004/05 учебном году эта форма обучения получила большое развитие, что позволяет формировать индивидуальные образовательные траектории. Для использования таких новых технологий в организации обучения колледж создал представительства в таких горнорудных поселках, как Жирекен, Вершино-Дарасун, Новая Чара, в которых планируется поэтапно последующий перевод представительств в филиалы. Образовательную деятельность колледж предполагает осуществлять в тесном взаимодействии с администрациями районов, центрами занятости населения, образовательными учреждениями, библиотеками, предприятиями горной промышленности и другими заинтересованными сторонами.

В связи с возрождением горной промышленности Забайкалья на горнодобывающих и горноперерабатывающих предприятиях возникла большая потребность в квалифицированных кадрах, поэтому в г. Краснокаменске с целью подготовки специалистов для Приаргунского производственного горно-химического объединения по переработке урановых руд и для Уртуйского угольного разреза в 2003 г. был открыт филиал колледжа по трем специальностям. Заочная форма обучения в настоящее время является практически незаменимым и эффективным способом подготовки специалистов без отрыва от производства.

Для получения среднего профессионального образования потребителями образовательных услуг, находящимися в отдаленных поселках Забайкальского края и в силу различных обстоятельств испытывающими трудности с выездом к месту обучения, в учебном заведении планируется открытие нового вида заочной формы – дистанционное обучение по профессиональным программам НПО и СПО, по данной программе обучения в Санкт-Петербурге прошел подготовку первый тьютер.

Следует отметить, что в той или иной мере учебные заведения профессионального образования сохранили партнерские связи с предприятиями, которые в рамках советской системы являлись базовыми предприятиями и обеспечивали студентов местами для прохождения производственной практики, предоставляли трудоустройство выпускникам, а также оказывали учебным заведениям материальную помощь. Однако большинство крупных государственных промышленных предприятий последние десять лет находились в состоянии кризиса и только сейчас начинают восстанавливать свой потенциал (да и то не в полной мере), ряд предприятий были закрыты, а большинство сменили форму собственности. Одновременно возникло довольно большое количество

малых и средних предприятий, особенно в сфере сервиса, которые нуждаются в квалифицированных кадрах. Да и на «старых» предприятиях ощущается необходимость как в новых квалифицированных работниках, так и в повышении квалификации старых кадров. Помимо этого продолжает оставаться сравнительно высоким уровень безработицы, понизить который может только систематическое обучение (переподготовка или повышение квалификации) безработных граждан.

Для реализации указанных видов деятельности в Забайкальском горном колледже создано соответствующее структурное подразделение – Инновационный учебный научно-производственный центр.

В настоящее время инновационный центр выполняет подготовку рабочих кадров по 58 профессиям, специалистов на право руководства горными и взрывными работами для горнодобывающей промышленности Забайкальского края, Республики Бурятия, Амурской области и Республики Саха (Якутия).

Участие работодателей региона в разработке квалификационных требований и образовательных стандартов, содержащих региональный компонент и компонент учебного заведения, было призвано развить инициативу учебных заведений и сформировать их ориентацию на потребности рынка труда (что далее было продолжено и новым поколением стандартов ПО). Однако, с одной стороны, учебные заведения никто не учил тому, как ориентироваться на рынке, и поэтому каждый действовал как мог, исходя из активности руководства и специфики региона. С другой стороны, стереотипы поведения оказались слишком сильны, и их преодоление требует значительного времени и изменения отношения всех игроков на рынке труда. А поведение работодателей в массе своей также еще далеко от рыночного и диктуется задачами выживания, а не развития.

В этой связи для улучшения ситуации первоочередным шагом является оказание помощи учебным заведениям в развитии социального партнерства. Конкретным механизмом решения данной задачи служит обучение директоров учебных заведений проведению анализа потребности в умениях и, частично, анализа рынка труда для формирования представлений о востребованности на нем конкретных специалистов.

Как следует из вышеизложенного, ответственность за реформирование и обновление образовательной политики, законодательной базы и системы профессионального образования и обучения в ответ на меняющийся спрос на рынке труда лежит на государстве и социальных партнерах. Государство должно обеспечить эффективное и устойчивое развитие системы обучения и подготовки кадров в ситуации бюджетных ограничений, а предприятия должны постоянно заботиться о поддержа-

нии своей конкурентоспособности, неотъемлемым фактором которой являются адекватно подготовленные работники.

При этом краткосрочные цели предприятий не всегда стимулируют их желание инвестировать в образование. Однако они вынуждены признать необходимость таких инвестиций с точки зрения долгосрочной перспективы, что, впрочем, не всегда побуждает их к конкретным действиям в плане организации и предоставления обучения.

Несмотря на это, в настоящее время наблюдается все возрастающее признание роли предприятий или работодателей как субъектов социального партнерства, которые включают потребителей, работников, общественность, в среде которой функционируют предприятия.

В странах с развитым социальным диалогом и эффективными структурами социальных партнеров к классическим субъектам социального партнерства добавляются еще семьи (где есть молодые граждане, только вступающие на рынок труда), местное сообщество, а также различные негосударственные организации.

Реализуемая модель социального партнерства Забайкальского горного колледжа позволила нам сформировать многоуровневую систему критериев качества подготовки будущего специалиста:

- уровень руководителя;
- уровень образовательного процесса;
- уровень выпускника колледжа.

Развитие социального партнерства необходимо осуществлять по следующим направлениям:

- обеспечение информацией о ситуации на рынке труда и потребности в обучении на национальном и отраслевом уровнях;
- совместная разработка политики в области профессионального образования и обучения и необходимой нормативно-правовой базы;
- разработка стандартов качества, оценки эффективности и сертификационных требований, которые бы обеспечивали преемственность различных уровней образования и обучения;
- разработка институциональной структуры и механизмов деятельности;
- совместное планирование организации системы обучения;
- совершенствование образовательных и учебных программ и планов, организация обучения преподавателей и руководителей;
- совместная разработка финансовых механизмов обеспечения системы;
- мониторинг и оценка функционирования системы;

- обеспечение равных прав доступа к профессиональному образованию и обучению;
- обеспечение рабочими местами для прохождения производственной практики на предприятиях;
- создание фондов на нужды профессионального обучения, в управлении которых участвуют работодатели и работники.

Глубинные изменения, которые переживает система труда и занятости, требуют уделять больше внимания профессиональному обучению, которое становится стратегическим средством развития и поддержания конкурентоспособности. Социальное партнерство в области среднего профессионального образования и обучения является гарантом процветания и стабильности образовательного учреждения.

КАДРОВОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ АГРОПРОМЫШЛЕННОГО КОМПЛЕКСА И ПРОГНОЗИРОВАНИЕ ПОТРЕБНОСТЕЙ РЕГИОНАЛЬНОЙ ЭКОНОМИКИ В СПЕЦИАЛИСТАХ

А. Н. Квочкин, Е. С. Симбирских, Н. И. Федоряка, Ю. Н. Корнева

ФГБОУ ВПО «Мичуринский государственный аграрный университет»,

г. Мичуринск

trud@mgau.ru

Проблема трудоустройства выпускников аграрных вузов всегда была актуальной. Тяжелые условия труда, сельский образ жизни и в советские времена не прельщали молодых людей. Тем не менее кадровый вопрос агропромышленного комплекса решался, с начала 50-х гг. прошлого столетия в стране действовала централизованная система подготовки сельскохозяйственных кадров. Сегодня, в эпоху рыночных отношений, прежняя система обучения и распределения специалистов не способна оперативно реагировать на колебания на рынке труда.

Правительство Российской Федерации повернуло Россию на инновационный путь развития с экономикой высоких технологий, экономической знаний. Важнейшей составляющей технологической модернизации является научное и кадровое обеспечение реальной экономики.

С переходом к рыночной экономике обострилась проблема наличия высококвалифицированных кадров в сельском хозяйстве. Подготовкой кадров для села занимаются вузы системы Министерства сельского хозяйства РФ. Основным показателем эффективности их работы является

количество выпускников, трудоустроенных на предприятиях агропромышленного комплекса.

Однако работодатель не спешит принимать молодого выпускника со студенческой скамьи по той причине, что у дипломированного специалиста нет соответствующего опыта работы. Часто теоретические знания дипломированного выпускника не совсем соответствуют требованиям работодателя, не говоря уже о практических навыках и умениях. А если повезет и способный выпускник пройдет испытательный срок с последующим приемом его на работу, то размер заработной платы, возможность обеспечения жильем, удовлетворение социальных потребностей общения и потребностей личностного развития зачастую не соответствуют ожиданиям и запросам молодого специалиста.

По мнению студентов Мичуринского агроуниверситета, опыт работы по полученной специальности является одним из главных и приоритетных факторов успешного трудоустройства на высокооплачиваемую работу. У 55,8% студентов нет опыта работы по своей специальности, и это, по их мнению, главная проблема (рис. 1).

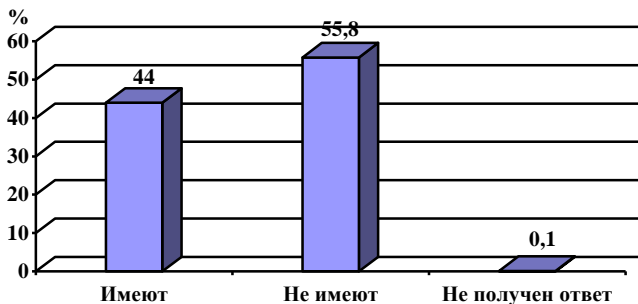


Рис. 1. Наличие у выпускников опыта работы по специальности при трудоустройстве, %

Возникает противоречие: выпускник желает трудоустроиться после завершения обучения в вузе на предприятии с хорошими финансовыми, социальными и бытовыми условиями; государство, вуз, работодатели также заинтересованы в трудоустройстве специалистов АПК (тем более, на селе); частично каждый из субъектов процесса трудоустройства решает данную задачу, но при этом отсутствует единая система, каждый действует независимо друг от друга. Таким образом, перед любым аграрным вузом России стоит сегодня острейшая проблема: как прибли-

зитель характер обучения студентов к требованиям современного агропромышленного комплекса.

Агропромышленному производству присущ региональный характер, поэтому и образовательный процесс должен быть насыщен реалиями регионального агропромышленного комплекса, социально-экономическими запросами села конкретной области, района, где расположен вуз.

Экономика Тамбовской области всегда отличалась сельскохозяйственной направленностью. В последние годы увеличивается государственная поддержка агропромышленного комплекса области, создаются условия для устойчивого развития сельских территорий, которые должны способствовать стабилизации ситуации в сельском хозяйстве и снижению зависимости региона от импортного продовольствия.

Основным профессиональным образовательным учреждением в подготовке специалистов сельского хозяйства и научного обеспечения инновационного развития аграрного сектора экономики области является Мичуринский государственный аграрный университет. В настоящее время в университете ведется подготовка специалистов по довольно широкому спектру направлений: по 24 специальностям и 7 направлениям двухуровневой системы подготовки, а также по 21 специальности послевузовского образования и программам дополнительного профессионального образования, что позволяет обеспечивать кадрами практически все направления трудовой сферы агропромышленного комплекса.

Проведенный университетом анализ вакансий агропромышленного комплекса области за 2010 г. показал, что общая потребность в специалистах составила 27% от их выпуска. С введением в эксплуатацию инновационных проектов по агропромышленному комплексу Тамбовской области потребность в специалистах значительно возрастет. Спрос на агрономов, инженеров, как правило, превышает предложение вуза.

Анализ трудоустройства выпускников МичГАУ в системе АПК, обучающихся за счет средств федерального бюджета, показал, что, на первый взгляд, мы имеем динамику снижения трудоустройства выпускников на 25% в 2011 г. по сравнению с 2009 г. на предприятиях АПК. Однако эта причина связана с увеличением числа выпускников, призванных в ряды Вооруженных сил, и выпускников, желающих продолжить обучение на следующем уровне.

В аграрном секторе Тамбовской области, как и по всей России, сохраняется дефицит высококвалифицированных специалистов.

Предложение и спрос на молодых специалистов – часть общего сельского рынка труда. Их равновесие должно основываться на меха-

низме согласования интересов работодателей (сельскохозяйственных предприятий всех форм собственности) и наемной рабочей силы (выпускников учебных заведений). При этом курс на инновационное развитие АПК выдвигает требование результативного аграрного образования. На сегодняшний день аграрные вузы должны не только обучать студентов, но и выступать посредниками между работодателями и выпускниками, т. е. заниматься трудоустройством выпускников.

В Мичуринском аграрном университете эту деятельность осуществляет Центр прогнозирования рынка труда и содействия трудоустройству (центр). Главная его цель – содействие трудоустройству выпускников и их социальной адаптации к рынку труда. Основные задачи центра – это индивидуальная работа с выпускниками, взаимодействие с работодателями, рекламно-информационная деятельность и анализ рынка труда, консультационная и психологическая поддержка студентов. Для успешного функционирования центра необходимо использование в работе данных об информационных постоянно обновляющихся ресурсах: банка данных вакансий, банка данных работодателей, банка данных из числа студентов IV и V курсов и банка данных соискателей из числа выпускников начиная с 2007 г. выпуска. Использование различных информационных систем содействия трудоустройству позволяет расширить границы поиска работодателей и соискателей. С этой целью в вузе предусмотрены современно оснащенные компьютерные классы и бесплатный доступ в Интернет, где любой студент и выпускник может использовать возможности сети для решения проблемы трудоустройства. В университете функционирует комплекс организационно-педагогических условий формирования у студентов профессионально-ценностного отношения к труду на селе, который способствует повышению качества обучения и готовности реализовать себя в условиях сельской среды.

Ежегодно ряд крупных предприятий, компаний, банков, холдингов, поддерживающих с университетом постоянные связи, заключают договоры на прохождение студентами производственной практики с возможностью последующего трудоустройства. Производственная практика студентов позволяет работодателю подобрать будущих специалистов с меньшими затратами.

Ярмарки вакансий и встречи за круглым столом дают возможность работодателям провести презентации предприятий, а студентам и выпускникам индивидуально пообщаться с руководителями предприятий и узнать об их требованиях к соискателям работы, о карьере, видах оплаты труда и ее размерах, возможности предоставления жилья, наличии школы, детского садика и др. С каждым годом требования работодате-

лей растут, большинство из них интересуются рейтингами выпускников за все годы обучения в университете, поскольку работодателю ошибка при подборе кадров может стоить довольно дорого. Нередка и ситуация, когда надежды выпускника остаются мечтой, так как определенный процент работодателей не выполняет своих обещаний, данных при трудоустройстве.

Немаловажным аспектом трудоустройства выпускников аграрных вузов являются благоприятные экономические и социальные условия на предприятиях. С 2008 г. в Тамбовской области существенно улучшились экономические условия, предлагаемые выпускникам. Зарплата специалистов сельскохозяйственных предприятий стала расти темпами, превышающими ее рост по экономике региона в целом. Наиболее высокий уровень заработной платы у специалистов в сфере предприятий переработки животноводческой продукции. Встречи студентов с успешно трудоустроившимися выпускниками университета на сельскохозяйственных предприятиях являются значимым стимулом для решения ехать на работу в село. Активная работа с управлениями и отделами сельского хозяйства регионов, центрами занятости населения позволяет снизить напряженность на рынке труда АПК. Стажировки на предприятиях для выпускников по соответствующим специальностям повышают практическую подготовленность молодых специалистов к работе. Молодежь в сельском хозяйстве, прежде всего, привлекают предприятия с парком современной техники, внедряющие прогрессивные технологии в АПК, а также возможность открыть собственный бизнес на селе.

Центр содействия трудоустройству МичГАУ регулярно отслеживает отзывы о результатах собеседований работодателей с выпускниками-соискателями, об их соответствии заявленным требованиям. Следует отметить, что ведущим требованием работодателей к соискателям в сложившихся экономических условиях является наличие опыта работы на производстве. Именно по этой причине отмечается разница в количестве направленных и трудоустроенных выпускников. Информация об эффективности трудоустройства выпускников является достаточной для мониторинга и отчета о работе Центра по трудоустройству выпускников перед властными структурами всех уровней и контролирующими органами. Система мониторинга трудоустройства и анализ эффективности позволяют не только проводить собственный аудит трудоустройства выпускников и исследовать факторы, влияющие на их трудоустройство, но и скоординировать учебный процесс, провести дополнительные ме-

роприятия, призванные повысить возможности адаптации молодых специалистов на рынке труда.

Оценка эффективности трудоустройства выпускников выполняется Центром содействия трудоустройству в несколько этапов. В сентябре и январе выпускного учебного года формируется прогноз будущего трудоустройства выпускников. Эта информация позволяет выявить студентов, нуждающихся в трудоустройстве, и найти способы подобрать им вакансии.

Второй этап – это оценка собственных ожиданий выпускников в день вручения диплома и получения справки о трудоустройстве на основании собственной информации выпускника. По этой информации можно определить, как влияет опыт работы на уверенность в будущем трудоустройстве, сколько выпускников уедет на село, какие основные источники информации использованы при поиске работы, на какую зарплату надеются выпускники и многое другое. Центр информирует о выпуске специалистов управлений сельского хозяйства в области и за ее пределами предприятия АПК, крупные холдинги, учреждения и организации, фермерские хозяйства и другие структуры.

Третий этап – это анализ реального трудоустройства, осуществляющийся путем телефонного опроса выпускников в сентябре – декабре года, в котором состоялся выпуск. Если молодой специалист на момент опроса ищет работу и жалуется на отсутствие вакансий, то можно будет ему предложить:

- обратиться в Центр содействия трудоустройству университета: посмотреть вакансии, составить резюме, прийти на индивидуальную консультацию;

- обратиться в центр занятости населения по месту прописки, принять участие в федеральной программе «Стажировка».

По результатам телефонного опроса в сентябре – декабре формируются реальные результаты трудоустройства.

Сравнивая прогноз трудоустройства выпускников в январе, их собственные ожидания от рынка труда в июне и реальное трудоустройство в ноябре, можно сделать выводы об успешности подготовки выпускников различных специальностей к будущей работе, эффективности мероприятий по содействию трудоустройству выпускников университета в целом.

Для решения задачи трудоустройства и закрепления выпускников вуза – молодых специалистов в аграрном секторе необходим комплекс системных мер со стороны вуза, работодателя и государства. Только в результате единства взаимодействия образования, производства и

управления в процессе содействия трудоустройству выпускников в сфере АПК можно достигнуть положительного эффекта.

В настоящее время перечень специальностей и профессий, по которым готовят молодых специалистов, зачастую планируется на основе устаревшей или недостаточно проверенной информации. Как следствие, часть выпускников рискуют получить специальности, не востребованные рынком труда. С другой стороны, нарастает дисбаланс спроса и предложения на рынке труда, связанный с соотношением уровней профессионального образования, что приводит к значительным экономическим издержкам: дополнительным затратам из бюджетов всех уровней на переобучение невостребованных специалистов, снижению конкурентоспособности предприятий из-за некачественного кадрового ресурса. Прогнозирование потребностей рынка труда в этих условиях рассматривается как важная составная часть маркетинговой информации, необходимой для разработки мероприятий по регулированию и контролю над изменениями рынка образовательных услуг, по стратегическому планированию системы подготовки и переподготовки кадров, ориентированной на спрос.

Наиболее точный прогноз кадровых потребностей рассчитывается на период 5–6 лет. Прогнозирование потребностей рынка труда на больший срок довольно затруднительно, исходя из высокой динамики развития экономики.

При постановке и осуществлении национальных задач в обязательном порядке должны прорабатываться их территориальный аспект, учитываться не только общероссийские, но и региональные интересы. Это означает, что экономические и социальные прогнозы развития страны должны, во-первых, содержать территориальный разрез; во-вторых, подкрепляться соответствующими региональными прогнозами, отражающими интересы и возможности субъектов РФ. При этом региональные прогнозы неправомерно сводить к той или иной разбивке макроэкономических показателей, они должны играть активную роль в формировании стратегических задач и составляющих государственной политики в той или иной сфере деятельности. Иными словами, регионам нужно ориентироваться на тенденции и вызовы всех уровней, оказывающие влияние на их развитие. При этом решающее значение приобретают сценарные подходы, основанные даже не столько на статистических, трендовых, сколько на экспертных методах, действенных в условиях высокой изменчивости процессов.

В этой связи оценка и прогнозирование занятости населения являются важными инструментами государственного регулирования рынка

труда, а переосмысление их роли – необходимым условием для преодоления последствий глобального экономического кризиса. Прогнозирование занятости должно занять приоритетное место при поиске новых путей формирования эффективного рынка труда.

Прогнозирование занятости населения в рамках комплексного прогноза рынка труда позволит сформировать цивилизованный рынок труда, обеспечивающий сбалансированность спроса и предложения рабочей силы. Анализ и прогнозирование занятости населения должны осуществляться в рамках анализа и прогноза важнейших макроэкономических и демографических процессов. Это необходимо для решения актуальных задач повышения уровня и качества жизни населения России, а также степени его социальной защищенности.

Исходя из вышеизложенного, прогнозирование потребностей рынка труда по Тамбовской области рассматривается как важная составная часть маркетинговой информации, необходимой для разработки мероприятий по регулированию и контролю над изменениями рынка образовательных услуг.

Тамбовская область является агропромышленным регионом [доля сельского населения в общей численности составляет 42,3% (по России – 27,0%)], исходя из этого, реализация национального приоритетного проекта по развитию агропромышленного комплекса, а также значительный ресурсный потенциал региона делают развитие данного направления в области перспективным и обоснованным. Если посмотреть на темпы развития сельскохозяйственной промышленности региона, то к 2011 г. выпуск товаров и услуг вырос по сравнению с 2009 г. в 2,5 раза, производство добавленной стоимости – в 1,62 раза. По прогнозным оценкам развития АПК, темпы роста к 2019 г. вырастут в среднем в 2 раза по отношению к 2011 г. Наряду с сельским хозяйством интенсивно будет развиваться пищевая промышленность (к концу 2012 г. в 1,86 раза по отношению к 2010 г., а к концу 2014 г. – в 1,4 раза по отношению к 2013 г.).

Несмотря на высокие темпы развития агропромышленного комплекса, в Тамбовской области прогнозируется ухудшение ситуации на рынке труда в связи с дефицитом рабочей силы по причине сокращения численности трудоспособного населения на 8–10% каждые 5 лет после 2010 г. На данный момент подавляющее большинство руководителей и главных специалистов сельскохозяйственных предприятий находятся в предпенсионном возрасте. Следовательно, потребность в квалифицированной и качественной рабочей силе и специалистах с каждым годом будет существенно увеличиваться.

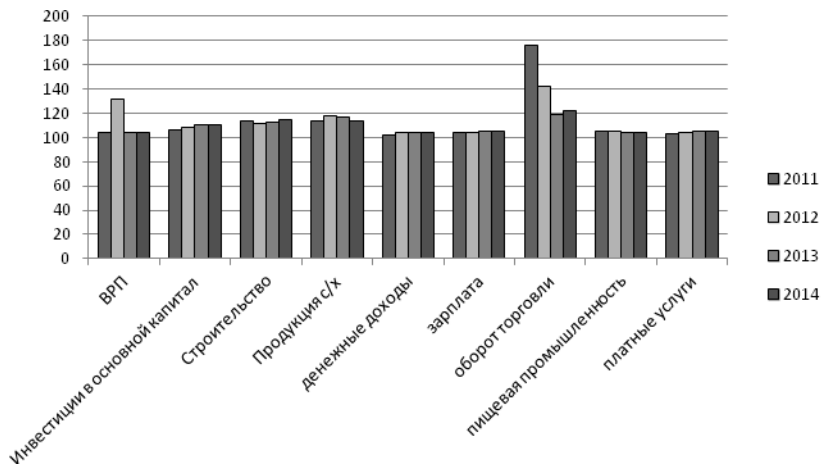


Рис. 2. Темпы роста макроэкономических показателей развития Тамбовской области с 2011 по 2014 г., в % по отношению к предыдущему

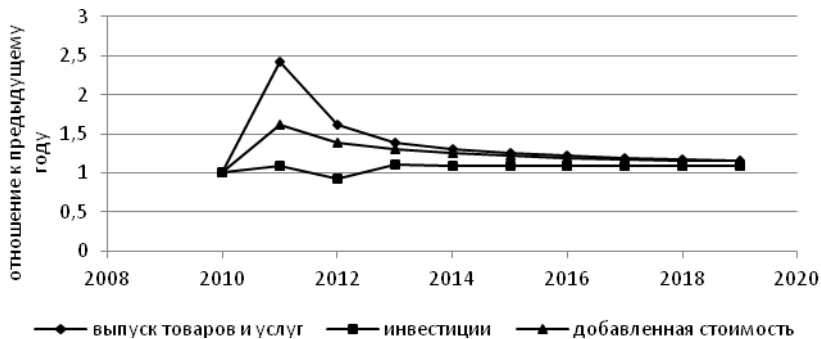


Рис. 3. Темпы роста АПК по Тамбовской области на 2010–2019 гг.

На 1 декабря 2011 г. в сфере АПК было занято 28,5 тыс. чел., из них специалистов с ВПО – около 5 тыс. чел. На территории Тамбовской области в период с 2012 по 2020 г. будут введены в эксплуатацию 34 инве-

стиционных объекта АПК. Развитие новых производств обеспечит создание около 13 711 рабочих мест, в том числе:

- на замену выбывшим работникам – 5464 чел.;
- создание рабочих мест за счет инвестиционных проектов – 8247 чел. в период с 2012 по 2020 г.

На основе расчетных данных по потребности в специализированных кадрах объектов АПК можно сделать следующие выводы:

- в ближайшие годы возрастет потребность в таких специалистах, как зоотехник, ветеринар, технолог по переработке сельскохозяйственной продукции (шифр специальности по УГС 110000);
- развитие высокотехнологичного производства предполагает стабильное возрастание спроса на специалистов с инженерным образованием всех уровней (шифр специальности по УГС 190000);
- имеет место переизбыток выпускников экономических специальностей, что приведет к сокращению набора абитуриентов (шифр специальности 080000);
- прогнозируется значительный рост потребности в квалифицированной рабочей силе по сельскохозяйственным направлениям, что позволяет обратить внимание на переквалификацию рабочих неустраиваемых профессий.

В результате проведенного анализа было выявлено, что одной из проблем в распределении трудовых ресурсов по Тамбовской области является нежелание молодых специалистов уезжать из родного села, даже при отсутствии в нем вакансий.

В сложившихся условиях существенным фактором становится связь содержания образования с исследованиями регионального рынка труда. Эти исследования должны включать сбор необходимого объема информации, создание баз данных и аналитических материалов, постоянную работу по мониторингу рынка труда.

Расширение миссии профессионального образования в условиях меняющегося рынка труда позволяет выделить вопросы, которые в ближайшее время будут иметь важное значение: диверсификация, гибкость, способность предвидеть, перестройка и расширение ее границ с тем, чтобы полностью вписаться в систему непрерывного образования.

По оценкам специалистов, до 40% выпускников меняют профессию в течение первых двух лет после окончания учебы или оказываются без работы. Это в большой степени связано с ужесточением работодателями требований к выпускникам различных профессий и специальностей. Важнейшими требованиями к специалистам становятся не столько овладение суммой знаний, сколько способность разбираться в жизненных

и профессиональных ситуациях, своевременное реагирование на социально-экономические изменения, умение мыслить нестандартно, стремление к постоянному обновлению знаний.

Анализ требований работодателей к квалификации работника позволяет утверждать, что содержание образования в ряде учреждений начального и среднего профессионального образования отстает от требований времени. Так, структура профессиональной подготовки рабочих и специалистов во многом сохраняет традиционный характер и не успевает за переменами в структуре спроса на профессиональные группы, отмечается отстраненность содержания образования и направлений подготовки от реальных потребностей в выпускниках таких учреждений.

Остается проблема оптимального формирования рынка труда путем оказания помощи молодежи в обоснованном выборе вида деятельности в соответствии с личными наклонностями. Многие выпускники общеобразовательных и профессиональных школ, не получая необходимых психологических и профессионально-консультационных услуг, не имеют ясной профессиональной перспективы. Работа по профессиональной ориентации молодежи, информированности о возможностях получения профессии, образования, о положении и перспективах в области занятости, об условиях труда, заработке и других аспектах трудовой жизни должна быть успешна.

Практика показывает, что с целью совершенствования системы профессионального образования, создания условий для эффективной интеграции с рынком труда и сохранением позитивных традиций целесообразно осуществлять комплексный анализ по выявлению потребностей в выпускниках системы профессионального образования.

Прогнозирование потребности в подготовке кадров целесообразно осуществлять на уровнях органа управления образованием и образовательного учреждения путем реализации следующих этапов работы:

- оценка потребности регионального рынка труда в рабочей силе и специалистах;
- оценка демографической ситуации в регионе с целью выявления возможных потребителей профессиональных образовательных услуг;
- оценка возможностей образовательных учреждений начального, среднего и высшего профессионального образования по оказанию профессиональных образовательных услуг.

Следовательно, оценка регионального рынка труда, включающая его анализ и прогноз, – это основа для определения необходимых объемов и профессионально-квалификационной структуры подготовки кадров.

Такой подход дает возможность проанализировать перспективы развития конкретных предприятий и определить содержание подготовки специалистов для них (качественный анализ развития рынка труда с точки зрения образовательного учреждения). В этих целях образовательные учреждения могут использовать различные источники информации, в том числе статистические данные, информацию органов занятости населения и др. Детализацию данных, выделение конкретных требований работодателей, степени соответствия знаний, умений и навыков выпускников образовательного учреждения требованиям работодателя целесообразно осуществлять силами педагогических коллективов учреждений или специально подготовленными лицами, используя социологические методы, прежде всего анкетирование и интервьюирование.

Проводимый мониторинг трудоустройства выпускников Мичуринского государственного аграрного университета позволяет осуществить сбор показателей трудоустройства выпускников, соответствие их квалификационного уровня потребности рынка труда, приблизить подготовку специалистов к этим требованиям, спланировать прогноз потребности рынка труда в специалистах на ближайшие пять лет.

Список литературы

1. *Балябина Т. А.* Проблемы российских выпускников высшей школы на рынке труда // Рынок труда, занятость и социально-трудоовые отношения в переходной экономике России. М., 1995. С. 81–90.
2. *Вишневская Л. А.* Формирование системы трудоустройства выпускников высших учебных заведений в переходной экономике: Автореф. дис. ... канд. экон. наук. М., 2001. 24 с.
3. *Гладкова И. А.* Информирование студентов о ситуации на рынке труда: [Электронный ресурс]. URL: <http://sv.intbel.ru/content>
4. *Гуртов В. А.* Прогнозирование потребности высокотехнологичных секторов экономики в кадрах с высшим профессиональным образованием: [Электронный ресурс]. URL: <http://www.labourmarket.ru>
5. *Зборовский Г. Е., Шуклина Е. А.* Профессиональное образование и рынок труда // Социол. исслед. 2003. № 4. С. 99–100.
6. *Кузнецов Н. И., Голубев А. В., Глебов И. П.* Пути повышения закрепляемости кадров в сельском хозяйстве регионов Российской Федерации / ФГНУ. М.: Росинформагротех, 2010. 139 с.
7. *Кейнс Д. М.* Общая теория занятости // Вопросы экономики. 2010. № 5.

8. Региональное развитие: опыт России и Европейского Союза / Под ред. А. Г. Гранберга. М.: Экономика, 2008.

9. Узяков М. Н. О качестве научного предвидения // Проблемы прогнозирования. 2010. № 1.

10. Федотова Н. Н. Социально-профессиональный статус поствузовской молодежи на рынке труда. Саратов: Изд-во Поволж. межрегион. учеб. центра, 2000. 60 с.

11. Чистяков А. В., Ткачева О. А. Обеспечение конкурентоспособности выпускников вузов // Проблемы современной экономики. 2007. № 3/4 (15, 16). С. 46–51.

**ПУТИ РЕШЕНИЯ ВОПРОСОВ ПРОГНОЗИРОВАНИЯ
КАДРОВЫХ ПОТРЕБНОСТЕЙ ЭКОНОМИКИ
САХАЛИНСКОЙ ОБЛАСТИ. ПОДГОТОВКА,
ПЕРЕПОДГОТОВКА И ПОВЫШЕНИЕ КВАЛИФИКАЦИИ
КАДРОВ ЧЕРЕЗ ПРОГРАММЫ ДОПОЛНИТЕЛЬНОГО
ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ**

О. С. Кучинская

*Агентство государственной службы занятости населения
Сахалинской области, г. Южно-Сахалинск
labour@sakhalin.ru*

Прогнозирование кадровых потребностей экономики Сахалинской области в течение ряда лет осуществляется агентством государственной службы занятости населения Сахалинской области совместно с заинтересованными учреждениями и организациями с целью выработки и принятия Правительством Сахалинской области, органами исполнительной власти области стратегических и оперативных мер в сфере государственного регулирования рынка труда и рынка образовательных услуг, развития кадрового потенциала в отраслях экономики на принципах согласования интересов всех заинтересованных участников социально-экономических процессов, происходящих на региональном рынке труда – органов государственной власти, органов местного самоуправления, хозяйствующих субъектов, образовательных учреждений, осуществляющих подготовку специалистов, а также для определения объемов привлечения иностранной рабочей силы в профессионально-квалификационном разрезе при соблюдении приоритетного права российских граждан на занятие вакантных должностей.

Первый прогноз потребности в кадрах экономики островной области сформирован службой занятости населения Сахалинской области совместно с социальными партнерами на 2002–2005 гг. и принят распоряжением администрации Сахалинской области № 80-ра от 08 октября 2001 г.

Впервые удалось спрогнозировать изменения численности занятых в экономике, по основной и неосновной деятельности, потребность в рабочей силе, включая руководителей и специалистов, рабочих. В процессе работы по прогнозированию выявлены потребность в работниках на вновь вводимых предприятиях, обеспечение потребности в рабочей силе за счет выпускников профессиональных учебных заведений.

Одним из направлений в прогнозировании стало изучение движения работников, а также количество принятых в отрасли и выбывших с предприятий, в том числе связанное с высвобождением. Проанализированы предполагаемое выбытие и ввод рабочих мест, в том числе по причине физического износа, закрытия убыточных предприятий, реструктуризации производства, а также количество ликвидированных рабочих мест к вновь созданным.

Отдельными блоками в прогнозе рассматривались высвобождение работников предприятий отрасли и основные направления их трудоустройства по годам; количество граждан, закончивших обучение, переобучение, повышение квалификации, обучение вторым профессиям, в том числе на производстве, в институтах повышения квалификации, подведомственных учреждениях профессионального образования за период, предшествующий началу прогнозирования. Особое место в формируемом документе отводилось мероприятиям по содействию занятости на 2002–2005 гг.

Далее, на основе прогноза потребности в кадрах экономики Сахалинской области на 2009–2011 гг. сформирована «Концепция развития кадрового потенциала Сахалинской области».

В современных условиях островная область развивается динамичнее многих других российских регионов.

Являясь одним из приграничных субъектов России, его инновационное развитие определяется преимущественно экспортной ориентацией на быстрорастущие внешние рынки и является долгосрочным. Как показывает мировая практика, ориентация на экспорт создает мощную инновационную мотивацию, побуждающую не только разрабатывать или внедрять новые технологии, но под влиянием жесткой конкуренции постоянно их совершенствовать.

Удачное геополитическое положение островной области, налаженные маркетинговые, энергетические и финансовые связи со странами АТР, опыт работы с крупнейшими мировыми энергетическими и сервисными компаниями, присутствие на острове российских стратегических компаний ОАО «Газпром» и НК «Роснефть» дает возможность Сахалинской области в ближайшее десятилетие превратиться из сырьевого придатка в инновационный центр для обработки новейших технологий производства СПГ и нефтедобычи на шельфе, глубокой нефтехимпереработки, обучения российских специалистов, применения международных стандартов экологической безопасности. Первые шаги в рамках действующих проектов «Сахалин» в этом направлении уже сделаны.

В регионе реализуются федеральные и областные целевые программы, национальные проекты в сфере строительства, сельского хозяйства, здравоохранения, образования, проводятся работы в рамках шельфовых проектов, развиваются сфера услуг и социальный сектор.

Вопросы кадрового обеспечения отраслей экономики Сахалинской области регулируются утвержденной распоряжением администрации Сахалинской области № 695-ра от 23 сентября 2008 г. «Стратегией социально-экономического развития Сахалинской области на период до 2020 г.».

Стратегия стала базисом укрепления взаимодействия исполнительной и законодательной ветвей власти, органов местного самоуправления, населения, представителей бизнеса, общественных организаций Сахалинской области, федеральных органов исполнительной власти для решения вопросов социально-экономического развития Сахалинской области.

Вопросы прогнозирования кадровых потребностей и формирования кадрового потенциала Сахалинской области как важнейшего фактора обеспечения отраслей экономики соответствующими трудовыми ресурсами Правительством Сахалинской области рассматриваются как приоритетные и обсуждались 7 июля 2011 г. на расширенном заседании, проводимом губернатором Сахалинской области А. В. Хорошавиным, по итогам которого принят «План первоочередных мероприятий по адаптации системы профессионального образования Сахалинской области к региональному рынку труда» (далее план).

Адаптация системы профессионального образования Сахалинской области предусматривает ряд мероприятий в рамках долгосрочной целевой программы «Развитие профессионального образования Сахалинской области на период до 2018 г.», в том числе формирование зон образовательного пространства, развития образовательных учреждений

отраслевого характера, создания сети многоуровневых образовательных комплексов.

В соответствии с планом агентством государственной службы занятости населения Сахалинской области совместно с заинтересованными органами исполнительной власти в действующую «Концепцию развития кадрового потенциала Сахалинской области», утвержденную распоряжением администрации Сахалинской области № 369-ра от 09.06.2009 г., внесены коррективы.

Концепцией предусматривается повышение конкурентоспособности трудоспособных граждан путем непрерывного профессионального образования, в том числе получения дополнительного образования, профессиональной подготовки и переподготовки.

В целях выработки согласованных действий органов исполнительной власти Сахалинской области, профессиональных образовательных учреждений и других участников системы социального партнерства в деле подготовки и обеспечения занятости рабочих кадров и специалистов при Правительстве Сахалинской области создан межведомственный совет по кадровой политике, который является совещательным органом.

Разработанный ранее совместно с заинтересованными министерствами и ведомствами прогноз потребности в кадрах претерпел изменения и сформирован на перспективу до 2018 г.

При ежегодном согласовании контрольных цифр приема профессиональным учебным заведениям агентством государственной службы занятости населения Сахалинской области рекомендуется вести прием абитуриентов очной формы обучения по целевой контрактной подготовке за счет средств федерального бюджета по специальностям: «Экономика и бухгалтерский учет (по отраслям)», «Менеджмент (по отраслям)», «Документационное обеспечение управления и архивоведение», «Электрические станции, сети и системы», «Техническое обслуживание и ремонт автомобильного транспорта» в соответствии с постановлением Правительства Российской Федерации № 942 от 19.09.1996 г. «О целевой контрактной подготовке специалистов с высшим и средним профессиональным образованием».

В целях обеспечения оптимального баланса трудовых ресурсов и приоритетного права трудоустройства граждан Российской Федерации в Сахалинской области распоряжением Правительства Сахалинской области ежегодно утверждаются комплекс мер по замещению иностранной рабочей силы российскими гражданами и план направления на

профессиональное обучение безработных граждан профессиям, по которым предполагается привлечение иностранных работников.

Органы исполнительной власти Сахалинской области осуществляют корректировку программных показателей потребности экономики в кадрах на федеральном информационном ресурсе – Web-портале «Рынок труда и рынок образовательных услуг. Регионы России», разработанным Центром бюджетного мониторинга Петрозаводского государственного университета.

В рабочую группу Сахалинской области вошли представители министерств экономического развития и образования Сахалинской области, агентства занятости населения, ведущие корректировку индексов физического объема ВРП по видам экономической деятельности с 2006 г., баланс ежегодных дополнительных потребностей экономики в разрезе специальностей до 2015 г., а также распределения выпускников профессиональных учебных заведений.

Прогнозная потребность на среднесрочную перспективу корректируется по 28 укрупненным группам специальностей и профессий в разрезе уровней профессионального образования до 2020 г.

С целью комплексного анализа наличия распределения трудовых ресурсов по сферам и видам экономической деятельности в области начата работа по формированию баланса трудовых ресурсов.

В условиях инновационного развития и возрастающего технологического уровня экономики происходят формирование новых профессионально-квалификационных требований к кадрам, изменение сложившейся структуры занятости населения, сопровождающееся сокращением неэффективных рабочих мест, перераспределением работников по секторам экономики, расширением сферы услуг, развитием инновационных направлений деятельности и возникновением новых направлений занятости. В связи с этим существенно повышается ответственность системы образования за формирование квалифицированных кадров, в которых нуждается инновационная экономика.

В Сахалинской области сложилась многоуровневая система профессионального образования различных форм собственности, способная обеспечить экономику высококвалифицированными кадрами. Но для того чтобы система образования могла учитывать меняющиеся требования к квалифицированным кадрам и от «догоняющего» характера обучения перейти к опережающему обучению, необходим соответствующий механизм.

Особое значение приобретает создание инструментария регулирования процессов подготовки кадров, обеспечивающих устойчивое соци-

ально-экономическое и научно-техническое развитие региона. Государственное задание на подготовку кадров становится основой для приведения в соответствие рынка труда и рынка образовательных услуг.

С этой целью в области проводится мониторинг рынка труда и рынка образовательных услуг, в том числе публикуются данные о соответствии спроса и предложения рабочей силы по профилю и уровню квалификации в разрезе специальностей (профессий), отраслей, территорий области, а также информации о причинах дисбаланса рынка труда.

Однако получаемые в настоящее время отчетные, статистические и аналитические данные недостаточны для информационного обеспечения формирования государственного задания на подготовку кадров учреждениями профессионального образования Сахалинской области. Органы государственной статистики должны формировать показатели дифференцированного учета работающих в разрезе профессий и специальностей.

Вместе с тем демографический кризис и изменение социально-экономической ситуации привели к нехватке квалифицированных кадров в отдельных отраслях экономики Сахалинской области. Одновременно с ростом числа студентов высших учебных заведений наблюдается снижение престижа среднего и начального профессионального образования, что приводит к образованию дисбаланса трудовых ресурсов на рынке труда.

Несформированные современные квалификационные требования работодателей по многим видам экономической деятельности не позволяют привести качество подготовки выпускников в соответствие с их требованиями.

Для создания системы среднесрочного и долгосрочного прогнозирования потребности в кадрах и планирования объемов подготовки специалистов в учреждениях профессионального образования в области проводятся мероприятия по приобретению компьютерной программы «Prognosis». С помощью программного продукта в Сахалинской области планируется ежегодная более точная корректировка прогнозных потребностей экономики в кадрах и формирования контрольных цифр приема на подготовку специалистов системой профобразования.

Сформированный ежегодный баланс как разница прогнозов объемов потребности и выпуска специалистов ежегодно позволит оценить степень более точного несоответствия (дисбаланс) между потребностями экономики и выпускающимися специалистами для субъекта. С помощью программы «Prognosis» Сахалинская область планирует получить научно обоснованные рекомендации по решению управленческой

задачи. Сколько и каких специалистов следует заблаговременно готовить, чтобы со временем устранить дисбаланс в кадровом вопросе.

Система дополнительного профессионального образования в 1992–2000 гг. сыграла решающую роль в кадровом обеспечении переходной к рыночным условиям экономики, и в сжатые сроки оказала действенную помощь гражданам Сахалинской области в овладении рыночными механизмами, организации собственного дела и др. Гибкость, мобильность образовательных структур этой системы, отказ от единообразия программ обучения, максимальный учет потребностей заказчиков – предприятий и частных лиц позволили адаптировать последних к изменяющейся среде, достаточно быстро развиваться в условиях институциональных изменений и рыночной трансформации российской экономики.

В области функционирует 38 образовательных учреждений профессионального образования, из них 2 вуза и 8 филиалов вузов, 9 ССУЗов и 9 филиалов ССУЗов, а также 10 учреждений начального профессионального образования. Непосредственно в ведении Сахалинской области находятся 3 ССУЗа с одним филиалом и 10 учреждений начального профессионального образования с одним филиалом.

За последние три года наметилась тенденция расширения технических профессий и специальностей. Перечень профессий и специальностей технического профиля в учреждениях НПО области составляет 19 наименований (61% общей численности профессий), в ССУЗах – 17 наименований (32% общей численности), в вузах – 21 наименование (33% общей численности).

В учреждениях профессионального образования области обеспечена подготовка по 63 программам дополнительного профессионального образования (курсовая подготовка, переподготовка), преимущественно технического профиля. Ежегодно по данным программам проходят обучение в среднем до 3 тыс. чел., в том числе около 1,3 тыс. безработных граждан.

Профессиональная подготовка рабочих является видом начального профессионального образования, относящимся к первой ступени квалификации.

В целом система дополнительного профессионального образования ориентирована на тесную связь с изменениями в реальном секторе экономики, производством, непродуцированной сферой и удовлетворением потребностей личности общества и государства в непрерывном образовании. Учитывая актуальность ДПО и заинтересованность широких слоев общества в подготовке квалифицированных кадров руководителей, специалистов, рабочих и обучении безработных граждан, в Саха-

линской области на базе профессиональных учебных заведений реализуются образовательные программы дополнительного профессионального образования по 150 направлениям.

Профессиональные учебные заведения области готовят кадры для энергетики, нефтегазодобывающей отрасли, торговли и общественного питания, морского транспорта, строительства, выпускают банковских работников, экономистов, юристов, работников образования, здравоохранения, культуры и искусства и ряд других специалистов. Общее количество профессий и специальностей составляет 150 наименований.

В высших и средних специальных заведениях открыто 14 новых специализаций, востребованных на рынке труда. Обеспечены условия для реализации образовательных программ непрерывного профессионального образования по 15 специальностям.

В системе начального профессионального образования сохраняется отраслевой характер структуры учебных заведений, выражающийся в преобладании подготовки рабочих кадров по профессиям для производственной сферы экономики. Весь перечень рабочих профессий ориентирован на потребности рынка труда области. Открыты новые профессии: монтажник санитарно-технических, вентиляционных систем и оборудования, слесарь по контрольно-измерительным приборам и автоматике, машинист на открытых горных работах, машинист подъемно-транспортных машин, оператор связи, коммерсант в торговле, мастер издательского дела, проводник и др.

Для разных сфер экономики Сахалинской области по направлению службы занятости ежегодно ведется подготовка более 1,3 тыс. безработных граждан по востребованным профессиям [водитель, продавец, газосварщик, пользователь ЭВМ, бухгалтер, машинист экскаватора, стропальщик, электрик, машинист крана автомобильного, машинист (кочегар) котельной и др.].

Организуя профессиональное обучение, областные государственные учреждения занятости населения ориентируются как на потребности безработных граждан, так и работодателей.

Подготовка специалистов проводится в соответствии с банком вакансий, заявленных работодателями в службу занятости или под гарантированное рабочее место. Большинство граждан (85%), прошедших краткосрочную профессиональную подготовку, по направлению службы занятости трудоустраиваются на различных предприятиях области. Профессиональные учебные заведения активно участвуют в проводимых службой занятости конкурсах в рамках государственных закупок на оказание образовательных услуг.

Эффективность функционирования системы профессионального образования определяется не только удовлетворением текущих запросов рынка труда, но и способностью предвидеть их изменения в будущем.

Сегодняшняя система профобразования в отсутствии достаточных материальных ресурсов вынуждена готовить не всегда востребованных специалистов. В результате рынок труда перенасыщается такими специалистами, притом что нехватка квалифицированных кадров усиливается.

Требуют серьезного совершенствования научно-методическое обеспечение образовательного процесса и подготовка преподавательских кадров для системы профессионального образования, оптимизация структуры и совершенствование организации образовательного процесса, обновление и содержание теоретического и практического обучения, внедрение инновационных форм, методов, средств и технологий подготовки, переподготовки и повышения квалификации педагогов.

Система дополнительного профессионального образования в идеале должна удовлетворять ежегодную потребность экономики в обновлении кадров, но предварительные расчеты указывают на серьезную проблему, существующую на рынке труда и рынке образовательных услуг области. Сформировалась острая потребность в подготовке специалистов технического профиля, которая будет существенно усиливаться с учетом необходимости массовой замены высококвалифицированных рабочих кадров.

В течение трех последних лет служба занятости направила на профессиональную подготовку, переподготовку, повышение квалификации 4,2 тыс. чел. по более чем 38 специальностям.

В рамках долгосрочной целевой программы «Развитие профессионального образования Сахалинской области на период до 2018 г.» и в результате совместного проекта Правительства островного края и британской компании «Флер» в 2013 г. на острове появится новое учебное заведение по подготовке высококвалифицированных рабочих. Планируется создание индустриально-строительного учебного центра мирового уровня.

С учетом положительных тенденций развития системы дополнительного профессионального образования в области решаются задачи по организации регионально-правового регулирования вопросов обеспечения кадровыми ресурсами; формированию прямых заказов на подготовку рабочих и специалистов крупными и средними предприятиями; созданию шефского корпуса производственных предприятий над учреждениями начального профессионального образования; разработке ре-

гиональных критериев текущего контроля и оценки качества подготовки кадров.

Необходимо совершенствовать научно-методическое обеспечение образовательного процесса и подготовку преподавательских кадров, оптимизировать структуру образовательного процесса, обновлять содержание теоретического и практического обучения, внедрять инновационные формы, методы, средства и технологии подготовки, переподготовки и повышения квалификации педагогов.

В дальнейшем с учетом задач по модернизации экономики потребность в квалифицированных кадрах разного уровня образования будет увеличиваться. В связи с этим остаются актуальными вопросы исследования перспективных потребностей рынка труда, формирования современной структуры рабочей силы, укрепления взаимосвязи рынка труда и рынка образовательных услуг, обеспечения эффективной политики молодежной занятости, использования незанятого населения разных возрастных групп, включая пенсионеров и представителей маргинальных слоев общества.

В настоящее время назрела необходимость восстановить оперативную связь между профессиональным образованием и профессиональным трудом, равновесие между рынком профессий и рынком труда.

ПРОБЛЕМЫ ПРЕПОДАВАНИЯ ИНФОРМАТИКИ И ИНФОРМАЦИОННЫХ ТЕХНОЛОГИЙ ДЛЯ СТУДЕНТОВ ГОРНЫХ СПЕЦИАЛЬНОСТЕЙ

Н. В. Ленская

*ФГОУ СПО «Забайкальский горный колледж им. М. И. Агошкова»,
г. Чита*

zabgc@mail.ru

Глобальная информатизация и автоматизация производства происходят сегодня во всех сферах деятельности человека. Этот процесс затронул и горную промышленность. Так, например, значимый вклад внесли австралийские компьютерные компании. Сейчас они обеспечивают 60% всей программной продукции для горной промышленности мира. Ими были выпущены такие программные продукты, как:

– система «Vulcan» фирмы «Martec» применяется для проектирования горнодобывающих предприятий, обобщения результатов горно-технических, геогидрологических, сейсмических и других изысканий

посредством построения трехмерной модели месторождения или горной выработки;

– программа «Sirovision» фирмы «Surpac Minex» предназначена для построения на экране объемного изображения любых объектов. Например, с помощью цифрового фотоаппарата с высокой разрешающей способностью можно сделать два фотоснимка из разных точек, и компьютер сразу построит трехмерную модель объекта [2].

Существуют также программные продукты для управления основными фондами горного предприятия. В качестве примера можно привести реализацию проекта «TRIM – Жизнь машины» на одном из разрезов ОАО «СУЭК». Автоматизируемой информационной задачей в данном случае стало управление сроками эксплуатации карьерных самосвалов БелАЗ. Работы по проекту начаты в октябре 2007 г., а в эксплуатацию «Информационная система персонифицированного учета показателей работы карьерных самосвалов и определения оптимальных сроков их службы» сдана в феврале 2008 г. [3].

При решении вопросов оперативно-диспетчерского управления встает задача записи и хранения директивных указаний, отдаваемых горным диспетчером, энергодиспетчером или диспетчером транспорта по телефону, радиостанции или системе громкоговорящей связи. Для этого может быть использована многоканальная система цифровой записи переговоров ЭХО-плюс (<http://www.alexen.ru/products/echo>), разработанная ЗАО «АЛЕКСЭН» (<http://www.alexen.ru>) [5].

Уровень применения геоинформационных программ в горном деле за последние 30 лет серьезно повысился. Это привело к изменению самого характера деятельности горных компаний, а также к закономерному росту их производительности. Сегодня на мировом рынке коммерческих компьютерных программ для горных предприятий работают десятки фирм, предлагающих более 1 тыс. программных продуктов, предназначенных для автоматизации различных функций управления горным производством:

- обработка геологоразведочных данных, вывод графических документов по разведочным скважинам;
- формирование банка геологических и маркшейдерских данных;
- построение объемной модели месторождения полезных ископаемых или отдельных ее частей;
- геологическое обеспечение горных работ;
- маркшейдерское обеспечение горных работ;
- работа с нормативно-справочными и технологическими документами предприятия по добыче полезных ископаемых [4].

Естественно, что это порождает новые требования к квалификации специалистов и требует от учебных заведений новых подходов к качеству образования. В связи с этим возникает необходимость в пересмотре профессиональных образовательных программ и входящих в них дисциплин с целью обеспечения нового уровня необходимого качества образования. Следовательно, нам следует обратить внимание на такие дисциплины, как «Информатика» и «Информационные технологии».

Данные дисциплины введены в образовательный процесс уже довольно давно, но и на сегодняшний день остается ряд проблем в их преподавании как с точки зрения организации образовательного процесса, так и с методической стороны.

К организационным проблемам можно отнести следующие вопросы:

- использование в образовательном процессе морально устаревшего компьютерного оборудования и программного обеспечения, связанного, прежде всего, с быстрыми темпами развития технологий компьютерной сферы, а также с нехваткой материальных средств для обновления. Несомненно, это не может не влиять на подготовку квалифицированных специалистов;

- нехватка рабочих мест за персональными компьютерами для студентов. Причины здесь также материальные, а деление на подгруппы и работа в парах (а то и большем количестве) сказываются на несистематичности занятий и качестве усвоения материала;

- постоянное обновление информационных технологий и многообразие прикладного программного обеспечения в профессиональной сфере деятельности будущих специалистов. Причиной данной проблемы является как развитие компьютерных наук, так и стремление разработчиков программного обеспечения получить выгоду. Вследствие этого мы получаем несоответствие изучаемого на занятиях программного обеспечения и того, что используется на производстве.

К методическим проблемам относятся, прежде всего, способность усвоения материала студентами и адекватность даваемого им материала. К моменту поступления подавляющая часть студентов уже изучали информатику в школе, а в современном мире персональные компьютеры есть почти в каждой семье, следовательно, навыки обращения с компьютером имеют почти все. При этом дисциплина «Информатика» изучается на I и II курсах, когда студенты еще не знакомы с профессиональными дисциплинами, и преподавание данной дисциплины с точки зрения применения информационных технологий в профессиональной сфере деятельности и освоение специальных пакетов прикладных программ невозможно. Поэтому в ходе изучения дисциплины «Информати-

ка» на младших курсах проходят в основном курс, по своему содержанию более близкий к дисциплине «Оператор ЭВМ», т. е. изучают программы, входящие в состав пакета Microsoft Office: Word, Excel, Power Point. Это, несомненно, закладывает базовые знания, умения и навыки для оформления студентами курсовых и дипломных работ, отчетов по практике и др. Но, с другой стороны, это не позволяет тратить учебные часы с большей пользой для обучения квалифицированных специалистов.

Таким образом, для подготовки квалифицированных специалистов горного профиля, способных соответствовать требованиям современного рынка труда, необходимо:

1. В курсе дисциплины «Информатика» ввести ознакомительные занятия с информационными технологиями профессиональной сферы.

2. Предусмотреть в профессиональной образовательной программе часы для изучения прикладного программного обеспечения профессиональной (а в нашем случае горной) направленности.

3. Своевременно обновлять техническое и программное компьютерное обеспечение в учебных заведениях.

4. Организовать систематическую переподготовку преподавателей специальных дисциплин с целью их самообразования и компетентности в области информационных технологий профессиональной сферы.

5. Включить в качестве обязательного в структуру дипломного проекта (работы) выпускника раздел, предполагающий исследование в профессиональной сфере с использованием информационных технологий [1].

Список литературы

1. Годочкин Е. Ю. Проблемы преподавания информатики и информационных технологий экономическим специальностям в вузах // Молодой ученый. 2011. № 11. Т. 1. С. 67–69.

2. ГОРНЫЙ МИР. 2006. № 1: [Электронный ресурс]. URL: <http://www.miningexpo.ru>

3. Международный журнал «Программные продукты и системы». 2007. № 1: [Электронный ресурс]. URL: <http://www.swsys.ru>

4. <http://www.miningexpo.ru/articles/rubric/10>

5. [attachment:466/1850-tsfrovaya-zapis-dispatcherskikh-peregovorov-dlya-gornoj-promyshlennosti.htm](http://www.miningexpo.ru/attachment/466/1850-tsfrovaya-zapis-dispatcherskikh-peregovorov-dlya-gornoj-promyshlennosti.htm). Р. Ю. Подэрни, профессор МГГУ; А. Б. Шныров, генеральный директор ЗАО «АЛЕКСЭН», С. Н. Тюренков, начальник коммерческого отдела ЗАО «АЛЕКСЭН».

ФАКТОРЫ, ИЗМЕНЯЮЩИЕ ПРОЦЕССЫ ВНУТРИ ОТРАСЛЕЙ И ВЛИЯЮЩИЕ НА СПРОС НА КОМПЕТЕНЦИИ У РАБОТОДАТЕЛЕЙ

Е. Б. Лявина, П. О. Лукша, Д. А. Коричин

*МШУ СКОЛКОВО, АНО «Агентство стратегических инициатив», г. Москва
Lumen.interius@gmail.com, Pavel.luksha@gmail.com, denak@yandex.ru*

В ходе выполнения научно-исследовательских работ, в рамках проекта «Исследование долгосрочного спроса на кадры, обладающие компетенциями в сфере технологических инноваций», реализуемого Московской школой управления СКОЛКОВО и Центром бюджетного мониторинга ФГБОУ ВПО «Петрозаводский государственный университет», одним из ключевых этапов исследования стало выявление факторов, определяющих основные технологические и социальные изменения в высокотехнологичных отраслях. Такие факторы напрямую оказывают влияние на формирование актуального спроса работодателей на компетенции у специалистов. Эти факторы можно разделить на внутренние, относящиеся непосредственно к оцениваемому объекту, и внешние, связанные в основном с особенностями функционирования внешней среды.

Оценка внешних и внутренних факторов спроса, в том числе и кадрового, является крайне сложной задачей в условиях быстроменяющихся рынков. В связи с быстрым ростом темпа смены технологических платформ появляются новые рабочие задачи и практически ежедневно модернизируются инструменты организации и сопровождения производства товаров и услуг. Таким образом, необходимо найти наиболее оптимальный способ оценки спроса, который либо будет независимым от вышеперечисленных факторов, либо станет учитывать их, встраивая в логику оценки спроса работодателями, институтами образования и регуляторами рынка труда.

При рассмотрении динамики спроса на новых специалистов необходимо учесть именно эти факторы, прямо воздействующие на его величину и характер, так называемые детерминанты спроса. Нужно отметить, что детерминанты спроса на новый продукт, услугу или специалиста значительно отличаются от факторов спроса на традиционно предлагаемый продукт или услугу.

Для определения наиболее эффективного решения для оценки качественным методом кадрового спроса в новых технологических отраслях и его применения в ходе исследования необходимо рассмотреть те методические приемы и подходы, которые используются в отечественной и международной практике.

Существует несколько типологий методов, используемых для оценки спроса на кадры [1]. Большинство методов, применяемых для оценки кадрового спроса, можно поделить на три типа. **Первый тип – расчетный**, в котором кадровый спрос устанавливается прямым соответствием выбранных количественных показателей рынка каким-либо показателям, связанным с кадровым аспектом. Например, в качестве прямого индикатора прогнозируемой занятости в конкретной отрасли используется производительность труда на конкретном типе рабочих мест [2]. Подобные расчеты могут вестись не только на основании данных полевых исследований, но и, например, на основании входных расчетных характеристик, таких как установленные эксплуатационные нормы. К этому же типу относятся модели, которые используют в качестве аргументов изменение доли счетных показателей на конкретном рынке. Основным отличием этих методов от остальных является установление прямого соответствия и прямое утверждение о связи полученных счетных результатов на основании корреляции с показателями спроса на кадры. Данный тип работ представлен как статичными моделями оценок, так и моделями, основанными на анализе динамических показателей [3, 4, 5].

Принципы построения исследовательских работ, относящихся ко **второму типу**, можно в целом охарактеризовать как **методики «первой производной»**. В их основе лежит формирование интегральных счетных показателей (в отличие от прямых индикаторов, использующихся в методиках расчетного типа), которые в конечном итоге и связываются с оценкой спроса [6].

Третий тип методов – методы, основанные на **анализе экспертных эталонов**. В качестве экспертизы могут выдвигаться результаты проектных сессий, экспертные заключения на основании кейсов, результаты аналитического переноса данных из одной отрасли в другую, также в качестве валидных материалов может использоваться международный опыт, а основой пути данной группы методов выбирается работа со счетными (количественными) или категориальными (качественными) показателями, связанными с объектом исследования, с одной стороны, и работа по поиску поля применения экспертных выводов, переносу результатов исследования на основании сформированной модели и доказательству валидности переноса – с другой.

В зависимости от локальности/глобальности исследовательской задачи, применимости модели и прочих условий, связанных с объектом или предметом исследования, исследовательские группы применяют данные методики и в чистом, и в перекрестном форматах.

Необходимо отметить, что большинство применяемых методов придерживается прямой реконструкционной логики (из прошлого в будущее), которая показывает достоверные результаты в некризисных сценариях развития.

Наиболее вероятным, в этом смысле, технологическим прогнозом могут считаться ближнесрочные (в подавляющем большинстве исследований) и среднесрочные (малая часть) предлагаемые оценки спроса [3].

Исследования, отвечающие на вопросы, связанные с долгосрочной перспективой, исходя из такой реконструкционной логики, являются менее релевантными из-за ограничения предлагаемого горизонта устойчивости показателей. Наиболее «правильными» с точки зрения прогностических результатов можно было бы считать лонгитюдные реконструкционные исследования кадрового запроса.

В связи со сменой технологических сред производства и оказания услуг прямые реконструкционные модели развития теряют свою релевантность, поскольку в поле факторов появляются события, изобретения, инструменты и игроки, возникновение которых не является логичным эволюционным результатом развития модели.

Например, появление Интернета как среды принципиально изменило информационно-коммуникационную технологическую среду, при этом его появление было «артефактом истории», который невозможно предсказать, ведя пальцем по основным векторам реконструкционной модели в будущее.

Можно констатировать, что используемые в настоящее время методы и методики прогнозирования рынка труда не в полной мере отвечают требованиям компактности, надежности и оперативности, а следовательно, не могут обеспечить требуемый инструментарий для формирования заказа на профессиональное образование на уровне субъектов Федерации [1].

Основным ограничением подобных методов прогнозирования является, например, тот факт, что составление подобных прогнозов в зоне количественных исследований предъявляет очень высокие требования к состоянию национальной статистики [7].

Таким образом, ведущие технологические компании и государственные институты, для которых кадровый вопрос является принципиально важным с точки зрения конкурентоспособности, все чаще обращают свое внимание на прогностические или обратные реконструкционные модели, основанные на отраслевых прогнозах.

Такие модели используют экспертный «технологический задел», на основе которого выстраивается дорожная карта развития отрасли, а вместе с тем и запрос на кадры.

Поскольку счетные модели оценки количественными методами в подобном контексте неприменимы (речь идет об использовании конкретных финансово-экономических показателей, которые могут быть собраны по специально заданным статистическим основаниям), в этом случае речь идет об оценке кадрового запроса качественным методом, поскольку эксперты работают в категориальных масштабах.

Дополнительным фактором потенциальных изменений структуры запроса кадров со стороны новых технологических отраслей является принципиальная смена инструментов и подходов (а значит, и технологических цепочек и циклов производства), поскольку темп технологического развития сильно обгоняет неповоротливые модели и программы обучения. Это значит, что прогноз кадрового рынка необходимо строить не в логике рабочих мест и должностей, а по другим основаниям.

В числе этого, прежде всего, применимость уже обученных специалистов, а также вопрос о том, как и кто будет формировать необходимые требования к программам базового образования (чтобы не пришлось переучивать с нуля). Именно эта картина запроса и является актуальной в системе найма специалистов в настоящее время.

Структура профессиональной деятельности по заключениям специалистов меняется с очень высокой скоростью, фактически не оставляя возможности образовательным институтам реагировать на эти изменения с должной эффективностью. В связи с этим очевидным является то, что институты образования и развития должны сменить стратегию подготовки кадров с реактивной на проактивную.

Ключевыми факторами, требующими смены стратегии и формирования нового подхода к образовательному процессу, являются одновременно действующие факторы, такие как скорость смены технического инструментария (не только его настроек, но иногда и непосредственно разработки новых инструментов под задачу), информационной прозрачности (в ситуации открытий в технологической отрасли направления и темпы продвижения сразу становятся общественным достоянием), а также скорости формирования добавленной интеллектуальной ценности в технологиях, продуктах и услугах (поскольку ключевые игроки очень быстро распознают прорывы, ничто не мешает им надстраивать свою деятельность, не проходя цепочки исследований заново).

Все вышеперечисленные факторы – это факторы, прямо связанные с кадровыми политиками, стратегией, программами обучения. Однако

необходимо отметить, что наряду с прямыми факторами влияния существует группа факторов, которые воздействуют на спрос через определение потребности в нужных кадрах. Фактически это перечень эндогенных факторов, таких как программа выпуска товаров и услуг, рабочие задачи, выполняемые на конкретном предприятии или группе предприятий, характер изменений производственного процесса, заявленный стандарт или степень автоматизации производства. Подобные факторы можно обнаружить в трех типах документации – в типовых должностных инструкциях, являющихся основным источником определения типовых отраслевых рабочих задач, в квалификационных требованиях – документах, определяющих уровень образования и опыт, которые необходимы для выполнения конкретного объема или качества работ, а также в стратегиях развития предприятий, обозначающих квалификационные горизонты и образовательные программы.

Если принять в качестве допущения, что качество и скорость подготовки нового специалиста необходимо определять с учетом внутренних требований со стороны работодателя, то в качестве ведущих факторов, определяющих спрос, необходимо более пристально рассмотреть внешние средовые условия, в рамках которых необходимо производить поиск, обучение, осуществлять дополнительную квалификацию или перепрофилирование специалиста.

В научно-исследовательской работе было предложено делить факторы, влияющие на кадровый спрос, на три крупных тематических блока:

- факторы, которые определяются через свойства внешней среды, влияющие на рынок специалистов, – **тренды** или тенденции – общие и специфичные для конкретной отрасли;
- факторы, базирующиеся на новых **технологиях**, – в рамках этой группы рассматриваются не только сама технологическая база, ее внутренние кадровые требования, но и такие факторы, как потенциальная распространенность технологий, связь с другими технологическими платформами, открытость, перспективность новых разработок и др.;
- факторы, связанные с регуляторами и нормативами, обеспечивающими деятельность специалистов в конкретных отраслевых сегментах, – **форматы** взаимодействия специалистов внутри профессиональных сообществ и в рамках компаний, государственные или отраслевые кадровые политики.

Такая классификация позволяет не только выделить факторы спроса, которые способствуют его формированию, но и ранжировать их по направлению воздействия – со стороны общественных потребностей, профессионального сообщества или технологической платформы, регу-

латоров, а также оценить степень наибольшего влияния на результативные показатели. Кроме того, подобная классификация позволяет сфокусировать экспертов, проводящих верификацию полученных в рамках проектных сессий результатов.

Фактически такой подход является одним из способов решить серьезную проблему информационной согласованности ключевых игроков рынка труда – работодателя, регулятора и специалиста. Существующий разрыв между потребностями бизнеса в специалистах с определенными знаниями, навыками и умениями и формированием соответствующих компетенций у выпускников учебных учреждений связан с несколькими ключевыми особенностями рынка – с отставанием образовательных стандартов от требований технологий и бизнес-процессов в отраслях (особенно в высокотехнологичных, где процессы изменения идут наиболее быстро), механизма выбора начинающими специалистами своего карьерного пути и отсутствием целевых установок у студентов по поводу своего будущего профессионального развития. Кроме того, поскольку требования к специалистам для быстроразвивающихся высокотехнологичных отраслей меняются довольно стремительно, работодатели формируют собственные системы подготовки необходимых профессионалов. Ситуация, что, придя на предприятие, студенту надо будет получать знания совсем иные, чем он будет иметь после окончания вуза, во многом обесценивает для молодого специалиста этап вузовской подготовки [8].

Эта проблема не является специфической для России и наблюдается в большинстве промышленно развитых стран. Существует международная практика решения проблемы рассогласования с помощью исследований долгосрочных перспектив экономического и научно-технологического развития и прогнозирования запросов работодателей на компетенции выпускников в будущем.

В качестве основного методологического подхода данного исследования были использованы методы, применяющиеся в наиболее признанном исследовательским сообществом исследовании Международной организации труда по прогнозированию будущей потребности в новых рабочих компетенциях [9].

Под компетенцией в рамках данного исследования понимается совокупность знаний, умений, навыков и способностей, необходимых для эффективной деятельности в заданном рабочем контексте (это соотносится с определением А. В. Хуторского [10]). Это понимание соответствует как экономическому пониманию компетенции для задач исследо-

вания рынков труда [11], так и педагогическому пониманию для задач исследования образовательных институтов [12].

В ходе исследования группа использовала четыре ключевых метода (формата работы с экспертными группами):

1. **Проектный семинар** – одна из современных образовательных форм, предполагающая коллективную работу, направленную на анализ существующих проблем, выработку новых идей и проектов.

Семинар проектируется в нескольких возможных режимах:

- групповая работа по выработке новых проектных идей;
- мастер-классы по использованию заявленных технологий, которые проводят ведущие специалисты;
- лекции и доклады экспертов о современных тенденциях и существующем в мире опыте решения подобных проблем;
- консультации экспертов;
- общие пленумы, где происходит обсуждение докладов групп и «защита» коллективных и индивидуальных проектов, подготовленных участниками.

2. **Открытая групповая дискуссия** – от лат. discussion (рассмотрение, исследование):

- способ организации совместной деятельности с целью интенсификации процесса принятия решения в группе;
- метод обучения, повышающий интенсивность и эффективность процесса восприятия за счет активного включения обучаемых в коллективный поиск решения.

3. **Интервьюирование** – это метод получения информации, отличающийся строгой организованностью и неравноценностью функций собеседников: интервьюер задает вопросы субъекту-респонденту, при этом он не ведет с ним активного диалога, не высказывает своего мнения и открыто не обнаруживает своей личной оценки ответов испытуемого или задаваемых вопросов.

4. **Индивидуальное интервью** – неформальная личная беседа, проводимая по заранее намеченному плану и интересующему исследователя кругу вопросов. Индивидуальное интервью предполагает получение от респондента развернутых ответов на вопросы исследования, а не заполнение формальной анкеты. Такой тип интервью проводится при личной встрече в специальном помещении в отсутствии посторонних лиц либо по телефону, если это допускается характером маркетингового исследования.

В ходе исследования рабочая группа провела семь проектных семинаров с элементами групповой дискуссии (количество участников от

30 до 70 чел.), а также ряд верификационных сессий в формах групповой дискуссии, интервьюирования или индивидуальных интервью с ключевыми отраслевыми работодателями. Работа с экспертами проводилась по следующему сценарию:

– этап первый: в ходе групповой дискуссии эксперты проводили экспресс-анализ ключевых факторов развития отрасли, в т. ч. социальных и технологических изменений. Результатом этого этапа являлась «карта будущего», на которой в трех временных горизонтах размещены технологические тренды отрасли – факторы изменений, а также технологии и форматы;

– этап второй: эксперты выделяли новые потенциальные рынки на основе выявленных факторов развития, а также возможных угроз появления замещающих более конкурентных технологий (которые могут ограничить или прекратить развитие рынка). Результатом этапа являлся перечень рабочих задач, требующих решения в будущем операционном отраслевом контуре;

– этап третий: эксперты проводили качественную оценку спроса на компетенции путем выявления (обобщения) новых специальностей, необходимых для того, чтобы решать выявленные на этапе формирования новых рынков «задачи будущего» (возникающие в сфере разработки, производства, сопровождения и использования новых товаров и услуг). Результатом этапа являлись полученные обобщенные данные, определяющие вес факторов спроса на квалификационный профиль будущего специалиста.

Обобщенными ключевыми факторами спроса, выявленными в ходе исследования технологических платформ, можно обозначить следующие группы факторов, в рамках которых находят отражение как эндогенные (появляющиеся в ходе изменений самой отрасли), так и экзогенные причины изменений кадрового рынка труда.

Инструментальная группа факторов спроса

– Переход от логики модернизации (оптимизационные изменения внутри непрерывного процесса производства) к логике модульного производства (полная замена процессных блоков с промежуточным результатом).

– Разработка пользовательских инструментов организации и сопровождения производства товаров и услуг, а также и программ обучения для квалифицированного пользователя.

– Ориентация на пользовательские интерфейсы (депрофессионализация части рабочих задач).

- Переход от организации рабочего места к организации рабочей среды.

- Ориентирование производственного процесса на агентов изменений (ключевых мотивированных специалистов).

- «Воспитание» регуляторов – фокус на разработке и внедрении быстрых механизмов внесения нормативных отраслевых изменений в регулирующие документы за счет прозрачности процессов и обучения регулирующих субъектов ключевыми отраслевыми игроками.

Межотраслевая группа факторов спроса

- Кросс-платформенность методов и инструментов производства товаров и услуг.

- Кросс-отраслевые стандарты квалификации (выявление метакомпетенций).

- Рост числа смежных специальностей в общем объеме отраслевых специалистов.

- Использование инструментов технологического прогнозирования вместо классического планирования.

Образовательная группа факторов спроса

- Непрерывность образовательного процесса.

- Связь образования с извлечением прибыли.

- Дистанционные методы в образовании.

- Пакетная система обучения (фокус не на предметном обучении, а на обучении решения комплексных изобретательских задач).

Применение различных методик ведения групповых дискуссий, в т. ч. и разрабатываемой в процессе исследования методики по созданию общего образа будущего развития отраслей, позволил выявить ключевые факторы на горизонте 2012–2030 гг., влияющие на формирование актуального спроса на востребованные и дефицитные компетенции по 7 ключевым направлениям развития науки, техники и технологий.

Список литературы

1. *Алашеев С. Ю., Кутейницына Т. Г., Посталюк Н. Ю.* Методика среднесрочного прогнозирования спроса на подготовку специалистов в системе профессионального образования региона // Спрос и предложение на рынке труда и рынке образовательных услуг в регионах России: Сборник докладов по материалам Всероссийской научно-практической конференции с международным участием. Кн. I. Петрозаводск, 2004.

2. *Беспамятных Н. А.* Большой спрос на специалистов банковской сферы // Охрана труда и социальное страхование. М., 2007.

3. *Максимова А. А.* Вероятностная модель потребности в специалистах с высшим профессиональным образованием для экономики Томской области // Вестник ТГПУ (TSPU Bulletin). 2011. Вып. 12 (114). С. 87–92.

4. *Краснова У. Л., Десятов В. И.* Оценка спроса на специалистов различного уровня профессионального образования в экономике региона // Портал Министерства образования и науки Астраханской области. Астрахань, 2009.

5. *Бакусова Д. Л.* Системный подход в управлении современным образованием // Управление в социальных и экономических системах: Сборник материалов II Всероссийской научно-практической конференции. Пенза, 2004.

6. *Бакусова Д. Л.* Организационно-экономические условия ориентации высшего образования на региональный рынок труда // Сборник докладов по материалам научно-практической конференции «Формирование профессиональной компетентности специалиста вуза. Теория. Диагностика. Технология». Уфа, 2006.

7. *Федюкин И.* Управление спросом и предложением на российском рынке образования // Отечественные записки. 2007. № 3.

8. *Капелюшников Р.* Российская модель рынка труда: [Электронный ресурс]. URL: <http://www.nes.ru/public-presentations/Papers/Kapelyushnikov.pdf>

9. OECD 'Skills Upgrading: New Policy Perspectives', Organisation for Economic Cooperation and Development. Paris, 2006.

10. *Хуторской А.* Определение общепредметного содержания и ключевых компетенций как характеристика нового подхода к конструированию образовательных стандартов: Доклад на Отделении философии образования и теоретической педагогики РАО 23 апреля 2002 г.: [Электронный ресурс]. URL: <http://www.eidos.ru/journal/2002/0423-1.htm>

11. *Фруммин И.* За что в ответе? Компетентностный подход как естественный этап обновления содержания образования: [Электронный ресурс]. URL: http://edu.tltsu.ru/sites/sites_content/site125/html/media16195/Isaak.doc

12. *Андреев А. Л.* Компетентностная парадигма в образовании: опыт философско-методологического анализа // Педагогика. 2005. № 4. С. 19–27.

**ПРАКТИКООРИЕНТИРОВАННОСТЬ
КАК ФАКТОР УДОВЛЕТВОРЕНИЯ ПОТРЕБНОСТЕЙ РЫНКА
ТРУДА ПРИ ОБУЧЕНИИ СТУДЕНТОВ ПО СПЕЦИАЛЬНОСТИ
«130405 ПОДЗЕМНАЯ РАЗРАБОТКА МЕСТОРОЖДЕНИЙ
ПОЛЕЗНЫХ ИСКОПАЕМЫХ» СОГЛАСНО СТАНДАРТАМ
III ПОКОЛЕНИЯ**

Э. С. Маевский

*ФГОУ СПО «Забайкальский горный колледж им. М. И. Агошкова»,
г. Чита*

zabgc@mail.ru

Забайкальский край обладает уникальными минерально-сырьевыми ресурсами. Основу экономического развития составляет горно-металлургический комплекс.

Согласно «Стратегии социально-экономического развития Дальнего Востока и Забайкальского региона на период до 2025 г.», предусматривается опережающий экономический рост в Забайкальской индустриальной зоне, в которой будут развиваться Забайкальский и Чарский горно-металлургические комплексы, а также торгово-промышленная зона пос. Забайкальска [1].

Предполагается осваивать минерально-сырьевые ресурсы юго-восточного и северного районов Забайкальского края (медь, золото, вольфрам, молибден, железо, серебро, цинк, свинец, титан, уголь и др.), крупнейшие месторождения медных руд (Удоканское и др.), железных руд и ряда других, а также строительство на их основе горно-обогатительных комбинатов. Значимой отраслью специализации остается добыча и переработка урановых руд [1].

Для успешного развития горной отрасли необходимы квалифицированные кадры, особенно рабочие и техники, но выпускники учреждений НПО и СПО, не имея достаточной профессиональной квалификации и опыта практической деятельности, испытывают серьезные трудности в адаптации к рынку труда. На фоне формирования новых производственных отношений, форм собственности меняются характер и содержание трудовой деятельности. Возрастает конкуренция на рынке труда, следовательно, изменяются требования к специалисту. Для устойчивости и конкурентной способности современному специалисту в реальных условиях необходимы определенный уровень профессиональных знаний, умений и навыков, а также способность адаптироваться в новых условиях и готовность принимать ответственность за решение профессиональных задач. Все это повышает требования к профессио-

нальной компетенции специалистов, в том числе и в области экологических наук.

Сегодня очевидно, что профессиональное образование должно в большей степени ориентироваться на удовлетворение потребностей рынка труда и конкретные запросы работодателей. Именно на это нацелены стандарты III поколения, в которых предусмотрено формирование общих и профессиональных компетенций.

Формирование общих компетенций способствует пониманию сущности и социальной значимости своей будущей профессии, организации собственной деятельности по выполнению профессиональных задач, осуществлению поиска и использованию информации для выполнения профессиональных задач и личностного развития. Сформированные общие компетенции способствуют ориентированию в условиях частой смены технологий в профессиональной деятельности, взятию на себя ответственности за работу членов команды (подчиненных), за результат выполнения заданий [2].

Формирование профессиональных компетенций – основная задача образовательного учреждения. На это нацелены новые стандарты профессионального образования. Согласно Федеральному государственному образовательному стандарту среднего профессионального образования по специальности «130405 Подземная разработка месторождений полезных ископаемых», горный техник-технолог должен обладать профессиональными компетенциями, соответствующими основным видам профессиональной деятельности: ведение технологических процессов горных и взрывных работ; контроль за безопасностью ведения горных и взрывных работ; организация деятельности персонала производственного подразделения; выполнение работ по одной или нескольким профессиям рабочих, должностям служащих [2].

Для качественного овладения всеми видами деятельности у студента должна сформироваться устойчивая профессионально ориентированная мотивация, при этом должны быть обеспечены интегративно-междисциплинарный подход и преемственность на всех этапах обучения; разработана креативно-деятельностная модель становления профессиональной компетентности студента, отражающая ценностно-нравственные ориентиры; выявлены организационно-педагогические, психолого-педагогические, дидактико-методические, нормативно-правовые условия формирования профессиональной компетентности будущего специалиста; осуществлено горно-техническое наполнение содержания дисциплин циклов ОГСЭ и ЕН.

Компетенции вырабатываются в процессе теоретического обучения (аудиторные занятия, практические и лабораторные занятия, самостоятельная работа студентов), а также в процессе прохождения производственной практики.

Несомненно, накопленный опыт в преподавании и формировании методического обеспечения, а также организации учебно-воспитательного процесса позволит педагогическому коллективу выработать у студентов ряд компетенций, которые соответствуют стандартам III поколения. Но основная часть требований «уметь» и полностью все требования «иметь практический опыт» должны вырабатываться при прохождении студентами производственной практики. Здесь возникает масса проблем.

Например, рассмотрим возможность выполнения требований стандарта: «иметь практический опыт оформления технологических паспортов ведения горных работ (включая паспорта БВР)», «участие в проведении мероприятий по обеспечению безопасности ведения взрывных работ» [2].

Подземные рудники работают по типовым паспортам БВР, которые разработаны еще в 1970–80-е гг. Минцветметом СССР. Новые паспорта БВР составляются только для проведения новых выработок с нестандартными горно-геологическими условиями. Будет ли зарезаться новая выработка во время прохождения студентом практики?! Вероятность ничтожна.

Кроме того, регламент требует по новому паспорту БВР проведения 3 опытных взрывов с целью его корректировки. Обеспечить мероприятия по безопасности взрывных работ (как требуют стандарты), например, означает, что после взрыва и проветривания практикант со взрывником должны пройти в забой, выяснить наличие «отказов», организовать их ликвидацию (если «отказы» обнаружены), взять пробы рудничного воздуха и при нормальном составе воздуха допустить проходчиков в забой. Поскольку студенты не имеют Единой книжки взрывника, единственное, что им могут разрешить, согласно «Единым правилам безопасности при взрывных работах», – участие в переноске ВМ и зарядании шпуров. Следовательно, все профессиональные компетенции, которые предполагают «ведение взрывных работ», останутся на бумаге.

Требования стандартов III поколения предполагают прохождение практики после каждого профессионального модуля. Это положительный момент. Такой подход учитывает отработку всех компетенций. Например, требование стандарта «иметь практический опыт участия в ремонте оборудования, машин и механизмов» ранее был затруднительно,

так как студенты чаще всего проходили практику в проходческой бригаде на горном участке, а большинство машин и механизмов относятся к участку внутришахтного транспорта. В новых стандартах практики разделены, что поможет в освоении разных компетенций.

Формирование таких компетенций, как обеспечение материального и морального стимулирования трудовой деятельности персонала, анализ процессов и результатов деятельности персонала участка, получение практического опыта в определении мотивации труда, управлении конфликтами, применении этики делового общения, использовании экономических производственных расчетов, возможно в период прохождения преддипломной практики, которая выделена и проводится после завершения основной образовательной программы.

Для наиболее эффективного прохождения учебной и производственной практик необходима четкая формулировка их задач. Для этого мы предлагаем рассматривать вид деятельности специалиста, необходимые для этого компетенции и приобретение практического опыта как единое целое при формировании задания на практику (табл.).

Таблица

Технологическая карта формирования компетенций

Вид деятельности	Формируемая компетенция	Студент должен иметь практический опыт	Задание на практику
ПМ. 01. Ведение технологических процессов горных и взрывных работ	ПК 1.1. Оформлять техническую документацию на ведение горных и взрывных работ	Оформления технологических паспортов ведения горных работ Оформления технической документации с помощью аппаратно-программных средств	Работа по составлению паспортов БВР, крепления выработок, проектов проветривания и т. д. на ПК (с помощью автоматизированных программ) в ПТО или маркшейдерском отделе
	ПК 1.2. Организовывать и контролировать ведение технологических процессов на участке в соответствии с технической и нормативной документацией	Выемки полезного ископаемого по ситуационному плану Определения фактического объема подготовительных и добычных работ Участия в организации производства: подготовительных и добычных работ; работ на складе	Работа в комплексной проходческой бригаде на всех операциях проходческого цикла Работа ГРОЗОм на всех стадиях очистной выемки: отбойке, доставке руды и поддержании очистного пространства

Продолжение табл.

		<p>полезного ископаемого; работ по креплению горных выработок, погрузке и транспортированию горной массы</p> <p>Выявление нарушений в технологии ведения горных работ</p> <p>Участия в проведении мероприятий по обеспечению безопасности ведения взрывных работ</p> <p>Контроля ведения горных работ в соответствии с технической и технологической документацией</p> <p>Определения параметров шахтной атмосферы</p> <p>Пользования приборами расхода воздуха</p> <p>Определения положения точки и ориентирования линий на поверхности и в горных выработках</p> <p>Проведения маркшейдерских съемок</p>	<p>Работа дублером мастера на проходческих и очистных работах</p> <p>Работа дублером мастера (или начальника БВР) по руководству взрывными работами</p> <p>Работа с участковым маркшейдером по определению объемов проходческих и очистных работ и по приему горных выработок</p>
ПК 1.3. Контролировать ведение работ по обслуживанию горнотранспортного оборудования на участке		<p>Соблюдения правил эксплуатации горнотранспортного оборудования</p> <p>Регулировки, смазки и технической и профилактического осмотра обслуживаемого оборудования, машин и механизмов</p> <p>Участия в ремонте оборудования, машин и механизмов</p> <p>Монтажа и наладки горнотранспортного оборудования на участке</p> <p>Участия в ремонте механического и электрооборудования</p> <p>Участия в ремонте стационарных машин</p> <p>Соблюдения правил эксплуатации электрооборудования</p> <p>Контроля за состоянием технологического и горнотранспортного оборудования и выполнения планово-предупредительных ремонтов</p>	<p>Работа со специалистами электромеханической службы по профилактическому осмотру, регулировке и смазке эксплуатируемых машин и механизмов</p> <p>Участие в ежесменных осмотрах стационарных шахтных установок</p> <p>Участие в ремонте горно-проходческого и стационарного оборудования</p> <p>Участие в монтаже горно-шахтного оборудования</p>

Благодаря такому подходу возникают мотивированность прохождения практики и четкий план. Студент понимает, из чего формируется задание, для чего ему необходимо сформировать ту или иную компетенцию и какому виду деятельности он должен научиться, чтобы быть востребованным на рынке труда.

Такой подход способствует самоорганизации студента и его инициативе. Учебное заведение совместно с предприятием должно обеспечить не только возможность прохождения всех видов практик и выполнение всех видов заданий, но и необходимое число руководителей практики.

Практикоориентированность новых стандартов – не дань моде. Это требование времени. Любой экономике необходимы специалисты, которые умеют хорошо выполнять свою работу. Одно из часто встречаемых требований работодателей – наличие опыта работы, который и должен нарабатываться во время практик. В связи с этим следует полностью пересмотреть требования к заданию на практику, при этом найти альтернативу неисполнимым (см. пример) требованиям стандартов. В нашем случае требование «участие в проведении мероприятий по обеспечению безопасности ведения взрывных работ» предлагаем заменить заданием по сбору информации по ТБ при ведении взрывных работ на конкретном предприятии.

Список литературы

1. Стратегия социально-экономического развития Дальнего Востока и Забайкальского региона на период до 2025 г.: [Электронный ресурс]. URL: <http://www.megamir.com/news/section3720/element403316/>
2. Федеральный государственный образовательный стандарт среднего профессионального образования по специальности «130405 Подземная разработка месторождений полезных ископаемых». М., 2010.

**ТРУДОУСТРОЙСТВО ВЫПУСКНИКОВ УЧРЕЖДЕНИЙ
ВЫСШЕГО, СРЕДНЕГО И НАЧАЛЬНОГО
ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ
МУРМАНСКОЙ ОБЛАСТИ В 2012 г.**

М. П. Макаров

*Управление государственной службы занятости населения
Мурманской области, г. Мурманск*

uprgan@gov-murman.ru

Для выпускников учреждений высшего и среднего профессионального образования, обратившихся за содействием в поиске работы, Управлением государственной службы занятости населения Мурманской области реализуются следующие меры:

- проводится мониторинг трудоустройства выпускников учреждений высшего и среднего профессионального образования, обратившихся в службу занятости. Для этого разработаны формы отчетности, по которым проводится анализ сведений о выпускниках, имеющих высшее, среднее и начальное профессиональное образование;

- формируется единый банк данных выпускников, необходимых для удовлетворения заявок работодателей, подбора подходящих рабочих мест выпускникам учебных заведений. В центрах занятости населения открыты «горячие линии» и консультационные пункты для граждан, ищущих работу, в том числе для выпускников;

- формируется реестр молодых специалистов Мурманской области в бюджетных сферах (медицина, образование, культура, физкультура и спорт);

- в регионе реализуется специальная программа для трудоустройства выпускников НПО и СПО в рамках ведомственной целевой программы содействия занятости населения Мурманской области на 2012–2014 гг. «Первое рабочее место». Данная программа рассчитана на временное трудоустройство граждан в возрасте от 18 до 20 лет из числа выпускников образовательных учреждений начального и среднего профессионального образования, ищущих работу впервые. Цель программы – адаптация на рынке труда, приобретение опыта и практических навыков работы по полученной специальности;

- в рамках ведомственной целевой программы содействия занятости населения Мурманской области на 2012–2014 гг. проводятся мероприятия по содействию самозанятости безработных граждан, в том числе и выпускников учреждений профессионального образования, и стимулированию создания безработными гражданами, открывшими собст-

венное дело, дополнительных рабочих мест для трудоустройства безработных граждан;

- проводится профессиональное обучение по профессиям (специальностям), востребованным на рынке труда.

Выпускникам учреждений высшего и среднего профессионального образования предоставляются государственные услуги:

- содействие в поиске подходящей работы;
- информирование о положении на рынке труда;
- временное трудоустройство на оплачиваемые общественные работы;
- профессиональная ориентация граждан в целях выбора сферы деятельности (профессии), трудоустройства, профессионального обучения;
- психологическая поддержка безработных граждан;
- социальная адаптация безработных граждан на рынке труда.

По состоянию на 01 октября 2012 г. в центры занятости населения обратилось 934 выпускника учреждений начального, среднего и высшего профессионального образования (далее выпускники). Из них:

- выпускников НПО – обратился 321 чел., основные специальности и профессии: автомеханик, машинист, маляр, столяр, оператор ЭВМ, слесарь по ремонту автомобилей, электрогазосварщик, электромонтер, повар, продавец, парикмахер;

- выпускников СПО – обратился 241 чел., основные специальности и профессии: техник, бухгалтер, специалист по государственному и муниципальному управлению, дизайнер, специалист по сервису и туризму, юрист, менеджер;

- выпускников ВПО – обратились 372 чел., основные специальности и профессии: экономист, инженер, педагог, юрист, менеджер.

Трудоустроено на 01 октября 2012 г. 348 чел. (37%), из них:

- 134 выпускника НПО (42%);
- 85 выпускников СПО (35%);
- 129 выпускников ВПО (35%).

На 1 октября 2012 г. на учете в качестве безработных в центрах занятости населения состоит 435 выпускников, из них получают пособие по безработице 392 чел.

Для организации временного трудоустройства безработных граждан в возрасте от 18 до 20 лет из числа выпускников учреждений начального и среднего профессионального образования, ищущих работу впервые, заключено 67 договоров с 64 предприятиями различной собственности, в соответствии с которыми трудоустроено 75 чел. Государст-

венное задание выполнено в целом по области на 68%. В 2012 г. планируется трудоустроить не менее 110 выпускников по данной программе.

Из общей численности трудоустроенных по программе выпускников 13 чел. закрепились на рабочих местах.

Направлены центрами занятости населения на профессиональное обучение 80 выпускников. Основные профессии (специальности), по которым проходили обучение выпускники: электрогазосварщик, оператор ЭВМ, делопроизводитель, бухгалтер, кладовщик, инспектор по кадрам, повар-кондитер, электромонтер, секретарь-референт.

Получили государственную услугу по содействию самозанятости 73 выпускника учреждений профессионального образования, из них 5 чел. получили одновременную финансовую помощь на развитие собственного дела в размере 58 800 тыс. руб. Выпускники предоставляют оздоровительные и физкультурные, парикмахерские и транспортные услуги.

В 2013 г. в рамках ведомственной целевой программы «Содействие занятости населения Мурманской области» на 2012–2016 гг. планируются следующие мероприятия:

1. Организация временного трудоустройства безработных граждан в возрасте от 18 до 20 лет из числа выпускников учреждений начального и среднего профессионального образования, ищущих работу впервые.

Целью данной программы является обеспечение возможности временного трудоустройства выпускников учебных заведений начального и среднего профессионального образования в возрасте от 18 до 20 лет для получения трудовых умений и навыков по специальности.

Численность участников программы в 2013 г. – не менее 110 чел.

2. Организация временной занятости безработных граждан из числа выпускников учреждений высшего, среднего и начального профессионального образования.

Целью данной программы является расширение возможностей трудоустройства выпускников учреждений профессионального образования, приобретение ими опыта работы по полученной специальности и повышение конкурентоспособности на рынке труда.

Численность участников программы в 2013 г. – не менее 100 чел.

СОЦИАЛЬНОЕ ПАРТНЕРСТВО КАК ФОРМА РЕГУЛИРОВАНИЯ ЗАНЯТОСТИ НАСЕЛЕНИЯ НА РЕГИОНАЛЬНОМ УРОВНЕ

Л. М. Низова, Е. С. Новоселова

*Поволжский государственный технологический университет,
г. Йошкар-Ола*

Nizova@yandex.ru

В целях минимизации административных процедур, сопровождающих предоставление государственных услуг поддержки безработных граждан, актуальным является развитие системы социального партнерства в сфере занятости населения с определением ключевых направлений действий законодательных и исполнительных органов власти, заинтересованных министерств и ведомств, органов местного самоуправления, общественных (неправительственных) организаций, работодателей всех форм собственности и органов служб занятости населения [1].

Понятие социального партнерства в сфере труда впервые дано в Трудовом кодексе Российской Федерации, согласно которому «социальное партнерство – это система взаимоотношений между работниками (представителями работников), работодателями (представителями работодателей), органами государственной власти, органами местного самоуправления, направленная на обеспечение согласования интересов работников и работодателей по вопросам регулирования трудовых отношений и непосредственно связанных с ними отношений» [2, ст. 23].

Механизм социального партнерства на рынке труда в Республике Марий Эл носит многоуровневый характер и строится по схеме (табл.).

Таблица

Механизм социального партнерства на рынке труда в Республике Марий Эл

Уровни социального партнерства	Формы и содержание социального партнерства
Федеральная служба по труду и занятости ↔ Правительство Республики Марий Эл	Рабочие встречи представителей заинтересованных сторон и двухстороннее соглашение
Департамент ГСЗН РМЭ ↔ министерства и ведомства РМЭ	В рамках соглашения о сотрудничестве (принимается ежегодно с 13–15 министерствами и ведомствами). Разработка отраслевых программ «Развитие кадрового потенциала и повышение качества рабочих мест»

Продолжение табл.

Департамент ГСЗН РМЭ ↔ администрации муниципальных образований	В рамках соглашений о намерениях и их пролонгация Реализация программ содействия занятости населения муниципальных образований, их софинансирования
Департамент ГСЗН по РМЭ ↔ ГКУ РМЭ центры занятости населения городов и районов	В рамках договора о сотрудничестве и совместной работе по содействию занятости населения (постоянно действующий). Реализация территориальных программ содействия занятости населения
ГКУ РМЭ центры занятости населения городов и районов ↔ администрации муниципальных образований	В рамках договора о совместной деятельности: реализация программ содействия занятости населения муниципальных образований и организация работы координационного комитета содействия занятости населения
ГКУ РМЭ центры занятости населения городов и районов ↔ органы местного самоуправления	В рамках договоров о совместной деятельности: проведение общественных работ трудоустройство безработных граждан, особо нуждающихся в социальной защите реализация программ занятости населения организация работы общественных советов содействия занятости и проведение деловых встреч (Дней занятости) с работодателями и безработными по месту жительства
ГКУ РМЭ центры занятости населения городов и районов ↔ работодатели всех форм собственности	В рамках договоров о совместной деятельности: проведение общественных работ организация временного трудоустройства несовершеннолетних граждан трудоустройство граждан, испытывающих трудности в поиске работы реализация программ содействия занятости населения встречи с работодателями и безработными гражданами по месту жительства
ГКУ РМЭ центры занятости населения городов и районов ↔ учреждения профессионального образования	В рамках договоров: реализация социальной адаптации безработных граждан проведение профориентационной работы организация профессионального обучения безработных граждан

Окончание табл.

<p>Органы службы занятости населения ↔ общественные неправительственные организации: республиканская трехсторонняя комиссия по регулированию социально-трудовых отношений республиканское объединение работодателей</p>	<p>В рамках трехстороннего соглашения между Правительством Республики Марий Эл, республиканским объединением работодателей, объединением организаций профсоюзов Республики Марий Эл: рассмотрение на заседаниях наиболее сложных проблем занятости; формирование банка вакансий, квотирование рабочих мест, обеспечение социальных гарантий, коллективные договоры</p>
<p>объединение организаций профсоюзов Республики Марий Эл женские, молодежные и ветеранские (инвалидные) организации и общества</p>	<p>В рамках договоров содействие занятости граждан, испытывающих трудности в поиске работы Деловые встречи и совещания по проблемам занятости и рынка труда</p>
<p>негосударственные (коммерческие службы занятости), кадровые агентства</p>	<p>Трудоустройство незанятых граждан</p>

Предложенный механизм позволяет проводить эту работу в рамках программы антикризисных мер: «Представляется также крайне важной организация на региональном уровне системы... как взаимодействия власти, бизнеса и общественных организаций, так и интеграции финансовых ресурсов всех уровней...» [4].

Он включает на федеральном уровне: Министерство труда и социальной защиты Российской Федерации и его подразделение – Федеральную службу по труду и занятости; на региональном уровне: Правительство Республики Марий Эл, Министерство экономического развития и торговли Республики Марий Эл, Департамент государственной службы занятости населения Республики Марий Эл, Республиканское объединение работодателей и объединение организации профсоюзов Республики Марий Эл; на муниципальном уровне: органы местного самоуправления, ГКУ РМЭ «Центр занятости населения» городов и районов, работодатели, общественные и негосударственные организации. Их основными функциями в новых условиях являются:

1) на федеральном уровне – совершенствование нормативно-правового регулирования, стратегического планирования и финансирования, усиление контроля и надзора за осуществлением переданных полномочий в области содействия занятости населения;

2) на региональном уровне – координация территориальных программ содействия занятости населения с региональными программами социально-экономического развития, повышение эффективности и качества традиционных и инновационных государственных услуг по содействию в трудоустройстве и конкурентоспособности безработных и незанятых граждан; усиление роли и ответственности отраслевых министерств и ведомств за качество рабочих мест и развитие кадрового потенциала;

3) на муниципальном уровне – регистрация граждан в целях поиска подходящей работы, участие в организации и софинансировании таких государственных услуг, как общественные работы, самозанятость, профобучение, профориентация, временная занятость несовершеннолетних граждан в возрасте от 14 до 18 лет и др.;

4) на локальном уровне – хозяйствующие субъекты осуществляют финансирование специальных программ: организация ярмарок вакансий и учебных рабочих мест, общественных работ и временного трудоустройства граждан, испытывающих трудности в поисках работы. Учреждения профессионального образования модернизируют рынок образовательных услуг.

В целях реализации концептуальных задач считаем целесообразным определить конкретные направления действий органов исполнительной власти всех уровней, а также работодателей, неправительственных общественных организаций и службы занятости в социально-трудовой сфере. Так, в Республике Марий Эл определены следующие направления:

Органы исполнительной власти Республики Марий Эл:

- разработка региональных комплексных программ развития профессионального образования;

- проведение прогнозирования потребности рынка труда для проведения опережающего обучения;

- разработка программы государственного заказа учебным заведениям на подготовку специалистов и увязка ее с программой по созданию привлекательных для молодежи рабочих мест;

- координация действий всех заинтересованных министерств и ведомств, предприятий и организаций путем создания нормативно-правовой базы и внесения предложений (законопроектов) на рассмотрение Государственного собрания Республики Марий Эл;

- направляющая роль преодоления негативных тенденций в экономике, стабилизации в основных отраслях материального производст-

ва, росте эффективности труда и расширении на их базе возможностей гарантированного трудоустройства населения;

- разработка и внедрение в пределах компетенции такой финансово-кредитной политики, которая стимулировала бы производство в реальном секторе экономики, преодолевала бы дефицит рабочих мест и обеспечивала социальную защиту населения;

- проведение сбалансированной инвестиционной и налоговой политики, направление денежных ресурсов как в перспективные развивающиеся отрасли, так и в отрасли традиционной занятости в целях создания эффективных рабочих мест;

- разработка комплекса мер по обеспечению занятости в городах с моноэкономической структурой производства, а также в сельских и лесных населенных пунктах с критической ситуацией на рынке труда;

- экономическое стимулирование развития предпринимательства, инфраструктуры малого бизнеса, индивидуальной (самостоятельной) деятельности;

- развитие занятости в негосударственном секторе экономики, обеспечение контроля за соблюдением трудового законодательства в этой сфере;

- координация деятельности учебных заведений республики в развитии системы непрерывного образования как средства формирования высокого качества рабочей силы;

- проведение взвешенной миграционной политики, регулирование территориального перемещения населения с учетом его плотности и востребованности на муниципальном рынке труда;

- осуществление контроля за реализацией постановлений Правительства Республики Марий Эл.

Отраслевые министерства и ведомства субъектов Республики Марий Эл:

- разработка отраслевых программ, предусматривающих меры по улучшению занятости, сохранению и созданию рабочих мест «Развитие кадрового потенциала и повышение качества рабочих мест»;

- профилактика массовых увольнений, недопущение отрицательных последствий массовой безработицы, организация поэтапного высвобождения работающих и их трудоустройство на перепрофилированные участки и производства;

- усиление контроля за соблюдением трудовых прав граждан, включая механизм отраслевых соглашений и коллективных договоров, формирование системы по разрешению коллективных трудовых споров;

- повышение роли работодателей в решении вопросов организации труда, рабочего времени, заработной платы, защиты от дискриминации при найме и увольнении;

- разработка мер по развитию малого бизнеса;

- подготовка предложений по эффективному использованию финансовых ресурсов, определению сферы наиболее выгодного вложения капитала на создание и сохранение рабочих мест;

- анализ сложившейся ситуации с обеспечением кадров рабочих и инженерно-технических профессий, оценка потребности и ускорение работы по определению обоснованного заказа народнохозяйственного комплекса на них;

- обеспечение трудоустройства выпускников учебных заведений за счет разработки и финансирования целевых программ профориентации молодежи;

- создание правовой базы участия работодателей в попечительских советах;

- введение оплачиваемой производственной практики для студентов старших курсов и магистров с целью их дальнейшего трудоустройства.

Администрации муниципальных образований городов и районов, органы местного самоуправления Республики Марий Эл:

- координация усилий всех органов и организаций в содействии занятости населения на территории административной единицы;

- контроль за реализацией «Программы содействия занятости населения»;

- предотвращение массовых увольнений работников, повышение роли в этом координационных комитетов и общественных советов;

- содействие работодателям в создании рабочих мест на постоянной и временной основе, их квотирование для социально незащищенных групп населения (молодежи, инвалидов, женщин); участие в организации временных и общественных работ;

- создание механизма активной поддержки самозанятости, индивидуальной трудовой деятельности, среднего и малого предпринимательства, надомного труда, выделение гражданам из числа незанятого населения земельных участков для развития личного хозяйства, семейного бизнеса по выращиванию скота и птицы;

- обеспечение защиты трудовых прав работников несостоятельных предприятий, финансовая поддержка из средств местного бюджета населенных пунктов с высоким уровнем безработицы незанятых граждан;

– повышение роли и ответственности руководителей предприятий за принятие и выполнение коллективных договоров (соглашений), привлечение их к ответу за факты незаконного увольнения работников, сокрытие престижных вакансий.

Общественные (неправительственные) организации Республики Марий Эл:

– защита трудовых прав и социальных гарантий населения посредством заключения соглашения между республиканским советом профсоюзов, объединением товаропроизводителей и правительством субъекта РФ и контроль за его реализацией;

– участие республиканских отраслевых профсоюзных комитетов в разработке программ содействия занятости совместно с отраслевыми министерствами и ведомствами;

– защита интересов социально незащищенных групп населения (женщин, молодежи, инвалидов) на рынке труда;

– содействие снижению роста безработицы и стабилизации трудовой среды (оказание помощи в трудоустройстве отдельных групп населения, проведении общественных работ, организации труда и отдыха подростков и молодежи, квотировании рабочих мест);

– повышение ответственности работодателей за соблюдение действующего трудового законодательства на предприятиях и в организациях независимо от форм собственности, участие в разрешении коллективных трудовых споров и конфликтов;

– проведение предварительной экспертизы эффективности модернизационных намерений, инновационных и инвестиционных программ с позиций создания эффективных рабочих мест.

Работодатели всех форм собственности Республики Марий Эл:

– репрофилирование производства, полное и эффективное использование его мощностей с целью создания новых и модернизации существующих экономически целесообразных рабочих мест, осуществление опережающей, внутрипроизводственной переподготовки и повышения квалификации кадров;

– формирование стабильной и благоприятной рабочей среды;

– улучшение условий и охраны труда, принятие мер по профилактике производственного травматизма; своевременная выплата заработной платы;

– трудовая (профессиональная) реабилитация и социальная защита работающих граждан с особыми потребностями, квотирование рабочих мест для молодежи, женщин и инвалидов, оборудование специализированных рабочих мест;

- развитие гибких форм занятости и режима труда;
- сохранение кадрового потенциала высококвалифицированных работников, эффективное использование рабочих мест;
- обязательное принятие и повышение роли коллективных договоров (соглашений) как средства разрешения спорных ситуаций, дестабилизирующих производственный процесс и повышающих риск сокращения занятости;
- строгое соблюдение трудового законодательства при найме и увольнении работников;
- организация и финансирование общественных работ и других форм занятости.

Органы службы занятости населения Республики Марий Эл:

- развитие и повышение эффективности программ и услуг, реализуемых через службу занятости населения, и направление их на предотвращение безработицы и возвращение лиц, не имеющих работы, к активному труду;
- недопущение массовой безработицы и снижение численности длительно безработных;
- профессиональная адаптация и психологическая поддержка безработных и незанятых граждан;
- профессиональное обучение и переобучение безработных граждан, незанятого населения и высвобождаемых работников;
- содействие трудоустройству и развитию форм занятости слаботрадиционных категорий граждан;
- социальная защита безработных, расширение и модернизация, оказание традиционных и инновационных форм активной политики занятости.

Такое развитие механизма социального партнерства стимулирует и повышает ответственность заинтересованных органов и организаций регионального уровня в содействии занятости населения, развитию кадрового потенциала и повышении качества рабочих мест, в регулировании этих процессов в условиях рыночной экономики. Так, в 2011 г. в Республике Марий Эл уровень регистрируемой безработицы снизился с 1,61 до 1,4%, количество заявленных работодателями вакансий увеличилось более чем на одну треть, а коэффициент напряженности упал с 2,5 до 1,6 незанятых граждан, претендующих на одно вакантное рабочее место. Сравнительная динамика безработицы представлена на рис. [3].

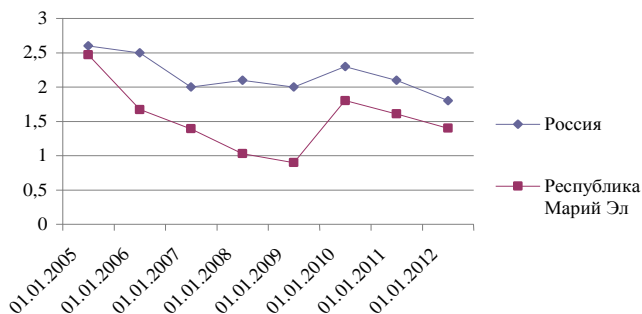


Рис. Динамика уровня регистрируемой безработицы в Российской Федерации и в Республике Марий Эл

Список литературы

1. О занятости населения в Российской Федерации: Федеральный закон. М.: ИНФРА-М, 2003. 32 с.
2. Трудовой кодекс Российской Федерации по состоянию на 5 апреля 2009 г. М.: Юрайт, 2009. 227 с. (Сер. Правовая библиотека).
3. Статистические материалы Территориального органа Федеральной службы государственной статистики по Республике Марий Эл.
4. *Абалкин Л. И.* Роль государства в становлении и регулировании рыночной экономики // Вопросы экономики. 2007. № 6. С. 4–12.

**АДАПТИВНОЕ УПРАВЛЕНИЕ КАЧЕСТВОМ
ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ
В СФЕРЕ ИНФОРМАЦИОННЫХ ТЕХНОЛОГИЙ
НА ОСНОВЕ КОМПЕТЕНТНОСТНОГО ПОДХОДА**

И. Г. Овчинникова, Л. В. Курзаева, Л. З. Давлеткиреева

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

igo55@mail.ru, lkurzaeva@mail.ru, ldavletkireeva@masu-inform.ru

Введение

В условиях постоянного изменения требований к процессу профессиональной подготовки ИТ-специалистов вследствие динамичного технологического и социально-экономического развития общества необходимо адаптивное управление качеством профессиональной подготовки, которое дает возможность устанавливать критерии качества, прогнозировать их изменения, исследовать причины и характер этих изменений, а также вырабатывать необходимое управляющее воздействие. Активно внедряемый компетентностный подход позволяет разработать концепцию и сам механизм такого управления.

Управления качеством профессиональной подготовки на основе компетентностного подхода требуют целостного междисциплинарного изучения с учетом факторов, касающихся как собственно управления, так и его социокультурной основы. В этом показательны исследования в области социологии образования И. Бестужева-Лады, В. Бранского, О. Долженко, А. Овсянникова, В. Шукшунова, Б. Саймона, М. Трой и др. Значительный вклад в разработку педагогических аспектов теории управления внесли А. П. Аверьянов, В. Г. Афанасьев, Г. А. Бордовский, Т. М. Давыденко, Н. В. Коноплин, В. С. Лазарев, Е. К. Марченко, Д. Ш. Матрос, В. П. Панасюк, М. М. Поташник, Н. А. Селезневов, В. П. Симонов, А. И. Субетто, С. Ю. Трапицын, П. И. Третьяков, Р. Х. Шакуров и др. Однако в научной литературе не дана сущностная характеристика адаптивного управления качеством профессиональной подготовки в вузе; недостаточно обобщен опыт создания систем адаптивного управления качеством в рамках двухуровневой системы профессиональной подготовки; не представлена модель адаптивного управления качеством профессиональной подготовки на основе рамки квалификаций, не раскрыты принципы и методика организации социально-педагогического мониторинга. Определению результатов обучения на основе компетентностного подхода посвящены исследования А. А. Вербицкого, И. А. Зимней, Л. Г. Семушкиной, Ю. Г. Татура и др. Концептуальные основы

разработки национальной системы квалификаций на основе изучения систем непрерывного образования разных стран отражены в трудах О. Н. Олейниковой, А. А. Муравьевой, М. Коулз и др. Поиску сопряжения системы профессионального образования на основе установки требований к результатам обучения посвящен проект по разработке Единой системы квалификаций Российской Федерации, одним из инициаторов которого выступает Российский союз промышленников и предпринимателей (работодателей). В рамках данного проекта разработаны и прошли процедуру утверждения в России профессиональные стандарты в области ИТ. Вместе с тем можно констатировать, что большинство исследователей, детально описывая понятие и признаки компетентного подхода, мало уделяют должного внимания вопросам его практического применения с точки зрения управления качеством профессиональной подготовки, в частности в области ИТ.

При этом основное внимание уделяется компетентному подходу либо исключительно с точки зрения управления персоналом, либо только с позиции организации образовательного процесса, комплексное рассмотрение готовности использования компетентного подхода в сфере образования и труда на основе рамки квалификаций вовсе отсутствует. Необходимость же построения конкурентоспособной системы образования и производства диктует потребность в глубоком изучении данного вопроса. В этом отношении отправной точкой для настоящего исследования могут служить работы, отражающие построение современной концепции качества профессиональной подготовки и формирования конкурентоспособности специалистов: Ю. П. Адлера, В. И. Байденко, А. П. Егоршина, В. Н. Козлова, В. Т. Колосовой, И. Я. Лернера, В. П. Панасюка, Т. И. Рудневой и др. Несомненный интерес представляют работы, в которых отражен опыт зарубежной высшей школы в проектировании образовательных программ, ориентированных на результаты обучения. Отражен в работах В. И. Байденко, О. Л. Ворожейкиной, Е. Н. Карачаровой, Н. А. Селезневой, Л. Н. Тарасюк, Д. Кеннеди, Э. Хайленд, А. Уолш, М. Вебб. Опыт отечественных вузов в проектировании компетентно-ориентированных образовательных стандартов и программ изложен в трудах И. Г. Галяминой, В. В. Ищенко, О. П. Мелеховой, В. П. Ступникова. Несомненную важность представляют проекты, направленные на исследование и использование возможностей компетентного подхода в современных условиях социально-экономического развития общества и образования: *Tuning, Tempus*.

Реализуемый в связи с этим переход на новые Федеральные государственные образовательные стандарты профессионального образова-

ния (ФГОС) ставит перед образовательными учреждениями задачи переосмысления цели и результатов образования в каждой сфере деятельности, а также выработки подходов модернизации содержания профессионального образования и выбора оптимальных технологий управления этим процессом. Кардинальным отличием ФГОС третьего поколения от предыдущих поколений стандартов является перенос акцента с содержания профессиональной подготовки на ожидаемые результаты образования. Заложенная в ФГОС рамочная структура определяет требования к результатам образования в качестве базисного, но дополняемого, исходя из видения вузов, перечня компетенций, без указания уровня, на котором они должны быть сформированы. При этом во ФГОС формулировка отдельных компетенций для бакалавриата и магистратуры по определенному направлению подготовки может полностью совпадать. Определение же уровня формирования выделенных в стандартах компетенций и их содержания профессиональной подготовки ложится на образовательные учреждения. Безусловно, такая свобода позволяет образовательным учреждениям более гибко управлять процессом профессиональной подготовки адекватно потребностям регионального рынка труда. Однако большинство образовательных учреждений не задумываются над тем, что формирование компетенций должно иметь уровневый характер, а это очень важно для реализации многоуровневых программ профессиональной подготовки. Оптимальное выделение уровней, состава и содержания профессиональных компетенций даже в рамках ФГОС – очень сложная задача, которая еще более усложняется при формировании требований к компетенциям ИТ-специалистов в связи с быстрыми темпами развития ИТ-отрасли и ростом требований работодателей. С этой позиции адаптивное управление качеством профессиональной подготовки должно реализовываться на едином для системы образования и работодателей инструменте, стандартизирующем требования к результатам обучения – рамке квалификаций, а также разработанных на ее основе профессиональных стандартах. И в этом направлении уже имеются наработки. Так, в рамках проекта по разработке Единой системы квалификаций Российской Федерации, одним из инициаторов которого выступает Российский союз промышленников и предпринимателей (работодателей) (РСПП), разработаны и прошли процедуру утверждения в России профессиональные стандарты в области ИТ. По соглашению РСПП с Минобрнауки России они должны быть приняты за основу для создания соответствующих государственных образовательных стандартов и программ профессиональной подготовки. Новизна профессиональных стандартов, как для рынка

труда, так и для системы образования, порождает многочисленные споры и разные точки зрения в отношении их проработанности и применимости при проектировании государственных образовательных стандартов в области ИТ (С. М. Авдошин, В. А. Сухомлин, Ю. Ф. Тельнов, А. Е. Шухман, Э. Ф. Морковина). Следует отметить то, что хотя и профессиональные, и образовательные стандарты ориентированы на использование компетентностного подхода к результатам обучения, компетенции в этих стандартах определяются на основе различных классификаций. Вместе с этим, исходя из различия функций профессиональных и образовательных стандартов, различны в них и подходы к градации уровней владения компетенциями. Все это вносит определенную сложность в их сопряжение и совместное использование. Кроме того, сами профессиональные стандарты слабо согласуются с разработанной в этом же проекте национальной рамкой квалификаций. При этом для образовательных учреждений, осуществляющих подготовку кадров для сферы информационных технологий, был бы более полезен такой инструмент, как региональная отраслевая рамка квалификаций для сферы ИТ, одинаково определяющая требования к результатам обучения как с точки зрения работодателей, так и образовательного сообщества. В парадигме компетентностного подхода именно отраслевая рамка квалификаций может быть положена в основу построения системы адаптивного управления качеством профессиональной подготовки ИТ-кадров.

В рамках научных исследований «Разработка инновационных механизмов повышения конкурентоспособности выпускников ИТ-специальностей вуза в условиях монопромышленного города» и «Адаптивное управление качеством профессионального образования на основе компетентностного подхода (на примере сферы ИТ)» коллектив ФГБОУ ВПО «Магнитогорский государственный университет» в период с 2008 по 2011 г. участвовал в международном проекте Темпус № 144853-TEMPUS-2008-FR-JPHES «Разработка рамки квалификаций для системы высшего образования Уральского региона».

Результатами проекта стали разработанные рамки квалификаций для Уральского региона, которые вписываются в программу реформ системы образования РФ и регулируют ее взаимоотношения с рынком труда. Эта реформа проводится для поддержки возросшей академической мобильности в сфере образования и мобильности в сфере труда. Предложенный в проекте универсальный подход к разработке рамки квалификаций позволяет не только использовать в полном объеме этот важный аспект, но и соотнести результаты обучения с требованиями работодателей. В этом заключается актуальность проекта, так как уже

около ста стран мира вовлечены в процесс разработки национальных рамок квалификаций.

В Российской Федерации ранее было предпринято несколько аналогичных попыток, но без формальной конкретизации. Главная цель проекта состояла в том, чтобы внести свой вклад в создание рамки квалификаций, предложив научно обоснованную, практически значимую и отработанную методику. В ходе работы была получена региональная рамка квалификаций, отражающая региональные особенности Южного Урала. Отличительной особенностью проекта явилось то, что базовые положения региональной рамки создавались на основе широкого анкетирования и анализа, проведенного в образовательных учреждениях и на предприятиях, а также в тесном сотрудничестве с местной администрацией. Итогом такой деятельности стали, во-первых, сетка квалификаций для образовательных учреждений со структурой из 8 квалификационных уровней и 8 дескрипторов, описывающих результаты обучения. Рабочей основой этой сетки стали государственные образовательные стандарты и результаты российских и международных проектов по определению результатов обучения, и, во-вторых, – сетка квалификаций для работодателей также из 8 квалификационных уровней и 8 дескрипторов, описывающих требования к квалификации работника. Разработанные 2 сетки квалификаций были широко обсуждены и одобрены на Международной конференции и в рамках социологического опроса, в котором приняли участие образовательные учреждения профессионального образования и работодатели Челябинской и Свердловской областей, Республики Башкортостан. Результатом интеграции двух сеток квалификаций стала итоговая рамка квалификаций. Проект был выполнен консорциумом вузов, состоящим из трех европейских университетов, в странах которых уже приняты и широко используются Национальные рамки квалификаций (Университет науки и технологий Лилля, Лимерикский университет и Эдинбургский университет), и двух вузов Челябинской области: ФГБОУ ВПО «Челябинский государственный университет», ФГБОУ ВПО «Магнитогорский государственный университет».

В ходе реализации проекта получены два типа результатов: основные и сопутствующие.

Основные результаты:

✓ создание Региональной рамки квалификаций формата 8 x 8, состоящей из 8 иерархически расположенных квалификационных уровней, описываемых 8 дескрипторами, и учитывающей требования к результатам обучения как стороны системы образования, так и сферы труда;

- ✓ рамка квалификации как эффективное средство:
 - прозрачности сертификаций;
 - академической и профессиональной мобильности, ведущей к получению признаваемой квалификации, повышению квалификационного уровня, карьерному росту;
 - создания образовательной и профессиональной траекторий;
 - аттестации при найме на работу;
 - повышения качества образования;
 - описания с единых позиций требований к квалификации выпускников образовательных учреждений при разработке образовательных программ;
 - оценки результатов образования и результатов практического опыта.

Итак, разработанная рамка квалификаций позволяет через обобщенные результаты обучения сблизить систему образования со сферой труда с целью развития трудовой (продвижение по карьерной лестнице и трудовая миграция) и образовательной (формирование образовательных траекторий) мобильности индивидуума.

Сопутствующие результаты:

- ✓ активизация и объединение усилий по формированию региональной рамки квалификаций 175 образовательных учреждений и 33 промышленных предприятий Челябинской области, профессиональных сообществ и региональной власти, а на этапе диссеминации – привлечение новых участников как на региональном, так и федеральном уровнях: образовательных учреждений, промышленных предприятий и профессиональных сообществ из других регионов РФ, Национального фонда подготовки кадров;
- ✓ возрастающий интерес со стороны этих участников к ходу проекта и к полученным результатам;
- ✓ коллективное обучение: приобретение новой культуры и компетенций, создание инновационных методик исследований и документов для сферы образования и труда;
- ✓ составление глоссария: использование в проекте терминологии для однозначного и единообразного понимания методологии и результатов проекта его участниками, а также заинтересованными лицами и учреждениями;
- ✓ создание экспертной группы, способной внести вклад в дальнейшее развитие исследования и применение полученных результатов на практике.

Возможности применения разработанной рамки квалификаций: вклад в создание Национальной рамки квалификаций РФ через предоставление конкретных результатов и инновационной методики исследования, которая может быть применима пользователями.

Использование на практике

Рамка квалификаций позволяет:

✓ на уровне личности:

– формировать гибкую образовательную траекторию обучения независимо от образовательного учреждения, уровня диплома, страны обучения,

– уменьшать сроки формального образования за счет комбинации формального, неформального и «внеформального» образований,

– формировать гибкую профессиональную траекторию, успешно продвигаться по карьерной лестнице;

✓ на уровне образовательного учреждения:

– повышать качество образования за счет формирования образовательных программ с учетом мнений работодателей,

– формировать гибкие (как по срокам обучения, так и по спектру образовательных дисциплин) траектории формального образования студентов на основе имеющихся результатов,

– расширять спектр программ дополнительного профессионального образования по заказам работодателей,

– развивать систему учета трудоемкости учебных дисциплин и программ (ECTS);

✓ на уровне работодателя:

– адекватно соотносить результаты обучения с квалификационным уровнем при приеме на работу,

– формировать корпоративный банк аттестационных материалов для определения квалификационного уровня на основе результатов формального, неформального, «внеформального» обучения,

– выстраивать гибкий план карьерного роста своих сотрудников;

– формировать конкретный трудовой заказ образовательным учреждениям профессионального образования (перейти от «рынка дипломов» к «рынку квалификаций, основанных на компетенциях»),

– создавать профессиональные стандарты и отраслевые рамки квалификаций;

✓ на уровне государства:

– повышать качество профессионального образования за счет сближения рынка труда и сферы образования,

- осуществлять преемственность образовательных программ профессионального образования,
- устанавливать национальные стандарты знаний, умений и компетенций,
- развивать систему независимых центров сертификации квалификаций (создание аттестационных материалов в соответствии с предыдущими результатами формального, неформального, «внеформального» образований),
- реализовать принцип профессионального признания результатов обучения и/или практического опыта, полученных в других странах,
- признавать «внеформальное» образование,
- формировать общество, основанное на знаниях;

✓ **на международном уровне:**

- осуществлять трудовую и образовательную мобильность между странами,
- соотносить национальную рамку квалификаций с рамками квалификаций других европейских стран через Европейскую рамку квалификаций.

При разработке рамки квалификаций необходимо обратить внимание на следующие требования:

✓ **в отношении дескрипторов:**

- краткость описания и понятность формулировок дескрипторов не только для системы образования, но и рынка труда,
- максимальный перенос дескрипторов исходных сеток (профессиональной и образовательной) в единую рамку,
- выделение по каждому дескриптору критериев, обеспечивающих дифференцируемость результатов обучения на разных уровнях;

✓ **в отношении квалификационных уровней:**

- учет особенностей существующей национальной системы образования;

✓ **в отношении результатов обучения:**

- понятность и однозначность понимания формулировок как с точки зрения представителей образовательной среды, так и работодателей,
- преемственность результатов обучения исходных сеток (профессиональной и образовательной).

Необходимость разработки рамки квалификаций была обусловлена также и новой парадигмой общественного развития стратегии непрерывного обучения в течение всей жизни (LongLifeLearning), призванной максимально обеспечить профессиональную и личностную самореализацию.

защиту человека. Центральным для понимания сути рамки квалификаций является понятие результатов обучения, достигнутых в процессе учебы в образовательном учреждении (в рамках образовательных стандартов) либо путем приобретения практического опыта в ходе трудовой деятельности (квалификационные требования к работнику), как того, чему научился человек, что он освоил и чего достиг. Региональная рамка квалификаций не преследует цели скопировать Европейскую рамку квалификаций, она не может подменять собой профессиональные стандарты или классифицировать должности, производить оценку личности, устанавливать иерархию между образовательными учреждениями.

Выводы

Таким образом, рамка квалификаций позволяет сблизить систему образования со сферой труда для развития трудовой и образовательной мобильностей. Необходимо обратить внимание на то, что рамка квалификаций призвана поддерживать постоянную взаимосвязь между образовательной сферой и сферой труда; формулировать общую единую для разработчиков терминологию. Необходимо быть готовыми к новой культуре социальных отношений, которые нужно понять и принять как в сферах образования и производства, так и между ними. Следует помнить об индивидуализации траекторий обучения человека, характеризующихся посменным чередованием образования и трудовой деятельности.

Список литературы

1. *Овчинникова И. Г., Курзаева Л. В., Курчатова Б. В.* Региональная рамка квалификаций: роль и место в системе непрерывного профессионального образования, опыт разработки / МаГУ. Магнитогорск, 2011. 141 с.

ПРОБЛЕМЫ ТРУДОУСТРОЙСТВА ВЫПУСКНИКОВ

А. Г. Павлов

Северо-Восточный федеральный университет, г. Якутск

kyudyk@mail.ru

Мудрая китайская поговорка гласит «Голодному не дай рыбу, отдай ему удочку».

Всем жителям Якутии известно, что Северо-Восточный федеральный университет после вручения диплома своему выпускнику «сдает» его работодателям, т. е. распределяет по соответствующим предприятиям. На бумаге это выглядит как содействие трудоустройству выпускников, т. е. требуется, чтобы каждый, окончивший университет, был доведен до места работы. Кроме того, СВФУ собирает сведения от предприятий о том, сколько выпускников университета, в какой должности и сколько времени работает у них. Такую «материнскую заботу» нашего университета о своих выпускниках, на первый взгляд, можно только приветствовать.

Ради чего так заботится СВФУ о своих питомцах?

Распределение выпускников производится по поручению Правительства республики для того, чтобы выяснить, какая профессия больше всего востребована в экономике Якутии и в какой специальности меньше всего нуждается производство. Можно предположить, что если выяснится, что выпускников какого-то факультета невозможно трудоустроить на работу из-за нехватки рабочих мест, то набор студентов по этой специальности, в лучшем случае, будут сокращать, в худшем – закроют кафедру, выпускающую «ненужного» специалиста. В итоге университет должен будет выпускать по плану столько специалистов, сколько потребуется их на производстве.

Необходимо ли такое искусственное управление количеством студентов, обучающихся по различным профессиям, без глубокого социального исследования этой проблемы? Вначале попытаемся разобраться, какие негативные явления могут возникать от такого «гуманного» действия?

Во-первых, если мы будем выпускать только востребованное количество специалистов, тогда не будет рынка профессий в экономике. Нарушается золотой принцип рыночных отношений: *конкуренция* – основа основ развития экономики любой страны.

Во-вторых, работодатель искусственно лишается права выбора лучших из многих специалистов при приеме на работу. Выпускник, плохо или хорошо он учился, все равно без конкуренции будет работать

на распределенном предприятии. Давным-давно известно, что где нет конкуренции, там и не может быть развития. Только конкуренция является самым основным толчком для развития любого вида производства, науки, сферы услуг и образования.

В-третьих, при плановом наборе абитуриентов, ведущем к сокращению количества приема студентов или закрытию специальностей на факультетах, многие лишаются права после школы свободного выбора будущей специальности. Человек, забывая о своем предназначении, вынужден будет выбирать профессию только из имеющихся специальностей в университете. Не по призванию поступивший студент – это случайный человек на факультете, у которого не будет желания хорошо учиться, чтобы стать хорошим специалистом. Кроме того, многие часто добровольно будут бросать учебу, некоторые будут отчислены из-за неуспеваемости, а кто все-таки «проташится» до выпуска, не сможет с душой работать на производстве.

Все эти негативные явления могут вызвать не только торможение успешного развития предприятия, но и ухудшение социальной обстановки в стране.

Скорее всего, понимая возможности появления таких негативных явлений от планового приема, которые выясняются при трудоустройстве выпускников, зарубежные вузы отказались от распределения и планового приема в учебные заведения. Человек должен поступить в вуз, выбирая ту профессию, которая ему нравится. Закончив вуз, он должен стать вполне самостоятельным специалистом, сам должен трудоустраиваться, в условиях конкуренции, т. е. «врученной ему удочкой уметь поймать рыбу».

РАЗРАБОТКА ПРОГРАММНЫХ РЕШЕНИЙ ДЛЯ ФОРМИРОВАНИЯ ПРОГНОЗА БАЛАНСА ТРУДОВЫХ РЕСУРСОВ НА БАЗЕ ТАБЛИЧНОГО ПРОЦЕССОРА MICROSOFT EXCEL

И. В. Пенние, В. А. Голубенко

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

IPennie@petsu.ru, Golubenko@petsu.ru

Введение

В настоящее время обостряется проблема обеспечения отраслей экономики квалифицированными кадрами как для России в целом, так и для субъектов Федерации. Одна из главных причин – демографический кризис в нашей стране и мире, связанный с тотальным старением населения. К межуровневому и междисциплинарному дисбалансу между спросом и предложением на рынке труда России в ближайшее время может добавиться катастрофическая нехватка трудовых ресурсов как таковых. Для предотвращения любого вида дефицита на рынке труда требуется наличие системы управления формированием квалифицированных кадров на уровне региона и отрасли, которая будет своевременно реагировать на происходящие в экономике и обществе изменения. Любое управление начинается с процесса планирования, для которого необходимо наличие количественных и качественных прогнозных параметров рынка труда и трудовых ресурсов. Именно это позволит регулировать сбалансированность экономики для развития региона заданными темпами.

Баланс трудовых ресурсов выступает основным источником информации о кадровом потенциале, с одной стороны, и является средством оценки трудового потенциала и источником информации о его использовании, с другой стороны.

Баланс трудовых ресурсов региона представляет собой комплексный метод изучения состава и использования трудовых ресурсов региона, который объединяет всю имеющуюся информацию о региональном рынке труда. Таким образом, баланс трудовых ресурсов раскрывает не только источники формирования рабочей силы в регионе, но также отражает основные связи и пропорции в распределении трудовых ресурсов по отраслям региональной экономики и видам экономической деятельности.

Прогноз баланса трудовых ресурсов

В основе научно-методического обеспечения (комплексная методика) решения задачи формирования прогноза баланса трудовых ресурсов (ПБТР) лежит методика разработки прогноза баланса трудовых ресурсов, утвержденная Приказом Минздравсоцразвития России № 178н от 29.02.2012 г. [1], и разработки сотрудников Центра бюджетного мониторинга Петрозаводского государственного университета, полученные в рамках выполнения Госконтракта № 2-2/12 от 30.05.2012 г., которые концептуально базируются на идее поддержания динамического равновесия рынка труда выбранного субъекта РФ во времени, а также на максимально полном использовании внутренних источников трудовых ресурсов для покрытия возникающей потребности.

Комплексная методика расчета базируется на прогнозе показателей, заложенных в стратегии и программах социально-экономического развития выбранного субъекта, в том числе основных показателей, представляемых для разработки прогноза социально-экономического развития Российской Федерации (для субъектов Российской Федерации) по форме 2П.

Также в данной методике реализован учет последствия влияния государственных Программ комплексного развития для отдельных видов экономической деятельности.

В расчетах прогноза баланса трудовых ресурсов выбранного субъекта РФ используются следующие макроэкономические параметры: количество занятых; работников; безработных, официально зарегистрированных в службе занятости; безработных по методологии МОТ; зарубежных трудовых мигрантов; межрегиональных трудовых мигрантов; экономически активного населения; экономически неактивного населения; производительности труда; ВРП; валовой добавленной стоимости и др.

Методика формализована в виде комплексной математической динамической модели, которая учитывает более 35 параметров и различных факторов. Модель описывает движение трудовых ресурсов во времени в динамической системе «образование – рынок труда – экономика».

Входными переменными данной модели являются потоки человеческих ресурсов, определяющие текущее «нетрудоустроенное предложение», которые «желают» принять состояние «занятости». Выходными переменными являются потоки человеческих ресурсов, которые, в силу разнообразных причин, выбыли с рынка труда. Внешней средой по отношению к рынку труда являются экономика и рынок образовательных услуг.

Внутренними параметрами модели являются факторы, связывающие выходные и входные переменные. Например, детализирующие входные переменные на подпотоки в разрезе уровней профессионального образования, укрупненных групп специальностей, видов экономической деятельности и т. п.

Согласно Методике Минздравсоцразвития России [1], взаимосвязь показателей прогноза баланса трудовых ресурсов может быть представлена следующей схемой (рис. 1).

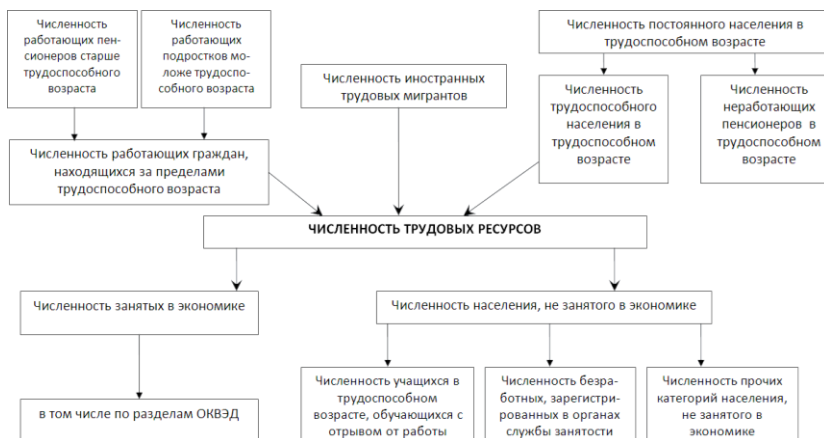


Рис. 1. Взаимосвязь показателей прогноза баланса трудовых ресурсов

При этом прогнозные значения каждого из показателей должны быть получены на 3-летний плановый период. Результаты прогноза баланса трудовых ресурсов, согласно Методике Минздравсоцразвития России [1], должны представляться по следующей форме (рис. 2).

Учитывая объемность перечня моделируемых показателей и необходимость оперативного получения их прогнозных значений, при программной реализации ПБТР должны быть учтены следующие требования:

1) Хранение и редактирование значений расчетных и вспомогательных показателей на ретроспективном периоде.

2) Реализация математических моделей, согласно разработанной Комплексной методике с учетом особенностей ретроспективных данных.

3) Представление результатов прогнозирования в табличном и графическом виде, в том числе по форме Приложения 4 к приказу Минздравсоцразвития России [1].

Приложение № 4
к Методике разработки прогноза
баланса трудовых ресурсов,
утвержденной приказом
Минздравсоцразвития России
от 29 февраля 2012 г. № 178н

Прогноз баланса трудовых ресурсов

№ п/п	Наименование показателя	Очередной год	Первый год планового периода	Второй год планового периода	Справочно	
					текущий год	отчетный год
I	Численность трудовых ресурсов (сумма строк 1–3) в том числе:					
1	трудоспособное население в трудоспособном возрасте					
2	иностранцы трудовые мигранты					
3	работающие граждане, находящиеся за пределами трудоспособного возраста (сумма строк 3.1–3.2) в том числе:					
3.1	пенсионеры старше трудоспособного возраста					
3.2	подростки моложе трудоспособного возраста					
II	Распределение трудовых ресурсов					
4	Численность занятых в экономике (без военнослужащих)					
5	Численность населения, не занятого в экономике (сумма строк 5.1–5.3) в том числе:					
5.1	численность учащихся в трудоспособном возрасте, обучающихся с отрывом от работы					
5.2	численность безработных, зарегистрированных в органах службы занятости					
5.3	численность прочих категорий населения в трудоспособном возрасте, не занятого в экономике					
III	Распределение занятых в экономике по разделам ОКВЭД:					
6	сельское хозяйство, охота и лесное хозяйство					
7	рыболовство, рыбоводство					
8	добыча полезных ископаемых					
9	обрабатывающие производства					
10	производство и распределение электроэнергии, газа и воды					
11	строительство					

12	оптовая и розничная торговля; ремонт автотранспортных средств, мотоциклов, бытовых изделий и предметов личного пользования				
13	гостиницы и рестораны				
14	транспорт и связь				
15	финансовая деятельность				
16	операции с недвижимым имуществом, аренда и предоставление услуг				
17	государственное управление и обеспечение военной безопасности; социальное страхование				
18	образование				
19	здравоохранение и предоставление социальных услуг				
20	предоставление прочих коммунальных, социальных и персональных услуг				
21	прочие виды экономической деятельности				

Рис. 2. Взаимосвязь показателей прогноза баланса трудовых ресурсов

Учитывая вышеозначенные требования, в качестве программной среды для реализации программного решения для формирования ПБТР был выбран широко распространенный табличный процессор Microsoft Excel. Возможности Microsoft Excel позволяют реализовать полноценную поддержку процесса формирования ПБТР в виде автоматизированного комплекса взаимосвязанных таблиц (АК ПБТР).

Автоматизированный комплекс «Прогноз баланса трудовых ресурсов»

Далее приведем краткое описание этого комплекса.

Область применения

Автоматизированный комплекс (АК) взаимосвязанных таблиц, разработанных для табличного процессора Microsoft Excel, предназначен для автоматизации процедуры формирования прогноза баланса трудовых ресурсов (БТР) субъекта РФ на краткосрочный, среднесрочный, долгосрочный горизонты планирования на основе методики Минздравсоцразвития России [1], в частности, для формирования значений прогнозных показателей БТР сроком на три года по форме Приложения № 4 к методике Минздравсоцразвития России [1].

Краткое описание возможностей

Автоматизированный комплекс для расчета прогноза баланса трудовых ресурсов (АК ПБТР) включает разработочные таблицы, позво-

ляющие осуществлять расчет на кратко-, средне- и долгосрочную перспективу следующих прогнозных показателей БТР:

- прогноз среднегодовой численности трудовых ресурсов;
- прогнозная численность занятых в экономике по видам экономической деятельности;
- прогноз численности зарубежных трудовых мигрантов по уровням профессионального образования;
- прогноз трудоспособного населения в трудоспособном возрасте;
- прогноз работающих граждан, находящихся за пределами трудоспособного возраста;
- прогноз численности занятых в экономике (без военнослужащих);
- расчет прогнозной численности официально зарегистрированных безработных;
- прогноз безработных по методике Международной организации труда (МОТ).

Дополнительно в справочном режиме представлены следующие сведения:

- расчет прогнозной численности учащихся в трудоспособном возрасте, обучающихся с отрывом от производства по трем уровням профессионального образования;
- прогноз численности выпускников всех уровней профессионального образования в разрезе 28 укрупненных групп специальностей;
- расчет дополнительной потребности в занятых по видам экономической деятельности;
- прогноз дополнительной потребности экономики в занятых/работников в разрезе «виды экономической деятельности – укрупненные группы специальностей» для уровней профессионального образования (высшее, среднее, начальное профессиональное образование, соответственно ВПО, СПО, НПО);
- прогноз межрегиональной и маятниковой миграции.

Структура и описание функционала АК ПБТР

Основной составляющей АК ПБТР является файл формата Microsoft Excel, состоящий из 24 листов: 1 – для служебного использования, 23 – для организации интерфейса пользователя. В табл. 1 представлен перечень листов.

Таблица 1

Перечень листов книги-файла АК ПБТР

Наименование листа	Содержимое листа
Служебный	Служебный лист для реализации типовых элементов интерфейса рабочей книги – скрытый лист, недоступен пользователю
Главная страница	Главная страница, содержащая элементы ссылочной навигации по остальным листам рабочей книги
ПБТР	Прогноз баланса трудовых ресурсов в виде таблицы по форме Приложения № 4 к методике МЗСР
Дисбаланс	Динамика дисбаланса – таблица динамики дисбаланса
I. ТР	Численность трудовых ресурсов – итоговая таблица ресурсной части, включающая расчетные прогнозные показатели: $ТрН, ТрМ, ТрП = ТрПн + ТрПд$
1. ТрН	Трудоспособное население в трудоспособном возрасте – расчетная таблица прогнозной динамики показателя ТрН
2. ТрМ	Иностранцы трудовые мигранты – расчетная таблица прогнозной динамики показателя ТрМ
3. ТрП (ТрПн+ТрПд)	Работающие граждане, находящиеся за пределами трудоспособного возраста, в том числе пенсионеры старше трудоспособного возраста и подростки моложе трудоспособного возраста – расчетная таблица прогнозной динамики показателей ТрПн и ТрПд, как составляющих ТрП
II. РТр	Распределение трудовых ресурсов – итоговая таблица распределительной части, включающая расчетные прогнозные показатели: $З и Н = У + Б + П$
5.1 У	Численность учащихся в трудоспособном возрасте, обучающихся с отрывом от работы – расчетная таблица прогнозной динамики показателя У
5.2 Б	Численность безработных, зарегистрированных в органах службы занятости – расчетная таблица прогнозной динамики показателя Б
5.3 П	Численность прочих категорий населения в трудоспособном возрасте, не занятого в экономике, – расчетная таблица прогнозной динамики показателя Б
III. З	Распределение занятых в экономике по разделам ОКВЭД – итоговая таблица расчетов по показателю З в разрезе ВЭД
6-21. З_А-Q	Распределение занятых в экономике по разделам ОКВЭД – расчетная таблица прогнозной динамики показателя З для каждого ВЭД
Д1. ЧУ_ПО	Прогноз численности учащихся в трудоспособном возрасте, обучающихся с отрывом от производства по трем уровням профессионального образования – справочная таблица

Окончание табл. 1

Д2. ЧВ_УГС	Прогноз численности выпускников всех уровней профессионального образования в разрезе 28 УГС – справочная таблица
Д3. ДП ВЭД	Прогноз дополнительной потребности в занятых по ВЭД – справочная таблица
Д4. ДП ВЭД – УГС	Прогноз дополнительной потребности экономики в занятых в разрезе ВЭД – УГС – справочная таблица
Д5. ЗТМ ПО	Прогноз численности зарубежных трудовых мигрантов по уровням – справочная таблица профессионального образования
Д6. МММ	Прогноз межрегиональной и маятниковой миграции – справочная таблица
Д7. П (5.3)	Численность прочих категорий населения в трудоспособном возрасте, не занятого в экономике, по составу – таблица для заполнения
Д8. ОбщПоказатели	Общие показатели, используемые для расчетов на разных листах – таблица для заполнения исходных социально-экономических показателей, необходимых для формирования ПБТР
Источники данных	Сведения об источниках статистических данных, использованных для расчетов
О разработчиках	Сведения о разработчиках

Для удобства пользователя с помощью стандартных средств Excel была выполнена цветовая дифференциация листов, позволяющая идентифицировать следующие логические блоки:

1) Блок «Главная страница» – лист «Главная страница» – желтый цвет.

2) Блок итоговых результатов – листы «ПБТР» и «Дисбаланс» – красный цвет.

3) Блок расчетов ресурсной части – листы: «I. ТР», «1. ТрН», «2. ТрМ», «3. ТрП (ТрПн+ТрПд)» – оттенки синего цвета.

4) Блок расчетов распределительной части:

5) Листы: «П. РТр», «5.1 У», «5.2 Б», «5.3 П» – оттенки красного цвета.

6) Листы: «III. З», «6-21. З_А-Q» – оттенки фиолетового цвета.

7) Блок дополнительной информации – листы: «Д1. ЧУ_ПО», «Д2. ЧВ_УГС», «Д3. ДП ВЭД», «Д4. ДП ВЭД-УГС», «Д5. ЗТМ ПО», «Д6. МММ», «Д7. П (5.3)», «Д8. ОбщПоказатели» – оттенки оранжевого цвета.

8) Информационный блок – листы: «Источники данных» и «О работчиках» – оттенки светло-коричневого цвета.

Далее рассмотрим каждый из блоков подробнее.

Лист «Главная страница» открывается автоматически при запуске АК ПБТР и предназначен для навигации по остальным листам рабочей книги.

Блок итоговых результатов представлен листами «ПБТР» и «Дисбаланс». На данных листах представлены результаты формирования ПБТР, полученные на основе работ с листами блоков ресурсной и распределительной частей.

Лист «ПБТР» представлен в виде таблицы по форме приложения № 4 к методике МЗСР [1] (рис. 3).

№ п/п	Наименование показателя	тыс. чел/год				
		2013	2014	2015	2012	2011
		Очередной год	Первый год планового	Второй год планового	Справочно	
				текущий год	отчетный год	
I	Численность трудовых ресурсов (сумма строк 1-3)	8476,25	8550,14	8558,35	8412,87	8360,00
	в том числе:					
1	Трудоспособное население в трудоспособном возрасте	7698,41	7725,81	7750,43	7669,41	7645,00
2	иностранцы, трудовые мигранты	334,56	379,20	361,13	302,11	275,68
3	работающие граждане, находящиеся за пределами трудоспособного возраста (сумма строк 3.1-3.2)	443,28	445,13	446,79	441,35	439,32
	в том числе:					
3.1	пенсионеры старше трудоспособного возраста	441,76	443,60	445,26	439,83	437,81
3.2	подростки младше трудоспособного возраста	1,52	1,53	1,53	1,52	1,51
II	Распределение трудовых ресурсов (сумма строк 4-5)	8684,07	8790,45	8852,77	8595,56	8562,26
4	Численность занятых в экономике (без военнослужащих)	6621,07	6711,60	6800,48	6528,55	6488,88
5	Численность населения, не занятого в экономике (сумма строк 5.1-5.3)	2063,00	2078,85	2052,29	2067,01	2063,38
	в том числе:					
5.1	численность учащихся в трудоспособном возрасте, обучающихся с отрывом от работы	713,50	719,20	691,89	721,80	718,21
5.2	численность безработных, зарегистрированных в органах службы занятости	30,04	28,69	28,16	35,61	43,80
5.3	численность прочих категорий населения в трудоспособном возрасте, не занятого в экономике	1319,46	1330,96	1332,24	1309,60	1301,37
III	Распределение занятых в экономике по разделам ОКВЭД	6621,07	6711,60	6800,48	6528,55	6488,88
6	сельское хозяйство, охота и лесное хозяйство	19,61	20,06	20,47	19,13	18,58
7	рыболовство, рыбное хозяйство	0,24	0,21	0,19	0,26	0,29
8	добыча полезных ископаемых	5,48	5,83	6,18	5,12	4,77
9	обрабатывающие производства	684,87	680,80	677,08	689,39	694,93
10	производство и распределение электроэнергии, газа и воды	72,63	72,73	72,82	72,54	72,45
11	строительство	816,06	820,77	825,13	810,93	805,30
12	оптовая и розничная торговля; ремонт автотранспортных средств, мотоциклов, бытовых изделий и предметов личного пользования	1671,13	1695,15	1719,35	1646,16	1633,16
13	гостиницы и рестораны	139,27	163,57	187,93	115,04	115,90
14	транспортная связь	428,05	426,73	425,54	429,52	431,41
15	финансовая и деятельность	347,98	354,57	360,69	340,81	333,58
16	операции с недвижимым имуществом, аренда и предоставление услуг	1094,65	1097,61	1100,47	1091,58	1090,12
17	государственное управление и обеспечение военной безопасности; социальное страхование	226,64	227,56	228,41	225,64	224,53
18	образование	417,19	419,73	422,30	414,65	412,43
19	здравоохранение и предоставление социальных услуг	340,82	343,88	346,73	337,51	334,09
20	предоставление прочих коммунальных, социальных и персональных услуг	355,92	381,86	407,63	329,76	326,85
21	прочие виды экономической деятельности	0,53	0,54	0,56	0,51	0,49
	Дисбаланс трудовых ресурсов: Д=I-II	-207,82	-240,31	-294,42	-182,69	-202,26

Рис. 3. Таблица листа «ПБТР»

На данном листе предусмотрен управляющий элемент в виде выпадающего списка. Поле с выпадающим списком выделено в таблице светло-оливковым цветом и снабжено всплывающей подсказкой (рис. 4).

2013	Первый год	Второй год	Справочно	
2013	Первый год	Второй год	Справочно	
2014	планового	планового	текущий год	отчетный год
2015	8550,14	8558,35	8412,87	8360,00
2016				
2017				
2018	7725,81	7750,43	7669,41	7645,00
2019	379,20	361,13	302,11	275,68
2020	445,13	446,79	441,35	439,32

Рис. 4. Выпадающий список

С помощью данного списка на основе проведенных ранее расчетов возможно динамическое формирование ПБТР по форме Приложения № 4 на любой желаемый год с динамическим перестроением прогнозно-го и ретроспективного периодов в зависимости от выбранного года.

Лист «Дисбаланс» аналогично использует итоговые результаты, полученные на основе проведенных ранее прогнозных расчетов каждого показателя ПБТР, и содержит таблицу «Динамика дисбаланса трудовых ресурсов», отражающую динамику интегральных показателей ПБТР, таких как ТР, З, Н и Д = ТР – З – Н. Помимо этого, на листе представлена графическая иллюстрация динамики ресурсной и распределительной частей, а также динамики дисбаланса трудовых ресурсов.

Блоки расчетов ресурсной и распределительной частей представлены тремя итоговыми таблицами:

1) Лист «I. ТР», отражающий динамику структуры численности трудовых ресурсов по составляющим.

2) Лист «II. РТр», отражающий динамику структуры распределения трудовых ресурсов по составляющим.

3) Лист «III. З», отражающий динамику структуры численности занятых в экономике (без военнослужащих) по ВЭД;

а также семью расчетными листами, предназначенными для расчета следующих показателей:

1) Лист «I. ТрН» – показатель ТрН.

- 2) Лист «2. ТрМ» – показатель ТрМ.
- 3) Лист «3. ТрП (ТрПн+ТрПд)» – показатели ТрПн, ТрПд, ТрП.
- 4) Лист «5.1 У» – показатель У.
- 5) Лист «5.2 Б» – показатель Б.
- 6) Лист «5.3 П» – показатель П.
- 7) Лист «6-21. З_А-Q» – показатель З по ВЭД.

Далее рассмотрим типовую структуру расчетных листов. Каждый расчетный лист содержит следующие функциональные элементы (рис. 5):

1) Заголовок. Заголовок располагается в верхнем левом углу листа и содержит краткое и полное наименование показателя, расчет которого ведется на выбранном листе.

2) Блок параметров моделирования. Данный блок разделен на два подпункта П1 и П2, первый из которых соответствует модельной функции, предлагаемой для формирования прогноза искомого показателя в рамках методики ЦБМ ПетрГУ, а второй – прогноз на основе выбранных пользователем темпов прироста искомого показателя.

3) График модельной функции. Данный блок содержит иллюстрацию выбранной для прогнозирования искомого показателя модельной функции.

4) Расчетная (итоговая) таблица. Данный блок содержит фактические данные, используемые для формирования прогноза искомого показателя, и результаты прогнозного моделирования этого показателя на базе выбранной модельной функции.

5) Блок настроек диаграммы результатов прогнозирования. Данный блок содержит элементы управления для настройки отображаемых данных на диаграмме результатов прогнозирования.

6) Диаграмма результатов прогнозирования. Данный блок содержит иллюстрацию результатов прогнозирования искомого показателя в заданном временном интервале.

На рис. 5 каждый из блоков выделен красным прямоугольником с соответствующим номером.

В зависимости от сложности расчетов того или иного показателя структура блоков может варьироваться, но общая структура листа в виде 6 базовых блоков остается неизменной. Так, например, для прогнозирования показателя ТрМ в соответствии с методикой ЦБМ ПетрГУ выполняется двухэтапное построение модельной функции, следовательно, блок параметров моделирования будет содержать две таблицы «Параметры модельной функции», для каждого из этапов. Количество модельных графиков также будет равно двум.

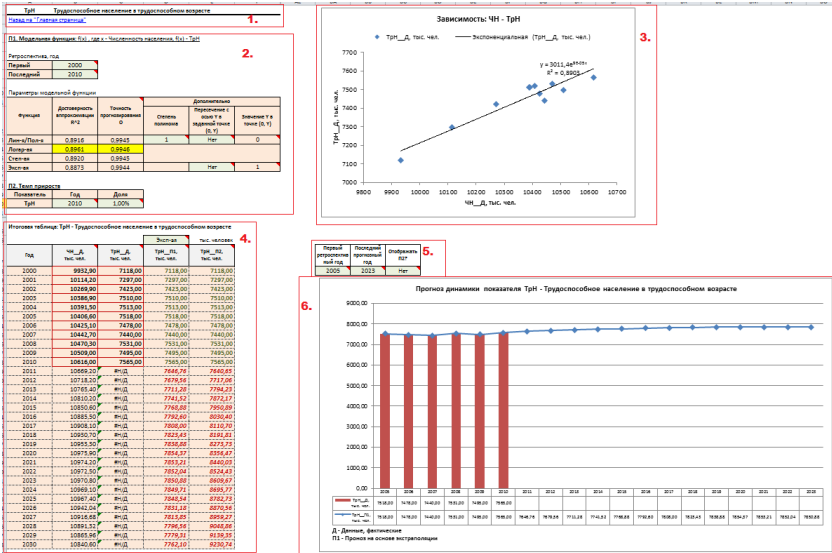


Рис. 5. Типовая структура листа расчетов

Информационный блок содержит сведения об источниках статистической информации, на основе которых был осуществлен сбор общих социально-экономических показателей, и сведения о разработчиках АК ПБТР.

АК ПБТР является документом Microsoft Excel и поэтому поддерживает все общие возможности табличного процессора, в том числе и вывод документов на печать.

Далее рассмотрим алгоритм расчета ПБТР (табл. 2).

Таблица 2

Алгоритм расчета ПБТР

№ п/п	Наименование рабочего листа	Операция
1	«Д8. ОбщПоказатели»	Ввод/редактирование первичных данных по основным социально-экономическим показателям
2	Расчет ресурсной части	
2.1	«1. ТрН»	Расчет показателя ТрН
2.2	«2. ТрМ»	Расчет показателя ТрМ
2.3	«3. ТрП (ТрПн+ТрПд)»	Расчет показателя ТрП как суммы ТрПн и ТрПд
2.4	«I. ТР»	Формирование расчетной таблицы на основе сценарных данных
2.5	«I. ТР»	Формирование итоговой таблицы на основе расчетной таблицы
3	Расчет распределительной части	
3.1	«5.1 У»	Расчет показателя У выполняется только по темпам прироста, так как прогноз по уровням образования сформирован на базе сложной системы конечно-разностных уравнений с нестационарными коэффициентами и поставляется с АК ПБТР в статическом виде
3.2	«5.2 Б»	Расчет показателя Б
3.3	«5.3 П»	Расчет показателя П
3.4	Расчет показателя З	
3.4.1	«6-21. З А-Q»	Расчет показателя З по каждому ВЭД
3.5	«III. З»	Формирование итоговой расчетной таблицы по показателю З
3.6	«II. РТр»	Формирование расчетной таблицы на основе сценарных данных
3.7	«II. РТр»	Формирование итоговой таблицы на основе расчетной таблицы
4	«ПБТР»	Просмотр итоговой таблицы ПБТР для выбранного прогнозного периода
5	Печать документов – по необходимости	

Вышеозначенный алгоритм необходим для выполнения при первичном расчете ПБТР, при последующей работе с АК ПБТР моделирование каждого из показателей может осуществляться независимо.

Выводы

Представленный автоматизированный комплекс для формирования прогноза баланса трудовых ресурсов предназначен для оперативного моделирования динамики показателей, составляющих ПБТР в удобном

для пользователя формате работы с табличным процессором Microsoft Excel.

Список литературы

1. Приказ Минздравсоцразвития РФ № 178н от 29.02.2012 г. «Об утверждении Методики разработки прогноза баланса трудовых ресурсов» (Зарегистрирован в Минюсте РФ № 23655 29.03.2012 г.).

ИНДИКАТОРЫ ЭФФЕКТИВНОСТИ ПРОЦЕССОВ ТРУДОУСТРОЙСТВА ВЫПУСКНИКОВ ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫХ УЧРЕЖДЕНИЙ ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ

Е. А. Питухин, М. А. Сереежина

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

eugene@psu.karelia.ru, serejina@psu.karelia.ru

Введение

Трудоустройство является результатом процесса перехода выпускников из системы профессионального образования на рынок труда. Процессы эффективности принято характеризовать тремя группами показателей: ресурсоемкостью, оперативностью и результативностью. Таким образом, факторами, определяющими эффективность процесса трудоустройства, являются:

1. Длительность процесса трудоустройства – для выпускника важно, чтобы он трудоустроился на работу в течение двух – трех лет после окончания учреждения профессионального образования, что и призваны констатировать показатели оперативности.

2. Ресурсоемкость процесса трудоустройства (цена трудоустройства) – затраты государства и собственные затраты выпускника и его родителей до момента трудоустройства выпускника. С точки зрения выпускника как объекта процесса трудоустройства в качестве затрат могут фигурировать расходы на его материальное содержание до момента трудоустройства, а также моральные переживания, измерение и оценка которых количественными параметрами крайне затруднительна. С позиции государства затратами можно считать бюджетные средства, потраченные на получение индивидом «ненужного» образования, в случае трудоустройства выпускника не по полученному направлению подготовки/специальности/профессии при условии их востребованности.

3. Результативность является одним из основных факторов, определяющим эффективность. Для процесса трудоустройства такими показателями будут служить доля трудоустроившихся выпускников в общей численности выпускников, а также процент трудоустроившихся по специальности выпускников.

Далее рассмотрим показатели и индикаторы по всем трем укрупненным группам. В «Комплексной методике мониторинга трудоустройства выпускников образовательных учреждений профессионального образования» [1] предлагаются следующие индикаторы эффективности трудоустройства выпускников, сформированные с целью анализа процессов трудоустройства выпускников и выявления факторов, влияющих на него, а также определения востребованных на рынке труда направлений подготовки:

1. Модифицированный коэффициент напряженности на рынке труда.

2. Качество трудоустройства.

3. Индикатор дисбаланса на рынке труда.

4. Абсолютная эффективность трудоустройства.

5. Относительная эффективность трудоустройства.

6. Индикатор финансовой успешности трудоустройства.

7. Индикатор перспективности трудоустройства по специальности.

8. Индикатор привлекательности уровня образования.

9. Индикатор присутствия трудовых мигрантов в регионе.

10. Индикатор конкуренции при трудоустройстве в пределах ВЭД.

11. Средняя длительность поиска работы.

12. Средняя закрепляемость на первой работе.

13. Индикатор качества предложенной работы.

Вышеперечисленные индикаторы позволяют оценить эффективность процесса трудоустройства выпускников по ряду важнейших параметров, таких как экономические процессы; процессы рынка труда; образовательные процессы; демографические процессы; скорость трудоустройства; качество предложенной работы; ожидаемая длительность работы; ожидаемые перспективы. Ниже приведены детальное описание каждого индикатора и примеры графической интерпретации результатов его работы в Системе интерактивного мониторинга трудоустройства выпускников (СИМТ), которая доступна по адресу: <http://симт.рф/Indicators/Index>

На этой странице можно самостоятельно в режиме on-line задать параметры для построения рассмотренных ниже индикаторов и полу-

чить результат их расчета в графическом виде, позволяющий полностью увидеть содержимое.

Модифицированный коэффициент напряженности на рынке труда

Характеризует состояние баланса между спросом и предложением на рынке труда. Введен с целью характеристики внешней среды «рынок труда».

Индикатор рассчитывается как отношение дополнительного предложения работников (мигранты, выпускники системы профессионального образования) к дополнительному спросу на работников по субъекту [2]:

$$K_m = \frac{\Delta S_m}{\Delta D_m},$$

где $m = \overline{1..M}$, $M = 83$ – число участвовавших в расчетах СФ;

ΔS_m – дополнительное предложение по субъекту m :

$$\Delta S_m = L_{p_m}^+ + L_{Муер}^+$$

L_p^+ – численность прибывших на рынок труда выпускников всех уровней профессионального образования (ВПО, СПО и НПО);

$L_{Муер}^+$ – численность мигрантов, приехавших в поисках работы;

ΔD_m – дополнительный спрос на работников по субъекту m .

На рис. 1 приведен результат работы индикатора, построенного в разрезах субъектов РФ, по данным 2010 г.

Модифицированный коэффициент напряженности на рынке труда



Рис. 1. Модифицированный коэффициент напряженности на рынке труда

Качество трудоустройства

Сам по себе факт трудоустройства мало о чем говорит – можно быстро трудоустроиться на должность с низкой зарплатой, например дворником. Далее, устроиться можно на хорошую должность с высокой зарплатой, но случается, что многие фирмы берут только на испытательный срок, поэтому итоговая эффективность на самом деле мала. Поэтому объединяя три показателя трудоустройства: качество, рыночная цена выпускника, сроки, получаем интегральный универсальный индикатор, отражающий качество результата трудоустройства, или, другими словами, итоговую эффективность самого процесса.

Индикатор рассчитывается как произведение трех множителей: доли (в %) трудоустроенных по специальности, относительной закрепляемости выпускников и относительной заработной платы:

$$K_{\theta} = T_m \cdot Z_m \cdot P_m,$$

где $m = \overline{1..M}$, $M = 83$ – число участвовавших в расчетах СФ;

T_m – доля трудоустроенных по специальности по субъекту РФ;

Z_m – относительная закрепляемость выпускников;

P_m – относительная заработная плата.

На рис. 2 приведен результат работы индикатора, построенного в разрезах субъектов РФ.



Рис. 2. Качество трудоустройства

Индикатор дисбаланса на рынке труда

Это важнейший индикатор возможности трудоустройства на рынке труда.

Индикатор рассчитывается как разность между дополнительным спросом и дополнительным предложением на рынке труда:

$$K_{\text{рт}} = \Delta D_m - \Delta S_m,$$

где $m = \overline{1..M}$, $M = 83$ – число участвовавших в расчетах СФ;

ΔS_m – дополнительное предложение по субъекту m ;

ΔD_m – дополнительный спрос на работников по субъекту m .

На рис. 3 приведен результат работы индикатора, построенного в разрезах субъектов РФ.

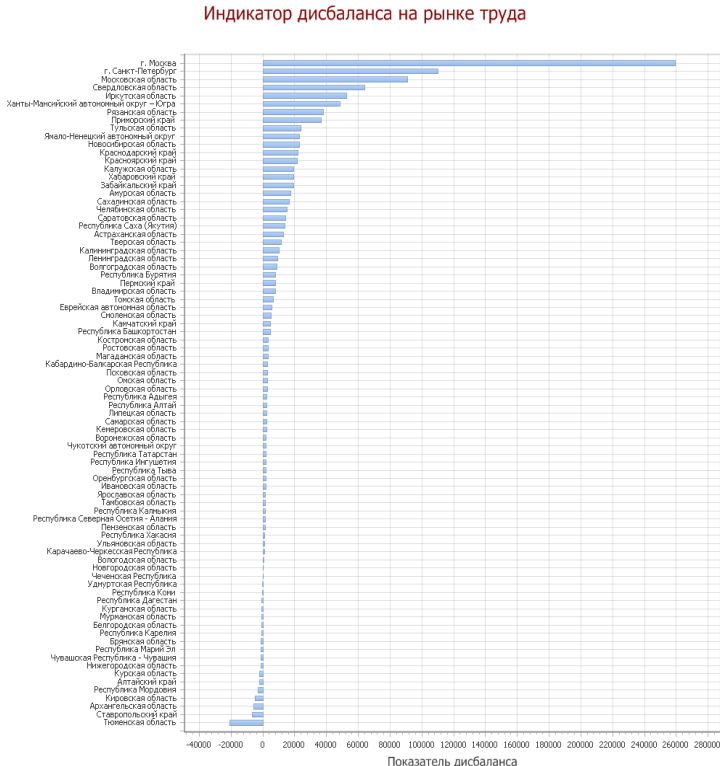


Рис. 3. Индикатор дисбаланса на рынке труда

Абсолютная эффективность трудоустройства

Данный индикатор показывает объем денежных доходов, полученных выпускником по первому месту работы, и тем самым характеризует успешность трудоустройства выпускника в условиях рыночной экономики. Данный индикатор может быть использован для оценивания окупаемости затрат на трудоустройство, обучение и прочие расходы, тем самым выражая материальный аспект эффективности трудоустройства.

Индикатор рассчитывается как произведение заработной платы на число полных месяцев работы на первом месте работы:

$$K_{AE} = \frac{1}{n_e} \sum_{i=1}^{n_e} p_e \cdot t_e,$$

где $e = \overline{1..E}$, $E = 28$ – число разделов ОКВЭД;

p_e – заработная плата респондента по ВЭД e ;

t_e – число полных месяцев работы на первом месте по ВЭД e ;

n_e – число опрошенных респондентов внутри ВЭД.

На рис. 4 приведен результат работы индикатора, построенного в разрезах субъекта РФ и видов экономической деятельности.

Абсолютная эффективность трудоустройства

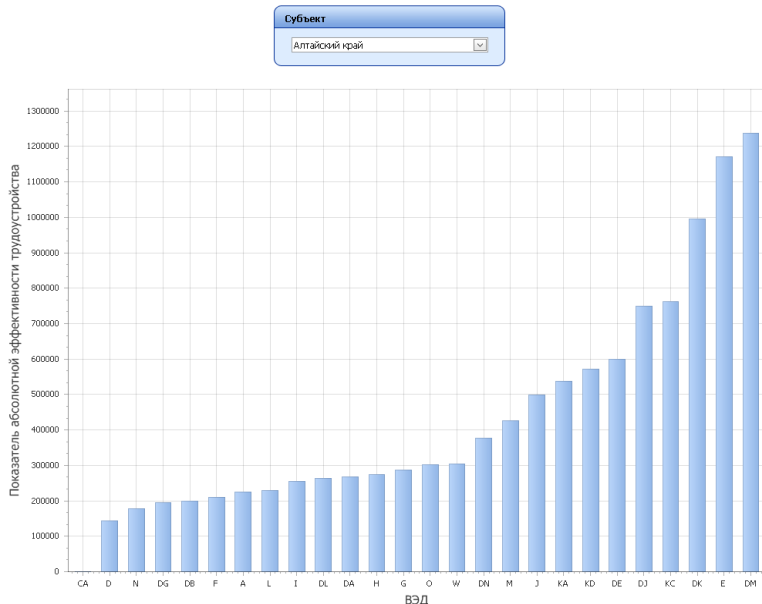


Рис. 4. Абсолютная эффективность трудоустройства

Относительная эффективность трудоустройства

Данный индикатор показывает уровень оплаты работы выпускника на первом месте работы и тем самым характеризует успешность трудоустройства выпускника в условиях рыночной экономики.

Индикатор рассчитывается как отношение всей полученной заработной платы на количество отработанных часов:

$$K_{0E} = \frac{176}{n_e} \sum_{i=1}^{n_e} \frac{p_e}{t_e},$$

где $e = \overline{1..E}$, $E = 28$ – число разделов ОКВЭД;

176 – количество часов, отработанных в месяц, при 40-часовой рабочей неделе по КЗоТ РФ;

p_e – заработная плата респондента;

t_e – число полных месяцев работы на первом месте;

n_e – число опрошенных респондентов внутри ВЭД.

На рис. 5 приведен результат работы индикатора, построенного в разрезах субъекта РФ и видов экономической деятельности.

Относительная эффективность трудоустройства

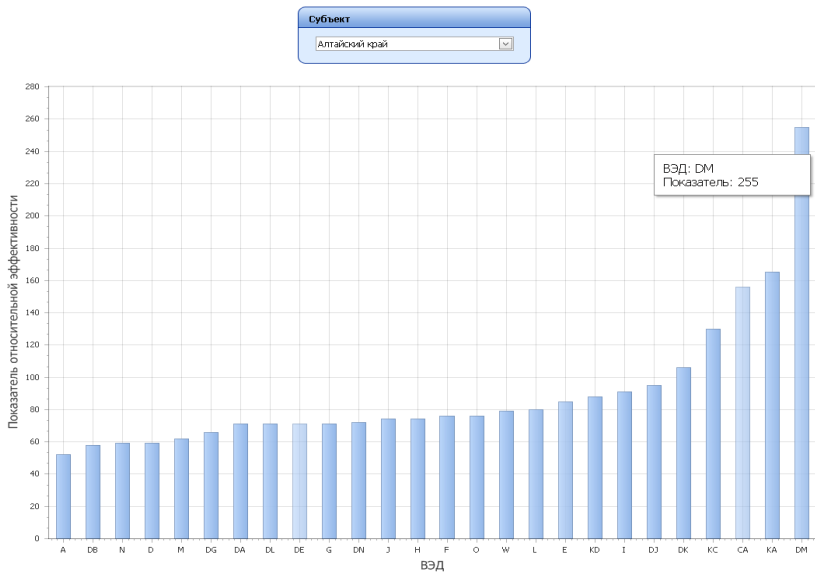


Рис. 5. Относительная эффективность трудоустройства

Индикатор финансовой успешности трудоустройства

Данный индикатор позволяет оценить успешность трудоустройства в каждом из рассматриваемых регионов с точки зрения покупательной способности.

Индикатор рассчитывается как отношение среднемесячной заработной платы выпускника к стоимости потребительской корзины в регионе, в котором он работает:

$$K_F = \frac{\frac{1}{n_e} \sum_{i=1}^{n_e} p_e}{B_e},$$

где B_e – стоимость потребительской корзины в регионе;

$e = \overline{1..E}$, $E = 28$ – число разделов ОКВЭД;

p_e – заработная плата респондента;

n_e – число опрошенных респондентов внутри ВЭД.

На рис. 6 приведен результат работы индикатора, построенного в разрезах субъекта РФ и видов экономической деятельности.

Индикатор финансовой успешности трудоустройства

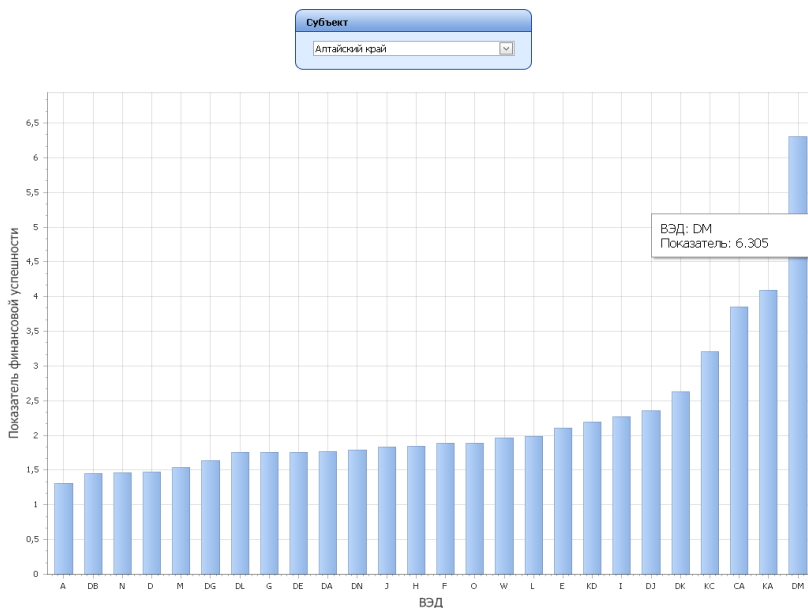


Рис. 6. Индикатор финансовой успешности трудоустройства

Индикатор перспективности трудоустройства по специальности

Данный индикатор характеризует перспективы трудоустройства выпускников, получивших по окончании учреждения профессионального образования диплом по определенной специальности.

Индикатор рассчитывается как доля выпускников данной специальности, трудоустроившихся по полученной специальности, в общем числе трудоустроившихся по полученной специальности выпускников учреждений профессионального образования:

$$K_{Pr} = \frac{T_k}{\sum_{k=1}^K T_k},$$

где T_k – количество выпускников, трудоустроившихся по полученной специальности;

$k = 1..K$, $K = 28$ – число УГС.

На рис. 7 приведен результат работы индикатора, построенного в разрезах субъекта РФ и укрупненных групп специальностей.

Индикатор перспективности трудоустройства по специальности

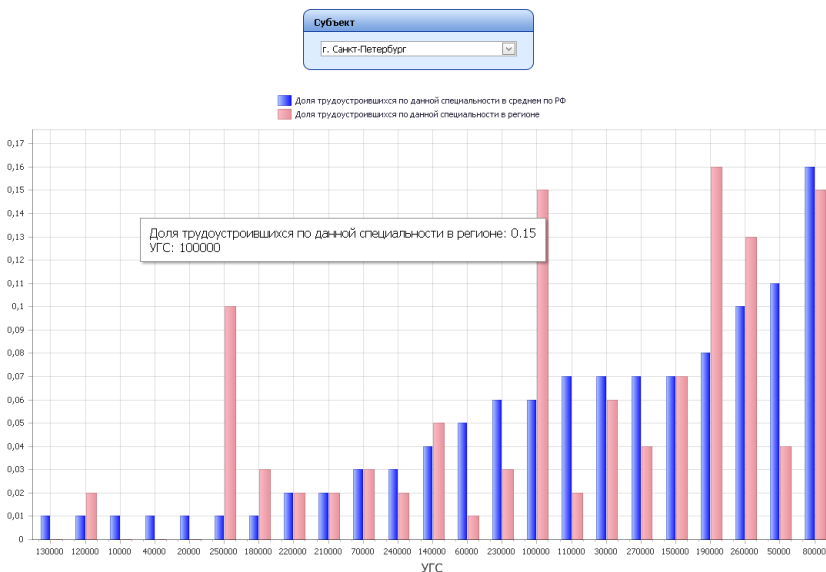


Рис. 7. Индикатор перспективности трудоустройства по специальности

Индикатор привлекательности уровня образования

Данный индикатор характеризует возможность эффективного трудоустройства выпускников, окончивших учреждение профессионального образования определенного уровня (начального, среднего или высшего).

Индикатор рассчитывается как доля выпускников с данным уровнем образования, трудоустроившихся по полученной специальности, в общей численности трудоустроившихся по полученной специальности выпускников учреждений профессионального образования:

$$K_{AP} = \frac{\sum_{k=1}^K T_k^l}{\sum_{i=1}^L \sum_{k=1}^K T_k^i},$$

где T_k^l – количество выпускников, трудоустроившихся по полученной специальности, с данным уровнем образования;

$k = \overline{1..K}$, $K = 28$ – число УГС;

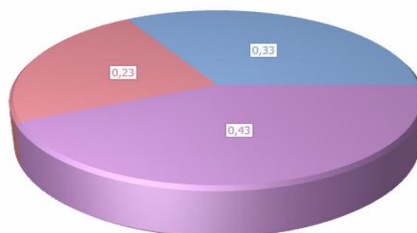
$l = \overline{1..L}$, $L = 3$ – число уровней образования.

На рис. 8 приведен результат работы индикатора, построенного в разрезах субъекта РФ и уровней образования.

Индикатор привлекательности уровня образования

Субъект

Астраханская область



Доля трудоустроившихся выпускников по специальности без деления на группы специальностей



Рис. 8. Индикатор привлекательности уровня образования

Индикатор присутствия трудовых мигрантов в регионе

Данный индикатор позволяет оценить эффективность трудоустройства в регионе с точки зрения демографической ситуации, а именно с учетом фактора трудовой миграции, как внутренней (из других регионов страны), так и внешней (из других стран).

Индикатор рассчитывается как доля трудовых мигрантов (с учетом внутренней и внешней миграции) в общей численности экономически активного населения региона:

$$K_{MG} = \frac{L_{Migr}^+}{\overline{\text{ЭАН}}_m},$$

где L_{Migr}^+ – численность мигрантов, приехавших в поисках работы;

$\overline{\text{ЭАН}}_m$ – общая численность экономически активного населения региона;

$m = 1..M$, $M = 83$ – число участвовавших в расчетах СФ.

На рис. 9 приведен результат работы индикатора, построенного в разрезах субъектов РФ.

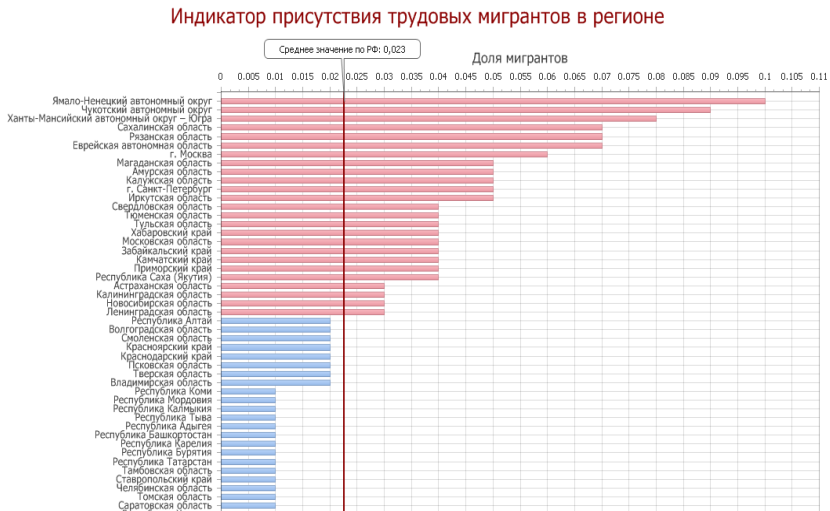


Рис. 9. Индикатор присутствия трудовых мигрантов в регионе

Индикатор конкуренции при трудоустройстве в пределах ВЭД

Данный индикатор позволяет оценить эффективность трудоустройства на предприятиях, осуществляющих деятельность в рамках определенного вида экономической деятельности, с точки зрения демографической ситуации, а именно с учетом фактора внешней (из других стран) трудовой миграции.

Индикатор рассчитывается как доля трудовых мигрантов, работающих на предприятиях, осуществляющих деятельность в рамках определенного ВЭД, к общей численности занятых на предприятиях данного ВЭД:

$$K_C = \frac{L_{Migr}^+}{Q_e},$$

где L_{Migr}^+ – численность трудовых мигрантов, работающих на предприятиях, осуществляющих деятельность в рамках определенного ВЭД;

$e = 1..E$, $E=28$ – число разделов ОКВЭД;

Q_e – общая численность людей, занятых на предприятиях данного ВЭД.

На рис. 10 приведен результат работы индикатора, построенного в разрезах субъекта РФ и видов экономической деятельности.

Индикатор конкуренции при трудоустройстве в пределах ВЭД

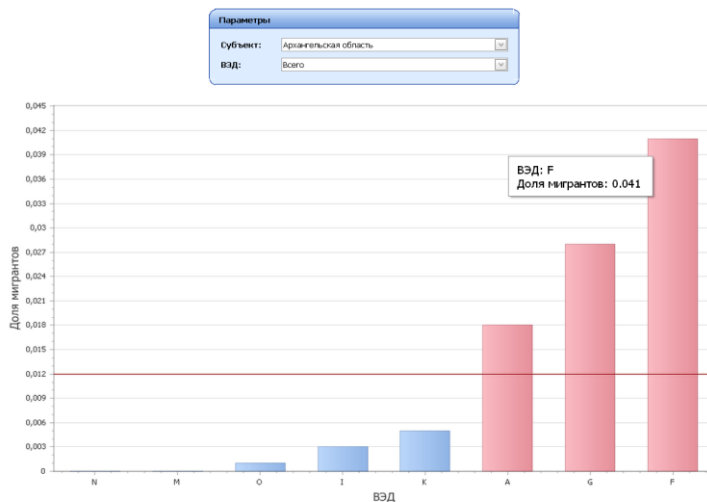


Рис. 10. Индикатор конкуренции при трудоустройстве в пределах ВЭД

Средняя длительность поиска работы

Данный индикатор позволяет оценить скорость трудоустройства выпускника, получившего определенную специальность, на предприятия определенного вида экономической деятельности в данном регионе.

Индикатор рассчитывается как среднее арифметическое значение длительностей поиска первой работы в месяцах:

$$K_S = \frac{1}{n_e} \sum_{i=1}^{n_e} t_e^s,$$

где $e = \overline{1..E}$, $E = 28$ – число разделов ОКВЭД;

t_e^s – время поиска первой работы в месяцах внутри ВЭД;

n_e – число опрошенных респондентов внутри ВЭД.

На рис. 11 приведен результат работы индикатора, построенного в разрезах субъекта РФ и видов экономической деятельности.

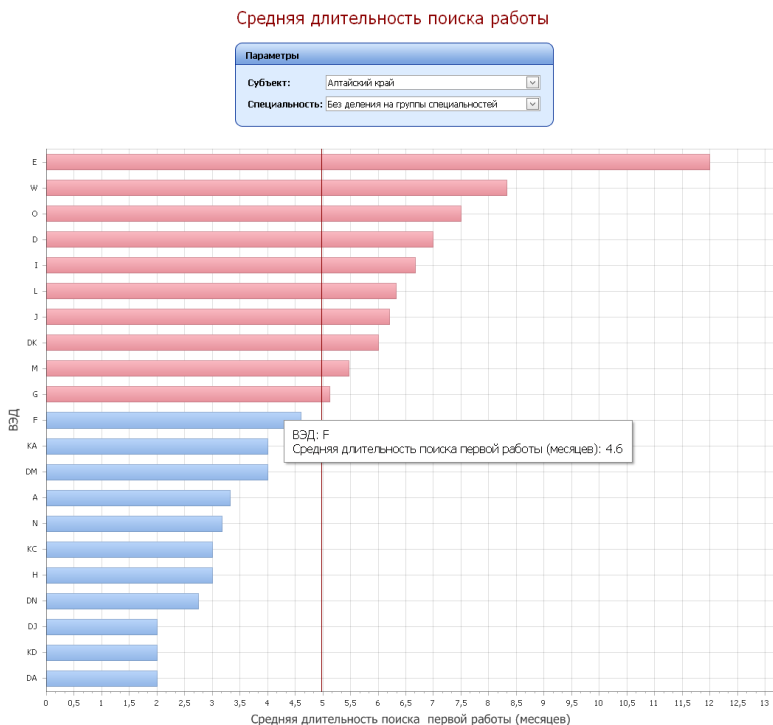


Рис. 11. Средняя длительность поиска работы

Средняя закрепляемость на первой работе

Данный индикатор позволяет оценить ожидаемую длительность работы выпускника, получившего определенную специальность, на предприятия определенного вида экономической деятельности в данном регионе.

Индикатор рассчитывается как среднее арифметическое значение длительностей пребывания (до ухода/увольнения) на первой работе:

$$K_Z = \frac{1}{n_e} \sum_{i=1}^{n_e} t_e^d,$$

где $e = \overline{1..E}$, $E = 28$ – число разделов ОКВЭД;

t_e^d – время пребывания (до ухода/увольнения) на первой работе в месяцах внутри ВЭД;

n_e – число опрошенных респондентов внутри ВЭД.

На рис. 12 приведен результат работы индикатора, построенного в разрезах субъекта РФ и видов экономической деятельности.

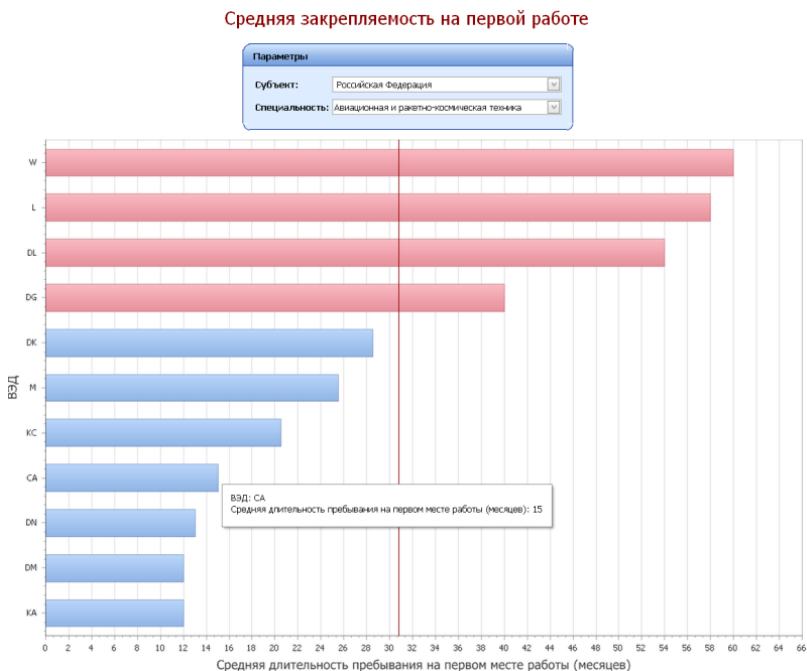


Рис. 12. Средняя закрепляемость на первой работе

Индикатор качества предложенной работы

Данный индикатор позволяет оценить качество работы, предлагаемой выпускникам учреждений профессионального образования разных уровней.

Индикатор рассчитывается как разность между численностью трудоустроенных после окончания образовательного учреждения выпускников и числом ушедших с первого места работы по собственному желанию по отношению к численности трудоустроенных после окончания образовательного учреждения выпускников:

$$K_{\theta R} = \frac{T_m - T_m^0}{T_m},$$

где $m = \overline{1..M}$, $M = 83$ – число участвовавших в расчетах СФ;

T_m – численность трудоустроенных после окончания образовательного учреждения выпускников по субъекту m ;

T_m^0 – число ушедших с первого места работы по собственному желанию по субъекту.

На рис. 13 приведен результат работы индикатора, построенного в разрезах субъекта РФ и видов экономической деятельности.

Индикатор качества предложенной работы

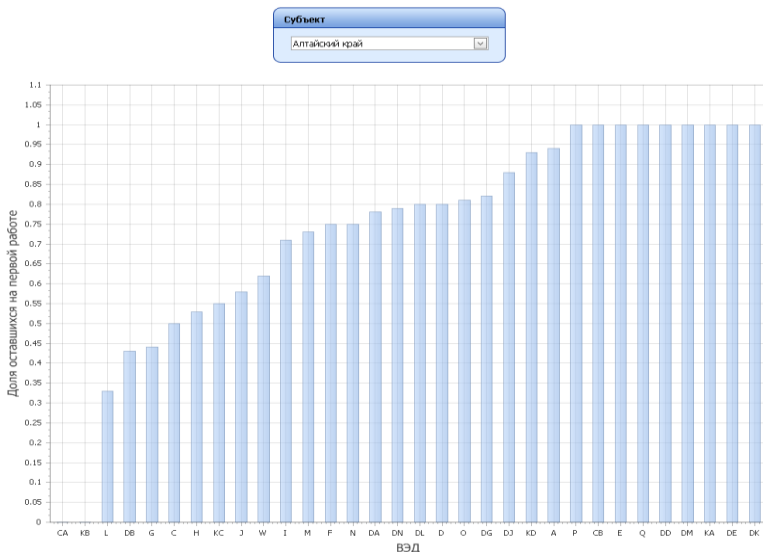


Рис. 13. Индикатор качества предложенной работы

Заключение

Предложенная система показателей и индикаторов доступна любому посетителю на сайте «Система интерактивного мониторинга трудоустройства выпускников», по адресу: <http://симт.рф/Indicators/Index>. Полученные результаты могут быть использованы для анализа и выработки управленческих решений, в области профессионального образования и трудоустройства выпускников.

Список литературы

1. Комплексная методика мониторинга трудоустройства выпускников образовательных учреждений профессионального образования: [Электронный ресурс]. URL: http://симт.рф/docs/metodiki/komplex_metodika.pdf (дата обращения: 01.10.2012).
2. Сигова С. В., Парикова Н. В. Влияние зарубежной трудовой миграции // Служба занятости. 2012. № 1. С. 64–69.

СОДЕЙСТВИЕ ТРУДОУСТРОЙСТВУ ВЫПУСКНИКОВ В ПетрГУ

Л. С. Повилайнен, И. В. Кононова

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

povilainen@petsu.ru; trud@petsu.ru

Петрозаводский государственный университет является ведущим вузом региона, на протяжении 72 лет обеспечивающим высококвалифицированными кадрами промышленность, сельское и лесное хозяйство, образовательные и научные учреждения, органы государственной власти Республики Карелия.

Проблемами содействия занятости выпускников и студентов Петрозаводского государственного университета занимается служба трудоустройства Управления социального развития ПетрГУ.

В работе по содействию занятости применяются различные подходы и методы, в частности:

- 1) содействие трудоустройству на постоянное место работы выпускникам университета;
- 2) организация временной и сезонной занятости студентов;

3) использование информационной системы баз данных вакансий работодателей и резюме студентов и выпускников;

4) организация ярмарок вакансий, презентаций компаний-работодателей, дней карьеры молодых специалистов;

5) карьерное консультирование;

6) преподавательская деятельность;

7) сотрудничество со студенческим бизнес-инкубатором (СБИ ПетрГУ) в рамках практической реализации инновационных проектов университета;

8) разработка методических материалов по вопросам содействия трудоустройству выпускников;

9) оказание помощи учебным подразделениям в привлечении работодателей к участию в руководстве при выполнении выпускных квалификационных работ и научно-исследовательской работы студентов;

10) оказание помощи учебным подразделениям в организации стажировок и практик, предусмотренных учебным планом;

11) обмен информацией о вакансиях и резюме студентов с органами занятости населения;

12) взаимодействие со всеми заинтересованными организациями и учреждениями Республики Карелия и РФ, органами исполнительной власти, работодателями, общественными организациями в целях решения проблем занятости студентов и выпускников ПетрГУ;

13) консультационная и информационная работа с вузовскими центрами занятости региона по вопросам их деятельности;

14) мониторинг рынка труда и рынка образовательных услуг в регионе;

15) методическая и научно-исследовательская деятельность.

Консультационная работа со студентами по вопросам построения успешной карьеры строится на основе применения комплексного подхода. Комплекс мероприятий под названием «Проект “Карьерный консалтинг”» включает:

1) Факультативный курс «Технология поиска работы» – проводится ежегодно на всех факультетах и кафедре туризма.

Цель курса: подготовка студентов ПетрГУ к предстоящему после выпуска трудоустройству.

Задачи курса:

– обеспечение студентов комплексными знаниями о различных аспектах трудоустройства;

– формирование у студентов навыков эффективной самопрезентации на рынке труда;

- повышение у слушателей уверенности в своих силах и развитие мотивации к трудоустройству;
- формирование у студентов навыков планирования карьеры, постановки карьерных целей;
- информирование о юридических аспектах трудоустройства;
- формирование навыков адаптации на новом рабочем месте.

Продолжительность курса – 12 аудиторных часов.

Целевая аудитория – студенты 4–5-х курсов всех специальностей.

2) Психологическое тестирование проводится на предмет определения профессионально-важных качеств, личностных особенностей, мотивации, способностей и компетенций молодых специалистов для прогнозирования их дальнейшего профессионального и карьерного развития.

Цель тестирования: оказание психологической поддержки студентам и выпускникам для обеспечения максимальной возможности их трудоустройства и скорейшей адаптации на рабочем месте.

В 2011/12 учебном году психологическое тестирование прошли 228 студентов ПетрГУ.

3) Карьерное консультирование проводится по результатам тестирования и представляет собой индивидуальные консультации специалистов-психологов с целью оказания помощи студентам и выпускникам в осознании своих способностей, интересов, ценностей, личностного потенциала для успешной профессиональной реализации. В ходе консультирования студентам даются рекомендации для участия в различных тренингах.

В 2011/12 учебном году проведено 172 консультации.

4) Психологические тренинги проводятся с целью развития у студентов и выпускников навыков, необходимых для успешной реализации поставленных карьерных целей.

Задачи курса тренингов:

- развитие у студентов умений и навыков, необходимых для эффективной самопрезентации на рынке труда;
- освоение участниками тренингов методов постановки карьерных целей;
- мотивация студентов на поиск работы по специальности;
- развитие навыков делового общения;
- развитие умений и навыков, необходимых для успешной адаптации молодых специалистов на рабочем месте.

В 2011/12 учебном году в 27 тренингах приняли участие 205 студентов ПетрГУ очной формы обучения.

Сотрудники службы трудоустройства разрабатывают и создают программы, обеспечивающие студентов данными о положении на региональном рынке труда, способствующие повышению количественных показателей трудоустройства студентов и выпускников на престижные вакантные места, увеличению количества поступающих вакансий, содействию адаптации молодых специалистов на рабочих местах. С этой целью созданы и постоянно обновляются:

- банк данных «Золотой кадровый резерв ПетрГУ» (491 чел.);
- банк данных выпускников-соискателей рабочих мест (613 чел.);
- банк данных студентов-соискателей рабочих мест (807 чел.);
- банк данных работодателей (1577 предприятий и организаций);
- банк данных старост и профоргов учебных групп, оказывающих помощь в работе по содействию занятости (102 чел.).

Информирование студентов и выпускников о состоянии и тенденциях рынка труда осуществляется посредством использования информационной системы баз данных вакансий работодателей и резюме соискателей, публикаций в газете «Петрозаводский университет», размещения информации на Web-сайтах ПетрГУ, посредством «ПрофБазы» и на информационных стендах в учебных корпусах и общежитиях университета.

Активно используется привлечение работодателей к работе комиссий по содействию трудоустройству выпускников на всех факультетах, организация презентаций компаний перед студентами 5–6-х курсов. Хорошо зарекомендовала себя практика организации собеседований представителей предприятий со студентами. По результатам бесед, отвечающим требованиям работодателей, студентам предлагаются места для прохождения производственных практик и стажировок с перспективой дальнейшего трудоустройства.

Взаимодействие ПетрГУ с предприятиями-работодателями строится на основе установления стратегических партнерских отношений. Университет поддерживает связи с предприятиями и организациями Республики Карелия и Северо-Западного федерального округа (более чем 1500).

Служба трудоустройства Управления социального развития организует и проводит на факультетах уже ставшее традиционным мероприятие «Ярмарка вакансий. День карьеры молодого специалиста».

Спрос и предложение на рынке труда изучается путем анализа результатов трудоустройства выпускников по всем специальностям, запросов со стороны работодателей на временную занятость, предпочтений студентов и выпускников, материалов исследований Министерства

труда и занятости и Министерства экономического развития Республики Карелия. Также активно используются материалы исследований социального и экономического развития федерального и регионального рынков труда и рынка образовательных услуг, которые проводятся созданным на базе ПетрГУ Центром бюджетного мониторинга. Сотрудники Управления социального развития регулярно принимают участие в мероприятиях, организуемых Центром бюджетного мониторинга, выступают в качестве руководителей тематических секций на ежегодно проводимой Всероссийской научно-практической Интернет-конференции «Спрос и предложение на рынке труда и рынке образовательных услуг в регионах России».

В 2012 г. Министерство образования и науки РФ подвело итоги конкурсного отбора программ развития деятельности студенческих объединений образовательных учреждений высшего профессионального образования. Победителями признаны 95 вузов из 236, подавших заявки на участие в конкурсе, среди них шесть вузов Северо-Западного федерального округа, в том числе Петрозаводский государственный университет с программой «Стратегия самоорганизации, саморазвития и самореализации студенчества ПетрГУ на основе концепции "инновационного генератора" всестороннего развития личности обучающихся и комплексной интеграции их в студенческое сообщество вуза ("Т.О.К.А.М.А.К. У.С.П.Е.Х.А.")».

В рамках комплекса мероприятий «Поддержка трудоустройства и развития карьеры обучающихся, включая обучающихся с ограниченными возможностями здоровья» по «Программе развития деятельности студенческих объединений» сотрудниками службы трудоустройства:

- создано студенческое объединение «Золотой фонд выпускников ПетрГУ», проведены конкурсные отборы по выявлению перспективных молодых кадров, мероприятия по повышению мотивации к достижению высоких результатов, расширено информационное поле для презентации работодателям личностного и профессионального потенциала выпускников университета, расширены возможности для выпускников, включенных в «золотой резерв» для профессиональной самореализации;

- создано объединение студенческих трудовых отрядов ПетрГУ «СТОлица», деятельность которого направлена на организацию работы студенческих трудовых отрядов, создание условий для благоприятного социального психологического климата, эффективного взаимодействия бойцов на основе атмосферы сплоченности, бесконфликтности и взаимопомощи; привлечение внимания и разработку методов мотивации молодежи к трудовой деятельности в студенческих трудовых отрядах;

– создано студенческое объединение «ТРУД.com», которое реализует следующие направления работы:

- помощь в организации ярмарок вакансий, круглых столов с работодателями (помощь в сборе вакансий, в информировании студентов и выпускников о данных банка вакансий, ознакомительные презентации предприятий, ознакомление с вакансиями предприятия или организации, с условиями труда на конкретном предприятии, с требованиями к соискателю, проведение Интернет-конференций «Труд. On-line»);

- помощь в реализации комплекса мероприятий «Проект "Карьерный консалтинг"», включающего факультативный курс «Технология поиска работы»: подготовку студентов ПетрГУ к предстоящему после выпуска трудоустройству, психологическое тестирование – определение профессионально-важных качеств, личностных особенностей, мотивации, способностей и компетенций молодых специалистов для прогнозирования их дальнейшего профессионального и карьерного развития, карьерное консультирование – индивидуальные консультации специалистов-психологов с целью оказания помощи студентам и выпускникам в осознании своих способностей, интересов, ценностей, личностного потенциала для успешной профессиональной реализации, психологические тренинги с целью развития у студентов и выпускников навыков, необходимых для успешной реализации поставленных карьерных целей.

ЗАДАЧИ РЕГИОНАЛЬНОЙ КАДРОВОЙ ПОЛИТИКИ В УСЛОВИЯХ ВСТУПЛЕНИЯ РОССИИ В ВТО И ПУТИ ИХ РЕШЕНИЯ НА ПРИМЕРЕ КАЛУЖСКОЙ ОБЛАСТИ

И. А. Подковинская

*Министерство труда, занятости и кадровой политики Калужской области,
г. Калуга*

mintrud@adm.kaluga.ru

В настоящее время одним из вопросов, вызывающих острую дискуссию, является оценка последствий вступления России во Всемирную торговую организацию, в том числе и для российского рынка труда. Несмотря на то что прямо соглашения ВТО не регулируют рынок труда, по оценкам экспертов, интеграция России в ВТО внесет изменения и в эту сферу. В условиях ужесточения конкурентной борьбы перед российскими предприятиями стоит задача повышения производительности

сти труда за счет модернизации и снижения энергоемкости производства, а также привлечения квалифицированных и высококвалифицированных работников.

Помимо качественных изменений на рынке труда прогнозируется увеличение потребности в количестве рабочей силы для отраслей, получающих прямые иностранные инвестиции (связь, финансовые услуги, грузовые автоперевозки, торговля), и работающих на экспорт обрабатывающих отраслей (цветная металлургия, черная металлургия и химическая промышленность). Таким образом, реализация эффективной кадровой политики на федеральном и региональном уровнях с целью достижения соответствия трудового потенциала общества как совокупной общественной способности к труду условиям социально-экономического развития Российской Федерации приобретает особую актуальность.

Необходимо отметить, что комплексная работа, направленная на смягчение и в дальнейшем устранение дисбаланса спроса и предложения на региональном рынке труда в Калужской области, проводится не первый год, что обусловлено следующими обстоятельствами:

- значительный рост потребности в трудовых ресурсах вследствие создания в регионе целого ряда инвестиционных предприятий (треть от общей потребности в трудовых ресурсах Калужской области на период 2012–2016 гг.);

- кластерное развитие экономики региона, стремление предприятий к локализации (появление новых востребованных профессий, повышение роли логистических провайдеров, широкое использование аутсорсинга);

- прогнозируемое снижение численности населения Калужской области (прогноз территориального органа Федеральной службы государственной статистики в Калужской области представлен на рис. 1);

- сохранение тенденции снижения численности экономически активного населения Калужской области (2009 г. – 565,5 тыс. чел., 2010 г. – 553,6 тыс. чел., 2011 г. – 549,3 тыс. чел.).

Основным нормативным документом, определяющим направления реализации кадровой политики Калужской области, является стратегия развития трудовых ресурсов Калужской области до 2020 г. Цель реализации стратегии – формирование системы обеспечения региона необходимыми трудовыми ресурсами, эффективное использование и рациональное территориальное размещение трудовых ресурсов, создание эффективной системы подготовки и переподготовки кадров, а также существенное повышение их профессионализма и, как следствие, увеличение их конкурентоспособности на региональном рынке труда. Выполнение

данной стратегии запланировано в три этапа, которые взаимосвязаны и скоординированы по времени и комплексу осуществляемых мер. В этом году завершается реализация 1-го этапа стратегии (2009–2012 гг.), содержание которого составили мероприятия по стимулированию процессов профессиональной подготовки и трудовой миграции.

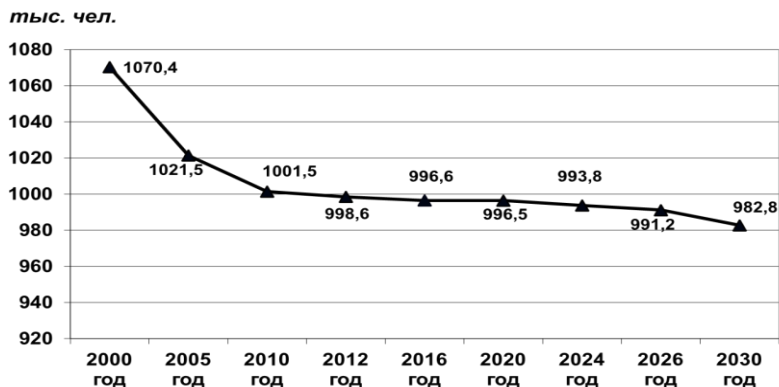


Рис. 1. Прогнозируемая динамика численности населения Калужской области до 2030 г.

Остановимся на основных направлениях кадровой политики Калужской области, реализованных в этот период.

Первым направлением является закрепление молодежи в экономике Калужской области через профессиональную ориентацию школьников на востребованные на региональном рынке труда специальности и развитие системы целевой подготовки кадров.

В настоящее время сохраняется тенденция уменьшения числа выпускников учреждений профессионального образования области, которые являются одним из основных источников пополнения трудовых ресурсов области – в 2012 г. профессиональное образование по очной форме обучения получили около 7 тыс. чел., что на 1,5 тыс. меньше, чем в 2011 г. Снижается привлекательность начального и среднего профессионального образования – в 2012 г. в учреждения среднего профессионального образования поступило 3765 чел., что составляет 84% от плана приема. Данные тенденции вызвали необходимость проведения комплексной информационной работы и создания условий для получения

молодыми людьми специальностей, востребованных в Калужской области.

Основными формами работы отраслевых министерств и органов местного самоуправления по профориентации молодежи являются областные профориентационные акции, тематические семинары, круглые столы, издание буклетов и брошюр профориентационной направленности, использование и создание информационных площадок для обсуждения вопросов кадровой политики региона. Так, например, 21–23 марта 2012 г. в Калуге впервые был проведен Калужский кадровый форум с участием представителей органов государственной власти, работодателей, образования, науки и общественных организаций, на котором обсуждались актуальные вопросы кадровой политики, создания в регионе условий для самореализации молодых специалистов и их карьерного роста, обеспечения достойных условий труда и равных возможностей для каждого работника. Традиционными являются ежегодные профориентационные акции «Выпускник года» и месячники профориентации в муниципальных районах и городских округах области.

Итогом профориентационной работы, проводимой в регионе, является развитие системы целевой подготовки кадров по специальностям, востребованным на рынке труда Калужской области. В 2012 г. направления на обучение по целевому набору в учреждениях высшего профессионального образования Калужской области и других регионов получили 1310 чел., что составило 24% от общего числа выпускников 11-х классов школ Калужской области.

Уже на протяжении ряда лет отраслевые министерства организуют целевую подготовку для таких сфер, как здравоохранение; сельское хозяйство; культура; образование; спорт, туризм и молодежная политика; строительство и жилищно-коммунальное хозяйство; дорожное хозяйство. Министерство труда, занятости и кадровой политики области в 2012 г. выступило заказчиком на подготовку инженерных кадров для организаций Калужской области в Калужском филиале МГТУ им. Н. Э. Баумана, по итогам конкурсного отбора в университет на целевые места было зачислено 50 чел.

Вторым направлением реализации кадровой политики является привлечение дополнительных трудовых ресурсов в экономику Калужской области.

Значимым источником здесь являются граждане, ставшие участниками Региональной программы по оказанию содействия добровольному переселению в Калужскую область соотечественников, проживающих за рубежом. С начала реализации программы на территории Калужской

области зарегистрировано более 14 тыс. соотечественников (из них около 11 тыс. в трудоспособном возрасте), в том числе в 2012 г. в область прибыло 4396 соотечественников (77% из числа прибывших – в трудоспособном возрасте). В настоящее время по числу переселившихся соотечественников Калужская область находится на первом месте в Центральном федеральном округе и на втором месте – в России (после Калининградской области). Большинство соотечественников прибывает в Калужскую область из Узбекистана (27,4%), Молдовы (23,5%), Украины (18,6%). Значительный миграционный потенциал сохраняется в Армении (7,8%), Казахстане (6,4%) и Таджикистане (5,9%).

Еще одним направлением, способствующим привлечению рабочей силы в экономику региона, является межрегиональная миграция, когда трудовые ресурсы из трудоизбыточных регионов направляются в трудодефицитные. В целях улучшения межрегионального взаимодействия в вопросах трудоустройства российских граждан, изъявивших желание работать в другой местности, установления долгосрочных партнерских отношений Министерством труда, занятости и кадровой политики Калужской области заключены соглашения с органами государственной службы занятости 29 регионов России (среди них республики – Карелия, Коми, Марий Эл, Архангельская, Белгородская, Курганская, Тамбовская, Саратовская, Смоленская области и др.). В настоящее время в стадии согласования находятся соглашения с органами государственной службы занятости Кабардино-Балкарской Республики, Чеченской Республики, Республики Дагестан, Московской, Ростовской, Рязанской, Тверской областей.

В части развития межрегиональной трудовой миграции в Калужской области нельзя не упомянуть такое направление, как возвращение молодежи в экономику региона. С этой целью практикуется работа по организации дней Калужской области в близлежащих регионах для студентов-калужан и студентов из других регионов, обучающихся в учреждениях профессионального образования соседних областей. В ходе таких мероприятий ведется информирование целевой аудитории о перспективах развития Калужского региона, возможностях трудоустройства, используется раздаточный материал с контактными адресами и телефонами отраслевых министерств. Активную работу в данном направлении ведет Министерство сельского хозяйства области. Совместно с руководителями сельхозорганизаций специалисты министерства встречаются с выпускниками Костромской и Ивановской сельхозакадемий, Московского государственного аграрного университета им. В. П. Горячкина. В 2010 г. были организованы 2 комплексные встречи со сту-

дентами-калужанами и студентами из близлежащих регионов, обучающимися в вузах Брянской и Орловской областей, в 2011 г. аналогичная встреча состоялась в Белгородской области. Поскольку на эти встречи приглашаются студенты различных направлений подготовки, в поездках участвуют специалисты отраслевых министерств, организаций региона, кадровых агентств.

Значимым источником усиления кадрового потенциала Калужской области является привлечение иностранных граждан для осуществления временной трудовой деятельности. Приток внешних трудовых мигрантов является одним из способов поддержания трудового потенциала региона на должном уровне и способствует его экономическому росту. Вместе с тем необходимо отметить, что в целях сохранения оптимального баланса трудовых ресурсов органы исполнительной власти области руководствуются принципом приоритетного права российских граждан на занятие вакантных и вновь создаваемых рабочих мест. Прежде всего, учитывается наличие в регионе равноценных трудовых ресурсов, рассматривается возможность подготовки или переподготовки безработных граждан, незанятого населения, высвобожденных работников по профессиям, специальностям, по которым предполагается привлечение и использование иностранной рабочей силы. В связи с этим в последние годы в Калужской области происходит уменьшение квот на осуществление иностранными гражданами трудовой деятельности (рис. 2).

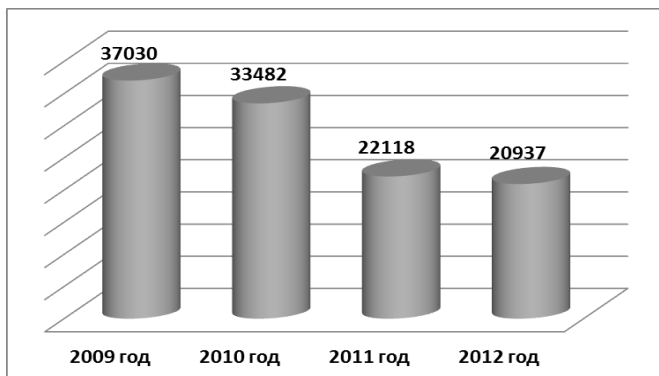


Рис. 2. Динамика объемов квот на осуществление иностранными гражданами трудовой деятельности на территории Калужской области (чел.)

В 2012 г. для Калужской области была установлена квота в объеме 20 937 разрешений на работу (из стран с безвизовым порядком въезда – 14 201 чел., с визовым порядком въезда – 6736 чел.). За 8 месяцев текущего года квота выполнена на 86%. Формирование квоты осуществляется на основе заявок работодателей, что позволяет в полной мере обеспечить соответствие численности и квалификации привлекаемых иностранных работников потребностям экономики региона. На сегодняшний день квалификационный состав привлекаемых иностранных работников следующий: квалифицированные рабочие – 41%, неквалифицированные рабочие – 41%, специалисты – 8%, работники сферы обслуживания – 4%, руководители и служащие – 6%.

Кроме того, Министерством труда, занятости и кадровой политики области учитывается необходимость трудоустройства молодых людей, завершивших службу в армии. Ежегодно из рядов Вооруженных сил РФ демобилизуется порядка 4 тыс. жителей Калужской области. Большинство из них были призваны в армию по окончании учреждений профобразования. Например, только в текущем году в регион вернулось около 1500 чел., владеющих востребованными в регионе специальностями и профессиями.

Реализация кадровой политики Калужского региона базируется на прогнозе потребности в кадрах на среднесрочную перспективу (5 лет), который формируется ежегодно. Прогноз потребности в кадрах является основой для формирования контрольных цифр приема в учреждения профессионального образования области, информирования населения о тенденциях развития регионального рынка труда, а также для определения объемов квот на привлечение и использование иностранной рабочей силы в регионе. Кроме того, комплексное представление о фактическом и прогнозируемом уровне сбалансированности профессионально-квалификационной структуры спроса и предложения на региональном рынке труда позволит получить прогноз баланса трудовых ресурсов Калужской области, разработка которого начата в регионе в текущем году в соответствии с Постановлением Правительства Российской Федерации № 440 от 03.06.2011 г. и является логическим продолжением работы, проводимой на федеральном уровне.

В настоящее время в регионе ведется подготовка плана мероприятий 2-го этапа реализации «Стратегии развития трудовых ресурсов Калужской области до 2020 г.», главной задачей которого станет наполнение рынка труда за счет активизации внутренних трудовых ресурсов региона.

Анализ предпринимаемых мер в рамках реализации кадровой политики Калужской области позволяет рассчитывать, что созданная в регионе система формирования трудового потенциала, основанная на прогнозировании потребностей региона в рабочей силе, позволит обеспечить относительно устойчивое развитие рынка труда, минимизировать возможные негативные последствия колебаний спроса и предложения на рабочую силу и не допустить дестабилизации на региональном рынке труда в результате вступления России во Всемирную торговую организацию.

Список литературы

1. Постановление Правительства Калужской области № 487 от 15.12.2008 г. «О стратегии развития трудовых ресурсов Калужской области до 2020 г.»: [Электронный ресурс]. URL: Консультант Плюс. Версия Проф.
2. Постановление Правительства Калужской области № 63 от 10.03.2009 г. (ред. от 08.09.2009 г.) «О плане мероприятий I этапа реализации стратегии развития трудовых ресурсов Калужской области до 2020 г.»: [Электронный ресурс]. URL: Консультант Плюс. Версия Проф.
3. Постановление Правительства Российской Федерации № 440 от 03.06.2011 г. «О разработке прогноза баланса трудовых ресурсов»: [Электронный ресурс]. URL: Консультант Плюс. Версия Проф.
4. Предположительная численность населения Калужской области до 2030 г.: Статистический бюллетень / Территориальный орган Федеральной службы государственной статистики Калужской области (Калугастат). Калуга, 2009. 45 с.
5. *Бабкин В. А., Кузнецов А. В., Корчевой В. А., Пронин В. В., Самохвалов В. А.* Последствия присоединения России к Всемирной торговой организации. М., 2012. 42 с.
6. ВТОрична для России? Вступление России в ВТО: аналитический обзор // Центр экономических и финансовых исследований и разработок «Эрнст энд Янг (СНГ) Б. В.». М., 2012. 92 с.
7. *Резерфорд Т., Тарр Д.* Вступление России в ВТО: влияние на макроэкономику, отрасли, рынок труда и домохозяйства: [Электронный ресурс]. URL: <http://worldbank.org/trade/russia-wto>

ЭЛЕКТРОННОЕ ПОРТФОЛИО СТУДЕНТОВ ВУЗА КАК ТЕХНОЛОГИЯ ИХ ПРОДВИЖЕНИЯ НА РЫНКЕ ТРУДА РЕГИОНА

И. Н. Полевой, А. В. Маматов, Д. В. Коновалов

*Управление по труду и занятости населения Белгородской области,
Белгородский государственный национальный исследовательский университет,
г. Белгород*

belgais@bel.ru, ViceRectorStudy@bsu.edu.ru, konovalov@bsu.edu.ru

Сложившаяся ситуация на рынке труда студенческой молодежи позволяет говорить об отсутствии в целом организованной системы формирования конкурентоспособности студентов как основы для продвижения их на рынке труда.

Это, прежде всего, связано с низкой информированностью населения о рынке труда, отсутствием у участников процесса знаний об этапах становления личности, оторванностью представлений молодежи о потребностях рынка труда и особенностях выбираемых профессий от реальной ситуации, ориентацией студентов на внешние факторы профессиональной деятельности (престиж/выгода), что приводит к формированию внешней мотивации при профессиональном самоопределении и, следовательно, делает этот процесс поверхностным и необоснованным.

Основная особенность системы управления конкурентоспособностью студента вуза заключается в одновременном функционировании ее на двух рынках: рынке образовательных услуг и рынке труда.

Новые условия российской действительности определяют необходимость более эффективного управления процессом формирования личной конкурентоспособности студентов в период обучения в высших учебных заведениях.

Для решения этой и некоторых других проблем нами предлагается воспользоваться технологией электронного портфолио.

Портфолио дизайнеров, фотохудожников, модельных и рекламных агентств, творческих мастерских широко представлены в Интернете. Портфолио фирм помогают продвигать на рынке предоставляемые ими услуги, а также способствуют поиску заказчиков и потребителей услуг.

Идея применения портфолио в высших учебных заведениях возникла в 1980-х гг. в США. Портфолио стало популярной идеей в Европе и Японии.

Традиционно портфолио представляет собой коллекцию работ, целью которой является демонстрация достижений учащегося. По сути,

оно является альтернативным способом оценивания по отношению к традиционным формам.

Цель портфолио – выполнять роль индивидуальной накопительной оценки и представить отчет по процессу обучения студента, увидеть картинку значимых результатов в целом, обеспечить отслеживание индивидуального прогресса студента в его профессиональной деятельности, продемонстрировать его способности практически применить приобретенные знания и умения.

Портфолио – это способ фиксирования, накопления и оценки индивидуальных достижений студента в определенный период его обучения. Портфолио позволяет учитывать результаты, достигнутые студентом в разнообразных видах деятельности.

Главное назначение портфолио – продемонстрировать наиболее значимые результаты практической деятельности для оценки своей профессиональной компетенции.

Портфолио позволяет решить две основные задачи:

1. Прослеживание индивидуального прогресса учащегося, достигнутого им в процессе получения образования, вне прямого сравнения с достижениями других учеников.

2. Оценка его образовательных достижений и дополнение результатов тестирования и других традиционных форм контроля.

Портфолио является не только эффективной формой оценивания, но и помогает решать важные задачи:

- поддерживать и стимулировать учебную мотивацию;
- поощрять активность и самостоятельность, а также расширять возможности обучения и самообучения;
- развивать навыки рефлексивной и оценочной деятельности;
- формировать умение ставить цели, планировать и организовывать собственную деятельность;
- содействовать индивидуализации образования;
- закладывать дополнительные предпосылки и возможности для успешной социализации.

На современном этапе одним из способов индивидуальной оценки знаний студентов является портфолио достижений. Благодаря портфолио достижений можно судить об учебных, творческих и коммуникативных способностях студентов и выпускников профессиональных образовательных учреждений.

Портфолио – система «накопительная». Портфолио документов включает дипломы, грамоты и другие официальные подтверждения успешности учащегося. В папке работ и проектов фиксируются участие в

проектной деятельности и успешность прохождения выбранных курсов, производственной практики; в портфолио отзывов и рекомендаций – оценки прохождения практики, рекомендации преподавателей и самоанализ развития обучающегося.

Чтобы понять, каким образом с помощью портфолио можно конструировать и реализовывать индивидуальный маршрут обучения, рассмотрим классическую структуру портфолио.

1. Портфолио достижений включает результаты работы по конкретному блоку учебного материала, оформленного всеми возможными (доступными) способами.

2. Рефлексивный портфолио включает материалы по оценке/самооценке достижения целей, особенностей хода и качества результатов своей учебной работы; по анализу особенностей работы с различными источниками информации; ощущений, размышлений, впечатлений и т. д.

3. Проблемно-ориентированный портфолио включает все материалы, отражающие цели, процесс и результат решения какой-либо конкретной проблемы.

4. Портфолио для развития навыков мышления включает материалы, отражающие процесс обучения учащегося работе на уровне анализа – синтеза – оценивания.

5. Тематический портфолио включает материалы, отражающие работу учащегося в рамках той или иной темы или модуля.

Содержание портфолио может быть связано с работой учащегося по конкретной проблеме, кроме того, с помощью портфолио легко проследить динамику развития студента на протяжении его обучения.

Электронное портфолио – это информационная система, основанная на клиент-серверной технологии. По своей сути, электронное портфолио это традиционное портфолио, только формируемое не на материальных носителях, а в виде электронных документов в единой базе данных.

Электронное портфолио, формируемое в процессе обучения, позволяет в упорядоченном и удобном для использования виде представить работодателю документальные свидетельства целей и ценностей, способностей и талантов, навыков и компетенций, наград и достижений студентов, а также возможность сохранить и систематизировать информацию обо всех достижениях в процессе обучения. Электронное портфолио может служить основой для написания резюме.

Привлекательный для работодателя стаж и демонстрация результатов знаний на практике могут быть успешно компенсированы формированием портфолио.

Портфолио позволяет привлечь внимание работодателей не только для трудоустройства, но и выполнения проектных работ, прохождения стажировок, практик, а также дает возможность подчеркнуть свои конкурентные преимущества по сравнению с другими претендентами.

ОСНОВНЫЕ ПРОБЛЕМЫ ТРУДОУСТРОЙСТВА ВЫПУСКНИКОВ ВУЗОВ В НАШИ ДНИ

Н. Н. Русева

*ФГБОУ ВПО «Сыктывкарский государственный университет»,
г. Сыктывкар
cz@syktsu.ru*

Проблема выбора профессии встает перед молодежью неоднократно. Человек задается этим вопросом, как минимум, дважды. Первый раз, выбирая вуз и специальность для обучения; второй, когда возникает необходимость в трудоустройстве.

Всем известно, что карьера выпускника вуза начинается не в момент окончания обучения, а гораздо раньше – при выборе профессии. Как известно, на выбор профессии влияет целый ряд факторов – социальных, психологических, экономических. Наблюдения за практикой набора абитуриентов в вузы 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 [1].

Одной из главных проблем всех уровней высшего образования является его недостаточная адекватность потребностям рынка труда. Как отмечает ряд экспертов, в связи со слабой мобильностью рабочей силы и относительной изолированностью региональных рынков труда данная проблема в перспективе будет только обостряться. Следствием этого является тот факт, что в целом по стране около 30% выпускников вузов работают не по специальности [2].

Ежегодный опрос выпускников показывает, что наиболее часто используемыми путями поиска работы являются следующие: через родственников, друзей и знакомых (71%), рекламу в СМИ (48%), непосредст-

венное обращение к работодателю (17%), с помощью кафедры, научно-руководителя (4%), службы занятости (12%).

А ведь не стоит забывать, что осознанность выбора профессии будущим молодым специалистом еще не гарантирует успешности его карьеры. Конкурентоспособность выпускника определяется качеством его подготовки в вузе, а именно практико-ориентированным обучением и развитием личностной готовности к будущей профессиональной деятельности.

Идеальный выпускник вуза, в первую очередь, должен обладать высокой образованностью и способностью легко обучаться. В условиях становления рыночной экономики, когда происходят стремительные изменения не только в экономических отношениях, но и в социальных, рассчитывать на успех могут лишь те выпускники, кто способен быстро адаптироваться к изменяющимся условиям. Такие молодые специалисты легко обучаемы, кроме того, они стремятся выполнить работу не только в рамках своих должностных обязанностей, но и любую, которую только могут получить. В то же время в ряде случаев их ожидания по заработной плате гораздо ниже, чем у более опытных специалистов [1].

Вместе с тем потенциальные работодатели ждут от них значительно большего не только в профессиональном плане, но и в социальном, морально-этическом. Во-первых, это ожидания, связанные с наличием определенных социальных качеств у выпускников. К ним относятся: ответственность, умение общаться, грамотная речь, обучаемость, дисциплинированность. В этой связи в ряде случаев компании зачастую выражают желание самим формировать профессиональные навыки сотрудников.

Крупные компании предлагают выпускникам разные программы подготовки и развития, после которых они занимают достойные позиции. Например, некоторые крупные компании организуют двухгодичные программы стажировки молодых специалистов или заключают договор о прохождении практики в течение 2–3 лет, во время которых молодые люди имеют возможность поработать в нескольких отделах компании и ознакомиться с бизнесом компании не только теоретически, но и практически, а также участвуют в тренингах и обучающих семинарах и получают среднюю зарплату. Такова, например, практика таких компаний, как Сбербанк, МТС, Мегафон, Ростелеком и др.

В этой связи следует отметить, что такая ситуация складывается не для всех специальностей. Например, если ИТ-специалисты в настоящее время востребованы, то они и могут участвовать в различных программах. В аналогичной ситуации находятся и выпускники-экономисты.

Хорошие возможности молодым экономистам предлагают банки – Raiffeisenbank, Сбербанк, Северный народный банк, ВТБ, страховые, консалтинговые компании. Спрос на гуманитариев минимален. Как правило, выпускники гуманитарных направлений сами подстраиваются под предложение и осваивают непрофильные специальности. Основные сферы, в которых находят работу гуманитарии, – это административные позиции, PR, продажи.

Анализ рынка труда показывает, что в течение последних лет растет число обращений безработных выпускников учреждений профессионального образования (УПО) в органы службы занятости. Увеличивается и численность выпускников, получивших статус безработных, ни дня не проработавших после студенческой скамьи [3]. Увеличивается и численность выпускников, получивших статус безработных, не имеющих стажа работы после окончания обучения. К сожалению, университет не может изменить этой ситуации. ЦЗН сегодня предпринимает разнообразие мер, чтобы привлечь граждан. Так, например, около 10 опрошенных нами выпускников, состоящих на учете в ЦЗН, ответили, что таким способом решили сэкономить 1500 руб. на прохождении медкомиссии при приеме на работу. Многие пользуются услугами ЦЗН для открытия своего дела. Ведь ЦЗН бесплатно обучает и переобучает состоящих на учете граждан. В этой связи становится не совсем понятно негативное отношение к студентам, состоящим на учете в центре занятости.

Начиная с 2000 г. в общей численности выпускников УПО растет доля выпускников УСПО и особенно УВПО. В 2004 г. выпускники вузов составили уже более четверти от общей численности выпускников всех уровней, в ССУЗах обучилась треть всех выпускников, а доля выпускников УНПО снижается.

Рынок труда на 80% представлен вакансиями по рабочим профессиям. В последние годы увеличилась потребность в сварщиках, слесарях (ремонтниках, сборщиках), фрезеровщиках, сверловщиках, водителях транспортных средств, крановщиках, малярах, штукатурах, монтажниках, плотниках, столярах, продавцах. Среди служащих сохраняется потребность в бухгалтерях, учителях, врачах, медицинских сестрах, воспитателях.

Несоответствие спроса и предложения на рынке труда ведет к увеличению числа выпускников УПО, обращающихся в службу занятости (СЗ) в поиске подходящей работы и состоящих на учете в качестве безработных. Среди выпускников вузов сложнее всего трудоустроиться

выпускникам, имеющим специальности «Юриспруденция», «Экономика и управление на предприятии», «Менеджмент организации» [4].

Кроме того, среди выпускников существует весьма распространенное мнение, что химикам/экологам сложнее найти работу, чем экономистам. Это не совсем так. Постепенное оживление производства стало причиной все возрастающей необходимости в специалистах, готовых изучать технологию изготовления продукта. Примером может служить один из наиболее интересных секторов бизнеса – фармацевтическая отрасль. Успешно развиваться в этом секторе способны выпускники, получившие специализированное образование, за исключением, конечно, вспомогательных служб внутри компании.

Несомненно, молодому специалисту сложно устроиться на предприятия нефтегазодобывающей отрасли. Легче всего это делать выпускникам базовых вузов, с которыми ведется активная работа (например, выпускники УГТУ с легкостью устраиваются на Лукойл Коми, в то время как выпускники СыктГУ не всегда могут «пробиться» на подобные должности). В данном случае будет достаточно успешно пройденной производственной практики. Для всех остальных процесс трудоустройства будет стандартным.

В остальном все зависит от сферы профессиональных интересов. Согласно статистике, наиболее востребованы на рынке труда специалисты по продажам. Стартовая должность менеджера по продажам или ассистента не предполагает особых ограничений по уровню образования, если это не узкоспециализированная отрасль. Работодатели предпочитают привлекать молодых специалистов без опыта, которых обучают «на месте», тем самым экономя на возможном переобучении. В данном случае главенствующую роль будут играть коммуникативные навыки и способность к быстрой адаптации и обучению кандидата.

Неизменно стабилен спрос на специалистов, способных работать на административных позициях (секретари, офис-менеджеры и т. д.), в бухгалтерии, IT-отделах, финансовых подразделениях компаний. Порой совершенно необязательно получать специализированное финансовое образование, так как на рынке труда высоко котируются и финансисты с математическим образованием.

Существует предвзятое отношение среди молодежи к финансовым институтам, в частности к банковским структурам. Их считают «закрытыми». Но как раз сейчас потребность банков в молодых перспективных кадрах крайне высока. Стартовой позицией в большинстве из них является позиция кассира. При этом уровень полномочий может быть достаточно велик. Выбирая этот путь построения карьеры, молодые работни-

ки получают возможность построения не только вертикальной карьеры внутри одного отдела, но и горизонтального развития с перспективой работы в разных отделах, выбрав при этом для себя нечто наиболее интересное. Финансовые институты используют разнообразные инструменты развития персонала и ориентированы на продвижение сотрудников на высокие управленческие позиции. Поэтому максимальный набор специалистов в эти структуры можно проследить именно среди молодежи. На этом рынке востребованы специалисты самых разных специальностей, начиная от юристов, маркетологов и заканчивая аналитиками. Безусловно, попасть в банковскую структуру нелегко, приходится проходить многоэтапный отбор, зато при положительном исходе перед работником открываются большие возможности для развития карьеры.

Все мы понимаем, что это проблема не только выпускников университета, но и большинства вузов страны, так как проводимые в России экономические реформы привели к трансформации рынка труда и возникновению таких явлений, как неполная занятость и безработица. Необходимость обеспечения занятости и материальной поддержки безработных обусловила формирование различных органов исполнительной власти по содействию занятости населения, ставших важнейшими институтами рынка труда. Их деятельность в определенной мере направлена на решение серьезной социальной проблемы, выражающейся в противоречии между включенностью молодежи в новое социальное пространство и отсутствием адекватного знания и действенной системы реализации ее инновационного потенциала, особенно в сфере труда.

Вместе с тем отмечается интересный факт: увеличение масштабов обучения в вузах области ведет к сокращению занятости выпускников по полученным специальностям. По данным проведенных исследований, реализуют свои профессиональные возможности по избранной специальности менее половины выпускников; остальные либо выбирают работу, не связанную с полученной специальностью (около 45%), либо регистрируются в качестве безработных (ежегодно от 6 до 8%). При этом большинство организаций всех секторов экономики испытывают серьезные проблемы с обновлением кадров [2].

К факторам, усугубляющим в настоящее время проблемы занятости молодежи, можно отнести низкий уровень заработной платы молодых специалистов; бесперспективность решения их социальных потребностей, прежде всего, возможности приобретения жилья; отсутствие практических навыков и недостаточную квалификацию, несоответствие профиля полученной профессии, специальности потребностям рынка труда; преобладающая ориентация выпускников на занятость в

непроизводственной сфере, с установкой на высокую заработную плату и недостаточную информированность о тенденциях на рынке труда и навыков поведения на нем [2].

Анализ причин неустroенности выпускников позволяет выявить основную тенденцию, характерную для подавляющего большинства: несоответствие зарплатных ожиданий соискателей и реальных предложений работодателей (рис. 1).

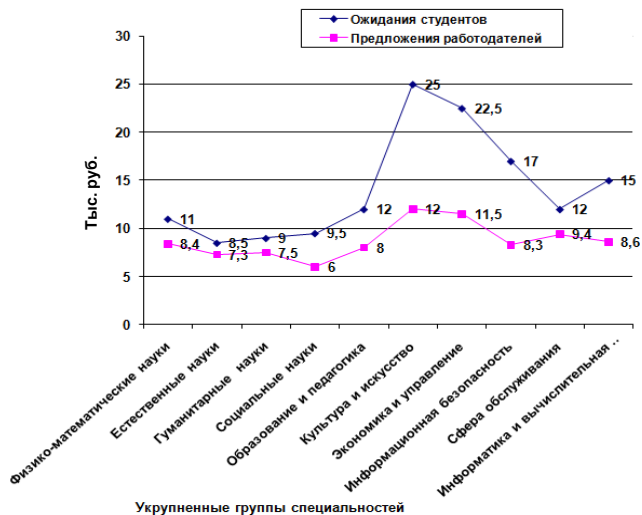


Рис. 1. Зарплатные ожидания студентов

Опыт работы ЦСЗУМ и ТВ показывает, что наибольшим спросом у выпускников пользуются высокооплачиваемые и (или) перспективные вакантные места. Для студентов старших курсов университета при выборе места работы наибольшее значение имеют мотивы материального благополучия и самореализации. Между тем подавляющее большинство вакансий, предлагаемых службой занятости населения, не относятся к этим категориям. По оценкам руководителей предприятий, выпускники вузов по сравнению с другими категориями работников имеют высокий уровень претензий к работодателям, который, к сожалению, не всегда подтверждается их профессиональными знаниями и умениями. Таковы, например, зарплатные ожидания выпускников.

Этот опрос стал уже традиционным для выпускников университета. Видно, что за последние три года у выпускников в значительной мере

возросли потребности, при том что предлагаемые им заработные платы значительно не изменились.

Основные причины усиления дисбаланса спроса и предложения на рынке труда следующие:

- разрушена когда-то цельная и непрерывная цепочка подготовки специалистов и рабочих: профориентация в школе – вуз (техникум или училище) – завод (предприятие) [5];

- ценность профессионального образования для молодежи стала в большей степени определяться ложными представлениями о престижности профессий и специальностей, а не востребованностью их на рынке труда;

- рабочие места по массовым профессиям непривлекательны для молодежи (низкая зарплата, отсутствие социальных гарантий, неудовлетворительные условия труда и т. д.);

- во многих случаях качество предлагаемой учебными заведениями рабочей силы низкое, не соответствует сегодняшним запросам работодателей;

- внутрифирменное обучение и наставничество на предприятиях, ранее доводившее выпускника до «профессионала», стало редкостью.

Как известно, одним из основных критериев престижности вуза является высокий рейтинг его выпускников, который определяется их уровнем общенаучной и профессиональной подготовки. Проблемным вопросом в образовательной деятельности вузов, а именно в профессиональной подготовке, всегда являлось неполное соответствие программ обучения постоянно меняющимся потребностям реального производства. Основными механизмами решения этого противоречия являются: качественная организация и проведение практик студентов, заключение вузами комплексных договоров с предприятиями, а также реализация положений договоров и планов совместной работы [6].

Все вышеизложенное ставит вузы перед необходимостью более тесного взаимодействия с представителями предприятий и необходимостью знать интересы и планы самих предприятий.

С этой целью в октябре 2006 г. на базе СыктГУ был проведен научно-методический семинар «Анализ прогноза подготовки специалистов и развитие республиканской системы содействия трудоустройству учащейся молодежи и выпускников». В рамках семинара обсуждались вопросы подготовки специалистов высших учебных заведений Республики Коми и развития республиканской системы содействия трудоустройству учащейся молодежи и выпускников, а именно: разработка методологии анализа и прогнозирования кадрового обеспечения рынка труда и

рынка услуг в приоритетных направлениях; разработка принципов и развитие системного подхода в организации целевой подготовки по заказам предприятий – партнеров вузов; инновации в организации производственных и педагогических практик; разработка документации, регламентирующей введение дополнительных мер, способствующих закреплению выпускников высших учебных заведений в организациях бюджетной сферы, как в сельской местности, так и в городах. В работе семинара принимали участие специалисты Министерства образования и высшей школы Республики Коми, Управления ФГЗСН по Республике Коми, Министерства экономического развития Республики Коми, преподаватели и сотрудники учебных заведений Республики Коми.

С целью исследования вопросов взаимодействия рынка труда и рынка образовательных услуг в марте – мае 2007 г. впервые в г. Сыктывкаре, так как здесь сосредоточена значительная часть образовательных учреждений Республики Коми, силами СыктГУ был проведен анализ подготовки специалистов в соответствии с требованиями экономики г. Сыктывкара и для содействия трудоустройству выпускников учреждений профессионального образования по заказу ГУ Республики Коми «Центр занятости населения г. Сыктывкара», на основе которого был проведен мониторинг и подготовлен ряд предложений и рекомендаций как для структурных подразделений вуза, так и в Госсовет Республики Коми. Итоги были озвучены также на IV Северном социально-экологическом конгрессе [7]. Эта работа продолжается и до настоящего времени.

С этой целью в 2002 г. началось внедрение внутривузовской системы качества подготовки специалистов в СыктГУ. 27.11.2002 г. на заседании Ученого совета СыктГУ утверждена «Концепция управления качеством подготовки специалистов в СыктГУ». Данный документ регламентирует политику Сыктывкарского государственного университета в области качества подготовки специалистов. Идеология качества в представленной концепции рассматривается как стратегия развития университета. При подготовке концепции использован стандарт ИСО 9001–2000.

Концепция рассматривала конкурентоспособность выпускника СыктГУ как основополагающий результат образовательной деятельности и определила требования к обобщенной модели конкурентоспособности выпускника. Концепция определила цели и задачи системы качества подготовки конкурентоспособного выпускника университета [6] (рис. 2).

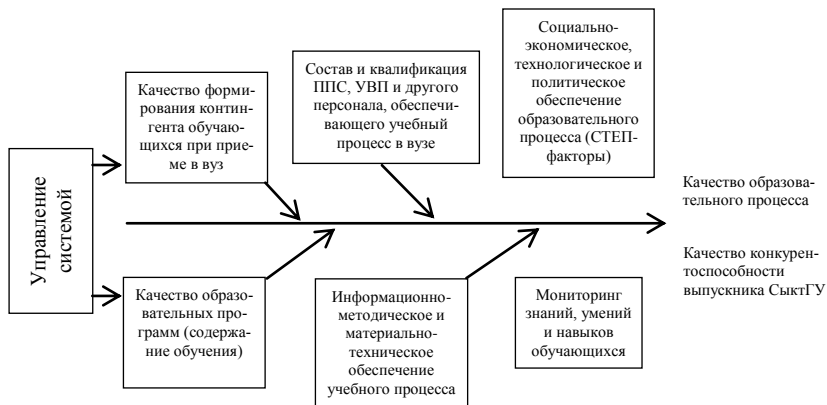


Рис. 2. Внутривузовская система качества подготовки специалистов

В результате была обеспечена направленность на повышение качества уровня образовательных услуг, оказываемых СыктГУ, и на достижение конкретных результатов качества по профессиональной компетентности выпускников университета и их востребованности на рынке труда.

В сложившейся ситуации с целью содействия занятости выпускников был открыт центр содействия трудоустройству студентов и выпускников при СыктГУ, созданный при поддержке службы занятости.

Кроме того, решение обсуждаемых проблем невозможно без активного сотрудничества системы профессионального образования с работодателями. Однако малый и средний бизнес пока мало участвует в этом процессе.

С этой целью для студентов и выпускников вузов вводится в учебный процесс курс «Построение карьеры в современных условиях». Стали постоянными такие мероприятия, как неделя карьеры, лекционные занятия «Карьера и пути ее построения». Регулярно проводятся ярмарки вакансий и рабочих мест, дни карьеры и круглые столы с работодателями.

Один из эффективных путей реформирования системы образования в соответствии с задачами промышленного развития заключается в создании интегрированной системы обучения. Данная система представляет собой пример эффективного сотрудничества трех сторон: студент – учебное заведение – работодатель. Каждая из сторон берет на себя обязательства и выполняет их. Необходимо организовать активное взаимодействие между предприятием и его потенциальными работниками на

всем протяжении обучения, тогда работодатель получит возможность «вырастить» молодых, энергичных, высококвалифицированных специалистов. Только закрепить эту меру ответственности необходимо на уровне федерального законодательства.

В республике определен механизм формирования прогноза потребности организаций в квалифицированных кадрах, в котором задействованы работодатели, органы Государственной статистики, отраслевые министерства, администрации муниципальных образований. Организационно-координирующие функции возложены на Минэкономразвития Республики Коми. Однако формируемый в настоящее время прогноз, в силу ряда объективных причин, имеет определенные недостатки. Главные из них – это недостаточный охват организаций такими исследованиями и низкое качество информации, представляемой работодателями [8].

В республике на достаточно качественном уровне поставлена работа по прогнозированию потребности организаций в квалифицированных рабочих кадрах. На основе нескольких информационных источников формируется прогноз потребности организаций в рабочем персонале на пятилетний период. Далее этот прогноз корректируется в связи с тенденциями и перспективами развития отраслей экономики, а также рядом других факторов.

К сожалению, ситуация в области прогнозирования потребности в служащих работниках со средним и высшим профессиональным образованием гораздо более сложная. Точнее, проблема здесь не столько в сборе и обработке прогнозной информации о потребности в служащих и даже не в сложности прогнозирования их потребности на уровне организаций, сколько в трансляции этой информации системе образования. Дело в том, что алгоритм согласования объемов и направлений подготовки кадров, применяемый для начального профессионального образования, не может быть использован для его среднего и высшего уровней [9].

Причина заключается в том, что организации-работодатели и учреждения профессионального образования «говорят на разных языках», в своей деятельности руководствуются разными нормативными документами-классификаторами информации.

Таким образом, на сегодняшний день достоверный прогноз потребности в специалистах с высшим профессиональным образованием отсутствует и сформировать его в существующих условиях невозможно.

В этой ситуации определить реальную потребность в подготовке кадров по специальностям высшего и среднего профессионального образования возможно путем прямого адресного взаимодействия с работодателями.

Список литературы

1. *Колосова П. П.* Экономика персонала. М.: Инфра-М, 2009. 253 с.
2. *Маслова В. М.* Управление персоналом: Учебник. М.: Юрайт, 2011. 488 с.
3. Результаты фактического трудоустройства и продолжения образования выпускников 9-х и 11-х классов 2005 г. средних образовательных школ-интернатов Республики Коми / ГОУ дополнительного образования специалистов «Коми республиканский центр профессиональной ориентации молодежи и психологической поддержки населения». Сыктывкар, 2005. 12 с.
4. *Ткаченко Е. В.* Современное состояние и проблемы развития профессионального образования в России // Аккредитация и образование. 2006. № 4. С. 3–7.
5. *Калугина Т. Г.* Регулирование спроса и предложения рабочей силы в области // Образование и наука Южного Урала. 2004. № 4. С. 44–45.
6. *Тимофеев А. Ю.* Качественное образование ориентировано на рынок труда // Анализ прогноза подготовки специалистов и развитие республиканской системы содействия трудоустройству учащейся молодежи и выпускников. Сыктывкар, 2006. С. 46–48.
7. *Губарь Л. Н.* Ориентированность выпускников СыктГУ на будущее трудоустройство // Анализ прогноза подготовки специалистов и развитие республиканской системы содействия трудоустройству учащейся молодежи и выпускников. Сыктывкар, 2006. С. 56–65.
8. *Козлов С. Н.* Формирование системы государственного заказа в рамках целевой республиканской программы «Развитие системы профессионального образования в Республике Коми» на 2004–2008 гг. // Анализ прогноза подготовки специалистов и развитие республиканской системы содействия трудоустройству учащейся молодежи и выпускников. Сыктывкар, 2006. С. 11–19.
9. Анализ прогнозов на трудоустройство и продолжение образования выпускников 9-х и 11-х классов 2006 г. средних общеобразовательных школ Республики Коми / ГОУ дополнительного образования специалистов «Коми республиканский центр профессиональной ориентации молодежи и психологической поддержки населения». Сыктывкар, 2006. 42 с.
10. *Иванова С. В.* Кандидат, новичок, сотрудник. Инструменты управления персоналом, которые реально работают на практике. 2-е изд. М.: Эксмо, 2006. 304 с.

КОМПЛЕКСНАЯ МЕТОДИКА МОНИТОРИНГА ТРУДОУСТРОЙСТВА ВЫПУСКНИКОВ УЧРЕЖДЕНИЙ НПО И СПО НА ПРИМЕРЕ ГАОУ СПО РК «СЫКТЫВКАРСКИЙ ПОЛИТЕХНИЧЕСКИЙ ТЕХНИКУМ»

С. А. Савина

*ГАОУ СПО Республики Коми «Сыктывкарский политехнический техникум»,
г. Сыктывкар*

Savina_1607@ mail.ru

Основной продукцией Сыктывкарского политехнического техникума является его выпускник, на подготовку которого расходуются выделенные целевые бюджетные средства. Так, в 2010 г. средняя величина бюджетных расходов в расчете на одного студента контингента техникума была равна около 68 тыс. руб. В 2011 г. эта сумма составила уже около 64 тыс. руб., в 2012 г. – около 60 тыс. руб. Эффективность бюджетных расходов на систему профессиональной подготовки обучающихся в техникуме постепенно снижается по сравнению с уровнем финансирования в период с 2008 по 2010 г. Это обусловлено уменьшением численности контингента, связанным с госзаданием (в 2008–2012 гг. он составлял порядка 1360 чел., сегодня это 1200 чел.), а также уменьшением количества выпускников школ 9-х классов с 2010 по 2012 г. примерно на 7% из-за демографической ситуации в Республике Коми. Кроме того, идет снижение роста востребованности выпускников на рынке труда по некоторым профессиям.

В связи с вышеизложенным с 2009 г. в техникуме ежегодно вводится обучение по новым профессиям, востребованность которых обозначена в программе долгосрочного развития отраслей экономики Республики Коми до 2020 г.:

- 2009 г. – контролер технического состояния автотранспортных средств;
- 2010 г. – наладчик аппаратного и программного обеспечения;
- 2011 г. – электромонтажник по сигнализации и централизации;
- 2012 г. – техническое обслуживание и ремонт автомобильного транспорта, наладчик газоплазморезательного оборудования, многоканальные телекоммуникационные системы.

Кроме того, низкий уровень трудоустройства выпускников связан с дисбалансом спроса и предложения на рынке труда в Республике Коми, разрозненностью работы различных министерств Республики Коми в области трудоустройства выпускников, низким качеством подготовки рабочих кадров из-за недостаточного уровня профессиональных компе-

тенций мастеров производственного обучения и, как следствие, – несоответствие компетенций выпускников требованиям работодателя, а также материально-технической базы в техникуме по некоторым профессиям современным требованиям ФГОС нового поколения.

На сегодняшний день, по результатам внутреннего мониторинга трудоустройства обучающихся в техникуме, реальный показатель трудоустройства средний, если исходить из соответствия профессии и ее спроса на рынке труда.

Таблица 1

У крупненная группа	Распределение выпускников 2012 г. по каналам занятости, (чел.)					
	Намерены продолжить учебу	Призваны в армию	Трудоустроены	Не определились с трудоустройством	Планируют уйти в отпуск по уходу за ребенком	Выпуск
Социальный работник	2	0	18	5	0	25
Бухгалтер	16	5	51	28	0	100
Парикмахер	8	0	56	16	0	80
Сварщик	0	3	15	2	0	20
Автомеханик, слесарь по РА	6	21	90	15	0	132
Радиомеханик	2	5	13	5	0	25
Оператор ЭВМ	4	5	16	9	0	34
Станочник в деревообработке	0	4	8	2		14
Портной	2	0	14	8	0	24
Монтажник СТС	1	0	7	2	0	10
ИТОГО	41	43	288	92	0	464

Из данных регионального отчета на 01.09.2012 г. (табл. 1) видно, что около 19,8% не определились с трудоустройством.

В рамках программы модернизации профессионального образования в Республике Коми особое внимание уделено выстраиванию взаимоотношений с работодателями. Однако, как показали фактические результаты проведенного в марте 2012 г. на базе техникума открытого совещания с работодателями г. Сыктывкара на тему «Перспективы социального партнерства», потенциальные работодатели считают уровень подготовки выпускников слабым, так материальная база образовательных учреждений не соответствует их требованиям, а в то же время со-

действовать ее обновлению они не хотят и не могут. Основные причины заключаются в следующем:

- во-первых, в отсутствии финансовых механизмов на уровне региона, побуждающих работодателя оказывать содействие ОУ;
- во-вторых, большинство организаций, предоставляющих места для прохождения производственной практики, это предприятия малого бизнеса и индивидуальные предприятия, а их материальная база сама нуждается в модернизации;
- в-третьих, количество выпускников по одной профессии (например, автомеханик, обучение по которой ведется только в г. Сыктывкаре, как минимум, в трех образовательных учреждениях) превышает их востребованность в несколько раз;
- в-четвертых, у работодателя нет заинтересованности выплачивать именные стипендии лучшим обучающимся.

Положительным моментом, как отметили работодатели, является их активное желание участвовать в аттестации и сертификации наших выпускников.

В последнее время Президент РФ и Правительство РФ уделяют особое внимание вопросам трудоустройства и работе выпускников по полученной профессии. В соответствии с поручениями Президента РФ Пр-911 от 8 апреля 2011 г. и Пр-1315 от 11 мая 2011 г. от органов управления образованием требуется введение показателя, характеризующего трудоустройство и работу по профессии выпускников учреждений профобразования, который должен отслеживаться по выпускникам образовательных учреждений в течение не менее двух лет после окончания обучения.

В связи с вышеизложенным возникает актуальная необходимость разработки и внедрения на уровне техникума объективной методики оценки качества содействия трудоустройству выпускников.

Ее основная цель – получение достоверных, объективных и системных показателей трудоустройства выпускников техникума, а также анализ показателей системы профориентационной деятельности в техникуме по направлению содействия трудоустройству, позволяющих оценить эффективность организации данной деятельности, что в дальнейшем послужит основой для разработки перспективной программы совершенствования деятельности центра содействия трудоустройству выпускников.

Назначение методики

Разрабатываемая комплексная методика мониторинга трудоустройства выпускников техникума направлена на реализацию следующих функций:

1. Осуществить сбор данных, которые в достаточной степени смогли бы охарактеризовать процесс трудоустройства выпускников по каждой профессии.

2. Предоставить возможность анализа эффективности процесса трудоустройства выпускников по средствам разработки критериальных показателей, оценивающих результативность, информативность, ресурсоемкость процесса трудоустройства выпускников техникума.

3. Она может служить основой для определения маркетинговых задач по формированию образовательных услуг, прогнозирования кадровых потребностей, а также формирования перечня востребованных профессий, корректировки основных профессиональных образовательных программ в соответствии с требованиями работодателей и повышения качества подготовки выпускников.

4. Методика поможет на основе полученных оценок эффективности трудоустройства выработать управленческие решения и внести изменения в локальные акты нормативно-правовой базы техникума.

Методика мониторинга трудоустройства выпускников описывает деятельность всех участников, задействованных в данном процессе, как внутри образовательного учреждения, так и на разных социальных уровнях общества.

Модель предусматривает наличие следующих участников процесса:

1. Образовательное учреждение – Сыктывкарский политехнический техникум и его ресурсы.

2. Предприятия-работодатели в разных отраслях экономики Республики Коми.

3. Выпускники техникума.

4. Министерство образования Республики Коми.

5. Министерство развития промышленности, транспорта и связи Республики Коми.

5. Федеральные органы – центры занятости населения, службы государственной статистики – Росстат, организации, осуществляющие сбор и обработку данных (КЦСТ, ЦИТИС), Военный комиссариат Республики Коми.

6. Местные органы власти, контролирующие социальное продвижение обучающихся, имеющих статус инвалид, сирота, малоимущий.

Описание информационных потоков при проведении мониторинга трудоустройства выпускников

Взаимодействие структурных подразделений техникума с региональными органами исполнительной власти, осуществляющих управление в сфере образовательной деятельности техникума, с органами федерального, республиканского и муниципального уровней, осуществляющих разнообразную деятельность в сфере трудоустройства выпускников системы начального профессионального и среднего профессионального образования.

На рис. 1 приведены взаимосвязи между основными участниками в процессе взаимодействия по мониторингу трудоустройства выпускников:

- Министерство образования Республики Коми, в ведении которого находится большинство государственных учреждений профессионального образования на территории Республики Коми, Министерство экономического развития, которое планирует развитие отраслей в республике;

- Министерство развития, промышленности, транспорта и связи Республики Коми, которое контролирует работу большинства предприятий в республике;

- Военный комиссариат Республики Коми, являющийся ответственным за один из каналов занятости выпускников (призыв в ряды Вооруженных сил РФ);

- Росстат, осуществляющий регулирование в сфере анализа и прогнозирования социально-экономического развития, государственной статистической деятельности и др.;

- Министерство здравоохранения и социального развития РФ, в ведении которого находится Федеральная служба по труду и занятости;

- Пенсионный фонд РФ, ведущий реестр застрахованных лиц (работников);

- члены администрации техникума, ответственные за эффективную работу центра содействия трудоустройству выпускников;

- мастера производственного обучения, закрепленные за группой и отслеживающие процесс трудоустройства и построения профессиональной карьеры в последующие три года после окончания техникума;

- социальная служба техникума, отвечающая за социальную профессиональную адаптацию на рабочих местах выпускников, имеющих статус инвалидов, сирота, малоимущий.

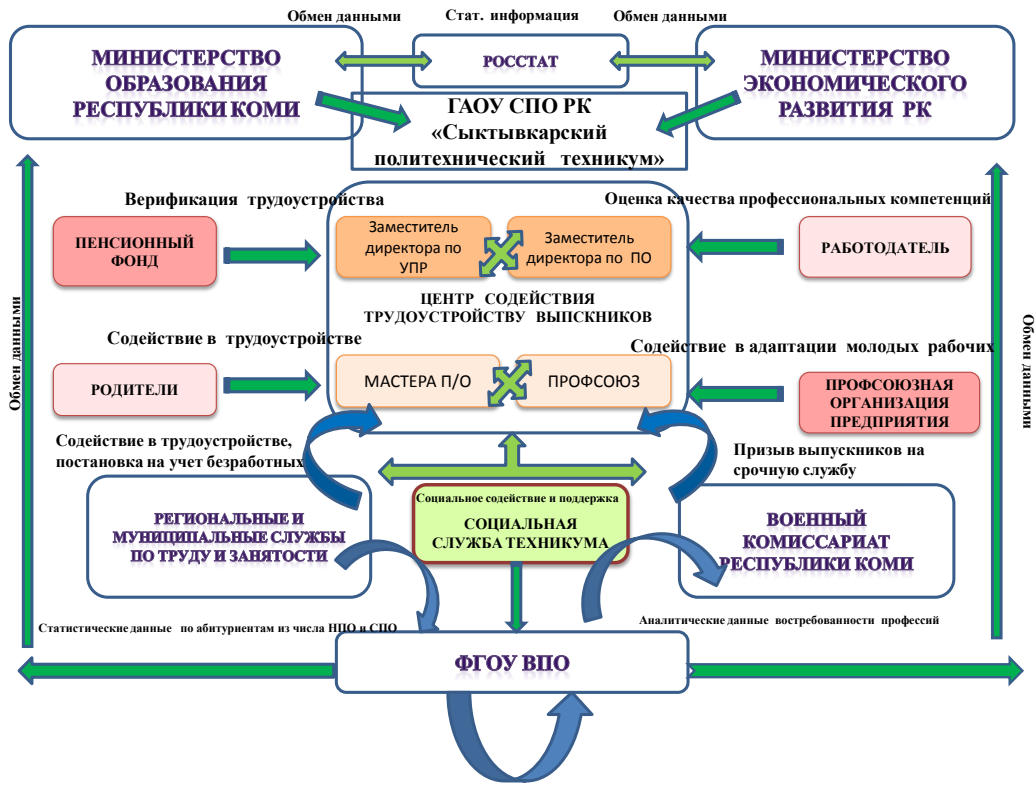


Рис. 1. Модель организации взаимодействия по мониторингу трудоустройства выпускников техникума

Можно выделить основные цели взаимодействия участников процесса в сфере мониторинга трудоустройства выпускников:

1. Обмен опытом проведения мониторинга трудоустройства выпускников.
2. Обмен информацией о трудоустройстве выпускников.
3. Выявление перспективных направлений деятельности по организации работы в области содействия трудоустройству выпускников техникума.

В соответствии с этими целями можно выделить три группы способов взаимодействия между участниками процесса мониторинга трудоустройства выпускников техникума:

1. Первая группа – способы взаимодействия с целью обмена опытом организации и проведения мониторинга:

- практические и on-line конференции;
- круглые столы с работодателями и представителями министерств и ведомств;
- Интернет-форумы;
- открытые дистанционные горячие линии;
- практические семинары, мастер-классы;
- организация совместных производственных совещаний с работниками центров занятости по Республике Коми и представителями ЦСТВ образовательных учреждений;

– деловые встречи с работодателями.

2. Вторая группа – способы взаимодействия с целью обмена информацией, сбора и распространения информации о трудоустройстве. Данная группа включает следующие методы:

- сбор статистических данных;
- обмен агрегированной информацией, например показателями по содействию в трудоустройстве разными ведомствами;
- обмен данными между разными ведомствами в формате баз данных;
- размещение информации на официальных сайтах РФ, сайтах подведомственных министерств РФ в регионах, на сайтах образовательных учреждений;
- создание единой базы данных выпускников системы НПО и СПО, доступной для работодателя;
- информационно-методическая поддержка ЦЗСТВ РИЦОКОУ.

Сбор и обмен данными предполагается осуществлять дистанционно, при помощи электронной базы данных, которая должна быть доступна всем участникам процесса трудоустройства, а также с помощью

электронной почты, и первое и второе должно быть доступно всем участникам процесса взаимодействия в сети Интернет.

Третья группа – способы маркетинговой и управленческой деятельности структур различных уровней власти, бизнеса и образования:

- разработка нормативно-правовых актов, регламентирующих процедуру трудоустройства выпускников системы НПО и СПО;

- заслушивание отчетов руководителей министерств и ведомств о проделанной работе в области содействия трудоустройству выпускников через общественные открытые слушания, а также в рамках плановых совещаний и заседаний Госсовета Республики Коми;

- организация бизнес-семинаров для руководителей бизнес-сообщества с привлечением руководителей Торгово-промышленной палаты РК, координационного центра содействия трудоустройству выпускников образовательных учреждений профессионального образования при МГТУ им. Н. Э. Баумана.

Основные функции участников процесса мониторинга трудоустройства выпускников:

1. Министерством и ведомствам обеспечить доступ к информационным базам, связанным с трудоустройством, ответственным специалистам Сыктывкарского политехнического техникума в рамках сетевого взаимодействия.

2. Обеспечить регистрацию Сыктывкарского политехнического техникума на официальных сайтах РФ.

3. Своевременность обновления информации и заполнения необходимых регламентирующих отчетных форм. Ответственность за своевременность и достоверность предоставляемой информации несут специалисты ЦСТВ техникума и директор ГАОУ СПО РК «СПТ»:

- отношение количества обучающихся в рамках целевой контрактной подготовки к числу выпускников из образовательных учреждений СПО;

- отношение общей численности получивших направление на работу по профессии к выпуску (НПО и СПО);

- отношение общего количества выпускников, не получивших направлений на работу, к выпуску;

- общая численность выпускников, которым предоставлено право самостоятельно трудоустроиться;

- численность выпускников техникума, продолжающих обучение на другом образовательном уровне;

- численность выпускников техникума, призванных в ряды Вооруженных сил РФ;

➤ численность выпускников, которые были приняты на работу в отчетном году;

➤ дополнительный спрос на профессии.

4. Министерство экономического развития определяет перспективы развития отраслей Республики Коми.

5. Министерство обороны предоставляет данные о численности выпускников, призванных в ряды Вооруженных сил РФ.

6. Министерство развития промышленности, транспорта и связи РК предоставляет данные о количестве и уровне развития предприятий различных форм собственности и различных видов деятельности.

7. Министерство здравоохранения и социального развития Республики Коми через Республиканскую службу труда и занятости населения и Федеральную службу труда и занятости населения предоставляет по запросу администрации техникума или через определенную базу данных в Интернете следующую информацию о трудоустройстве выпускников:

➤ численность выпускников, официально зарегистрированных в службах занятости различных районов и городов РК;

➤ численность безработных по заявленной в запросе профессии.

8. Администрация техникума предоставляет информацию, размещая ее на сайте техникума, о мероприятиях, проведенных в рамках ЦСТВ за отчетный период:

➤ план работы СТВ;

➤ численность выпускников в целом и по отдельно взятой профессии;

➤ количество заключенных договоров на производственную практику с работодателями;

➤ количество выпускников, приглашенных на работу по итогам ИГА;

➤ отчет мастеров п/о о проделанной работе в рамках ЦСТВ;

➤ рекомендации работодателей о внесении изменений в основные профессиональные образовательные программы;

➤ отзывы работодателей о качестве профессиональной подготовки обучающихся;

➤ отзывы родителей об организации профессиональной подготовки обучающихся;

➤ отзывы обучающихся о качестве обучения их в техникуме по выбранной ими профессии.

Для контроля качества организации и проведения процесса сбора данных представляется целесообразным осуществлять его с самого

низшего уровня, но самого важного – т. е. с образовательно-производственного процесса. Организация занятий производственного обучения и учебной и производственной практики в техникуме, а также все параметры организации и проведения сбора данных будут рассчитываться на трех уровнях:

- орган исполнительной власти в субъекте РФ (Министерство образования Республики Коми);
- производственные предприятия (работодатели);
- образовательное учреждение – техникум.

Для объективной оценки процесса трудоустройства необходимо ввести три расчетных параметра: результативность, информативность и ресурсообеспеченность.

1. Параметр результативности будет рассчитываться на основе отношения объема затраченных средств к общему объему трудоустроенных обучающихся.

2. Параметр информативности будет рассчитываться исходя из количества взаимосвязанных информационных потоков разных уровней исполнения.

3. Параметр ресурсообеспеченности будет рассчитываться на основе данных о качестве профессиональной подготовленности обучающихся.

Одновременное использование информационных ресурсов различных ведомств и министерств, задействованных в процедуре трудоустройства выпускников техникума, позволит выполнить требование о диверсификации источников, повысит точность получаемых данных и, соответственно, выводов по результатам их анализа. Включение в процесс трудоустройства разных ресурсов позволит более мотивированно решать проблему и своевременно принимать оперативные решения на разных уровнях исполнения.

Информационные потоки внутри техникума

Мониторинг системы трудоустройства выпускников осуществляет созданный на базе Сыктывкарского политехнического техникума в 2009 г. центр содействия трудоустройству выпускников, основной задачей которого является расширить для выпускников возможности успешного поиска работы, для работодателей – подбора кадров, в наибольшей степени удовлетворяющих их требованиям, для техникума – приблизить подготовку рабочих кадров к требованиям работодателей и рынка труда. Главным элементом в работе является сбор данных и накопление статистической информации о трудоустройстве выпускников.

Организационно-методическое обеспечение содействия в трудоустройстве соискателей включает следующие этапы работы (табл. 2).

Таблица 2

Этапы	Результативный	Информативный	Ресурсообеспеченность
Вид деятельности	Учебная практика Производственная практика	Создание электронной базы данных	Свободный доступ в Интернет
Форма деятельности	Занятие Наставничество Опрос	Мониторинг данных	Стажировка мастеров п/о на предприятиях
%-й показатель	Сформированность профессиональных компетенций	Оперативность данных	% трудоустройства выпускников

1. Привлечение соискателей путем анкетирования, составления резюме и формирование банка данных электронной почты соискателей.

2. Ознакомление выпускника с базой вакансий центров занятости Республики Коми и базой предприятий для прохождения производственной практики.

3. Формирование информационно-наглядной и информационно-электронной базы данных для соискателей.

4. Организация различного вида образовательно-воспитательных мероприятий, направленных на содействие в трудоустройстве выпускников (проведение круглых столов с работодателями, ярмарок вакансий, практических конференций с участием работодателей и представителей вузов, дней карьеры молодых рабочих, конкурсов профессионального мастерства, Интернет-форумов, факультативов «Эффективное поведение на рынке труда», тренингов «Диплом есть – что дальше?» и т. п.).

5. Организация комиссий по трудоустройству с целью получения информации о месте работы трудоустроенных выпускников и ознакомление нетрудоустроенных с базой вакансий через Интернет-сообщество (в соответствии с полученной ими профессией).

6. Привлечение на аттестацию по производственной практике и итоговую государственную аттестацию по профессиональным модулям работодателей и представителей центров занятости населения. Каждый обучающийся, выходя на практику, получает анкету для работодателя о качестве профессиональной подготовки обучающегося, направляемого к нему на практику.

7. Организация открытых общественных родительских собраний с участием работодателей.

Для дальнейшего мониторинга трудоустройства данные, собранные центром содействия трудоустройству выпускников или Комиссией по трудоустройству, анализируются и передаются непосредственно мастеру производственного обучения, закрепленного за группой, заместителю директора по учебно-производственной работе и доводятся до сведения родителей или социальной службы, если это касается детей-сирот, детей, находящихся под опекой, или детей-инвалидов.

После вручения дипломов каждый выпускник получает обходной лист и *УВЕДОМЛЕНИЕ* о трудоустройстве. Те, кто трудоустраиваются, представляют справку-подтверждение с места работы на бланке предприятия.

Для нетрудоустроенных целесообразно заполнить анкету «Мои намерения по трудоустройству».

В центр содействия трудоустройству выпускников должны поступать следующие данные:

- информация о трудоустроенных, подтвержденная отделами кадров предприятий;
- информация о выпускниках, продолживших обучение на другом уровне образования (техникум, колледж, вуз);
- информация о призванных в ряды Вооруженных сил РФ – из военных комиссариатов;
- информация о вопросах трудоустройства выпускников образовательных учреждений профессионального образования Республики Коми – из Министерства образования Республики Коми;
- информация о развивающихся производственных предприятиях, нуждающихся в рабочих кадрах, – из Министерства экономики и Министерства транспорта связи и промышленности Республики Коми;
- информация о рабочих вакансиях – из центров занятости Республики Коми;
- информация о выпускниках, находящихся в декретном отпуске или в отпуске по уходу за ребенком, – из территориальных фондов социального страхования.

Эта информация может быть аккумулирована за счет возврата вышперечисленными органами в адрес образовательного учреждения уведомлений о трудоустройстве выпускника и должна быть внесена в Единую базу или Единый реестр данных выпускников Республики Коми или Федеральный реестр выпускников.

Организационная структура центра позволит качественно осуществлять мониторинг трудоустройства выпускников внутри техникума (рис. 3).



Рис. 3. Организационная структура центра

Информационные потоки «Образовательное учреждение – внешняя среда»

Рассмотрим схему информационных потоков «образовательное учреждение – внешняя среда» мониторинга трудоустройства выпускников, представленную на рис. 3. Для принятия управленческих решений о наборе на определенные профессии и подготовке рабочих кадров образовательному учреждению при содействии Министерства образования Республики Коми необходимо получать достоверные данные мониторинга трудоустройства выпускников из нескольких информационных потоков:

1. Федеральная служба по труду и занятости (Республиканская служба по труду и занятости).
2. Получение общей информации о мониторинге трудоустройства выпускников из КЦСТ, Росстата (территориальные органы).
3. Министерство образования Республики Коми.
4. Министерство обороны (военные комиссариаты субъектов РФ).
5. Вузы Республики Коми и другие образовательные учреждения федерального уровня.
6. Пенсионный фонд Республики Коми (верификация трудоустройства выпускников).
7. Работодатель (вакансии, оценка, резюме).

Схема 4 информационных потоков «образовательное учреждение – внешняя среда»

Рассмотрим каждый информационный поток отдельно:

1. Все территориальные органы по труду и занятости передают информацию о количестве выпускников, стоящих в центрах занятости населения в качестве безработных, количестве выпускников, принявших участие в стажировках, впоследствии трудоустроенных, количестве выпускников, принявших участие в мероприятиях по содействию развитию малого предпринимательства и самозанятости. Далее вся информация по региону анализируется и систематизируется.

2. Взаимодействие отделов по трудоустройству разного уровня образовательных учреждений должно строиться в соответствии с «Концепцией формирования и функционирования системы содействия трудоустройству выпускников учреждений профессионального образования», утвержденной Минобрнауки России 30 октября 2009 г. Согласно этой концепции, все отделы по трудоустройству, ЦСТВ должны предоставлять ежемесячно отчет в Федеральный центр содействия трудоустройству выпускников о прогнозируемом распределении выпускников очной формы обучения по каналам занятости:

- трудоустроенные/нетрудоустроенные;
- призванные в ряды Вооруженных сил РФ;
- продолжающие обучение.

3. Орган исполнительной власти субъекта РФ в сфере образования (Министерство образования Республики Коми) ежеквартально получает и отслеживает информацию о фактическом и прогнозируемом распределении выпускников по укрупненным группам, при взаимодействии с Министерством экономического развития Республики Коми прогнозирует востребованность разнообразных профессий на рынке труда, тем самым планируя государственное задание по предоставлению образовательных услуг конкретными образовательными учреждениями.

4. Военные комиссариаты субъектов РФ должны аккумулировать информацию о выпускниках, призванных в ряды Вооруженных сил РФ. Такую информацию два раза в год может запрашивать образовательное учреждение.

5. Вуз как базовый источник информации аккумулирует статистические данные о результатах ЕГЭ выпускников систем НПО и СПО, желающих поступить в него, а также о количестве выпускников техникума, обучающихся в вузе.

6. Пенсионный фонд передает информацию о распределении выпускников по каналам занятости в территориальные органы Росстата.

7. Работодатель непосредственно передает информацию в территориальную ФНС, а также в образовательное учреждение.

Необходимо учесть тот факт, что закон о защите персональных данных обезличивает информацию о выпускнике и тем самым снижает ее достоверность.

Взаимодействие работодателей и техникума

Данное взаимодействие предполагает предоставление работодателям в ходе их опроса конструктивных предложений и аналитических данных:

- о внесении изменений в основные профессиональные образовательные программы;
- об укреплении и обновлении материально-технической базы для обучения;
- о предполагаемых вакансиях на их предприятиях;
- о сотрудничестве в рамках организации производственной практики обучающихся и стажировки мастеров производственного обучения на их предприятиях;
- о формировании перечня востребованных компетенций молодых рабочих для повышения качества профессиональной подготовки;
- об утверждении именных стипендий от предприятия лучшим обучающимся;
- об участии в сертификации и оценке профессиональной подготовки выпускников;
- о предоставлении возможности прохождения производственной практики с последующим трудоустройством.

Основная цель данной деятельности – это содействие в консолидации усилий образовательного учреждения и работодателя в содействии трудоустройству выпускников. Опросы работодателей должны осуществляться не менее одного раза в год.

Важным моментом является необходимость привлечь к этой деятельности Ассоциацию промышленников Республики Коми в вопросах содействия опроса работодателей и выработки конструктивных решений на уровне власти и бизнеса.

Информирование абитуриентов при поступлении в техникум и обучающихся по выбранной ими профессии

В соответствии с типовым описанием сбор информации может осуществляться в ходе следующих мероприятий: анализ потребности экономики республики, востребованность профессий на рынке труда, анализ информации о трудоустройстве выпускников прошлых лет, мо-

иторинг занятости, мониторинг вакансий, заявленных в службу занятости работодателей.

Доведение информации до абитуриентов при поступлении в техникум может осуществляться посредством:

- публикации в СМИ отчетов о трудоустройстве, репортажей о выпускниках – участниках и победителях конкурсов профессионального мастерства, перечней специальностей и профессий с указанием перспектив трудоустройства;

- размещение информации о перспективах трудоустройства, профессиограмм специальностей и направлений подготовки с указанием возможностей дальнейшего трудоустройства на сайте техникума и непосредственно в приемной комиссии;

- проведение Интернет-конференций по вопросам трудоустройства;

- использование возможностей социальных сетей для доведения информации до потенциальных потребителей образовательных услуг;

- организация форумов на сайте техникума;

- организация профориентационной просветительской работы не только со школьниками, но и с их родителями;

- проведение профориентационного тестирования для обучающихся техникума представителями вузов и центров занятости с целью дальнейшего профессионального самоопределения;

- организация экскурсий на предприятия и встреч с работодателями с целью определения мест потенциальной производственной практики;

- проведение специализированных выставок, ярмарок вакансий, совместно организуемых образовательными учреждениями и Торгово-промышленной палатой Республики Коми;

- привлечение специалистов центров занятости к организации прямой работы с каждым выпускником по его дальнейшему трудоустройству.

Социологические опросы выпускников

Необходимым является проведение исследований в форме анкетных опросов, позволяющих оценить удовлетворенность молодежи их местом работы, определить причины нетрудоустройства выпускников.

Перечень индикаторов и показателей мониторинга трудоустройства выпускников должен отражать качество трудоустройства, равное проценту трудоустроенных выпускников по своим профессиям, и уровень их заработной платы. Трудоустройство является результатом перехода выпускников из системы профессионального образования на рынок

труда. Качественным показателем трудоустройства здесь будет время, которое выпускник оставался без работы. Фактором успешности всей деятельности по содействию в трудоустройстве выпускника можно считать сочетание следующих показателей: финансовая успешность – достойная зарплата; перспективы профессионального роста – построение карьеры; конкурентоспособность – качественно обучен; качество предложенной работы – условия труда.

Таким образом, мониторинг трудоустройства выпускников – одна из важнейших составляющих системы менеджмента качества в техникуме. На основе аналитической информации и практических результатов разработаны программа работы ЦСТВ до 2015 г., а также план профориентационной работы на 2012/13 учебный год, в который включены мероприятия, способствующие достижению результативности в данном направлении.

На сегодняшний день контингент техникума насчитывает 1248 чел. Ежегодно выпуск составляет порядка 460 чел. Для прохождения производственной практики заключено 255 договоров с малыми и крупными организациями по всей Республике Коми, так как порядка 65% обучающихся – это иногородние. Для удовлетворения потребителей образовательной услуги и работодателей качеством подготовки выпускников внедряется система повышения квалификации мастеров производственного обучения через стажировку на предприятиях и переподготовку на профильных кафедрах вузов Республики Коми. С 2012 г. введена система контроля трудоустроенных с их документальным подтверждением, сейчас она находится в стадии апробации.

Внедрение ФГОС нового поколения в системе НПО и СПО требует от контролирующих органов власти и самих образовательных учреждений кардинального обновления материальной базы производственной подготовки, четкого распределения направлений профессиональной подготовки, привлечения молодых компетентных специалистов к профессиональной подготовке, формированию института наставничества через введение целевой профессиональной подготовки с четкой отработкой вложенных в подготовку специалиста денежных средств по профилю.

Основная задача образовательного учреждения – это качественная подготовка специалиста, а его трудоустройством должны заниматься непосредственно те министерства и ведомства, за которыми законодательно закреплена данная функция.

Методика в полном ее объеме с приложениями размещена на сайте Сыктывкарского политехнического техникума (pl34komi.com).

ВЫПУСКНИКИ НА РЫНКЕ ТРУДА: ОПРОС МОЛОДЫХ СПЕЦИАЛИСТОВ ОБ ИХ ТРУДОВОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ

Л. М. Серова, Е. А. Федорова

Центр бюджетного мониторинга

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

Larisa@petsu.ru, Jenja-Fedorova@petsu.ru

Введение

В последние два года Президент РФ и Правительство РФ уделяют особое внимание вопросам трудоустройства и, в частности, работе выпускников по полученной специальности. В соответствии с поручениями Президента РФ Пр-911 от 8 апреля 2011 г. и Пр-1315 от 11 мая 2011 г. от органов управления образованием требуется введение показателя, характеризующего трудоустройство и работу по специальности выпускников учреждений профобразования [1]. В целях изучения показателей трудоустройства молодых специалистов по специальности и других актуальных показателей трудоустройства Центром бюджетного мониторинга Петрозаводского государственного университета была разработана «Комплексная методика трудоустройства выпускников образовательных учреждений профессионального образования». Содержание и ход мониторинга в соответствии с этой методикой отражаются на Web-портале «Система интерактивного мониторинга трудоустройства выпускников»: <http://симт.рф>

На сегодняшний день в российском федеральном законодательстве не содержится понятие «молодой специалист», однако оно встречается в локальных нормативных актах, регулирующих трудовые отношения между работником и работодателем. Примером локального нормативного акта с закреплением понятия «молодой специалист» является «Положение о молодом специалисте ОАО "РЖД"», утвержденное ОАО «РЖД» 23 декабря 2005 г. [2]. Кроме того, отсутствуют единые критерии определения статуса молодого специалиста.

Проанализировав в различных документах критерии определения понятия «молодой специалист», в узком смысле под «молодым специалистом» следует понимать лицо в возрасте до 30 лет, окончившее с отрывом от производства полный курс обучения в учреждении профессионального образования и поступившее на работу в организацию по полученной образовательной специальности. При этом статус молодого специалиста исчисляется тремя годами с момента заключения трудового договора.

В широком смысле под «молодым специалистом» понимается выпускник образовательного учреждения высшего, среднего или начального уровня профессионального образования в возрасте до 30 лет. В мониторинге трудоустройства выпускников за основу принимается понимание «молодого специалиста» в широком значении.

Один из инструментов комплексного мониторинга – социологический опрос ключевых групп, задействованных в трудоустройстве. В рамках работ по мониторингу, анализу и прогнозированию трудоустройства выпускников в соответствии с комплексной методикой мониторинга в июле 2012 г. проводился опросов молодых специалистов – выпускников образовательных учреждений, находящихся на территории 83 субъектов Российской Федерации об их трудовой деятельности.

Целью опроса является изучение трудоустройства и работы выпускников, в том числе по полученной специальности, механизмов мотивации при выборе работы, уровня профессиональных знаний, полученных в образовательном учреждении.

Выборочная совокупность опрошенных составила 7676 чел., из них 44% – специалисты с ВПО, 31% – специалисты с СПО, 25% – специалисты с НПО.

В опросе приняли участие 4518 девушек и 3158 юношей. По возрасту основной массив составляют молодые специалисты в возрасте 20–25 лет (70%). Выборка в полной мере соответствует требуемой выборочной совокупности для оценки ситуации в Российской Федерации по критерию Стьюдента при доверительной вероятности 95% и воспроизводит основные характеристики генеральной совокупности.

Способ сбора эмпирических данных – on-line-опрос на Web-портале: <http://симт.рф> в разделе «Опросы».

Мотивация молодежи при выборе места работы и специальности

Чем руководствуются современные выпускники при выборе работы на рынке труда? На рис. 1 представлен рейтинг факторов выбора места работы молодыми специалистами. Доминирующим фактором выбора работы для специалистов всех уровней образования является уровень заработной платы и льготы – почти 80% молодых специалистов обозначили этот фактор как один из ведущих, что объясняется ориентацией молодежи на материальный успех и благополучие.

Для многих важен фактор стабильности и надежности их места работы, при этом в данном вопросе есть разница между специалистами разных уровней образования: 50% выпускников с ВПО и СПО ориентированы на карьеру, профессиональный рост, в то время среди выпуск-

ников с НПО таких лишь треть. Для 40% выпускников с НПО важен такой фактор, как близость к дому, что свидетельствует о низкой мобильности молодых специалистов с начальным уровнем образования.

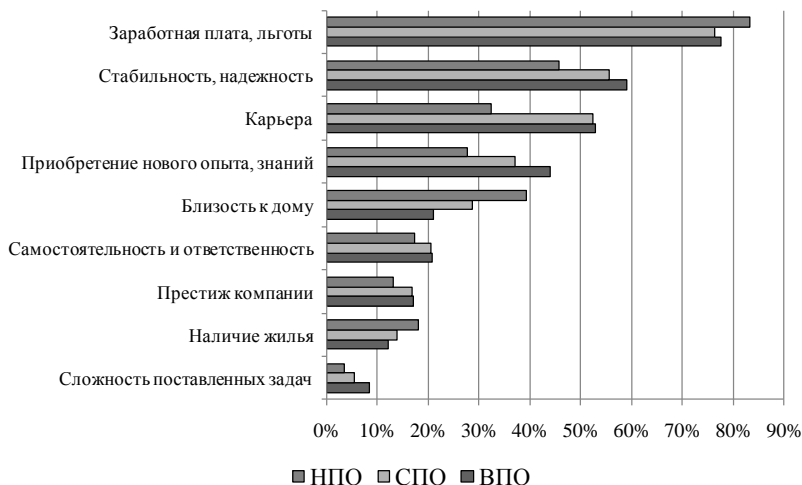


Рис. 1. Факторы выбора работы молодыми специалистами (относительный % – доля от общей численности опрошенных)

Мотивы выбора будущей профессии и выбора места работы несколько расходятся. На рис. 2 представлен рейтинг факторов выбора учебной специальности/направления подготовки/профессии молодыми специалистами. Согласно результатам опроса, выпускники с ВПО, в силу высоких жизненных притязаний молодых людей, рассматривающих высшее образование как инструмент достижения жизненных целей и высокого социального статуса, ориентируются, прежде всего, на престиж профессии, а также на возможность трудоустройства.

Наряду с обозначенными мотивами не менее важными являются желание получать высокую заработную плату и интерес к специальности. Выпускники учреждений начального профессионального образования чаще других ориентируются на возможность бесплатного обучения и низкий конкурс при поступлении и в меньшей степени руководствуются личным интересом к профессии.



Рис. 2. Факторы выбора специальности молодыми специалистами (относительный % – доля от общей численности опрошенных)

Сделанные выше выводы по результатам опроса подтверждают результаты многих исследований – в целом для современного молодого человека приоритеты и ценностные ориентиры в профессиональной деятельности складываются из благосостояния, возможности собственного роста и повышения престижности статуса [3].

Способы поиска работы

Современные выпускники используют разнообразные способы поиска работы. На рис. 3 представлен рейтинг используемых способов поиска работы и способов, которые привели к трудоустройству.

При изучении способов поиска работы на рынке труда информационные каналы разделяют на формальные и неформальные. «Формальные каналы включают государственную службу занятости, частные агентства по найму и трудоустройству, объявления в средствах массовой информации. Помимо этих институциональных каналов активно функционируют неформальные механизмы распространения информации, которые включают личные связи и обращение непосредственно к работодателю (самостоятельный обход отделов кадров предприятий с целью поиска подходящего рабочего места)» [4].



Рис. 3. Рейтинг способов, используемых молодыми специалистами при поиске работы, и способов, которые привели к трудоустройству

По результатам опроса, молодые специалисты довольно редко обращаются в государственную службу занятости (9%) или в коммерческую службу занятости (7%). Чаще всего они просматривают объявления о вакансиях в различных источниках (53%) и прибегают к помощи друзей, родственников, знакомых (42%). При этом привели к результату – к трудоустройству следующие способы поиска работы: помощь образовательного учреждения (41%), обращение к друзьям, родственникам, знакомым (44%) и непосредственное обращение к работодателю (31%). Другими словами, возвращаясь к ранее обозначенной классификации, наиболее эффективными способами поиска работы являются неформальные каналы распространения информации.

При этом, по словам специалистов ИСИТО (Института сравнительных исследований трудовых отношений), «развитие формальных организаций, оказываемых содействие трудоустройству, имеет важное значение для российского рынка труда, на котором личные связи при получении работы традиционно играли гипертрофированную роль. Доминирование личных связей как каналов трудоустройства имеет отрицательные последствия для формирования гибкого рынка труда в России <...> абсолютное доминирование неформальных механизмов найма при слабости новых формальных институтов посредничества способствует

усилению тенденции к закрытости и сегментации рынка труда и формированию институциональных барьеров для свободного перемещения работников на рынке труда» [4]. В социальном отношении это ставит молодежь в ситуацию неравенства и снижает возможности вертикальной социальной мобильности.

Нетрудоустроенные выпускники учреждений высшего профессионального образования, подготовленные в рамках таких укрупненных групп специальностей/направлений подготовки, как 080000 «Экономика и управление», 030000 «Гуманитарные науки», 100000 «Сфера обслуживания» и 050000 «Образование и педагогика», основными причинами нетрудоустройства отмечают неудовлетворительные условия труда (низкий уровень заработной платы, отсутствие социальных гарантий и т. д.) и недостаток компетенций (табл. 1).

Таблица 1

Анализ значений факторов нетрудоустройства выпускников учреждений высшего профессионального образования

Наименование УГСН	Удельный вес нетрудоустроенных выпускников, %	Дисбаланс спроса и предложения на рынке труда ¹ <i>Отношение выпуска (очная форма обучения) к потребности экономики в кадрах</i>	Социальные условия труда <i>Удельный вес анкет, в которых отмечен социальный фактор неудовлетворенности работой, %</i>	Качество подготовки выпускников <i>Удельный вес анкет, в которых отмечен недостаток компетенций, %</i>
080000 «Экономика и управление»	20	3,23	37	15
030000 «Гуманитарные науки»	23	2,92	33	16
100000 «Сфера обслуживания»	21	1,06	33	13
050000 «Образование и педагогика»	18	1,09	31	10

¹ Дисбаланс спроса и предложения на рынке труда рассчитан на основе макроэкономической методики расчета потребности экономики в квалифицированных кадрах, разработанной коллективом Центра бюджетного мониторинга Петрозаводского государственного университета.

Образовательные планы

Почти половина опрошенных выпускников учреждений профессионального образования планирует продолжить образование по той же специальности, но на более высоком уровне (43%). При этом больше всего таких среди молодых специалистов с СПО (61%) и НПО (38%), которые, вероятнее всего, нацелены на получение высшего профессионального образования.

Пятая часть выпускников учреждений высшего профессионального образования нацелена получить образование по другой специальности. Чаще всего называются такие специальности, как «Юриспруденция», «Экономика», «Менеджмент» и «Психология».

Почти 80% молодых специалистов, принявших участие в опросе, намерены продолжить образование на более высоком уровне ради дальнейшего карьерного и профессионального роста. Отметим, что около 45% выпускников указывают на продолжение образования ради улучшения своего материального положения и совершенствования своих компетенций.

Примечательно то, что по результатам серии опросов выпускников системы начального профессионального образования через полтора года после выпуска Центром образования и молодежи Института социологии РАН в 2004–2006 гг. известно, что из 49% выпускников НПО, собиравшихся продолжить образование на более высоком уровне, 39% реализовали свои планы [7], это свидетельствует о стремлении к более высокому уровню образования, ориентации на развитие и амбициозность современной молодежи. В целом образование для представителей молодого поколения является очень важной инструментальной и терминальной ценностью [3].

По оценке молодых специалистов, они в большинстве высоко оценивают качество своей подготовки (табл. 2). Особенно выпускники НПО – 93% из них утверждают, что им было достаточно для выполнения работы знаний, умений и навыков, полученных в учреждении профессионального образования. Молодые специалисты указывают, что зачастую им не хватает практических навыков. Это подтверждают опросы работодателей: «Немаловажное значение имеет также наличие таких качеств, как умение применять теоретические знания для практического решения задач, высокая адаптивность к изменчивому внешнему миру, способность генерировать новое на базе полученных знаний» [8]. Неспроста одним из основных требований работодателя к соискателю при приеме на работу является такой критерий, как наличие опыта работы: «Этот вопрос также затрагивает и самого работодателя, который

всегда стремится принять на работу опытного специалиста, однако естественная смена поколений и темпы нашей жизни заставляют его сталкиваться повседневно с необходимостью "переучивать" молодого специалиста, восполнять пробелы в его практических навыках» [8].

В целом оценка работодателями качества подготовки специалиста и приведенные оценки самих молодых специалистов сильно расходятся. «Уже сейчас большинство предприятий активно используют программы переподготовки кадров, призванные восполнять знания работников и ориентировать их в изменениях профессиональной деятельности» [8]. Качество подготовки специалистов по ряду причин является одной из самых актуальных проблем, требующих внимания всех ключевых групп, задействованных в образовательном процессе и последующем процессе трудоустройства.

Таблица 2

Оценка молодыми специалистами полноценности профессиональных знаний для выполнения работы (%)

Было ли Вам достаточно профессиональных знаний, полученных в учебном заведении, для выполнения работы?	Уровень профессионального образования			Всего
	ВПО	СПО	НПО	
Да, было достаточно	79	88	93	85
Нет, недостаточно	15	7	4	10
Полученные знания не пригодились	6	5	3	5
Всего	100	100	100	100

В заключение можно сказать, что процесс трудоустройства молодых специалистов и их поведение на рынке труда – это комплексный вопрос, на который оказывают влияние различные группы факторов. Среди экономических факторов – дисбаланс трудовых ресурсов на рынке труда, вследствие которого специалисты разных уровней образования в различной степени значимости могут найти себе применение; уровень заработной платы, предлагаемый работодателями молодым специалистам.

Среди социальных факторов серьезное влияние на трудоустройство оказывают неравные стартовые позиции молодых специалистов. Это неравенство закрепляется преобладанием каналов трудоустройства, носящих неформальный характер и требующих наличия хорошего социального капитала – широкой совокупности взаимовыгодных связей. С этой точки зрения специалисты находятся в ситуации конкуренции.

Список литературы

1. Перечень поручений Президента / Система Интерактивного мониторинга трудоустройства выпускников: [Электронный ресурс]. URL: <http://www.симт.рф/OfficialDocs/Index/2>, свободный. Загл. с экрана. Яз. рус. (дата обращения: 25.06.2012).
2. Положение о молодом специалисте ОАО «РЖД» (утв. ОАО «РЖД» 23.12.2005 г., № 1295): [Электронный ресурс]. URL: http://www.lawrussia.ru/texts/legal_864/doc864a999x825.htm, свободный. Загл. с экрана. Яз. рус. (дата обращения: 25.09.2012).
3. *Гудков Л. Д., Дубин Б. В., Зоркая Н. А.* Постсоветский человек и гражданское общество: [Электронный ресурс]. URL: <http://www.levada.ru/books/postsovetskii-chelovek-i-grazhdanskoe-obshchestvo>, свободный. Загл. с экрана. Яз. рус. (дата обращения: 25.09.2012).
4. *Кабалина В. И., Козина И. М.* Посредничество в трудоустройстве: сравнение эффективности государственных и частных структур: [Электронный ресурс]. URL: <http://www.isito.org/ru/articles/posred/?PHPSESSID=7a5547238b4f6b2bd05f03ac6fefdf159>, свободный. Загл. с экрана. Яз. рус. (дата обращения: 29.09.2012).
5. Формирование информационной базы мониторинга экономики образования: проведение опроса семей по вопросам образования детей и взрослых / Фонд Общественное мнение: [Электронный ресурс]. URL: <http://bd.fom.ru/pdf/edmom9.pdf>. Загл. с экрана. Яз. рус. (дата обращения: 15.03.2012).
6. *Кутейнищина Т. Г., Репринцева Е. Г.* Первые шаги на рынке труда: [Электронный ресурс]. URL: <http://labourmarket.ru/conf3/viewtopic.php?t=20>, свободный. Загл. с экрана. Яз. рус. (дата обращения: 21.09.2012).
7. *Кутейнищина Т. Г.* Выпускники учреждений начального профессионального образования: полтора года после выпуска // Журнал исследований социальной политики. 2008. № 3. С. 413.
8. Круглый стол «Трудоустройство выпускников современных вузов: опыт и проблемы» // Социология образования. 2010. № 2.

**КАЧЕСТВЕННЫЙ ПОДХОД К ПРОБЛЕМАМ РАЗВИТИЯ
СИСТЕМЫ ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ:
УСИЛЕНИЕ РОЛИ РАБОТОДАТЕЛЕЙ В ДЕЛЕ ПОДГОТОВКИ
ВЫСОКОКВАЛИФИЦИРОВАННЫХ КАДРОВ**

Н. А. Соломатина

ТОГБОУ СПО «Тамбовский бизнес-колледж»,

г. Тамбов

tambov-bcollege@yandex.ru

Успешное выполнение профессиональным образованием своих функций определяется его ориентированностью на спрос со стороны рынка труда, изменениями, как в содержательном, так и в организационном аспектах образования, с учетом требований работодателей – потребителей образовательных услуг и деловых партнеров сферы образования. Невозможно решить стоящую перед страной задачу модернизации образования без кардинального изменения роли бизнеса в процессе формирования человеческого капитала. Кроме того, в связи с вступлением России во Всемирную торговую организацию отечественная система образования не может быть вне мирового сообщества и должна соответствовать международным правилам. Государства заинтересованы в повышении конкурентоспособности своих экономик в глобализирующемся мире, а работники видят в непрерывном образовании и повышении уровня квалификации залог стабильности своего положения на рынке труда и роста семейных доходов.

Эффективное решение проблемы кадрового обеспечения предприятий и организаций невозможно без формирования комплексной оценки кадрового воспроизводства, включающей взаимодействие работодателей всех уровней с системой профессионального образования, развитие работодателями совместно с учреждениями профессионального образования внутрифирменной корпоративной подготовки и переподготовки кадров, максимального привлечения бизнеса к решению кадровой проблемы.

Взаимодействие между системой профессионального образования и работодателями может реализовываться по следующим основным направлениям: совершенствование содержания образования, изучение рынка труда, кадровое обеспечение образовательного процесса, материально-техническое обеспечение, привлечение дополнительных финансовых средств, система контроля качества образования.

Совершенствование содержания образования и организации образовательного процесса. Система профессионального образования

должна быть достаточно гибкой для того, чтобы реагировать на изменения в сфере труда, которые касаются как технологий, так и организации труда. В современной ситуации уже невозможно освоить какую-либо профессию или специальность раз и навсегда, поскольку жизненный цикл профессий и специальностей резко сокращается: одни устаревают и выбывают с рынка труда, другие появляются под влиянием развития технологий. Одновременно сокращается жизненный цикл знаний и умений, которые постоянно обновляются и совершенствуются. В этом контексте нужны технологии, позволяющие быстро разрабатывать требуемые программы и курсы или вносить изменения в действующие программы обучения. Содержание обучения должно отвечать потребностям работодателей и основываться на анализе потребностей в умениях, а спрос на компетенции в рамках каждой специальности должен подвергаться тщательному анализу, в котором следует задействовать представителей соответствующей отрасли и всех заинтересованных лиц.

С этой целью необходимо осуществлять:

- организацию практического обучения студентов с использованием современной технологической базы предприятий;
- расширение взаимодействия с социальными партнерами по развитию производственной деятельности профессиональных учебных заведений;
- формирование учебно-производственных комплексов путем интеграции профессионального образования с производством.

Обновлению содержания образования, методологий и соответствующей среды обучения будет способствовать совместная с работодателями разработка модульных программ, основанных на компетенциях.

Предлагаемый переход к модульному обучению не входит в противоречие с требованиями Федерального государственного образовательного стандарта профессионального образования. В основу федеральных государственных стандартов нового поколения положены не предметные, а ценностные ориентиры. Речь идет, прежде всего, об обучении, основанном на профессиональных компетенциях. И строится оно на определении, освоении и демонстрации умений, знаний, культуры труда, поведения и отношений, необходимых для конкретной профессии (специальности). Ключевым принципом данного вида обучения является ориентация на результаты, значимые непосредственно для определенной сферы труда. Обучение, основанное на компетенциях, как показала практика, наиболее эффективно реализуется в форме модульных программ. В содержании профессионального образования именно модуль как новая структурная единица занимает центральное место, по-

сколькo требования к результатам обучения формулируются как перечень видов профессиональной деятельности и соответствующих профессиональных компетенций. Обучающийся в ходе обучения должен, прежде всего, приобрести практический опыт, который опирается на комплексно осваиваемые умения и знания. Каждый модуль может осваиваться независимо, а их совокупность позволяет достичь итоговой компетентности в профессиональной сфере. Предполагаемый подход находится в русле концепции в течение всей жизни, поскольку имеет целью формирование высококвалифицированных специалистов, способных адаптироваться к изменяющейся ситуации в сфере труда, с одной стороны, и продолжение профессионального роста и образования – с другой.

Модульные программы могут быть одинаково успешно использованы в системах НПО, СПО, ВПО, при обучении взрослого населения и повышении квалификации работников. Модульный подход позволяет оптимально сочетать теоретическую и практическую составляющие обучения, интегрируя их, реально обеспечивает повышение эффективности и качества подготовки специалистов за счет методики формирования содержания и организации обучения. Гибкость модульных программ, основанных на компетенциях, позволяет оперативно обновлять или заменять конкретные модули при изменении требований к специалисту вследствие изменений в технологиях и организации труда, обеспечивая качество подготовки специалистов на конкурентоспособном уровне.

Разработка модулей (модульных курсов) начинается с установления требований работодателей к стандартам деятельности в рамках конкретной профессиональной области (профессии). При наличии профессиональных стандартов это делается для их уточнения, поскольку отрасли развиваются значительно быстрее, чем обновляются профессиональные стандарты, а в случае их отсутствия проводится анализ потребности в умениях для выявления реальных и перспективных требований отрасли к различным категориям работников.

Под требованиями работодателей понимаются их ожидания относительно компетенций работников конкретной профессии и конкретного должностного уровня. Учебные заведения должны четко представлять себе, для каких конкретных видов работ или профессиональной деятельности они осуществляют подготовку, а не просто готовить унифицированных работников, обладающих компетенциями, часть из которых, возможно, устарела. Определение требований или анализ потребности в умениях, как называют эту процедуру, необходимо проводить

на максимально возможной выборке предприятий, ориентированных на развитие, и только так можно сформировать ориентиры на лучшие образцы профессиональной деятельности.

После выявления функций, т. е. реальных действий, выполняемых работником определенной профессии, и тех компетенций, которые необходимы для выполнения этой профессиональной деятельности, составляется так называемая функциональная карта, состоящая из описания основной цели профессии, основных функций, составляющих данную профессию, и функциональных модулей, определяющих конкретные значимые действия. Выявленные функции составляют основу разработки программы обучения, так как они, по сути, представляют собой набор необходимых компетенций работника, которые и станут результатами обучения.

Функциональный модуль описывает целостный набор подлежащих освоению умений, знаний, отношений и опыта (т. е. компетенций), сформулированных в форме требований, которым должен соответствовать обучающийся по окончании освоения модуля.

Общий пакет документации по каждому модулю содержит:

- три документа по модулю – спецификация модуля, содержание модуля и руководство по модулю;
- документацию по оценке модуля;
- методические материалы по реализации модуля;
- учебные материалы.

В спецификации модуля указываются действия, необходимые для достижения задачи модуля; умения, знания, необходимые для выполнения каждого действия; ресурсы, необходимые для организации такого процесса обучения.

Содержание модуля является административным документом, дающим четкое представление о компетенциях работника (выпускника).

Руководство по модулю необходимо для преподавателей и мастеров производственного обучения и содержит название и задачу модуля, рекомендуемые методы обучения, требуемые ресурсы и спецификацию оценки.

Для оценки качества разработанной программы необходимо разработать руководство по оценке, памятку по оценке для студента, оценочные ведомости и оценочные задания.

Методические и учебные материалы должны обеспечивать достижение целей модуля, учитывая индивидуальный темп освоения компетенций в зависимости от способностей и индивидуального стиля обучения студентов.

К главным особенностям модульно-компетентного подхода следует отнести: практико-ориентированный характер образовательных программ и курсов (в опыте отдельных ОУ на практическое освоение ряда дисциплин отводится более 80% учебного времени); акцент в целевой компоненте образования на освоении обучающимися профессиональных компетенций, а знания при этом выступают лишь в функции средства формирования этих компетенций; тесную связь со сферой профессиональной деятельности, которая требует постоянной систематической работы с работодателями.

Кроме привлечения работодателей к разработке образовательных программ образовательные учреждения в обязательном порядке должны привлекать ведущих работодателей, являющихся потребителями кадров по отношению к данному образовательному учреждению, к обеспечению контроля качества подготовки специалистов путем участия в работе государственных аттестационных комиссий при проведении итоговой государственной аттестации выпускников.

Таким образом, предприятия-работодатели могут участвовать в подготовке кадров для собственных нужд в следующих формах.

- создание модели востребованного молодого специалиста;
- участие в разработке модульных программ, основанных на компетенциях;
- осуществление ранней профессиональной ориентации студентов на предприятии;
- организация различных встреч со студентами;
- организация экскурсий студентов на предприятие;
- участие в проведении практики;
- содействие организации преддипломной практики;
- участие в формировании тематики курсовых и дипломных проектов;
- содействие реальному курсовому проектированию;
- содействие реальному дипломному проектированию;
- участие представителей организации в защитах дипломных проектов, отбор лучших студентов.

Изучение рынка труда. Изучение рынка труда осуществляется во взаимодействии с работодателями с целью обеспечения соответствия структуры и масштабов подготовки специалистов потребностям экономики.

Цель изучения рынка труда – формирование прогнозов развития рынков труда с точки зрения потребности в рабочей силе различных уровней и квалификаций. Анализ проводится органами по труду или

специальными структурами на основе оригинальных методик. Задача учебных заведений – использовать данные по развитию рынка труда для планирования собственной деятельности, чтобы быть полноправными субъектами регионального развития и готовить специалистов по специальностям, необходимым в регионе, гибко реагируя на изменения экономической ситуации и потребности в специалистах и их компетенциях. Таким образом, данные по развитию рынка труда составляют внешний контекст для развития учебного заведения, формируя его стратегию, цели и задачи, задавая векторы развития, одним из которых является анализ потребности в умениях, а механизмы достижения целей и задач учебное заведение должно разрабатывать само, совместно с социальными партнерами.

Основными путями решения этой задачи являются следующие:

- развитие взаимодействия учебных заведений и региональных служб занятости населения;
- функционирование служб содействия трудоустройству выпускников, организованных на базе учебных заведений;
- заключение и реализация договоров о подготовке специалистов.

В последние годы практически все специальности и профессии претерпели кардинальные изменения. Одновременно на рынке труда возникло много новых специальностей и профессий. Система профессионального образования должна следить за развитием рынка труда, адаптироваться к изменяющейся среде и учитывать в своих программах изменяющиеся требования к знаниям, умениям и компетенциям работников.

Учет этих требований возможен только при постоянном взаимодействии учебных заведений со сферой труда. Другими словами, деятельность учебных заведений профессионального образования должна быть гибкой, прозрачной и понятной для всех заинтересованных сторон.

Анализ потребности в умениях предполагает проведение опроса группы работодателей, представляющих предприятия одной отрасли или смежных отраслей различных форм собственности и размера, и обработку результатов опроса.

Анализ потребности в умениях проводится на новых предприятиях и на предприятиях – традиционных партнерах учебного заведения. Полученные данные анализируются и оформляются в виде отчета. Затем, ориентируясь на требования работодателей к общим, личностным и специальным качествам специалистов, происходит разработка рекомендаций по внесению изменений в содержание и технологии обучения.

В процессе изучения ранка труда происходит реальное взаимодействие учебного заведения с социальными партнерами, что способствует развитию социального диалога, повышению мотивации работодателей к взаимодействию с учебными заведениями, поскольку они получают возможность реально влиять на качество подготовки специалиста.

Кадровое обеспечение образовательного процесса. Ответственность за подготовку профессиональных кадров нельзя возлагать только на систему образования. Работодатель должен и способен принимать самостоятельное активное участие в практической подготовке молодых специалистов совместно с учебными заведениями.

Развитие партнерства с работодателями в области кадрового обеспечения должно осуществляться путем привлечения к преподаванию специалистов, имеющих опыт профессиональной деятельности в соответствующих отраслях производства.

Такие специалисты могут привлекаться для следующих видов деятельности: проведение практических занятий, руководство курсовым проектированием, руководство дипломным проектированием, участие в ГАК. Привлечение специалистов, работающих на предприятиях, к преподаванию в профессиональных учебных заведениях осуществляется путем заключения трудовых договоров в соответствии с Трудовым кодексом РФ.

Стажировка преподавательского состава может проводиться не только в высших учебных заведениях, научно-исследовательских учреждениях, но и на предприятиях в целях совершенствования их профессиональных знаний и навыков работы по специальности, ознакомления с современным оборудованием, экономикой, организацией производства.

Важным направлением партнерства сферы образования и бизнеса является создание образовательных центров или иных образовательных структур (ресурсных центров, отраслевых центров и др.) для реализации программ в области подготовки или переподготовки собственных, а также сторонних кадров. Механизм реализации данного направления таков: образовательное учреждение создает структурное подразделение – образовательный центр при участии частного партнера и осуществляет обучение с учетом требования частного партнера. Частный партнер участвует в софинансировании расходов центра, предоставляет необходимое оборудование, обучающие программы, учебно-методические материалы и т. д. Это способствует созданию инновационной интегрированной системы подготовки кадров для экономики региона.

Материально-техническое обеспечение. Привлечение дополнительных финансовых средств. Россия финансирует образование в со-

ответствии с уровнем своего экономического развития, но российская модель финансирования образования значительно отличается от общемировых тенденций: профессиональное образование в России существенно недофинансируется, что ведет к снижению его качества при все нарастающей массовости. Но для перехода к модели развития, основанной на знаниях, страны с не самыми высокими доходами должны предпринимать серьезные усилия по радикальному улучшению системы образования. Эти изменения должны затрагивать как содержательные, так и организационные аспекты образования, и для их качественного улучшения необходимы существенные дополнительные финансовые вложения, особенно в области среднего и высшего профессионального образования.

Среди основных направлений решения проблемы оптимизации и эффективности расходов на образование можно выделить необходимость использования различных моделей в управлении финансами образовательной сферы. Существенную роль в изменении сложившейся ситуации в профессиональном образовании могло бы сыграть привлечение частных источников финансирования в рамках частно-государственного партнерства.

В «Концепции долгосрочного социально-экономического развития Российской Федерации на период до 2020 г.», утвержденной распоряжением Правительства Российской Федерации № 1662-р от 17 ноября 2008 г., «Основных направлениях деятельности Правительства Российской Федерации на период до 2012 г. (включая перечень проектов по реализации)», утвержденных распоряжением Правительства Российской Федерации № 1663-р от 17 ноября 2008 г., «Стратегии социально-экономического развития Тамбовской области до 2020 г.», утвержденной законом Тамбовской области № 512-3 от 29.04.2009 г., частно-государственное партнерство определено как основа развития экономики и системы образования.

Частно-государственное партнерство (ЧГП) – это институциональный и организационный альянс между государством и бизнесом в целях реализации общественно значимых проектов и программ в широком спектре отраслей, от промышленности и НИОКР до сферы услуг.

Целью ЧГП в сфере профессионального образования является создание ресурсных и финансовых условий для повышения эффективности и конкурентоспособности сферы профессионального образования, роста инвестиционной привлекательности потенциала учреждений данной сферы, повышения его качества.

Государство заинтересовано в развитии механизмов ЧГП, т. к. это способствует расширению доходной и имущественной базы учреждений профессионального образования за счет привлечения внебюджетных источников финансирования, повышению качества образовательных программ в соответствии с потребностями экономики России. Интересами субъектов частного сектора в реализации механизмов ЧГП в сфере профессионального образования являются: осуществление инвестиционной и иной партнерской деятельности; получение экономической выгоды, конкурентных преимуществ; удовлетворение потребностей в благотворительности.

Анализ российской практики показал, что в сфере профессионального образования возможности ЧГП используются довольно слабо. Образовательные учреждения практически не привлекают негосударственные инвестиции и мало взаимодействуют с субъектами частного сектора, что обусловлено незначительными масштабами финансово-хозяйственной деятельности учреждений и неразвитостью организационно-экономических механизмов их деятельности.

Реализация комплекса мер по содействию развитию института ЧГП в системе профессионального образования требует совместных усилий и согласованных действий государства, образовательных учреждений и работодателей.

Участие работодателей в развитии механизмов ЧГП в системе профессионального образования может быть реализовано следующим образом:

1. Активным участием в создании институтов общественного взаимодействия в сфере профессионального образования – попечительских советов, экспертных советов, осуществляющих работу по привлечению негосударственных инвестиций в учреждения профессионального образования.

2. Активным участием в создании благотворительных организаций, фондов, некоммерческих организаций – собственников целевого капитала в целях привлечения частных инвестиций в сферу профессионального образования.

Ключевым направлением ЧГП является реализация целевой подготовки (заказов) на подготовку кадров для базовых предприятий.

Учреждения профессионального образования смогут более эффективно использовать доходы от реализации таких проектов, направляя их на повышение квалификации преподавательского состава, развитие материально-технической базы, совершенствование образовательных программ.

Важным направлением взаимодействия учреждений профессионального образования с бизнесом станет создание образовательных кластеров, основанных на взаимодействии учреждений профессионального образования всех уровней, предприятий, региональных органов власти и органов местного самоуправления. В рамках деятельности таких кластеров образовательные учреждения смогут развивать свой научно-исследовательский потенциал, участвуя в выполнении исследовательских проектов вузов и предприятий.

Благодаря возможности участия в создании юридических лиц, наиболее эффективные образовательные учреждения смогут реализовать свой предпринимательский и производственный потенциал, вовлекать созданные ими предприятия и производства в учебный процесс, организуя практические и лабораторные занятия для учащихся, практику и стажировку для учащихся и преподавателей.

В средне- и долгосрочной перспективе с развитием интеграции образования, науки и производства в сфере профессионального образования могут быть созданы региональные эндаумент-фонды для крупнейших образовательных комплексов и кластеров с участием ОУ, являющихся базовыми для крупных промышленных предприятий.

Основным ориентиром в области ЧПП должна стать реальная интеграция образования, бизнеса и власти. Основываясь на договорных принципах, будут реализованы интересы всех участников такого сотрудничества: для работодателя – обеспечение производства необходимыми рабочими кадрами в достаточном количестве и требуемой квалификации; для работника – предоставление возможности получения профессии, дальнейшего трудоустройства, для государства – снижение уровня безработицы, повышение эффективности бюджетных расходов на профессиональное образование.

Система контроля качества образования. В связи с растущими потребностями экономики страны в квалифицированных, конкурентоспособных специалистах, вхождением России во Всемирную торговую организацию, обязательствами по обеспечению качества образования в рамках Болонского процесса, существует насущная необходимость дальнейшего развития прозрачной, информационно-открытой и объективной системы экспертного и общественного мониторинга качества реализации образовательных программ с участием представителей работодателей и профессиональных объединений.

Достичь высокого качества профессионального образования с тенденцией его неукоснительного роста возможно только при соединении целей государства, опыта управления бизнесом и ответственности всех

заинтересованных потребителей образовательных услуг. В основу разработки системы контроля качества заложены две взаимосвязанные целевые установки:

- учреждения профессионального образования должны стать привлекательными для получения образования и построения собственной профессиональной карьеры для молодежи и других категорий граждан;
- в условиях современной рыночной экономики, развития частного сектора государство не может оставаться монопольным заказчиком и инвестором подготовки кадров, а образовательные учреждения – только бюджетополучателями.

Необходимо создание новых организационно-функциональных структур формирования ресурсов профессионального образования, призванных обеспечить взаимодействие образовательных учреждений и работодателей, отраслевых управлений, учреждений и организаций, органов местного самоуправления и т. д. для удовлетворения потребностей экономики региона в квалифицированных кадрах.

Критерии объективной внешней оценки качества профессионального образования, которая должна осуществляться общественными и общественно-профессиональными структурами, могут быть выделены в три категории, относящиеся к содержанию образовательных программ, эффективности их реализации и востребованности выпускников на рынке труда.

В качестве дополнительных критериев независимой оценки качества могут быть отнесены:

- ориентация образовательных профессиональных программ образовательного учреждения на рынок труда, деятельность по трудоустройству выпускников с момента их поступления на I курс, инициативы по поиску контактов с предприятиями;
- обучение студентов методам поиска работы в условиях современного рынка труда (в том числе и в виде отдельных учебных курсов), правилам поведения в деловой среде, воспитание навыков публичной презентации себя и результатов своего труда, воспитание коммуникативных навыков, а также навыков командной и проектной работы;
- воспитание у студентов необходимых поведенческих навыков и установок: адекватной самооценки и готовности начать работу с низших ступеней карьерной лестницы, готовности к постоянному обучению и после окончания образовательного учреждения, взгляда на карьеру как на самореализацию и обучение новому;
- развитие сотрудничества образовательного учреждения с компаниями на всех стадиях подготовки молодых специалистов, включая ра-

боту по совместной организации производственной практики и стажировок, разработке учебных программ, руководству подготовкой курсовых и выпускных квалификационных работ;

– совершенствование технического оснащения и создание условий для регулярного повышения квалификации научно-педагогических кадров в соответствии с приоритетными направлениями развития экономики, техники и технологий;

– соответствие содержания производственных практик, стажировок обучающимся требованиям современной экономики.

Формирование института общественно-государственной аккредитации и общественной оценки должно осуществляться с привлечением к этой работе Российского союза промышленников и предпринимателей, Координационного совета объединений работодателей России, Общероссийской общественной организации «Деловая Россия», Общероссийской общественной организации малого и среднего предпринимательства «Опора России».

Заключение. Невозможно решить стоящую перед страной задачу модернизации образования без кардинального изменения роли бизнеса в процессе формирования кадрового потенциала страны. Главным условием эффективного взаимодействия рынка труда и системы образования является наличие общих интересов в этой области у всех его субъектов. Для значительной части российского бизнеса инвестиции в профессиональное образование не являются пока еще залогом процветания в условиях дешевой рабочей силы, с одной стороны, и высоких цен на энергоносители – с другой, а раз нет высокотехнологичной экономики, работодатели не рассматривают высококвалифицированных работников как фактор увеличения капитала. Однако в современных условиях этот путь не может считаться стратегически оправданным. Государство должно создать условия, при которых вложения в сферу профессионального образования стали бы доходными для бизнеса. Конечно, в настоящее время в России начался процесс поиска адекватных механизмов взаимодействия всех сторон, заинтересованных в дальнейшем развитии системы профессионального образования, – прежде всего государства и бизнеса.

Существуют различные форматы совместных действий государства и бизнеса в сфере профессионального образования: специальные программы, фонды, переподготовка персонала НПО/СПО/ВПО, повышение их квалификации и такая относительно новая форма совместной деятельности, как корпоративные университеты. Многие эксперты счита-

ют, что это один из стратегических путей решения проблемы сотрудничества учебного заведения и работодателя.

Достаточно новой формой взаимодействия государства и частного бизнеса в России являются образовательные и производственно-образовательные кластеры. Кластеры представляют собой локализованные на определенной территории межотраслевые образования, включающие всю цепочку взаимосвязанных видов деятельности от производства до конечного продукта и сферы услуг. Такой кластер представляет собой группу взаимосвязанных компаний: поставщиков оборудования, комплектующих и специализированных услуг; инфраструктуры; научно-исследовательских институтов; вузов, колледжей, профессиональных училищ и других организаций, взаимодополняющих друг друга и усиливающих конкурентные преимущества отдельных компаний и кластера в целом. Как показывает опыт развитых стран, именно в рамках кластеров наиболее эффективно решаются задачи, связанные с повышением качества образования и обеспечением конкурентоспособности отрасли.

Бизнес уже участвует в мониторинге рынка труда, создании бизнес-школ, развитии специализированных образовательных программ и образовательных стандартов нового поколения, составлении рейтингов вузов, управлении образовательными учреждениями, непосредственно в преподавании, финансировании грантов и именных стипендий в передовых учебных заведениях, для лучших преподавателей и студентов учебных заведений. Однако пока еще участие бизнеса в финансировании и деловом сотрудничестве с системой профессионального образования не обрело достаточно широкого распространения. Одной из причин, тормозящих участие бизнеса в модернизации системы профессионального образования, является и несовершенство российского законодательства, российских юридических, налоговых и административных норм, что препятствует полноценному развитию передовых инновационных образовательных учреждений. Можно согласиться, что сегодня отсутствуют нормативно-правовые условия для массового привлечения бизнеса в образовательную сферу. Конструктивное партнерство профессиональных образовательных учреждений и работодателей – назревшая потребность. Работодатель должен и способен принимать самостоятельное активное участие в практической подготовке молодых специалистов совместно с профессиональными учебными заведениями. Государство может стимулировать и поощрять бизнес, который поддерживает образование. С учетом взаимного интереса всех участников – субъектов рынка образовательных услуг качественное профессиональное образование в

России должно стать одной из важных сфер эффективного взаимодействия рынка труда и системы образования.

Список литературы

1. *Низиенко Е. Л.* Информация о функционировании и развитии системы профессионального образования // Материалы парламентских слушаний по теме «Начальное и среднее профессиональное образование в России: законодательное регулирование и перспективы». М., 2009.

2. *Олейникова О. Н., Муравьева А. А., Коновалова Ю. В., Сартакова Е. В.* Разработка модульных программ, основанных на компетенциях: Учеб. пособие. М.: Альфа-М, 2005.

3. *Олейникова О. Н., Муравьева А. А., Коновалова Ю. В.* Анализ потребности в умениях: Метод. пособие. М.: Альфа-М, 2005.

4. *Резник С., Назаров Н.* Повышение роли предприятий-работодателей в системе профессиональной подготовки управленческих кадров // Кадровик. Кадровый менеджмент. 2009. № 6: [Электронный ресурс]. URL: <http://www.hr-portal.ru/article/povyshenie-rol-i-predpriyatii-rabotodatelei-v-sisteme-professionalnoi-podgotovki-upravlenches>

5. *Садовая Е.* Социально-экономические предпосылки включения молодежи в процесс модернизации российской экономики // Образовательная политика 2011. № 3 (53). С. 58–67.

6. Письмо Министерства образования РФ № 19-52-1130/19-28 от 21 ноября 2003 г. «Об обеспечении социального партнерства системы среднего профессионального образования»: [Электронный ресурс]. URL: obraz.tambov.gov.ru/dok/150/168.html

7. Материалы сайтов <http://www.pppinrussia.ru>, <http://www.pppcenter.ru>, <http://www.mirkin.ru>, <http://www.partner-fin.ru>

СОЗДАНИЕ УСЛОВИЙ, ОБЕСПЕЧИВАЮЩИХ ТРУДОУСТРОЙСТВО ВЫПУСКНИКОВ АЛАПАЕВСКОГО ФИЛИАЛА ГБОУ СПО «СОМК»

О. А. Татарина

*Алапаевский филиал ГБОУ «Свердловский областной медицинский колледж»,
г. Алапаевск*

alap_meduch@mail.ru

Современный рынок труда всегда имеет вакансии. Почему же люди, имеющие образование, не могут найти достойную работу? В условиях современной интенсивно развивающейся экономики, рынка товаров и услуг у работодателя возрастают требования к своим сотрудникам, поэтому молодым специалистам, вчера еще студентам, очень трудно трудоустроиться. В связи с этим в нашем колледже создана служба содействия трудоустройству выпускников.

Трудоустройство – это целая система мероприятий, проводимая в целях содействия выпускникам в трудоустройстве, в соответствии с призванием, способностями, профессиональной подготовкой, образованием и учетом общественных потребностей.

Основная цель деятельности службы содействия трудоустройству выпускников – способствовать формированию внешней ориентации и внутренней готовности личности к самостоятельному, осознанному планированию, коррекции и реализации перспектив жизненного, личного и профессионального развития будущих медицинских работников, а также содействие занятости обучающейся молодежи и трудоустройству выпускников образовательного учреждения.

Для достижения целей служба осуществляет:

- сотрудничество с предприятиями и организациями, выступающими в качестве работодателей для обучающихся, студентов и выпускников;
- оказание помощи отделениям колледжа в организации производственных практик, предусмотренных учебным планом;
- мониторинг трудоустройства выпускников;
- повышение уровня конкурентоспособности и информированности студентов и выпускников о состоянии и тенденциях рынка труда с целью обеспечения максимальной возможности их трудоустройства;
- организацию качественной агитационно-пропагандистской деятельности среди работодателей;
- создание условий для сохранения студенческого контингента;
- формирование профессионального самосознания студентов;

- оказание содействия и поддержки выпускникам в трудоустройстве и социально-профессиональной адаптации;
- развитие взаимодействия и сотрудничества с социальными партнерами.

Для достижения задач служба осуществляет:

- содействие временной занятости студентов;
- взаимодействие с местными органами власти, в том числе с территориальными органами государственной службы занятости населения, общественными организациями и объединениями, заинтересованными в улучшении положения выпускников на рынке труда;
- сбор, обобщение, анализ и предоставление студентам информации о состоянии и тенденциях рынка труда, о требованиях, предъявляемых к соискателю рабочего места, формирование банка данных вакансий, предлагаемых работодателями по соответствующим специальностям;
- повышение уровня конкурентоспособности и информированности студентов и выпускников о состоянии и тенденциях рынка труда с целью обеспечения максимальной возможности их трудоустройства;
- проведение организационных мероприятий (ярмарок вакансий, дней карьеры и т. п.), способствующих трудоустройству выпускников и студентов;
- осуществление обратной связи с выпускниками колледжа.

Итак, службой поддерживается связь с руководителями лечебных учреждений области о возможных вакансиях для выпускников колледжа по медицинским специальностям через оформление заявок в ЛПУ (ГБУЗ СО «Алапаевская ЦГБ», ММУ «Алапаевская ЦРБ», МУЗ «ЦРБ г. Режа», ММУ «Ирбитская ЦРБ», ММУ «Байкаловская ЦРБ», МУ «Медико-санитарная часть "Тирус"», МУЗ «Верхнесалдинская ЦГБ», МУ «Медико-санитарная часть № 121», МУ «Слободо-Турунская ЦРБ», МУ «Тугульмская ЦРБ», МУ «Артемовского ГО ЦГБ», МУ «Камышловская ЦРБ»).

Также заключены договоры о прохождении практик с дальнейшим трудоустройством выпускников (при наличии вакантных мест) с ГБУЗ СО «Алапаевская центральная городская больница», ММУ «Алапаевская центральная районная больница» Алапаевского МО, ММУ «Махневская районная больница», МУЗ «Центральная районная больница г. Режа», ГУЗ «Свердловская областная клиническая больница № 1», ГУЗ «Областная детская клиническая больница».

Наши студенты отправляются для прохождения практики по месту жительства, где определяются с будущим местом работы.

Студенты заключают договоры о целевой контрактной подготовке с предприятиями, что становится одним из приоритетных направлений в обеспечении их трудоустройства в последующий период. Именно стажировка на предприятиях, где студенты получают практические навыки и опыт, несомненно, повысит их конкурентоспособность на рынке труда.

Следующим направлением содействия трудоустройству выпускников является расширение специальностей дополнительного образования, которое студент может получить в момент обучения в колледже (медицинский массаж, педикюрша, маникюрша, косметик, парикмахер, пользователь ПК).

Постоянно оформляется информационный стенд «Биржа труда для выпускников», на котором еженедельно обновляется информация о вакансиях (Интернет-сайты, заявки ЛПУ области).

Ежегодно проводятся ярмарки вакансий с приглашением представителей лечебных учреждений области и региона. В результате проведенных мероприятий многие выпускники фельдшерского и медсестринского отделений заинтересовываются предложенными вакансиями. Осуществляется ежемесячный мониторинг в выпускных группах о планируемом трудоустройстве.

Наша задача – дойти до каждого выпускника, помочь ему с трудоустройством.

Список литературы

1. *Ангеловски К.* Учителя и инновации. М., 1991.
2. *Анисимов П. Ф.* Инновационные процессы в системе среднего профессионального образования // Инновации в российском образовании. М.: Изд-во МГПУ, 2001.
3. *Атутов П. Р.* Педагогика трудового становления учащихся: содержание-процессуальные основы // Избр. труды: В 2 т. / Под ред. Г. Н. Никольской. М., 2001. Т. 2. 368 с.
4. *Атутов П. Р., Поляков В. А.* Формировать у молодежи трудовой образ жизни // Сов. педагогика. 1989. № 3. С. 3–10.
5. *Беспалько В. П., Тамур Ю. Г.* Системно-методическое обеспечение учебно-воспитательного процесса подготовки специалистов. М.: Высш. школа, 1989. 144 с.
6. *Кормин А. И.* Формирование мотивов профессионального становления учащихся профессиональных училищ: Автореф. дис. ... канд. пед. наук / Сиб. ин-т образ. технологий РАО. Новосибирск, 1996. 18 с.

7. *Леценко С. И.* Педагогические условия подготовки конкурентоспособных молодых рабочих с учетом требований рынка труда (в системе начального профессионального образования): Автореф. дис. ... канд. пед. наук. М., 1998. 24 с.

8. Организация образовательного процесса при подготовке специалистов в учреждениях начального и среднего профессионального образования: Комплект дидактических материалов / Под ред. В. А. Ермоленко / ИТОП РАО. М., 2000. 240 с.

9. *Смирнов И. П.* Рынок труда и реформа профессионального образования в России // Специалист. 1994. № 9. С. 5–10.

ПОДГОТОВКА И ПРОВЕДЕНИЕ ДЕВЯТОЙ ИНТЕРНЕТ-КОНФЕРЕНЦИИ «СПРОС И ПРЕДЛОЖЕНИЕ НА РЫНКЕ ТРУДА И РЫНКЕ ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫХ УСЛУГ В РЕГИОНАХ РОССИИ» И ЕЕ ОСНОВНЫЕ ИТОГИ

Т. С. Терновская, О. Н. Артамонов

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

ternov@psu.karelia.ru; arton@psu.karelia.ru;

31 октября – 1 ноября 2012 г. на базе Петрозаводского государственного университета прошла ежегодная Девятая Всероссийская Интернет-конференция «Спрос и предложение на рынке труда и рынке образовательных услуг в регионах России».

Конференция проводилась в интерактивном режиме под эгидой Федеральной службы по труду и занятости, Министерства образования и науки РФ, Министерства труда и занятости Республики Карелия и Петрозаводского государственного университета. Информационная поддержка конференции осуществлялась с использованием глобальной сети Интернет на Web-портале «Рынок труда и рынок образовательных услуг. Регионы России» <http://labourmarket.ru> Конференция по данной тематике с использованием глобальных телекоммуникационных сетей в России стала ежегодной и проходила в девятый раз.

Председателем оргкомитета конференции выступил Ю. В. Герций, руководитель Федеральной службы по труду и занятости.

Организационная работа по подготовке и проведению Интернет-конференции осуществлялась Петрозаводским государственным уни-

верситетом (ректор А. В. Воронин) и Министерством труда и занятости Республики Карелия (первый заместитель министра Г. Л. Карапетов).

Ежегодная Интернет-конференция проводилась на федеральном Web-портале «Рынок труда и рынок образовательных услуг. Регионы России» по адресу: <http://labourmarket.ru> Этот портал разработан и поддерживается Центром бюджетного мониторинга (ЦБМ) Петрозаводского государственного университета (ПетрГУ). Техническую, программную и организационную работу проводили локальный оргкомитет ПетрГУ под руководством директора Центра бюджетного мониторинга ПетрГУ, профессора В.А. Гуртова, а также сотрудники Центра бюджетного мониторинга и Министерства труда и занятости Республики Карелия.

Подготовка и проведение конференции

В мае – сентябре 2012 г. осуществлялось широкое информационное оповещение о проведении Интернет-конференции. Первое информационное сообщение было разослано в электронном виде и по обычной почте более чем в 600 вузов России, 83 территориальных органа службы занятости населения, более чем в 30 научных институтов и учреждений РФ, ведущим специалистам в области рынка труда и рынка образовательных услуг в РФ, участникам восьми предыдущих конференций и др. (всего около 4 тыс. адресов). Это сообщение сопровождалось письмом руководителя Федеральной службы по труду и занятости, председателя оргкомитета конференции Ю. В. Герция.

В начале октября 2012 г. во все указанные выше адреса было отправлено второе информационное сообщение, в котором содержались порядок открытия и прохождения конференции, процедура обсуждения докладов, изложена техническая и информационная поддержка участников конференции.

При подготовке конференции Центром бюджетного мониторинга на федеральном Web-портале «Рынок труда и рынок образовательных услуг. Регионы России» в разделе «Аналитика» были обновлены списки книг, диссертаций, статей, журналов, а также полнотекстовые издания, касающиеся рынка труда и рынка образовательных услуг.

На Web-портале «Рынок труда и рынок образовательных услуг. Регионы России» (<http://labourmarket.ru>) было размещено в 4 секциях 97 докладов, присланных на конференцию из 45 городов России, Азербайджана, Узбекистана: Алапаевск, Армавир, Апатиты, Астрахань, Ачинск, Баку, Барнаул, Белгород, Биробиджан, Вологда, Екатеринбург, Железногорск, Иркутск, Йошкар-Ола, Калуга, Комсомольск-на-Амуре, Красноярск, Магнитогорск, Майкоп, Марха, Махачкала, Мичуринск, Москва, Моршанск, Мурманск, Наманган, Нижний Новгород, Омск, Орел,

Пенза, Пермь, Петрозаводск, Прокопьевск, Ростов-на-Дону, Санкт-Петербург, Саранск, Сыктывкар, Тамбов, Тольятти, Томск, Уфа, Хабаровск, Чита, Южно-Сахалинск, Якутск. Каждый желающий имел возможность ознакомиться с электронными версиями докладов конференции, высказать свое мнение, участвовать в форуме, дать свои предложения в электронном виде.

Регионы Российской Федерации проявили активное участие и заинтересованность в обсуждении докладов, размещенных на Web-портале «Рынок труда и рынок образовательных услуг. Регионы России». Девятый год проводится Интернет-конференция и можно сделать вывод, что тема, затронутая на ней, остается весьма актуальной для всех территорий России. Об этом свидетельствует география представленных авторами работ – от Южно-Сахалинска до Мурманска.

На Первой Всероссийской Интернет-конференции было 68 докладов, приняло в ней участие более 700 чел. из 40 регионов Российской Федерации.

На Второй Всероссийской Интернет-конференции было 57 докладов, в работе приняли участие 962 чел. из 46 регионов России, количество обсуждений в режиме on-line составило 479 вопросов и ответов.

Для участия в Третьей Интернет-конференции поступило 98 докладов из 62 субъектов Федерации. В обсуждении докладов приняли участие 1010 чел. из 70 регионов России, а также из зарубежных стран. Это обсуждение содержало 720 вопросов и ответов.

На Четвертую Интернет-конференцию поступило 82 доклада из 45 субъектов Федерации, приняло участие около 900 чел. из 50 регионов России, в обсуждении было 620 вопросов и ответов.

Для участия в Пятой Интернет-конференции поступило 75 докладов из 40 субъектов Федерации. В представлении и обсуждении докладов приняло участие около 1 тыс. из 50 регионов России. Это обсуждение содержало более 650 вопросов и ответов.

На Шестую Интернет-конференцию поступило 76 докладов из 41 субъекта Федерации, приняло участие около 1500 чел. из 60 регионов России, а также из Белоруссии, Болгарии, Египта, Португалии, Узбекистана, Украины. Это обсуждение содержало более 650 вопросов и ответов.

На Седьмую Интернет-конференцию поступило 63 доклада из 31 субъекта Федерации, приняло участие около 1 тыс. чел. из 62 регионов России – от Владивостока до Калининграда. Это обсуждение содержало более 600 вопросов и ответов. На сайте было 16 600 просмотров страниц.

Для участия в Восьмой Интернет-конференции поступило 110 докладов из 49 субъектов Федерации. Участники конференции просмотрели страницы форума около 30 тыс. раз. Количество посещений составило 2671 из 80 городов России – от Владивостока до Калининграда. Обсуждение содержало 854 вопроса и ответа по 113 темам.

На Девятую Интернет-конференцию поступило 97 докладов из 45 субъектов Федерации, приняло участие более 1 тыс. чел. из 50 регионов России, в обсуждении было 695 вопросов и ответов. Больше всего посетителей было из Республики Карелия, Москвы, Санкт-Петербурга, Свердловской, Иркутской и Тамбовской областей, Хабаровского края.

К 30 октября 2012 г. была издана книга I сборника докладов Девятой Всероссийской научно-практической Интернет-конференции «Спрос и предложение на рынке труда и рынке образовательных услуг в регионах России», куда вошли 40 докладов. По итогам конференции изданы книги II и III, в них включены доклады и рекомендации конференции. Электронные версии сборников докладов конференции формата pdf были размещены по адресу: http://labourmarket.ru/i_confs/conf9/book.php

Открытие Девятой Интернет-конференции состоялось 31 октября 2012 г.

На открытии Интернет-конференции с приветствиями выступили: Герций Юрий Викторович – руководитель Федеральной службы по труду и занятости; Воронин Анатолий Викторович – ректор Петрозаводского государственного университета; Скрыников Иван Семёнович – министр труда и занятости Республики Карелия; Кувшинова Ирина Борисовна – министр образования Республики Карелия; Чмиль Валентин Яковлевич – заместитель Главы Республики Карелия, министр экономического развития Республики Карелия; Пономарёв Юрий Иванович – президент Союза промышленников и предпринимателей (работодателей) Республики Карелия; Гуртов Валерий Алексеевич – научный редактор сборника докладов конференции, директор Центра бюджетного мониторинга Петрозаводского государственного университета; Терновская Татьяна Семёновна – старший научный сотрудник Центра бюджетного мониторинга Петрозаводского государственного университета, секретарь оргкомитета. Все выступающие отмечали актуальность проведения такого мероприятия в современных условиях. Выступления Ю. В. Герция, А. В. Воронина, В. Я. Чмиля, И. Б. Кувшиновой были предварительно записаны как видеофайлы.

Затем состоялось открытие форума в рамках Интернет-конференции по четырем тематическим секциям по адресу: <http://labourmarket.ru>:

1. «Рынок труда России в условиях вступления в ВТО: динамика занятости, безработицы и трудовой миграции» (руководители секции: Анненков Михаил Вячеславович – заместитель министра труда и занятости Республики Карелия, Шумилова Татьяна Михайловна – главный специалист Министерства труда и занятости Республики Карелия).

2. «Трудоустройство выпускников учреждений профессионального образования. Мониторинг, анализ и опыт лучшей практики» (руководители секции: Серова Лариса Михайловна – начальник отдела прогнозирования и баз данных ЦБМ ПетрГУ, Повилайнен Лидия Сергеевна – начальник Управления социального развития ПетрГУ, Кононова Ирина Витальевна – начальник отдела по трудоустройству и связям с выпускниками ПетрГУ).

3. «Совершенствование прогнозирования кадровых потребностей региональной экономики и формирование государственного задания на подготовку кадров. Подготовка, переподготовка и повышение квалификации кадров через программы дополнительного профессионального образования» (руководители секции: Питухин Евгений Александрович – заведующий кафедрой математического моделирования систем управления ПетрГУ, Глушанок Тамара Михайловна – главный научный сотрудник ЦБМ ПетрГУ).

4. «Формирование профессиональных компетенций выпускников и корректировка образовательных программ подготовки специалистов в системе профессионального образования с учетом требований работодателей» (руководители секции: Сигова Светлана Владимировна – ведущий научный сотрудник ЦБМ ПетрГУ, Питухина Мария Александровна – старший научный сотрудник ЦБМ ПетрГУ, Гарифуллина Наталия Юрьевна – старший научный сотрудник ЦБМ ПетрГУ).

Каждый участник конференции имел возможность выбрать нужную секцию на главной странице конференц-зала, в списке докладов – интересующий его доклад, открыть страницу с обсуждением доклада, ознакомиться с краткой информацией об участнике, предоставившем доклад, увидеть следующие за ним комментарии других участников, добавить свой комментарий.

Содержательные итоги работы конференции

За девять лет в рамках проведения конференции был создан информационный задел и наработан значительный опыт. В этом немалая заслуга ее участников, некоторые участвовали в работе конференции в девятый раз. Разговор участников Интернет-конференции, проходивший в интерактивном режиме, получился всесторонним и содержатель-

ным. Рассмотренные вопросы в рамках Интернет-конференции являются актуальными и социально значимыми.

Особенностью всех Интернет-конференций является то, что после их окончания можно неоднократно обращаться к материалам, конференц-залу и видеофайлам в течение длительного времени.

Если проанализировать предыдущие Интернет-конференции, то на Первой Интернет-конференции (2004 г.) доминировали вопросы формирования региональных заказов на воспроизводство и развитие трудового потенциала на основе мониторинга и прогнозирования демографических, социальных и экономических тенденций; на Второй Интернет-конференции (2005 г.) больше внимания было уделено дисбалансу в профессионально-квалификационном разрезе между подготовкой кадров и наличием вакантных рабочих мест; Третья Интернет-конференция (2006 г.) была направлена на выработку совместных подходов власти, бизнеса и образования для решения существующих глубинных процессов, происходящих на рынке труда, впервые поднимались вопросы трудовой миграции в условиях интеграции России в мировую экономику; на Четвертой Интернет-конференции (2007 г.) главными стали обеспокоенность сложившейся ситуацией на рынке труда, связанной с кадровым дефицитом, и вопросы развития человеческого потенциала в регионах; основная тематика Пятой Интернет-конференции была посвящена экономической активности населения, трудовой миграции и социальному партнерству: работодатель – государственная служба занятости – система профессионального образования и переподготовки кадров, во время ее проведения (октябрь 2008 г.) никто даже предположить не мог, что в мире настолько разразится финансовый кризис, который превратится в экономический и повлечет спад производства и увеличение безработицы в ведущих странах мира; на тематику Шестой Интернет-конференции (2009 г.) повлиял разразившийся мировой финансово-экономический кризис, и основные акценты конференции были сделаны на дополнительных мерах по снижению напряженности на рынке труда субъектов Российской Федерации, которые предусматривали государственную финансовую поддержку опережающего профессионального обучения работников в случае угрозы массового увольнения; организацию общественных работ, временного трудоустройства для приобретения опыта работы безработных и ищущих работу граждан; оказание адресной помощи при их переселении с целью трудоустройства; содействие занятости безработных граждан в сфере малого предпринимательства; организацию стажировок выпускников на предприятиях и увеличение приема на бюджетные места в

аспирантуру и магистратуру. Особенностью тематики Седьмой Интернет-конференции (2010 г.) был анализ последствий экономического кризиса на рынке труда России и прогнозирование рынка труда в условиях нестабильной экономики, обозначены перспективы разработки программ поддержки занятости и прогноза рынка труда на 2011 г., а также схема развития системы партнерства на рынке труда в период кризиса и посткризисный период. Тематика Восьмой Интернет-конференции (2011 г.) была сформирована с учетом изменений, произошедших в экономике страны и на рынке труда после выхода из кризисной ситуации, интересов выпускников профессиональных образовательных учреждений и возможностей профессионального образования по кадровому обеспечению приоритетных отраслей экономики. Особенностью Девятой Интернет-конференции (2012 г.) стало обсуждение вопросов развития открытого рынка труда и задач региональной кадровой политики в условиях вступления Российской Федерации во Всемирную торговую организацию (ВТО). Впервые с докладами выступили представители Азербайджана и Узбекистана.

Значимость проводимой конференции была отмечена в приветствии руководителя Федеральной службы по труду и занятости Ю. В. Герция, возглавляющего оргкомитет конференции.

Следует отметить активное участие в работе Интернет-конференции руководителей региональных структур в области содействия занятости населения: министерств труда и занятости населения, министерств труда и социального развития, департаментов труда и занятости населения, их подведомственных учреждений. Среди них – министры, заместители министров, руководители и заместители руководителей департаментов, начальники управлений. Также широко были представлены вузы, научные организации, техникумы и профессиональные училища. Особенностью Девятой Интернет-конференции явилось активное участие в ней специалистов среднего профессионального образования (СПО).

Представленная тематика соответствовала названию секций. Тексты докладов были подготовлены на научном уровне, включали диаграммы, таблицы и список литературы, что свидетельствует о серьезном подходе авторов к их написанию. Авторские работы построены на фундаментальных и научно-исследовательских материалах, в которых даны практические наработки, результаты социологических обследований, мониторингов и статистических наблюдений.

В период проведения конференции было 2416 посещений сайта.

Содержательные итоги конференции обобщены и представлены руководителями тематических секций.

Секция 1. «Рынок труда России в условиях вступления в ВТО: динамика занятости, безработицы и трудовой миграции». Руководители секции: Анненков Михаил Вячеславович – заместитель министра труда и занятости Республики Карелия, Шумилова Татьяна Михайловна – главный специалист Министерства труда и занятости Республики Карелия, к. э. н.

На секцию поступило 22 доклада.

Работа секции прошла при активном участии руководителей, специалистов-практиков из Федеральной службы по труду и занятости и региональных структур управления рынком труда субъектов Российской Федерации. География докладов, размещенных в Интернет-зале, представлена следующими территориями: г. Москва, Калужская, Сахалинская, Томская, Орловская области, Пермский край, республики Марий Эл, Адыгея, Дагестан, Карелия, Мордовия, Коми.

Среди территориальных органов по содействию занятости населения участвовали департаменты труда и занятости населения Томской области и г. Москвы; Департамент государственной службы занятости населения Республики Марий Эл; Государственный комитет Республики Мордовия по труду и занятости населения; Агентство по занятости населения Пермского края; Агентство государственной службы занятости населения Сахалинской области; Управление государственной службы занятости населения Республики Адыгея; Управление Республики Коми по занятости населения; Управление труда и занятости Орловской области; Министерство труда, занятости и кадровой политики Калужской области; Министерство труда и социального развития Республики Дагестан; Министерство труда и занятости Республики Карелия. В их составе – министров, заместители министров труда, руководители агентств, начальники и заместители начальников управлений и департаментов, заведующая сектором статистики, начальники отделов, главные и ведущие специалисты территориальных органов службы занятости населения.

В работе секции приняли участие научные сотрудники Поволжского и Майкопского государственных технологических университетов, Научно-исследовательского института развития профессионального образования Департамента образования г. Москвы, Института народнохозяйственного прогнозирования Российской академии наук – доктора экономических наук, кандидаты экономических, исторических, социологических, философских, юридических наук.

Заявленная тематика полностью соответствовала названию секции. Тексты докладов написаны на хорошем практическом и информационно-аналитическом материале с использованием Интернета и иных источников. Доклады неоднородны, их различает уровень сложности и качества, применение комплексного и системного подходов к рассмотрению региональных аспектов и проблем рынка труда и рынка образовательных услуг.

Работа секции имеет важное прикладное значение. В связи с тем что экстенсивные возможности для подъема за счет незагруженных производственных мощностей и свободных рабочих рук практически исчерпаны (что подтверждено текстами докладов), участники конференции актуализировали важность инновационного пути в развитии национального рынка труда. В связи с основными долгосрочными и среднесрочными перспективами экономического развития вопросы среднесрочной стратегии кадрового обеспечения производства и услуг и реализации активной политики занятости получили в соответствии с объявленной тематикой докладов всестороннее рассмотрение.

Особенностью нынешней конференции стало обсуждение вопросов развития открытого рынка труда и задач региональной кадровой политики в условиях вступления Российской Федерации в ВТО. Дискуссия по проблематике рынка труда в условиях вступления России в ВТО и взятого курса на переход от содействия занятости к политике в интересах занятости и обеспечению граждан (включая инвалидов, женщин, молодежь) продуктивной работой получила широкий отклик среди Интернет-пользователей.

Среди злободневных тем интерес вызвали доклады, связанные с проблемами кадрового дефицита, роста производительности труда и конкуренции рабочей силы в условиях глобализации и интеграции России в международный рынок труда. Докладчики и оппоненты развернули серьезный разговор по теме переселения граждан, а также о причинах (условиях) привлечения мигрантов для работы в российские регионы, обсудили пути решения проблем территориальной мобильности на отечественном рынке труда.

Доклады, касающиеся демографических особенностей и мер по улучшению качественных характеристик человеческих ресурсов, опыта работы государственной службы занятости на муниципальном уровне, а также проблем занятости в лесных поселках, были встречены с большим вниманием.

Другие темы актуального характера включали: состояние и среднесрочную оценку перспективной динамики российского и региональных

рынков труда, стандарты труда по обеспечению граждан эффективной занятостью и их соблюдение, использование традиционных и нетрадиционных услуг в области содействия занятости населения, реализацию программ самозанятости граждан и развития малого и среднего предпринимательства, подготовки специалистов, а также развитие социального партнерства.

Таким образом, были проанализированы различные стороны российского рынка труда. Это и научные, и базовые исследования, и практические наработки в регионах России, и примеры положительного опыта реализации программных мероприятий по содействию занятости населения, и оценка результатов (формирование и определение степени выполнения государственного задания в части предоставления государственных услуг).

Работа секционного заседания велась в методологическом, прикладном и аналитическом ключе.

Конференция показала высокий уровень профессионализма и компетентности ее участников. Отдельные авторы статей являлись постоянными участниками. В обсуждении докладов они и другие Интернет-пользователи показали обстоятельность доводов, проявили серьезность в диалоге, активность в работе секции. Докладчики выступили с содержательными текстами статей, а оппоненты разместили продуманные вопросы, серьезные комментарии и замечательные высказывания.

Всего со стороны Интернет-аудитории было задано вопросов, подготовлено ответов, комментариев, сообщений и уточнений в количестве 271 ед. Это выше прошлогоднего показателя (в 2011 г. – 259 ед.).

Организацию работы конференции и секции 1 можно признать удовлетворительной, так как в ходе работы секции и была выполнена главная задача, которая заключалась в:

- оценке и анализе проблем рынка труда и условий его развития;
- обобщении результатов применения программно-целевых подходов (методики оценки и прогнозов) в регулировании процессах труда и занятости на региональном и муниципальном уровне;
- обмену опытом при использовании различных процедур, схем, алгоритмов для построения эффективной системы государственной социальной помощи безработным гражданам;
- предложении мер по предоставлению общедоступных (нетрадиционных) услуг в сфере занятости населения, а также совершенствованию института взаимодействия и социальной ответственности участников рынка труда.

Во время проведения конференции участники секции выразили желание продолжить начатый диалог в рамках обозначенной тематики в дальнейшем. Докладчики и другие пользователи Интернет-ресурсов выразили уверенность, что современные подходы, которые нашли отражение в материалах конференции, получают дальнейшее развитие.

На первой секции всеобщий интерес вызвали доклады Т. М. Шумиловой, Е. Е. Фроловой, Н. Н. Вягянен, Н. Р. Прудниковой, А. А. Ярыгина, Н. В. Локтюхиной, Т. А. Бабушкиной, А. В. Кушнеревой, Д. М. Борисова, Т. Н. Илюшкиной и др.

По заявленной тематике больше всего было задано вопросов и получено ответов по темам докладов: «Человеческий потенциал в условиях изменения демографической ситуации в г. Москве»; «Современная занятость на пути к новой индустриализации»; «Проблема занятости населения в лесных поселках Республики Карелия»; «Традиционные и нетрадиционные услуги в сфере занятости населения»; «Проблемы территориальной мобильности на российском рынке труда»; «Подготовка специалистов – первостепенное внимание и высокая ответственность».

Основную дискуссию вызвали авторские материалы прикладного и публицистического (просветительского) характера. В ходе обмена мнениями на секционном заседании приняли участие как авторы докладов, представленных на первую секцию, так и докладчики из других секций и предыдущих Интернет-конференций.

Докладчики ответили на многие вопросы, заданные на секции. К сожалению, в рамках виртуального конференц-зала не последовало ответов на поставленные вопросы по трем докладам (в 2011 г. – 10 докладов): И. И. Эфендиев «О роли трудовой миграции в развитии рынка труда Российской Федерации (современный аспект)»; Т. А. Бабушкина, А. В. Кушнерева «Человеческий потенциал в условиях изменения демографической ситуации в г. Москве»; Л. И. Задорожная, Г. С. Цыганкова «Оценка дополнительных мер по снижению напряженности на региональном рынке труда».

На основе выступлений участников первой секции можно сделать следующие выводы. В 2013 г. оргкомитету конференции следует наметить план проведения Десятой Интернет-конференции (содержание тематики секций). Представляется целесообразным обсудить вопросы формирования и реализации государственной программы Российской Федерации «Содействие занятости населения» и государственных программ, направленных на реализацию полномочий органов государственной власти субъектов РФ по обеспечению комплексного социально-экономического развития региона, в части «Содействие занятости насе-

ления» на период до 2020 г., т. е. применения программно-целевых подходов в проведении государственной активной политики занятости на рынке труда российских регионов.

Обобщая итоги, участники секции рекомендуют:

- продолжать аналитическую и исследовательскую работу, предлагать новые разработки по методологии и методике в области фундаментальных и конструктивных проблем российского рынка труда в условиях модернизации экономики в посткризисных условиях;

- поощрять прикладную тематику исследования и апробирование полученных результатов в конкретных областях рынка труда, в том числе коллег из регионов России, принимающих участие в конференции, всячески поддерживать их инициативу и творческий подход;

- искать конструктивные решения, разрабатывать единый для Российской Федерации инструментарий (механизмы и процедуры) по регулированию рынка труда и рынка образовательных услуг в целях минимизации воздействия негативных факторов на экономическую активность населения, занятость и безработицу в регионах;

- поддерживать интерес к участию в конференции на местах.

Секция 2. «Трудоустройство выпускников учреждений профессионального образования. Мониторинг, анализ и опыт лучшей практики». Руководители секции: Серова Лариса Михайловна – начальник отдела прогнозирования и баз данных ЦБМ ПетрГУ, к. т. н.; Повилайнен Лидия Сергеевна – начальник Управления социального развития ПетрГУ; Кононова Ирина Витальевна – начальник отдела по трудоустройству и связям с выпускниками ПетрГУ.

На секции были рассмотрены и обсуждены 29 докладов. В конференц-зале в режиме on-line было задано 137 вопросов, подготовлены ответы, уточнения и предложения. За два дня работы конференции было зарегистрировано около 2 тыс. просмотров докладов, представленных на секции.

Тематика секции была сформирована с учетом актуальности развития системных мер, направленных на преодоление дисбаланса между спросом и предложением трудовых ресурсов, на формирование кадрового потенциала, способного осуществить модернизацию российской экономики. Мониторинг и анализ трудоустройства выпускников учреждений профессионального образования являются важнейшими базовыми элементами указанных системных мер, в значительной степени определяют эффективность принятия управленческих решений, направленных на развитие профессионального образования в стране. В тематике докладов, представленных на секцию, большое внимание уделено

также вопросам социального партнерства на рынке труда и в сфере профессионального образования, информации о ходе реализации программ содействия занятости молодежи.

По содержанию все представленные доклады соответствуют тематике секции и раскрывают особенности организации и практической реализации указанных направлений деятельности в субъектах Российской Федерации.

Об общероссийском интересе к рассматриваемой проблеме свидетельствует география представленных докладов, охватывающая практически всю страну: города Москва, Петрозаводск, Нижний Новгород, Вологда, Сыктывкар, Пенза, Барнаул, Апатиты, Тамбов, Мурманск, Тольятти, Белгород, Якутск и др.

Большинство докладов были от представителей учреждений высшего профессионального образования. На втором месте по количеству докладов – доклады от центров занятости. Широко были представлены доклады от учреждений среднего и начального профессионального образования, а также от региональных органов управления в сфере образования.

Кроме того, в рамках данной секции проводился окружной семинар «Трудоустройство выпускников учреждений профессионального образования: мониторинг, анализ и опыт лучшей практики» для регионов Северо-Западного федерального округа. Основной задачей окружного семинара было обсуждение аналитического доклада «О состоянии трудоустройства выпускников учреждений профессионального образования, востребованных специальностях, требуемых компетенциях и ожидаемых прогнозных кадровых потребностях на основе результатов проведенного мониторинга в 83 субъектах Российской Федерации» и формирование предложений по его доработке.

Для участия в семинаре были приглашены представители регионов Северо-Западного федерального округа: представители региональных органов исполнительной власти в сфере управления образованием, труда и занятости и других ОИВ, имеющих подведомственные образовательные учреждения (в сфере культуры, здравоохранения и социального развития и др.), руководители и специалисты отделов (центров, служб) образовательных учреждений ВПО, СПО и НПО и региональных центров содействия трудоустройству выпускников, работодатели и представители других заинтересованных региональных организаций, работающих в сфере содействия трудоустройству выпускников.

В ходе Интернет-конференции было зарегистрировано 389 просмотров аналитического доклада, а также в режиме on-line было задано

много вопросов, подготовлено ответов, уточнений и предложений по доработке и корректировке аналитического доклада.

Аналитический доклад вызвал активную дискуссию о механизмах и процедурах мониторинга трудоустройства выпускников: о роли кафедр (отделений) в мониторинге, проблемах мониторинга выпускников прошлых лет, а также выпускников, территориально находящихся за пределами региона; необходимости проработки законодательной базы в сфере трудоустройства выпускников учреждений профессионального образования; достоверности результатов и др.

Большинство докладов на секции представили участники конференции от образовательных учреждений и научных организаций.

Рассмотрен опыт образовательных учреждений профессионального образования о деятельности, связанной с мониторингом выпускников, о содействии занятости выпускникам посредством взаимодействия с работодателями, органами исполнительной власти в сфере образования, труда и занятости, молодежными организациями. Кроме этого, рассмотрены исследования об эффективности трудоустройства выпускников, о текущем и перспективном состоянии рынка образовательных услуг и рынка труда в регионах, полученные с использованием социологических опросов выпускников и работодателей.

Серьезный интерес у участников Интернет-конференции вызвал доклад В. А. Гуртова, Л. М. Серовой, И. С. Степуть «Развитие системы мониторинга трудоустройства выпускников учреждений профессионального образования Российской Федерации». В статье подробно описывается система комплексного мониторинга трудоустройства выпускников учреждений профессионального образования, направленная на получение оперативных, достоверных и полных показателей трудоустройства, которые позволяют оценить эффективность процесса трудоустройства и служить в дальнейшем основой для выявления и прогнозирования кадровых потребностей, формирования перечня востребованных специальностей и компетенций выпускников, корректировки образовательных программ и возможности выработки проектов управленческих решений в предметной области. Большая часть вопросов к докладчикам была связана с ролью образовательных учреждений в данном мониторинге и деятельностью центров (служб, отделов) по содействию трудоустройству выпускников.

Важный вопрос на сегодняшний день ставится в докладе А. Н. Квочкина, Е. С. Симбирских, Н. И. Федоряка, Ю. Н. Корнеевой «Кадровое обеспечение агропромышленного комплекса и прогнозирование потребностей региональной экономики в специалистах» об обеспечении

специалистами агропромышленного комплекса. В работе ценным представляется подкрепленный статистическими данными анализ причин, по которым небольшая доля выпускников трудоустроивается на предприятия агропромышленного комплекса Тамбовской области, а также описанием комплекса предлагаемых мер по преодолению дефицита в квалифицированных специалистах аграрного сектора этой области.

Большую группу докладов представили на секции руководители областных и республиканских органов по труду и занятости населения. Все эти доклады объединяет не только ведомственная принадлежность, но и содержание, раскрывающее ситуацию на молодежном сегменте региональных рынков труда и основные направления работы по трудоустройству безработных граждан из числа выпускников учреждений профессионального образования. В части из них подробно раскрыты технологические особенности осуществления соответствующих мониторинговых исследований.

Высокий интерес у участников Интернет-конференции вызвал доклад И. А. Бушмина и Н. Г. Тюренковой «Опыт государственной службы занятости Алтайского края в решении проблемы трудоустройства выпускников». В данном докладе обозначены основные проблемы рынка труда Алтайского края, во многом совпадающие с общероссийскими проблемами, и предложена в соответствии с ними автоматизированная информационная система «Единая информационная система поддержки трудоустройства выпускников и студентов профессиональных образовательных учреждений Алтайского края». Представленный опыт может быть полезным для служб занятости в других регионах.

Оживленную дискуссию вызвал доклад И. Н. Полевого, А. В. Маматова, Д. В. Коновалова «Электронное портфолио студентов вуза как технология их продвижения на рынке труда региона», в котором авторы предлагают один из возможных способов повышения конкурентоспособности выпускников вузов. Данный доклад подготовлен совместно с Управлением по труду и занятости населения Белгородской области и Белгородским государственным национальным исследовательским университетом. По мнению докладчиков, электронное портфолио, формируемое в процессе обучения, позволяет привлечь внимание работодателей не только для трудоустройства выпускников, но и для выполнения проектных работ, прохождения стажировок, практик. Основная часть вопросов к докладчикам связана с процедурами создания и заполнения данного портфолио, а также с распространенностью этой технологии на сегодняшний день.

Ценный опыт мониторинга трудоустройства выпускников учреждений профессионального образования и содействия их трудоустройству на региональном уровне представлен в докладе М. А. Афанасьевой и С. В. Суриной «Региональная практика содействия трудоустройству выпускников образовательных учреждений Республики Коми». Представители из Министерства образования Республики Коми обозначили основные направления деятельности министерства, Управления Республики Коми по занятости населения, центров содействия занятости учащейся молодежи и трудоустройства выпускников образовательных учреждений и их мероприятия в сфере мониторинга трудоустройства выпускников учреждений профессионального образования и содействия их трудоустройству. На практике ощутимы положительные результаты от представленной системной и комплексной работы – наблюдается уменьшение количества нетрудоустроенных и увеличение количества трудоустроенных выпускников.

Одним из образцов создания комплексной методики мониторинга трудоустройства выпускников на региональном уровне является методика в докладе Департамента по труду, занятости и трудовой миграции Пензенской области (Е. И. Косникова), Министерства образования Пензенской области (Р. А. Гуляев) и Пензенской государственной технологической академии (Н. В. Осипова). Авторы представляют результаты социологического опроса выпускников учреждений профессионального образования на предмет оценки качества образования, «зарплатных» ожиданий и способов поиска работы, которыми пользуются молодые специалисты. В докладе представлена система мер, целью которых является сокращение дисбаланса спроса и предложения на рынке труда, повышение качества профориентационной работы и подготовки кадров, обеспечение соответствия компетенций выпускников требованиям работодателей.

Заслуживает внимания тот факт, что в работе Интернет-конференции, в обсуждении проблематики приняли активное участие представители среднего и начального профессионального образования: Е. А. Бабайцева (Мичуринск, ТОГАОУ СПО «Промышленно-технологический колледж»), А. Н. Девяткина (Апатиты, Кольский медицинский колледж), А. В. Володина, Н. А. Истомина (Тамбов, Техникум отраслевых технологий), В. А. Карнаух, А. В. Барышникова [Комсомольск-на-Амуре, профессиональный (авиастроительный) лицей № 2] и др.

Все представленные на секции доклады показывают актуальность и необходимость проведения мониторинга трудоустройства выпускников образовательных учреждений с целью выработки управленческих ре-

шений для регулирования занятости на рынке труда и повышения трудоустройства выпускников по полученной специальности.

Подводя итоги работы секции, необходимо отметить, что все представленные 29 докладов отражают те качественные положительные изменения, которые реализуются в последние годы в сфере содействия занятости выпускников учреждений профессионального образования и мониторинга трудоустройства выпускников образовательных учреждений профессионального образования всех уровней.

В регионах РФ накоплен определенный практический опыт инновационного развития системы профессионального образования, отвечающего требованиям рынка труда. Авторы докладов на конкретном практическом материале раскрыли свое видение проблем и перспектив такого развития. Вместе с тем, как видно из содержания многих докладов, острота проблем, которые необходимо оперативно решать, остается. Состоявшийся на секции обмен мнениями, изучение опыта и наработка, представленных в докладах, будет способствовать их преодолению.

Секция 3. Совершенствование прогнозирования кадровых потребностей региональной экономики и формирование государственного задания на подготовку кадров. Подготовка, переподготовка и повышение квалификации кадров через программы дополнительного профессионального образования. Руководители секции: Питухин Евгений Александрович – заведующий кафедрой математического моделирования систем управления ПетрГУ, д. т. н.; Глушанок Тамара Михайловна – главный научный сотрудник ЦБМ ПетрГУ, д. э. н.

Особенностью работы секции этого года явилось добавление к вопросу прогнозирования кадровых потребностей региональной экономики и формирования государственного задания на подготовку кадров не менее актуального вопроса подготовки, переподготовки и повышения квалификации кадров через программы дополнительного профессионального образования.

В секции было представлено 18 докладов из 12 городов страны, от Астрахани до Южно-Сахалинска. В конференц-зале в режиме on-line было задано 109 вопросов, подготовлено ответов, уточнений и предложений. К сожалению, разница во времени не позволила ряду участников конференции непосредственно участвовать в обсуждении докладов.

Более половины представленных на секцию докладов посвящены вопросам прогнозирования кадровых потребностей региональной экономики. В них предложены новые интересные подходы к кадровому прогнозированию на муниципальном уровне, что расширяет возможности методики ПетрГУ, уже используемой различными регионами.

В этой связи следует отметить серьезный аналитический материал, представленный директором Института управления бизнес-процессами и экономики ФГАОУ ВПО «Сибирский федеральный университет» З. А. Васильевой и заведующей кафедрой маркетинга И. В. Филимонок в статье «Концепция модели прогнозирования кадровой потребности муниципальных образований с учетом процессов модернизации региональной экономики». Принимая во внимание резкую дифференциацию муниципальных образований по темпам и уровню развития экономики, плотности, уровню и качеству жизни населения, они предлагают концепцию, в которой учитываются влияние трех групп факторов: инвестиционных, социально-экономических, инновационных.

Не менее интересна вторая статья И. В. Филимонок «Алгоритм прогнозирования кадровой потребности муниципальных образований Красноярского края». В ней предложена дифференциация муниципальных образований по трем сценариям развития: «традиционные технологии», «модернизации и обновления», «переход к инновационной экономике». При этом выделяется влияние потребности региона в инновационных проектах, перспективных рынках труда и региональных технологических платформах.

Ректор ФГБОУ ВПО «Приамурский государственный университет им. Шолом-Алейхема» Л. С. Гринкруг и начальник управления научно-исследовательской и инновационной деятельностью В. С. Василенко в докладе «Прогнозирование потребности рынка труда: региональный аспект» предлагают новую модель взаимодействия вузов с внешней средой и математический алгоритм нахождения оптимального количества выпускников всех уровней профессионального образования в разрезе 28 укрупненных групп специальностей.

Вторая группа статей, представленных на конференцию в рамках секции, посвящена дополнительному образованию. Это новое направление в тематике конференции вызвало особый интерес. Самое большое за дни конференции количество просмотров и наиболее активное обсуждение вызвала статья «Реализация программ дополнительного профессионального образования с участием Администрации региона» ученых из Санкт-Петербургского государственного электротехнического университета «ЛЭТИ» Б. Л. Антипова, Н. Н. Семенова и М. Ю. Шестопалова. Эта статья может служить руководством по организации дополнительного образования в условиях социального партнерства руководства региона, учреждений профессионального образования и предприятий. Накопленный за последние годы опыт Санкт-Петербурга в организации

дополнительного образования следует более детально изучить и рекомендовать для использования в других регионах.

Вопросы кадрового обеспечения базовых отраслей экономики на региональном уровне стали темой исследования руководителя Агентства государственной службы занятости населения Сахалинской области О. С. Кучинской и руководителя Агентства труда и занятости населения Красноярского края В. В. Новикова.

Особенностью Девятой Интернет-конференции явилось активное участие в ней специалистов среднего профессионального образования. В рамках 3-й секции работало 6 из 19 представителей СПО. Особый интерес вызвали доклады: Л. В. Здобниковой – мастера производственного обучения ОУ СПО «Профессиональный лицей № 8» г. Ачинска, В. З. Пасичниченко – заведующей отделением дополнительного образования Иркутского технологического колледжа, Н. В. Зыкова, Л. В. Шумиловой, Е. Г. Жеребцова из ГОУ СПО «Забайкальский горный колледж им. М. И. Агошкова».

Принимая во внимание итоги обсуждения вопросов в рамках 3-й секции, рекомендуем оставить вопрос подготовки, переподготовки и повышения квалификации кадров через программы дополнительного профессионального образования в тематике Десятой Интернет-конференции.

Секция 4. «Формирование профессиональных компетенций выпускников и корректировка образовательных программ подготовки специалистов в системе профессионального образования с учетом требований работодателей». Руководители секции: Сигова Светлана Владимировна – главный научный сотрудник ЦБМ ПетрГУ, д. э. н.; Питухина Мария Александровна – старший научный сотрудник ЦБМ ПетрГУ, к. полит. н.; Гарифуллина Наталия Юрьевна – старший научный сотрудник ЦБМ ПетрГУ, к. э. н.

Актуальной проблемой современного профессионального образования и современной экономики является формирование профессиональных и общекультурных/социально-личностных/универсальных компетенций будущих специалистов. В связи с этим уже второй год на конференции активно ведет свою работу секция 4 «Формирование профессиональных компетенций выпускников и корректировка образовательных программ подготовки специалистов в системе профессионального образования с учетом требований работодателей».

Необходимость продолжения работы указанной секции была продиктована повышенным интересом со стороны как научной общественности, так и органов государственного управления к вопросам практи-

ческой реализации компетентностного подхода. В первую очередь, это обуславливается рядом Поручений Президента РФ от 8 апреля 2011 г. Пр-911², от 11 мая 2011 г. Пр-1315³, от 6 октября 2011 г. Пр-3011⁴. Также важным концептуальным документом при понимании актуальности компетенций является стратегия «Инновационная Россия – 2020», в которой прописываются компетенции, присущие «инновационному человеку»⁵. В связи с отмеченными документами последнего периода ключевой задачей развития страны является создание условий для формирования у граждан компетенций «инновационного человека» как субъекта всех преобразований.

В настоящее время в стране идет активная работа по внедрению компетентностного подхода – стандарты профессионального образования нового поколения уже формулируются на языке компетенций, однако по-прежнему остается много задач, среди которых – определение сущности компетентности специалиста. Модель компетентного специалиста представляет собой описание того, каким набором компетенций должен обладать выпускник вуза, к выполнению каких профессиональных обязанностей он должен быть подготовлен, и какова должна быть степень его подготовленности к выполнению конкретных функций. Однако не всегда и не все перечисленные в модели компетенции интересуют работодателя. Также для разных специализаций это может быть совершенно иной набор компетенций. В процессе рыночных изменений могут поменяться и представления самого работодателя. Поэтому важной задачей становится точное и своевременное определение значимого набора компетенций выпускника для каждой специальности вуза.

На секцию было представлено 27 докладов из разных регионов России: Читы, Уфы, Хабаровска, Тамбова, Ростова-на-Дону, Москвы, Екатеринбурга, Петрозаводска, Санкт-Петербурга, Мичуринска, Прокопьевска, а также из стран ближнего зарубежья – Узбекистана и Азербайджана. На секции были представлены доклады из следующих региональных университетов: Донского государственного технического университета, Мичуринского государственного аграрного университета, Магнитогорского государственного университета, Хабаровского краевого института переподготовки и повышения квалификации в сфере

²Поручения Президента. URL: <http://kremlin.ru/assignments>

³ Там же.

⁴ Там же.

⁵ Инновационная Россия – 2020 (Стратегия инновационного развития Российской Федерации на период до 2020 г.): Проект / Минэкономразвития России. М., 2010.

профессионального образования. В работе секции были представлены также столичные вузы – Московский государственный университет экономики, статистики и информатики, Московская школа управления СКОЛКОВО, Институт проблем региональной экономики РАН. Впервые в работе секции участвовали представители государственной службы – из Управления государственной службы занятости населения Республики Башкортостан и Департамента по труду и занятости населения Свердловской области. Традиционно на секции были представлены доклады от ОУ СПО – Тамбовского бизнес-колледжа и Забайкальского горного колледжа им. М. И. Агошкова. Также в обсуждении тем докладов активно включились зарубежные участники из Института информационных технологий Национальной Академии наук Азербайджана (Баку) и Наманганского областного регионального центра трансфера инновационной деятельности и технологий (Наманган, Узбекистан). В 4-й секции было 176 вопросов и ответов.

В рамках реализации государственного контракта «Исследование долгосрочного спроса на кадры, обладающие компетенциями в сфере технологических инноваций» было организовано открытое обсуждение полученных результатов по II этапу за 2012 г. Для этого на указанную секцию были представлены четыре доклада от сотрудников ПетрГУ с результатами реализации Госконтракта и три доклада от соисполнителей – Московская школа управления СКОЛКОВО.

Как показала оживленная дискуссия, эти доклады вызвали широкий резонанс в разрезе прогнозирования востребованных компетенций. В ходе дискуссий стало очевидно, что комбинация количественных и качественных методов прогнозирования, включая прогнозирование компетенций, позволит повысить гибкость в управлении и принятии решений.

Особо следует отметить доклады, посвященные адаптивности и использованию лучших практик прогнозирования востребованных профессий в США и ЕС. Были исследованы также методики, разработанные международными организациями: МОТ, ОЭСР, Cedefop. Так, например, прогноз компетенций CEDEFOP включает анализ прошлых трендов, учет текущих тенденций и формирование «образцов занятости» по профессиям. Первые два элемента реализуются на основе богатой и глубоко детализированной статистической базы. Доклады поступили от А. А. Кузьминой (г. Москва) и М. А. Питухиной (г. Петрозаводск). В ходе дискуссии стало очевидно, что в России организации, подобные Envisioning Technologies в Великобритании и Ресурсному центру изучения профессий при Департаменте по труду, занятости и

обучению США, пока не функционируют. Московская школа управления СКОЛКОВО несколько месяцев назад проводила ряд форсайт-сессий по выявлению востребованных профессий и компетенций будущего. Результаты получились весьма интересными. В целом в России отдельной организации, занимающейся деятельностью по прогнозированию профессий будущего, пока нет.

Разработке рекомендаций по корректировке образовательных программ подготовки специалистов в системе профессионального образования были посвящены статьи Н. Ю. Гарифуллиной «Корректировка образовательных программ учреждений профессионального образования в соответствии с потребностями рынка труда» и С. А. Хашимова «Формирование профессиональных компетенций выпускников и корректировка образовательных программ подготовки специалистов в системе профессионального образования с учетом требований работодателей (на примере Республики Узбекистан)». Вопросы коррекции основных образовательных программ образовательных учреждений профессионального образования (ООП ОУ ПО) чрезвычайно актуальны в настоящее время. Докладчиками были выработаны интересные предложения по корректировке ООП, которая приведет к повышению уровня трудоустройства выпускников. В настоящее время важно учитывать образовательным учреждениям в своих ООП изменяющиеся требования рынка труда к знаниям, умениям, личностному опыту (т. е. компетенциям). Так, например, согласно ФГОС третьего поколения, ОУ должны ежегодно обновлять свои ООП с учетом развития науки, техники и технологий.

Отдельный блок докладов и вопросов на секции был посвящен, как и в прошлом году, ИКТ-компетенциям: М. Г. Мамедова, Ф. Р. Мамедзаде «Современные подходы к модернизации управления спросом и предложением на рынке ИТ-специалистов», Н. В. Ленская «Проблемы преподавания информатики и информационных технологий для студентов горных специальностей», Н. Ю. Ершова «Формирование образовательных программ подготовки специалистов в области информационных технологий с учетом требований работодателей», И. Г. Овчинникова, Л. В. Курзаева, Л. З. Давлеткиреева «Адаптивное управление качеством профессионального образования в сфере информационных технологий на основе компетентностного подхода». Анализ данного кластера докладов позволяет сделать вывод, что понимание важности компетенций в ИКТ-сфере присутствует в различных регионах России.

Интересную и важную проблему на повестку дня поставил доклад С. А. Иванова «Региональная система сертификации кадров в системе

механизмов развития необходимых компетенций выпускников системы профессионального образования», посвященный актуальной проблеме сертификации выпускников в России. Это интересная тема, т. к. ассоциации, созданные работодателями в рамках направлений подготовки кадров для отрасли, – важнейший институт, позволяющий поддерживать систему образования в разрезе трудоустройства выпускников. Например, в 1916 г. в США появились первые четыре профессиональные ассоциации. Россия в настоящее время в этом направлении движется активно, осознавая необходимость и целесообразность сертификации ответственных трудовых ресурсов. Созданное недавно Агентство стратегических инициатив (АСИ) имеет своей целью в том числе создание и поддержку профессиональных ассоциаций и объединений работников. Этому посвящено целое направление деятельности АСИ под названием «Молодые профессионалы». По итогам развернувшихся дискуссий было решено разработать и апробировать механизм сертификации квалификаций на примере Республики Карелия.

Необходимости формирования компетенций в сфере НПО и СПО были посвящены следующие доклады: Н. В. Зыков, А. В. Терехова «Региональный компонент и его роль в становлении профессиональной компетенции специалиста», Н. А. Соломатина «Качественный подход к проблемам развития системы профессионального образования: усиление роли работодателей в деле подготовки высококвалифицированных кадров», Э. С. Маевский «Практикоориентированность как фактор удовлетворения потребностей рынка труда при обучении студентов по специальности 130405 – Подземная разработка месторождений полезных ископаемых согласно стандартам III поколения», Н. В. Ленская «Проблемы преподавания информатики и информационных технологий для студентов горных специальностей», Н. Г. Александрова, Л. С. Лямкина «Формирование профессиональных компетенций выпускников НПО в условиях реализации Федеральных государственных стандартов нового поколения». Вопросы поступили из Забайкальского горного колледжа (г. Чита), Тамбовского бизнес-колледжа, Профессионального училища № 16 г. Прокопьевска. Из докладов и дискуссий следует, что путем внедрения компетентного подхода в техникумах, колледжах, профучилищах можно преодолеть несоответствие между спросом востребованных работодателями компетенций и реалиями существующего рынка труда.

Доклады, представленные на секции, можно поделить на шесть блоков: прогнозирование востребованных компетенций; использование лучших зарубежных практик при прогнозировании компетенций; ИКТ-

компетенции; внедрение компетентностного подхода в учреждениях НПО и СПО; корректировка основных образовательных программ; разработка и апробация механизмов сертификации квалификаций в регионах.

Тематика докладов и обсуждения в рамках Интернет-конференции еще раз подтвердили социальную значимость и актуальность для российских регионов проводимой второй год данной секции. Таким образом, компетентностный подход в современной России является востребованным и перспективным, приобретая особое значение в условиях ускоряющихся перемен и нарастания неопределенностей, характерных для современных рынков труда.

Техническое и программное обеспечение Интернет-конференции. Интернет-сервер портала www.labourmarket.ru

Девятая Интернет-конференция проводилась на Web-сайте <http://labourmarket.ru> Сайт содержит регулярно обновляющиеся разделы «Новости», «Наши партнеры», «Конференции», «Семинары», «Анонсы», «Аналитика», «Интернет-ресурсы».

Работа Интернет-конференции проводилась в рамках Интернет-форума. Ресурсы такого рода также называют «конференциями». Интернет-форум – класс Web-приложений для организации общения посетителей Web-сайта. Термин соответствует смыслу исходного понятия «форум». Web-страницы Интернет-форума содержат, как правило, заголовки сообщений со ссылками на полные тексты сообщений. Идея форума основана на активном обсуждении актуальных вопросов, обмене мнениями и возможности прочтения в дальнейшем сложившихся диалогов другими людьми. В форуме проводимой Интернет-конференции также размещены тексты предоставленных для обсуждения докладов.

Интернет-форум конференции работал на сервере Центра бюджетного мониторинга ПетрГУ. Сервер работал в локальной сети университета и имел внешний IP-адрес.

Комплекс серверного программного обеспечения размещался на сервере Альтаир MULTISM252. На системной плате Intel SE7501HG2 (Harlingen) сервера размещались два процессора Intel Xeon, 4 ГБ оперативной памяти, 5 жестких дисков. Сервер работал под управлением операционной системы Linux SuSE.

В ходе работы Интернет-конференции компьютеры участников, находившиеся в Интернет-классе ПетрГУ, были подключены к локальной компьютерной сети университета. Скорость работы со страницами форума участников устраивала. В ходе работы конференции использовались следующие каналы связи:

- канал связи «ПетрГУ – Санкт-Петербург» – канал через ОАО «Ростелеком», реализованный на оптоволокне;
- канал связи «Сервер Petrsu – сервер dssp» – локальная сеть 100 Мбит/с, реализованная на витой паре;
- канал связи «Сервер dssp – компьютеры Интернет-класса» – локальная сеть 100 Мбит/с, реализованная на витой паре;
- канал связи «Сервер dssp – компьютеры оргкомитета» – локальная сеть 100 Мбит/с, реализованная на витой паре.

Технология проведения конференции и структура виртуального конференц-зала обеспечивали низкую нагрузку на каналы связи пользователей, что обеспечивало оперативность работы участников конференции, а также доступность участникам, не имеющим широкополосного доступа к сети Интернет.

На страницах форума были размещены видеоприветствия участникам Интернет-конференции: руководителя Федеральной службы по труду и занятости Ю. В. Герция; ректора Петрозаводского государственного университета А. В. Воронина; заместителя главы Республики Карелия, министра экономического развития Республики Карелия В. Я. Чмиля; министра труда и занятости Республики Карелия И. С. Скрыникова; министра образования Республики Карелия И. Б. Кувшиновой; председателя Союза промышленников и предпринимателей (работодателей) Республики Карелия Ю. И. Пономарева. Видеоприветствия можно было либо просматривать на страницах форума в формате *.flv, либо загрузить в формате *.avi.

Для информационной поддержки участников Интернет-конференции в разделе портала «Девятая Интернет-конференция» регулярно публиковалась информация, касающаяся организационных вопросов: программа конференции, списки участников, состав оргкомитета, а также сборники статей участников в готовом для печати виде.

Обсуждение каждого доклада сопровождалось фотографиями участников – авторов докладов, что, несомненно, повышает привлекательность общения в секциях Интернет-конференции.

Обсуждение докладов проводилось в виртуальном конференц-зале (Электронный ресурс: <http://labourmarket.ru/conf9>).

На главной странице конференц-зала располагались блоки информации: «Приветствия участникам конференции» (видеозаписи), «Объявления», «Тематические секции», «Оргкомитет».

Пользователь мог выбрать в меню интересующий раздел:

- «Официальная информация» – при нажатии на него открывается страница с информацией для участников;

- «Конференц-зал» – нажав на него, можно из любого места конференц-зала вернуться на главную страницу;
- «Доклады» – списки докладов с фотографиями и ссылками на файл текста доклада и страницу обсуждения доклада;
- «Список докладчиков» – списки участников с фотографиями и ссылками на файл текста доклада, секцию и страницу обсуждения доклада;
- «Помощь» – страница со справкой, помогающей пользователю подробно разобраться в работе виртуального конференц-зала.

Блок «Тематические секции», образованный четырьмя секциями конференции, стал центральной частью конференц-зала. Нажав ссылку, участник наблюдал страницу со списком докладов, представленных в интересующей его секции.

Название доклада сопровождалось отображенным справа числом сообщений, касающихся данного доклада (вопросов, адресованных автору статьи, и ответов автора либо других участников дискуссии). Кроме того, была видна ссылка на последнее по времени сообщение, относящееся к дискуссии по каждому из докладов.

В конференц-зале Интернет-конференции успешно регистрировались участники Интернет-конференции (пользователи форума). Обязательная регистрация введена с целью упрощения идентификации автора того или иного сообщения, а также для предоставления возможности участникам указать свои контактные данные и другую информацию, которая могла быть полезной для читающих сообщения данного участника. Предоставить информацию о себе достаточно было однократно в процессе регистрации. Благодаря регистрации, участники могут обмениваться личными сообщениями так же просто, как и сообщениями, доступными для всеобщего просмотра. Регистрация позволяет в значительной мере избежать появления на страницах форума рекламных и вредительских сообщений. Незарегистрированные участники могли просматривать страницы Интернет-форума, но размещать сообщения возможности не имели.

Дискуссия на форуме отображалась в виде вертикальной ленты сообщений, в которой первым размещалось сообщение оргкомитета, включающее информацию о докладе и его авторах. Нажав кнопку «Ответить», зарегистрировавшийся и авторизованный участник мог разместить свою реплику на данной ленте так, чтобы она была видна всем участникам, включая автора. Автор же, в свою очередь, имел возможность ответить на любой выбранный вопрос нажатием кнопки «Цитата», которая располагалась возле каждого сообщения.

Программным Web-сервером в ходе проведения Интернет-конференции являлся Apache HTTP-сервер – Web-сервер с открытым исходным кодом. Apache является кроссплатформенным программным обеспечением. Apache работает с операционными системами Linux, BSD, Mac OS, Microsoft Windows и другими. Основными достоинствами Apache считаются надежность и гибкость конфигурации.

В основе работы виртуального конференц-зала была система phpBB – программный продукт, служащий для создания Интернет-форумов. Система является свободно распространяемым продуктом, написана с использованием скриптового языка PHP, в работе использует систему управления базами данных MySQL. Программный продукт был адаптирован в части кода и интерфейса пользователя для проведения Интернет-конференции. С 2009 г. форум Интернет-конференции работает на основе phpBB 3-й версии.

Портал labourmarket.ru работает под управлением системы «1С-Битрикс» – профессиональной системы для создания Интернет-проектов и управления ими. Система «1С-Битрикс» также использует в работе PHP и свою базу данных MySQL.

Анализ посещаемости портала. Основные понятия

Хосты – компьютеры, с которых пользователи сайта просматривают его содержимое; как правило, каждый хост обладает уникальным IP-адресом, поэтому можно четко отследить число заходов с них на сайт.

Посетители – люди, открывавшие сайт в своем браузере; возможен заход на сайт с одного хоста нескольких пользователей – в таком случае каждый новый заход после определенного времени неактивности хоста считается новым пользователем.

Хиты – число открытых пользователями страниц сайта.

Используемое программное обеспечение

Основной системой для сбора и обработки информации о посещаемости Web-портала уже традиционно была Интернет-система Google Analytics – сервис, предоставляемый компанией Google для получения детальной статистики по посещаемости Web-сайтов. Его особенностью является то, что Web-мастер может анализировать данные, полученные при помощи сервиса, о том, откуда приходят посетители, как долго они остаются на сайте и где они находятся географически.

В ходе конференции для сбора статистики посещаемости использовались также счетчики посещаемости Rambler's Top100 Counter (<http://top100.rambler.ru>), Openstat (openstat.ru), а также встраиваемый в систему phpBB модуль сбора статистики. Кроме того, для отображения текущей статистики посещаемости применялся счетчик, встроенный в

систему phpBB, который отображал на страницах конференции количество одновременно участвующих в дискуссиях, основываясь на информации за последние истекшие 5 мин.

Необходимость выбора одновременно нескольких систем обусловлена различиями сведений, предоставляемых этими системами.

Так, например, Google Analytics наряду с Rambler дают информацию о региональном распределении посетителей сайта. Модуль статистики посещаемости системы phpBB позволяет учитывать дополнительную информацию, поскольку оперирует данными зарегистрированных на форуме пользователей. Применявшиеся системы подсчета статистики позволили убедиться в объективности подсчета количества посещений, поскольку дали близкие результаты.

Посещаемость в период проведения конференции, по данным Google Analytics, была следующей: уникальных адресов (хостов) – 749, посещений – 2416. Почти все посещения – из Российской Федерации. Статистика, собранная системой phpBB: 700 сообщений, оставленных пользователями в ходе работы с форумом, 279 зарегистрированных пользователей (не регистрировавшиеся не учитываются), около 7 тыс. просмотров обсуждений докладов. Пиковая посещаемость по определению форума phpBB составила 66 посетителей. Это означает, что за 5 минут производилось максимум 66 переходов между страницами, учтенных для различных хостов. Пик посещаемости и активности пользователей, как и следовало ожидать, пришелся на 31 октября и 1 ноября.

Статистика, полученная от OpenStat, позволяет судить, что 80% посетителей сайта Интернет-конференции участвовали в конференции в течение лишь одного дня, 15% – в течение двух дней, 3% посещали сайт в течение трех дней.

Данные Rambler'sTop100 говорят о том, что больше всего посетителей было из Республики Карелия, Москвы, Санкт-Петербурга, Свердловской, Иркутской и Тамбовской областей, Хабаровского края. Они же оказались самыми активными, просмотрев наибольшее количество страниц форума Интернет-конференции.

География посещений из Российской Федерации представлена кружками на рис.

Комплекс технических и программных решений, задействованных в ходе проведения Интернет-конференции и формирования Web-портала «Рынок труда и рынок образовательных услуг. Регионы России», обеспечил устойчивую работу по технологии «клиент – сервер» с одновременным участием около 100 пользователей.



Рис. География посещений Девятой Интернет-конференции участниками из Российской Федерации (данные Google Analytics)

Освещение Интернет-конференции на телевидении, радио и в прессе

СМИ Карелии проявили большой интерес к традиционной Интернет-конференции, организаторами которой были Федеральная служба по труду и занятости, Министерство образования и науки РФ, Министерство труда и занятости РК и Петрозаводский государственный университет.

Информация о предстоящей конференции была заранее доведена до всех средств массовой информации Карелии и представителей российских агентств, действующих в республике. К освещению работы Интернет-конференции были привлечены журналисты, постоянно сотрудничающие с Центром бюджетного мониторинга ПетрГУ.

Работу конференции освещали Карельская правительственная телекомпания «Сампо», ГТРК «Карелия» (на русском и финском языках), «Русское радио», «Авторadio», агентство «Интерфакс», сетевой журнал «Карелинформ» (karelinform.ru), официальный сайт Правительства Карелии. Итоги конференции были опубликованы в республиканской газете «Карелия» за 8 ноября («Куда девать менеджеров и юристов?»), в карельском выпуске газеты «Московский комсомолец» за 7 ноября («Выпускник – основной продукт вуза»), в «Учительской газете». На «Лесном портале» Карелии вместе с информацией о конференции был опубликован один из докладов, посвященный проблеме занятости в лесных поселках. Информацию о Девятой Интернет-конференции раз-

местили на своих порталах более 30 организаций и вузов страны в различных регионах России.

По итогам конференции были приняты рекомендации.

Оргкомитет Девятой Всероссийской научно-практической Интернет-конференции «Спрос и предложение на рынке труда и рынке образовательных услуг в регионах России» наградил Дипломами за лучший доклад авторов 11 докладов.

Участники конференции отмечают высокий профессиональный, методический и технический уровень и выражают благодарность Петрозаводскому государственному университету за большую работу по ее подготовке и проведению.

Оргкомитет Интернет-конференции и руководители секций благодарят всех авторов докладов и участников дискуссии за активность и творческий подход, проявленный в обсуждении проблем рынка труда и рынка образовательных услуг в регионах России.

О МЕХАНИЗМАХ ВЗАИМОДЕЙСТВИЯ РЫНКА ТРУДА И РЫНКА ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫХ УСЛУГ В СЕВЕРО-ВОСТОЧНОМ ФЕДЕРАЛЬНОМ УНИВЕРСИТЕТЕ

Л. М. Уварова, Л. Н. Игнатьева

*ФГАОУ ВПО «Северо-Восточный федеральный университет
им. М. К. Аммосова», г. Якутск
trud_stud@mail.ru*

С учетом современных реалий модернизации российского образования к 2012 г. сформированы новые приоритеты вузовской профориентационной деятельности в Северо-Восточном федеральном университете (СВФУ). Важное значение в этом имеет развитие организационной структуры содействия трудоустройству выпускников; организация психолого-педагогического сопровождения процесса профессионального самоопределения, личностного и профессионального развития обучающихся, в том числе формирования универсальных и профессиональных компетенций; информатизация профориентации, предусматривающая комплексное использование Интернет-технологий и электронных программ.

Основным направлением развития организационной структуры вузовской профориентации университета к 2012 г. является создание 83 студенческих отрядов, 14 органов студенческого самоуправления, студенческого кадрового агентства «Старт+», общественной организации «Совет студентов-предпринимателей Республики Саха (Якутия)». Сту-

денты и аспиранты охвачены научно-исследовательской, практической работой в малых инновационных предприятиях при Арктическом инновационном центре (ОО «Перспектива», ООО «ИЦ Градо», ООО «Адгезия МК», ООО «Дары Якутии», ООО «Стройкомполит», ООО «Оптимстрой», ООО «Норвуд», ООО «Генодиагностика», ООО «Биоспектр», ООО «Айбы-Ас», ООО «Вита-гидропоника», ООО «Айан-трэвэл», ООО «Многомерные технологии», ООО «Арктик-Бур», ООО «Теплокомфорт», ООО «Недвижимость-Сервис СВФУ», ООО «Механохимические биотехнологии»).

Новые направления и формы работы по содействию в трудоустройстве выпускников предлагает Центр карьеры СВФУ: профкарьерный консалтинг, обучающие семинары по управлению карьерой, тестирование с использованием электронных диагностических программ, базу вакансий. В университете ведется целенаправленная деятельность по поддержке идей молодежного предпринимательства в студенческой среде, открытию новых рабочих мест и помощи студентам-предпринимателям. Проводятся день студенческого предпринимательства, школа начинающего предпринимателя, школа актива, обучение основам предпринимательской деятельности, конкурсы бизнес-проектов.

Выпускникам, трудоустроившимся по специальности, с 2011 г. предоставлена бесплатная возможность пройти курсы повышения квалификации в стенах родного университета в Центре дополнительного профессионального образования, Институте повышения квалификации педагогов, Институте последилового обучения врачей и учебно-методических центрах при СВФУ.

Проводится систематическая работа с кадровыми службами министерств и ведомств республики. Университет совместно с работодателями организует целенаправленную работу по подготовке и привлечению местных трудовых ресурсов. Кроме того, обязательствами сторон являются сотрудничество в целях развития творческих, культурных, информационных связей, организация помощи выпускникам школ и поддержка в профессиональном самоопределении молодежи. Содействие трудоустройству выпускников осуществляется при активном участии работодателей: предприятий, организаций, учреждений всех форм собственности.

Курирует работу по трудоустройству выпускников Межведомственная комиссия по содействию в трудоустройстве выпускников образовательных учреждений высшего, среднего и начального профессионального образования. Отчет о деятельности данной комиссии представляется Президенту Республики Саха (Якутия). В соответствии с

Законом РФ «О занятости населения в Российской Федерации» и в целях обеспечения отраслей экономики и социальной сферы Республики Саха (Якутия) специалистами с высшим, средним и начальным профессиональным образованием в Республике Саха (Якутия) ежегодно утверждается распоряжение Правительства Республики Саха (Якутия) «О мерах по содействию в трудоустройстве выпускников образовательных учреждений профессионального образования».

Это распоряжение включает: план распределения выпускников учреждений высшего, среднего, начального профессионального образования текущего года, расположенных на территории республики; план распределения выпускников-целевиков, обучавшихся за пределами республики; план распределения выпускников УПО всех уровней текущего года в разрезе муниципальных районов (улусов) Республики Саха (Якутия) и в разрезе укрупненных групп УПО специальностей. В это распоряжение включаются рекомендации руководителям органов исполнительной власти республики по принятию мер по исполнению планов, рекомендации органам местного самоуправления муниципальных образований республики принять меры по содействию в трудоустройстве выпускников, рекомендации территориальным органам федеральных органов государственной власти и хозяйствующим субъектам оказать содействие в трудоустройстве выпускников.

Большое значение в организации временной занятости студентов и трудоустройстве выпускников имеет налаженное взаимодействие с Департаментом занятости населения Республики Саха (Якутия): производится мониторинг обращений выпускников в центры занятости населения, составляется прогноз востребованности в квалифицированных кадрах, предоставляется информация о вакансиях, положении на рынке труда и о рабочих местах временного и постоянного характера.

Новым во взаимодействии с работодателями являются сотрудничество с крупными коммерческими предприятиями бизнеса, организация переговорных площадок, ярмарок вакансий и дней карьер, согласование условий сотрудничества с заказчиками трудовых кадров и заключение с ними договоров, анализ и прогнозирование потребностей работодателей, формирование кадрового резерва предприятий, изучение спроса на специалистов по профилю подготовки и результатов трудоустройства выпускников вуза. Например, в 2011 г. 1236 выпускников посетили ярмарки вакансий СВФУ, что составляет 61% от общего количества выпускников СВФУ; 138 работодателей приняли участие в университетских ярмарках вакансий и представили 1359 вакансий для выпускников разных специальностей. В целях более тесного сотрудничества с работода-

телями на конец 2011/12 учебного года заключено 512 долгосрочных договоров, на 42% выше, чем в 2008/09 учебном году. Студенты проходят практику в министерствах и подведомственных структурах, медицинских, научных учреждениях, на объектах строительной отрасли, крупных предприятиях горной и горнодобывающей промышленности.

Следующим важным направлением профориентационной политики в университете является совершенствование содержания деятельности, обусловленное интересами личности студента. Уровневое образование позволяет построить более гибкие, индивидуализированные образовательные программы, способствует восстановлению управляемости в системе взаимосвязей образовательных услуг и рынка труда, содействует вовлечению работодателей в прогнозирование перспективных потребностей в образовании и расширяет их участие в финансировании подготовки кадров. С 2011 г. начата работа по внедрению в образовательный процесс европейских инструментов качества образования: студенты, заканчивая и бакалавриат, и магистратуру, могут поступить в аспирантуру или докторантуру любого американского, европейского или другого вуза.

С целью согласования рынка образовательных услуг и рынка труда с 2011 г. основные работодатели нашего вуза были привлечены к сотрудничеству при разработке основных образовательных программ. В связи с этим продолжается участие работодателей в учебном процессе, проведении учебных занятий, работе аттестационных и экзаменационных комиссий, текущем контроле успеваемости и промежуточной аттестации студентов. У них появилась возможность контроля и корректировки учебных планов, составления содержания образовательных программ. При участии заинтересованных работодателей в трудовых кадрах согласованы задачи профессиональной деятельности обучающихся в соответствии с видами профессиональной деятельности.

Переход на двухуровневую систему высшего профессионального образования предполагает психолого-педагогическое сопровождение личностного и профессионального развития студентов. Центром психологической поддержки «Развитие» и центром карьеры студентам предлагаются профдиагностика и профконсультация, профориентированные мероприятия, психолого-педагогическая поддержка профессионального самоопределения обучающихся. В структурных учебных подразделениях осуществляется профильная ориентация бакалавров, магистров, специалистов, ведутся ориентационные курсы, продвигается технология портфолио студента как средства личностного и профессионального развития. Центром карьеры применяются активные формы и методы профориента-

ционной работы: тренинги, деловые игры; предоставляются общеуниверситетские факультативы и семинары по программам «Основы предпринимательской деятельности», «Технология трудоустройства выпускников», «Управление карьерой»; разработан справочник по трудоустройству и развитию карьеры для выпускников университета; разработан реестр профессий, соответствующих учебным направлениям подготовки и специальностям с указанием кодов Общероссийского классификатора профессий, должностей служащих и тарифных разрядов (ОКПДТР) и Общероссийского классификатора занятий (ОКЗ) для идентификации трудоустройства выпускников СВФУ по полученной специальности/направлению подготовки/профессии, поскольку показатель трудоустройства выпускников учреждений профессионального образования по специальности в значительной степени характеризует эффективность деятельности образовательного учреждения; составляется прогноз потребности в выпускниках, проводится мониторинг и анализ трудоустройства, закрепляемости молодых специалистов-выпускников.

В целях совершенствования мер по содействию в трудоустройстве выпускников с 2010 г. проводится Общеуниверситетская конференция выпускников СВФУ. В ней принимают участие представители органов государственной власти, выпускники и работодатели. Участниками конференции отмечается своевременность и важность данного мероприятия, направленного на совершенствование форм и методов работы по подготовке востребованных, конкурентоспособных специалистов. Так, в 2010 г. были даны рекомендации: Правительству Республики Саха (Якутия) – оказать содействие в квотировании рабочих мест для выпускников СВФУ на предприятиях, в организациях и учреждениях республики; предусмотреть меры социальной защиты для выпускников университета, выезжающих на работу в северные улусы республики; добиться строительства детского сада для детей студенческих семей университета; рассмотреть возможность предоставления субсидий организациям воздушного транспорта с целью обеспечения доступности воздушных перевозок студентам очной формы обучения из арктических улусов; предусмотреть налоговые льготы для предприятий, организующих на своей базе производственные практики студентов университета; главам администраций улусов/районов республики – встретить выпускников университета, трудоустраивающихся на предприятиях, в организациях и учреждениях улуса; обеспечить выпускникам бытовые и социальные условия, предусмотренные заключенными трехсторонними договорами. Таким образом, устанавливается новый формат диалога вуза с работодателями.

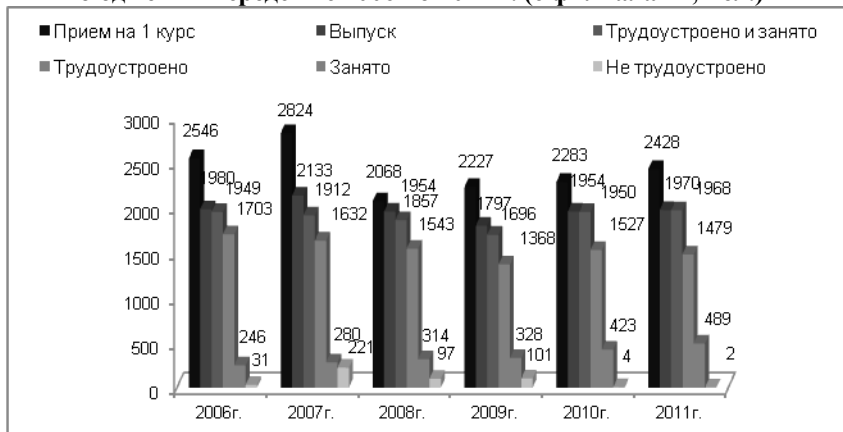
Реестр профессий, соответствующих учебным направлениям подготовки/специальностям с указанием кодов Общероссийского классификатора профессий, должностей служащих и тарифных разрядов и Общероссийского классификатора занятий

	A	B	C	D	E	F	G	H	I	J
	№	Код по ОККО	Наименование специальности в направлении подготовки по ОККО	Профиль	Квалификация	Профессия	Код профессии по ОКЗ	Наименование профессии по ОКЗ	Код профессии по ОКПДТР	Наименование профессии по ОКПДТР
1						Юрист			21047	Юрист
2						Юрист			25176	Юрист
3						Консультант нотар. конторы			23533	Консультант гос. нотариальной службы
4						Судебный эксперт			27779	Эксперт
5						Юрист-консультант	2421	Юристы	27931	Юрист-консультант
6						Сотрудник полиции и внутренних органов				
7						Специалист по компенсациям и поощрениям			21047	Юристы
8						Специалист				
9						Специалист				
10						Юрист-негосударственный адвокат	2420	Специалисты в обл. права	26460	Специалист
11						Адвокат			21047	Юрист
12						Судебный пристав			20059	Адвокат
13						Судья	2422	Судьи	26758	Судебный пристав
14						Специалист организационно-правовой защиты информации	2420	Специалисты в области права	26763	Судья
15						Прокурор	2420	Специалисты в области права	26579	Специалист по защите информации
16						Прокурор	2421	Юристы	21047	Юрист
17						Служащий федеральной пограничной службы	2420	Юристы	25858	Прокурор
18						Сотрудник таможенной службы	2420	Специалисты в обл. права	21047	Юрист
19						Паспортист	2421	Юристы		Юристы
20						Юрист	2421	Юристы	21047	Юристы
21						Консультант нотар. конторы	2421	Юристы	23533	Консультант гос. нотариальной службы
22						Юрист-консультант	2421	Юристы	27931	Юрист-консультант
23						Сотрудник полиции и внутренних органов	2421	Юристы	21047	Юристы
24						Судебный пристав			26758	Судебный пристав
25						Специалист организационно-правовой защиты информации	2420	Спец. в области права	26579	Специалист по защите информации
26						Прокурор				
27						Служащий федеральной пограничной службы			21047	Юрист
28						Сотрудник таможенной службы				
29						Паспортист				

Рейтинг востребованности профессий СВФУ на рынке труда (по данным на 30.04.2012 г.)



Трудоустройство выпускников СВФУ, обучавшихся за счет бюджетных средств с 2006 по 2011 г. (с филиалами; чел.)



Нововведением в практику профориентационной работы на вузовском этапе является внедрение Интернет-технологий и электронных диагностических средств. С 2011 г. содержание профориентационной работы ориентировано на предоставление консалтинговых услуг, в том числе с применением электронных тестовых программ, связанных с управлением карьерой, ознакомлением с технологиями личностного саморазвития и профессионального продвижения, профдиагностикой и

профконсультированием. В рамках сотрудничества с Центром тестирования и развития «Гуманитарные технологии» Московского государственного университета им. М. В. Ломоносова приобретены автономные версии интерактивных комплексов профтестирования «Профкарьера» и «Профэксперт». Тесты позволяют выявить компетенции, оценить способности, личностные качества, мотивацию студентов и выпускников, сориентировать их на те должностные позиции и отрасли, где они будут наиболее востребованы и успешны.

С целью организации базы данных студентов и выпускников, молодых специалистов, а также содействия их дальнейшему трудоустройству и взаимодействию с работодателями, анализа ситуации на рынке труда приобретена электронная база данных «Профбаза», которая позволяет оптимизировать работу по организации профессионального и карьерного развития студентов и выпускников, интегрировать различные данные (биографические, данные об образовании, пожелания к трудоустройству, информацию о компетенциях и результатах карьерного тестирования) в единый информационный отчет и использовать полученную информацию, сопровождая профессиональное развитие, трудоустройство.

В рамках сотрудничества с Координационно-аналитическим центром содействия трудоустройству выпускников учреждений профессионального образования (КЦСТ) установлена база АИСТ для состыковки работодателей и соискателей.

Таким образом, профориентационная деятельность на вузовском этапе в СВФУ ориентирована на обеспечение адаптивности выпускников, их мобильности, повышение конкурентоспособности, на содействие в их карьерном росте. Создание в университете такой системы способствовало достижению высоких показателей по трудоустройству выпускников вуза.

Список литературы

1. Пять задач развития СВФУ им. М. К. Аммосова: итоги 2011/12 учебного года. Сборник подготовлен Аналитической службой по материалам структурных подразделений СВФУ.
2. Отчет Северо-Восточного федерального университета по результатам реализации Программы развития ФГАОУ ВПО «Северо-Восточный федеральный университет им. М. К. Аммосова» на 2010–2019 гг. (за 2010 г.). Якутск, 2011.

ОЦЕНКА ДОПОЛНИТЕЛЬНЫХ МЕР ПО СНИЖЕНИЮ НАПРЯЖЕННОСТИ НА РЕГИОНАЛЬНОМ РЫНКЕ ТРУДА

Г. С. Цыганкова¹, Л. И. Задорожная²

¹Управление ГСЗН Республики Адыгея,

²Майкопский государственный технологический университет,
г. Майкоп

ugsznra@mail.ru

Значительную роль в области занятости и рынка труда играют проблемы регионального характера, именно поэтому регулирование процессов занятости является важнейшей составляющей стратегии развития региональной экономики. Каждому региону присущи свои специфическая структура хозяйства, обладающая различной трудоемкостью и капиталоемкостью, наличие работающих предприятий и динамика их развития, поэтому региональный рынок труда, уровень и эффективность занятости имеют собственную специфику.

Состояние и перспективы развития рынка труда и занятости определяются их рациональной территориальной организацией в соответствии с конкретными социально-экономическими условиями региона. Исследование региональных рынков труда показывает множество факторов, влияющих на формирование спроса и предложения рабочей силы. К основным из них следует отнести:

- состояние и перспективы развития региональной экономики, сложившиеся демографические и миграционные тенденции;
- физический и интеллектуальный потенциал населения;
- трудовая мотивация людей в зависимости от их психофизиологического состояния и сформировавшегося в обществе сознания по поводу занятости и, конечно, в зависимости от величины заработной платы и условий труда;
- организация профориентационной работы среди населения и уровень развития системы профессионального образования и многих других;
- уровень развития и эффективность функционирования всех элементов рыночной инфраструктуры, в том числе непосредственно обслуживающих рынок труда.

Анализ социально-экономического развития Республики Адыгея за 2011 г. и I полугодие 2012 г. показал позитивные тенденции, а именно рост доходов республиканского бюджета, снижение безработицы, рост промышленного производства, увеличение оборота розничной торговли, рост денежных доходов населения, увеличение прибыли предпри-

ятий и объемов сельскохозяйственного производства. Имеет место позитивная динамика показателей рынка труда и занятости, основные из которых приведены на рис. и в табл. 1.



Рис. Динамика уровня безработицы в Республике Адыгея за 2004–2011 гг.¹

Как видно из данных, приведенных в табл. 1, в 2011 г. за содействием в трудоустройстве и получением консультационных и других видов услуг в органы службы занятости населения Республики Адыгея обратились 43 182 чел., что составило 86,4% от показателя за аналогичный период прошлого года. Из общего числа граждан, обратившихся в органы службы занятости за предоставлением государственных услуг по содействию в поиске подходящей работы, на учет поставлены 17 041 чел. (2010 г. – 21 891 чел.), в том числе 6148 рабочих, 3190 служащих, 7703 гражданина, ранее не работавших, ищущих работу впервые. В числе обратившихся: женщин – 53,3%, мужчин – 46,7%, граждан в возрасте 14–29 лет – 56,8%.

Статус безработного получили 10 349 чел., что составило 73,6% от показателя за аналогичный период прошлого года. Анализ структуры безработных граждан по состоянию на начало 2012 г. показал, что:

- женщины составляют 59,9%, мужчины – 40,1%;

¹ Регионы России. Социально-экономические показатели: Стат. сб. / Госкомстат России. М., 2011. С. 120.

- безработные граждане, проживающие в сельской местности, – 66,7%; в городской местности, – 33,3%;
- численность граждан из числа молодежи в возрасте 16–29 лет равна 27,2%;
- численность инвалидов – 12,3%.

Таблица 1

Динамика основных показателей деятельности Управления государственной службы занятости населения Республики Адыгея за 2010–2011 гг.

На начало отчетного периода	2010 г.	2011 г.
Численность граждан, обратившихся за содействием в поиске подходящей работы	6074	4795
Из них: безработные	5267	4496
В том числе получают пособие по безработице	4814	4197
За отчетный период		
Численность граждан, обратившихся за содействием в поиске подходящей работы	21891	17041
Из них: незанятые граждане	15400	11513
Признано безработными	14056	10349
Назначено пособие по безработице	14056	10349
Снято с учета, всего	40928	17516
В том числе нашли работу (доходное место)	11645	9883
Из них: безработные	5933	4521
Назначена трудовая пенсия	297	200
Приступили к профессиональному обучению	4010	2233
Из них: по направлению органов ЦЗН	4006	2232

Анализ динамики зарегистрированных безработных по образованию показал, что в сравнении с 2010 г. доля граждан, имеющих высшее и среднее профессиональное образование, уменьшилась на 2,2%. Следует отметить некоторое снижение доли граждан, имеющих начальное профессиональное образование, и увеличение на 4,2% граждан, имеющих среднее полное и среднее общее образование. Доля граждан, не имеющих общего среднего образования, по сравнению с 2010 г. снизилась на 1,2%.

Сравнение ряда показателей напряженности на рынке труда, полученных на основе данных выборочного обследования населения в среднем за год, показало имеющее место отставание республики от показателей состояния рынка труда как в целом по Российской Федерации, так и по Южному федеральному округу (табл. 2).

Таблица 2

Характеристика отдельных показателей напряженности на рынке труда в 2010 г. (по данным выборочного обследования населения; в среднем за год)²

	Уровень занятости, %	Уровень безработицы, %	Среднее время поиска работы безработными, месяцы	Доля безработных, ищущих работу 12 месяцев и более, %
Российская Федерация	62,7	7,5	7,5	29,9
Южный федеральный округ	59,7	7,7	6,9	25,9
Республика Адыгея	55,7	9,2	8,7	38,4

Оценка рынка труда Республики Адыгея в контексте макроэкономической характеристики социально-экономических процессов позволила выделить следующие задачи регулирования процессов занятости:

- усилить связь развития экономики региона с решением социальных задач, задавать экономике соответствующие критерии и влиять на ее структурную и финансовую политику;

- оказывать влияние на воспроизводство рабочей силы, отвечающей требованиям современного высокотехнологичного производства;

- повысить сбалансированность предложения рабочей силы и числа рабочих мест за счет формирования динамичной, рациональной структуры занятости;

- повысить экономическую мотивацию к труду, что ведет к росту его эффективности;

- повысить стимулы к активному поиску работы безработными гражданами, элиминировать последствия высокого уровня общей безработицы, имеющей место в кризисный и посткризисный периоды социально-экономического развития страны;

- участвовать в создании рациональной системы профессиональной подготовки и переподготовки рабочей силы, развитии системы образования. Нехватка квалифицированных кадров или нерациональное их использование отражаются на экономике, снижают эффективность общественного производства, ухудшают позиции на международных рынках;

² Регионы России. Социально-экономические показатели: Стат. сб. М., 2011. С. 122.

– развивать трудовую, профессиональную мобильность работников в соответствии с конъюнктурой рынка труда, поскольку рынок труда предполагает постоянное перемещение работников между предприятиями, отраслями, территориями, а также из одной профессиональной группы в другую.

Одним из инструментов решения поставленных задач выступает Ведомственная целевая программа «Содействие занятости населения Республики Адыгея на 2011–2013 гг.», предусматривающая системный подход к решению проблем рынка труда. В то же время с учетом посткризисного периода развития экономики страны и ее регионов в республике в 2011 и 2012 гг. были приняты дополнительные программы, регулирующие состояние рынка труда. Так, в 2011 г. была разработана и реализована республиканская целевая программа «Снижение напряженности на рынке труда Республики Адыгея» на 2011 г. и в 2012 г. принята «Программа дополнительных мероприятий, направленных на снижение напряженности на рынке труда Республики Адыгея, на 2012 г.». К настоящему времени можно подводить итоги реализации целевой программы 2011 г. и оценивать задачи и ход выполнения программы на 2012 г.

Реализация мероприятий программы в 2011 г. позволила хорошо пополнить банк вакансий службы занятости, куда поступило около 25 тыс. заявок от почти 1,5 тыс. работодателей, что соответствует аналогичному показателю 2010 г. Наибольшее число заявок на подбор кадров поступило от организаций обрабатывающего производства, сферы образования, государственного управления, строительства, оптовой и розничной торговли, сельского хозяйства. На долю рабочих профессий приходилось 86,1% вакансий. Как показал анализ, в течение года снизился уровень регистрируемой безработицы с 2,2 до 1,9%. Коэффициент напряженности на рынке труда за этот же период снизился с 1,5 до 0,9. В течение года были заключены и реализованы договоры с 32 организациями на сумму 4501,26 тыс. руб. для прохождения профессионального обучения работниками. Заключены договоры с 49 работодателями на сумму 4734,06 тыс. руб. для прохождения стажировки выпускниками образовательных учреждений. После окончания стажировки почти 50% выпускников трудоустроены. Были заключены договоры с организациями для прохождения профессионального обучения женщин, находящихся в отпуске по уходу за ребенком до 3 лет, около 40% из них возобновили трудовую деятельность в своих организациях. Заключено около 1200 договоров с безработными гражданами о содействии их самозанятости. Субсидию на организацию предпринимательской деятельности получили более тысячи безработных граждан, большая часть из

которых проживает в сельской местности, ими открыто около 300 крестьянско-фермерских хозяйств. Безработными гражданами, открывшими собственное дело, были созданы дополнительные рабочие места во всех сферах экономической деятельности.

В соответствии с постановлением Правительства Российской Федерации «О предоставлении и распределении в 2012 г. субсидий из федерального бюджета бюджетам субъектов Российской Федерации на реализацию дополнительных мероприятий, направленных на снижение напряженности на рынке труда субъектов Российской Федерации» в республике разработана «Программа дополнительных мероприятий, направленных на снижение напряженности на рынке труда». Реализация поставленной цели предполагает решение следующих задач:

- повышение конкурентоспособности на рынке труда работников организаций, в том числе работников, находящихся под угрозой увольнения, и граждан, ищущих работу;
- стимулирование сохранения и создания рабочих мест.

Следует отметить, что впервые при разработке программ такого уровня в числе первых мероприятий названо содействие трудоустройству незанятых инвалидов, многодетных родителей, родителей, воспитывающих детей-инвалидов, на оборудованные (оснащенные) для них рабочие места. Проблема трудоустройства инвалидов имеет важное значение как для страны в целом, так и для Республики Адыгея. В качестве следующих основных мероприятий программы выступают следующие:

- опережающее профессиональное обучение и стажировка работников организаций, включая работников, находящихся под риском увольнения (простой, введение режима неполного рабочего времени, проведение мероприятий по высвобождению работников) (далее работники, находящиеся под риском увольнения);
- стажировка выпускников учреждений профессионального образования, в том числе в других субъектах Российской Федерации;
- профессиональное обучение и аттестация ищущих работу граждан с целью получения документа, удостоверяющего профессиональную квалификацию;
- содействие трудоустройству безработных граждан на дополнительные рабочие места, созданные гражданами из числа безработных, открывших собственное дело в рамках республиканских целевых программ по снижению напряженности на рынке труда Республики Адыгея.

На реализацию программы предусмотрены финансовые ресурсы в объеме более 29 млн. руб. и ожидаемый результат к концу отчетного

года должен составить: уровень регистрируемой безработицы не выше 2,2%, коэффициент напряженности не более 1,2.

Следует отметить, что оценка эффективности реализации программы будет проводиться на основе достижения количественных критериев, определенных в соответствии с задачами программы:

- содействие трудоустройству 52 незанятых инвалидов, родителей, воспитывающих детей-инвалидов, многодетных родителей на оборудованные (оснащенные) для них рабочие места, в том числе 16 инвалидов, 6 родителей, воспитывающих детей-инвалидов, 30 многодетных родителей;

- организация опережающего профессионального обучения и стажировки 300 работников организаций, включая работников, находящихся под риском увольнения;

- организация стажировки 175 выпускников учреждений профессионального образования, в том числе в других субъектах Российской Федерации;

- организация профессионального обучения и аттестации 50 ищущих работу граждан с целью получения документа, удостоверяющего профессиональную квалификацию;

- содействие трудоустройству 202 безработных граждан на дополнительные рабочие места, созданные гражданами из числа безработных, открывших собственное дело в рамках республиканских целевых программ по снижению напряженности на рынке труда Республики Адыгея.

Оценивая ход выполнения программы в I полугодии 2012 г., следует отметить, что уровень регистрируемой безработицы снизился с 1,9% в начале года до 1,7% в конце июня. В то же время по-прежнему имеет место дифференциация ситуации на рынке труда в городах и районах, так, данный показатель колеблется от 4,0% в некоторых районах республики до 0,9% в ее столице.

Как положительный факт следует отметить снижение в январе – июне 2012 г. количества граждан, обратившихся за содействием в трудоустройстве и получением консультационных и других видов услуг в органы службы занятости республики. Данный показатель составил 66,7% от показателя за аналогичный период прошлого года. Статус безработного получил 4041 чел., что составило 72,1% от показателя за аналогичный период прошлого года. Из общего числа граждан, обратившихся в органы службы занятости за предоставлением государственных услуг по содействию в поиске подходящей работы, на учет поставлены 6126 чел. (2011 г. – 8977 чел.), в том числе 2885 рабочих, 1230 служа-

щих, 2011 граждан, ранее не работавших, ищущих работу впервые. В числе обратившихся: 3347 женщин (54,6%), 2779 мужчин (45,4%), граждан в возрасте 14–29 лет – 2790 чел. (45,5%).

Реализация Программы осуществляется на основе соглашений, договоров, заключаемых УГСЗН РА и центрами занятости населения с работодателями, учебными заведениями, другими организациями.

Возмещение затрат работодателям на реализацию мероприятий «Содействие трудоустройству незанятых инвалидов, многодетных родителей, родителей, воспитывающих детей-инвалидов, на оборудованные (оснащенные) для них рабочие места», «Опережающее профессиональное обучение и стажировка работников организаций, включая работников, находящихся под риском увольнения (простой, введение режима неполного рабочего времени, проведение мероприятий по высвобождению работников)», «Стажировка выпускников учреждений профессионального образования, в том числе в других субъектах Российской Федерации», «Профессиональное обучение и аттестация ищущих работу граждан с целью получения документа, удостоверяющего профессиональную квалификацию» осуществляется в соответствии с договорами, заключенными между центрами занятости населения и работодателями.

В рамках реализации мероприятия «Содействие трудоустройству безработных граждан на дополнительные рабочие места, созданные гражданами из числа безработных, открывших собственное дело в рамках республиканских целевых программ по снижению напряженности на рынке труда Республики Адыгея» безработным гражданам, открывшим собственное дело, выделяется субсидия на каждого безработного гражданина, трудоустроенного на дополнительно созданное рабочее место, в размере 12-кратной максимальной величины пособия по безработице.

В целом ежемесячный мониторинг состояния рынка труда республики позволяет сделать вывод о достаточно успешной реализации всех мероприятий, запланированных программой дополнительных мер по снижению напряженности на рынке труда в 2012 г.

Список литературы

1. Регионы России. Социально-экономические показатели за 2011 г.: [Электронный ресурс]. URL: <http://www.gshra.ru>
2. Отчет об осуществлении органами государственной власти Республики Адыгея переданных полномочий Российской Федерации в об-

ласти содействия занятости населения в 2011 г. / Федеральная служба по труду и занятости; Управление государственной службы занятости населения Республики Адыгея.

3. Ведомственная целевая программа «Содействие занятости населения Республики Адыгея на 2011–2013 гг.».

4. Республиканская целевая программа «Снижение напряженности на рынке труда Республики Адыгея» на 2011 г.

5. Программа дополнительных мероприятий, направленных на снижение напряженности на рынке труда Республики Адыгея, на 2012 г.

6. URL: <http://www.zanad.ru>

**О НЕКОТОРЫХ АСПЕКТАХ ПРОЦЕССА ФОРМИРОВАНИЯ
КОМПЕТЕНЦИЙ ВЫПУСКНИКА В СИСТЕМЕ
«СПЕЦИАЛЬНОЕ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ –
ПРОФЕССИОНАЛЬНОЕ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ –
ПРЕДПРИЯТИЕ»**

С. Л. Чешко

*Государственное казенное (специальное) коррекционное образовательное
учреждение Свердловской области для обучающихся, воспитанников
с ограниченными возможностями здоровья СКОШИ «Эверест»,
г. Екатеринбург*

svetlanacheshko@mail.ru

На различных этапах социально-экономического развития государства профессиональное образование претерпевает существенные изменения. При этом цели и задачи его модернизации отражают потребности производства, уровень культуры общества, образовательные потребности различных социальных групп населения, политику государства в деле подготовки рабочих и специалистов. Профессиональное образование, как и весь процесс подготовки людей к труду, является важнейшим этапом воспроизводства трудовых ресурсов государства, а значит, обязательным условием развития любого общества. Изменения в социально-экономической и общественной жизни России, произошедшие на рубеже третьего тысячелетия, вызвали необходимость модернизации профессионального образования, поиска новых путей его развития. Современный рынок труда, характеризующийся высокой инновационной динамикой, предъявляет новые требования к рабочим и специалистам. Эти требования заложены в Федеральных государственных образова-

тельных стандартах начального и среднего профессионального образования нового поколения.

Опросы работодателей свидетельствуют о новых тенденциях развития кадровых потребностей в регионах: формирование заказа на качество профессионального образования не только и не столько в формате «знаний» выпускников, сколько на основе компетентностного подхода, появление дополнительных, не актуализированных ранее требований к работникам, связанных с общими для всех профессий и специальностей компонентами готовности к профессиональной деятельности, такими как способность к командной работе, сотрудничеству, налаживанию социальных связей, непрерывному самообразованию, умению разрешать разнообразные проблемы, работать с информацией и т. д.

Однако в настоящее время проявляется противоречие между запросами развития экономики, технологий, федерального и территориальных рынков труда, а также перспективными потребностями их развития, с одной стороны, и образовательными потребностями граждан – с другой. Обозначенное противоречие выражается в стремлении молодежи получить «элитное» высшее профессиональное образование и занять в дальнейшем профессиональные ниши, на которые существует жесткая конкуренция, в то время как множество рабочих специальностей оказываются невостребованными, что вызывает определенную напряженность в сфере общественного разделения труда.

Устранение противоречия между потребностями рынка труда и образовательными потребностями граждан связано с необходимостью формирования у молодых людей качеств, способствующих наиболее эффективному их вхождению в многообразную профессиональную среду. С этой точки зрения аксиологический аспект профессионального образования приобретает все большее значение.

«Проблема становления профессионала – это, в первую очередь, проблема личного и социального развития будущего специалиста как субъекта социального действия. Современный профессионал должен видеть свою профессию во всей совокупности ее широких социальных связей, знать предъявляемые к ней и ее представителям требования, понимать содержание и специфику своей профессиональной деятельности, ориентироваться в круге профессиональных задач и быть готовым разрешать их в меняющихся социальных условиях. Все необходимые профессиональные знания, умения и навыки, нормы поведения и ценностные ориентиры, идеалы и внутренние структуры личности формируются в процессе профессионализации личности» [3, с. 258].

Цели и задачи начального профессионального образования обусловлены необходимостью обеспечения самоопределения личности, создания условий для ее самореализации в процессе последующего исполнения профессиональных функций.

Социальная структура контингента обучающихся, наличие программ для лиц с ограниченными возможностями здоровья Социально-профессионального техникума «Строитель» (рис. 1) требуют создания образовательной среды, позволяющей в процессе обучения профессии формировать ценностно-значимые качества личности молодых рабочих, что накладывает определенную ответственность в выборе форм и методов педагогической деятельности в образовательном процессе.

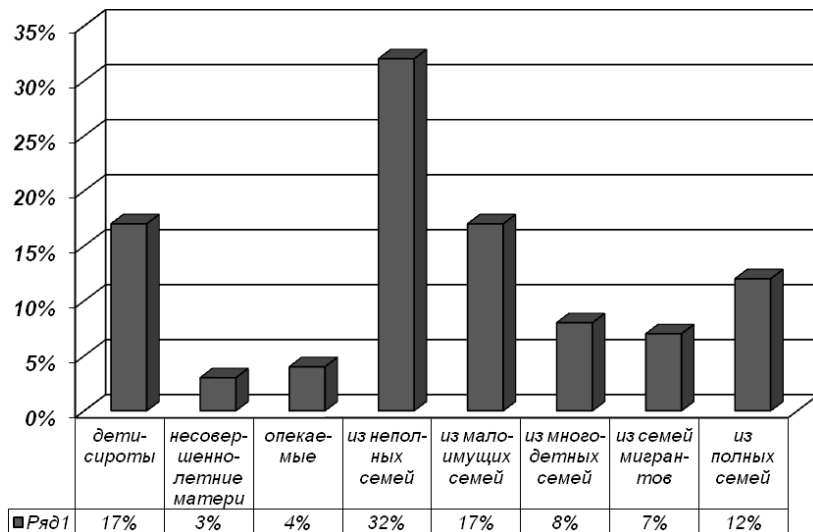


Рис. 1. Социальный статус обучающихся в техникуме

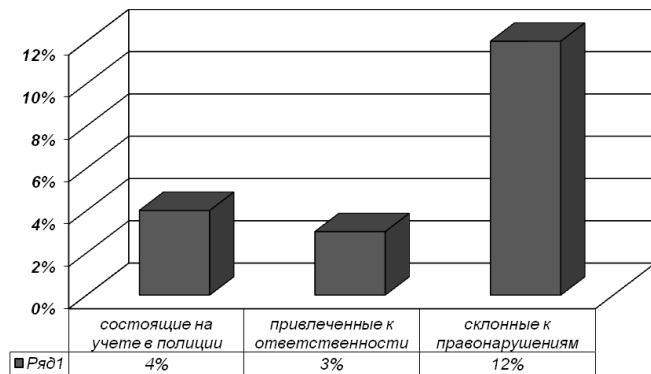


Рис. 2. Правовой статус обучающихся в техникуме с девиантным поведением

С целью развития коммуникативных навыков, самостоятельности в профессиональной деятельности, освоения технологий самоконтроля и саморазвития в учебный план включены такие учебные дисциплины, как «Этика и психология профессиональных отношений», факультативные занятия «Тренинг личностного роста», «Конфликтология». При проектировании графика учебного процесса также учитываются особенности деятельности образовательного учреждения. Учитывая различный уровень подготовки обучающихся школ, а также низкую мотивацию учебной деятельности многих обучающихся в части освоения теоретических предметов (из их школьного опыта), обучающимся предлагаются на этапе адаптации практические занятия в учебно-производственной мастерской, экскурсии на предприятия профильной направленности. Практические занятия в этот период преобладают над теоретическими в учебном процессе или чередуются в равных пропорциях (2–3 раза в неделю), что позволяет познакомить обучающихся с профессией, провести профпробы и повысить мотивацию к изучению теоретических основ профессии. Преподаватели учебных дисциплин на этапе адаптации после входного (диагностического) контроля реализуют реабилитационный блок, целью которого является формирование базы, необходимой для дальнейшего освоения содержания дисциплины, т. к. все обучающиеся приходят с различным уровнем знаний. Следующим блоком в рабочей учебной программе каждой учебной дисциплины I курса является модуль «Введение в профессию», содержание которого позволяет увидеть обучающимся связь изучаемой дисциплины (как об-

щеобразовательного, так и профессионального цикла) с будущей профессией.

Особо стоит проблема профессионального обучения и трудоустройства лиц с ограниченными возможностями здоровья.

Возможности в профессиональной подготовке выпускников специальных (коррекционных) школ ограничены. Это проявляется в узком круге видов доступного профессионального труда и уровне квалификации, медленном темпе освоения программы, ограничениях при овладении учебным материалом на достаточном уровне для организации самостоятельной деятельности. Что, однако, не отрицает реальной способности лиц с умственной отсталостью к овладению несложными профессиями и возможности успешной трудовой деятельности в условиях производства.

Согласно статистике, сегодня в России насчитывается более 2 млн. детей с ограниченными возможностями здоровья (8% всех детей), из них около 700 тыс. – дети с инвалидностью.

По состоянию на 01.01.2011 г. в Свердловской области функционирует 61 учреждение специального (коррекционного) образования (8700 учащихся); 45 из них являются учреждениями VIII вида (для детей с нарушением интеллекта). В них обучается более 6 тыс. детей с ОВЗ; 40% этих детей признаны инвалидами, тогда как 60% не имеют подобного статуса и, следовательно, социально не защищены.

Ежегодно количество ОУ НПО и СПО, реализующих образовательные программы для лиц с ОВЗ, возрастает. Сегодня в Свердловской области работает 21 ОУ, где обучается 1250 чел.

При соответствующих условиях учащиеся с ОВЗ осваивают требования образовательного стандарта, 48% из них получают базовый (2-й) квалификационный разряд, 44% – повышенный (3-й) разряд, но лишь 42% работают по профессии в течение 1–2 лет.

Анализ состояния профессионального обучения лиц с ограниченными возможностями здоровья в отдельных регионах выявил следующие проблемы:

- отсутствие современной нормативной базы профессионального обучения;

- отсутствие преемственности программ предпрофильного обучения и профессиональной подготовки в учреждениях С(К)ОУ и НПО;

- ограниченность реализуемых С(К)ОУ профилей трудового обучения (в связи с чем лишь 15% выпускников продолжают обучение в учреждениях НПО по ранее выбранному профилю);

- слабая заинтересованность работодателей в создании адаптивных рабочих мест и в закреплении лиц с ОВЗ на рабочих местах;
- отсутствие системы сопровождения лиц с ОВЗ (с нарушениями интеллекта) со стороны социальных служб и образовательных учреждений после окончания обучения;
- отсутствие взаимодействия различных организаций и служб;
- недостаточная компетентность родителей в вопросах жизнеустройства своих детей.

В рамках реализации научно-образовательного проекта ГБОУ ДПО Свердловской области «Институт развития образования» (проект включен в комплексную программу НИР УрО РАО на 2011–2013 гг.) «Организационно-содержательная модель социально-психологического сопровождения и педагогической поддержки профессиональной подготовки учащихся с ограниченными возможностями здоровья в системе "Специальное образовательное учреждение – профессиональное образовательное учреждение – предприятие"» предлагаются некоторые пути решения указанных проблем в регионе:

- разработка и реализация интегрированных программ профессионального обучения в рамках С(К)ОУ – НПО, структурирование программ С(К)ОУ в соответствии с ФГОС НПО, подготовка соответствующих педагогических кадров;
- расширение перечня профилей за счет увеличения учебного времени (5–8-й классы), создание системы сетевого взаимодействия с ОУ НПО, обеспечение нормативной базы этих процессов;
- создание службы трудоустройства на основе персонифицированного учета выпускников с ОВЗ;
- формирование административного регламента межведомственного взаимодействия заинтересованных служб;
- системное взаимодействие сети учреждений с семьей обучающегося с ОВЗ.

Повышение требований к качеству, производительности и мобильности труда рабочих в современных условиях производства требует:

- изменения действующей системы трудовой подготовки в условиях школы;
- более тесной интеграции систем профессионально-трудовой подготовки школы, профессионального обучения в условиях профессионального образовательного учреждения и предприятий;
- содержательного и технологического совершенствования профессиональной подготовки в учреждениях профессионального образования;

– создания условий развития личностных качеств лиц с ограниченными возможностями здоровья для обеспечения успешной социализации и интеграции в профессиональный социум.

Отсутствие современной нормативной базы, а именно учебно-планирующей документации профессиональной подготовки лиц с ограниченными возможностями здоровья, актуализирует необходимость поиска и анализа имеющегося опыта работы отдельных образовательных учреждений профессионального образования, разработки и апробирования образовательных программ по различным профессиям [1, 4, 5].

Общие и профессиональные компетенции, формирующиеся в процессе освоения программ, содействуют более успешной социальной адаптации и интеграции выпускников в общество, готовности включиться в профессиональную деятельность в условиях производства. 44% выпускников получают повышенный разряд по окончании обучения в техникуме, 3% заканчивают техникум с дипломами с отличием, с 2008 г. стипендиатами губернатора Свердловской области «За успехи в освоении рабочих профессий» стали 6 обучающихся.

Сложившаяся практика деятельности педагогического коллектива, на наш взгляд, способствует развитию субъектов образовательного процесса на всех этапах профессионализации, основанного на диалоге, открытости, сотрудничестве, объективности и согласованности, способствует созданию социально-педагогических условий достижения конкурентоспособности, жизненной успешности молодых рабочих.

Система начального профессионального образования переживает непростое время радикальных преобразований. В третьей редакции проекта закона РФ «Об образовании» предусматривается реализация основных профессиональных образовательных программ: программ подготовки квалифицированных рабочих и программ подготовки специалистов среднего звена на ступени среднего профессионального образования. Нормативное закрепление данной ступени образования, к сожалению, не предусматривает условий и механизмов реализации данных программ, закреплены лишь требования реализации норм Федеральных государственных стандартов. Исключение ступени начального профессионального образования заставляет задуматься о качестве подготовки молодых рабочих. Профессиональная подготовка (или профессиональное обучение, как сформулировано в проекте Закона «Об образовании») – это более короткие сроки обучения, акцент на формирование практических умений и навыков. Однако от того, насколько успешно будут формироваться личностные качества молодого рабочего, отношение к труду, в значительной мере зависит и результативность труда. Не рас-

смаывая аксиологический аспект обучения, мы рискуем потерять и субъектную позицию молодого рабочего. При несформированности ценностно-целевых ориентиров, невозможно реализовать программы саморазвития, быть успешным.

Появляются риски, «что с упразднением из проекта закона уровня НПО, снимается законодательная и нормативно-правовая защита участников образовательного процесса, причем не только молодежи трудной судьбы, но и судьбы училищ <...> Замена уровня НПО на ускоренные краткосрочные формы подготовки рабочих – это путь в тупик, путь формирования слоя малоквалифицированной и малообразованной молодежи» [2, с. 26].

Список литературы

1. Организационно-педагогические условия преемственности до-профессиональной и профессиональной подготовки обучающихся с умственной отсталостью: Метод. рекомендации / Е. Н. Пакалина, Л. В. Токарская, С. Л. Чешко и др. / ГБОУ ДПО Свердлов. обл. «Институт развития образования». Екатеринбург, 2011. 211 с.

2. *Ткаченко Е. В.* Инженерно-педагогические кадры: вызовы времени (продолжение) (часть 10) // Профессиональное образование. Столица. 2011. № 9.

3. *Цвык В. А.* Профессионализация как социальный процесс // Вестник РУДН. Сер. Социология. 2003. № 4–5.

4. *Чешко С. Л.* Обновление содержания профессионального образования в условиях введения требований Федерального государственного образовательного стандарта (ФГОС) в педагогическую практику // Педагогическое образование: современное состояние и основные направления непрерывного педагогического образования: Матер. Междунар. конгресса, Челябинск, 5–6 октября 2011 г. / Под ред. З. М. Большаковой, Н. Н. Тулькибаевой. Челябинск: Цицеро, 2012. С. 106–110.

5. *Чешко С. Л.* О проектировании образовательных программ профессиональной подготовки лиц с ограниченными возможностями здоровья // Профессиональное образование. Столица. Приложение «Научные исследования в образовании». 2012. № 2. С. 24–31.

О ПРЕЕМСТВЕННОСТИ КОМПЕТЕНТНОСТНОГО ПОДХОДА НА РАЗНЫХ УРОВНЯХ РОССИЙСКОЙ СИСТЕМЫ ОБРАЗОВАНИЯ

Н. Н. Шестакова

*Институт проблем региональной экономики РАН,
г. Санкт-Петербург
nnshestakova@gmail.com*

В рамках присоединения Российской Федерации к Болонскому процессу решением Коллегии Министерства образования и науки РФ «О приоритетных направлениях развития образовательной системы в Российской Федерации» в системе образования нашей страны стал активно внедряться компетентностный подход. В процессе осмысления этого относительно нового для отечественной практики термина появилось множество его трактовок, данных, в частности, Э. Ф. Зеером и О. Н. Шахматовой, В. М. Шепелем и другими авторами. Но, пожалуй, наиболее лаконичную и, одновременно, предельно конкретную интерпретацию этой категории дал текст Федерального государственного стандарта высшего профессионального образования, который определил компетенции как «способность применять знания, умения и личностные качества для успешной деятельности в определенной области» [1].

Требования к компетенциям выпускников как результатам освоения соответствующих программ обучения определены Федеральными государственными стандартами начального, среднего и высшего профессионального образования 3-го поколения [2]. ФГОС эти компетенции подразделяет на общие (для программ начального и среднего профессионального образования), общекультурные (ОК) (для программ высшего профессионального образования) и профессиональные (ПК).

В контексте формирования личности важнейшую роль, наряду с профессиональными компетенциями, играет группа социально-личностных и общекультурных компетенций, входящая в так называемую первую группу компетенций и формирующаяся преимущественно в процессе воспитания как органической составляющей образования.

Совершенно очевидно то, что формирование социально-личностных и общекультурных компетенций начинается (должно начинаться) задолго до уровня профессионального образования, и молодые люди, приходя в учебные заведения начального/среднего/высшего профессионального образования, должны в определенной мере обладать некоторой базой уже сформированных в средней школе социально-личност-

ных компетенций, служащих основанием для «надстраивания», добавления к ним компетенций профессиональных.

В литературе можно встретить различные определения компетенций этой группы. Например, один из руководителей групп подготовки ФГОС 2-го поколения (для программ общего среднего образования) В. И. Байденко понимает персональные (гуманистические) компетенции как аналог личностных компетенций, как «готовность и способность личности: *ВЫЯВЛЯТЬ*, осмысливать и оценивать шансы своего развития, требования и ограничения в семье, профессии, общественной жизни; *ПРОЯВЛЯТЬ* собственные дарования, разрабатывать и развивать свои жизненные планы. Персональные компетенции *охватывают* персональные качества, такие как самостоятельность, самоуважение, надежность, осознанная ответственность, чувство долга, развитие самоосознанной ориентации на ценности», а компетенции социальные – как «готовность и способность *формироваться* и жить в социальном взаимодействии, изменяться и адаптироваться, а также вырабатывать способность к рациональной и ответственной дискуссии и достижению согласия с другими» [3].

Федеральный государственный образовательный стандарт среднего (полного) общего образования [4], регулирующий содержание и *результаты* образования, среди прочих положений устанавливает (п. 3, абз. 6): «Стандарт направлен на обеспечение: <...> воспитания и социализации обучающихся, их самоидентификацию...». В этой связи несколько удивительным оказывается, что в самом тексте документа понятие «*компетенции*» (как *результат* образования) встречается лишь трижды: применительно к результатам изучения предмета иностранные языки (п. 9.1.2.): «Сформированность коммуникативной иноязычной *компетенции*,...»; в описании содержательного раздела основной общеобразовательной программы (п. 14), который «должен определять общее содержание среднего (полного) общего образования и включать образовательные программы, ориентированные на достижение личностных, предметных и метапредметных результатов, в том числе программу развития универсальных учебных действий на ступени среднего (полного) общего образования, включающую формирование *компетенций* обучающихся в области учебно-исследовательской и проектной деятельности...»; при перечислении требований к кадровым условиям реализации основной общеобразовательной программы: «у педагогического работника, реализующего основную образовательную программу, должны быть сформированы основные *компетенции*, необходимые для обеспечения реализации требований Стандарта...». При этом перечис-

лению во ФГОС подлежат, как ни странно, только компетенции педагога. Таким образом, можно сделать вывод о том, что компетентностный подход в общем среднем образовании не столько прописан буквально (хотя и может быть прочитан как образовательный результат), сколько подразумевается духом документа.

Между тем ряд авторов предлагают не только перечень, но и упорядоченную классификацию *социальных и личностных компетенций*, формируемых на основе воспитательной деятельности в основной школе и должностных быть результатами таковой. Такие попытки систематизации можно, например, встретить у А. Н. Моисеевой [5] и Л. М. Мироновой [6]. Однако наиболее удачной нам представляется классификация, данная С. В. Климиным, который выделяет и детально описывает следующие группы личностных компетенций: нравственно-этические, гражданско-патриотические, правовые, трудовые, художественно-эстетические, экологические, умственные, физические компетенции и компетенции, обеспечивающие готовность личности управлять собой [7, с. 152–154].

В то же время, понимая что «основной результат воспитания, которым в соответствии с *компетентностным* подходом является *совокупность* сформированных у учащегося *социальных и личностных компетенций* на основе сформированной у него общей социальной *компетентности* (совокупности различных социально-личностных компетентностей – определенных характеристик личности)», С. В. Климин сопоставляет компетенции и следующие «*группы социально-личностных компетентностей* (новообразований личности, имеющих наибольшую значимость для нравственного, гражданско-патриотического, эстетического и других направлений личностного становления как планируемых целей-результатов реализации воспитательного компонента образовательной деятельности»: «1) мотивационно-ценностные ориентации, формируемые на рациональном; 2) основы коммуникативных и других специальных способностей, формируемые с учетом особенностей возраста; 3) соответствующие особенностям возраста интеллектуальные, эмоционально-волевые и другие качества личности (самостоятельность, настойчивость, доброжелательность и др.); 4) основные общеучебные умения и навыки; 5) формируемые в подростковом возрасте знания о моральных нормах, о своей стране – России и другие знания и формируемые на их основе умения и навыки, являющиеся результатом обобщения соответствующих предметных знаний, умений и навыков в ходе урочной и внеурочной учебной или учебно-воспитательной деятельности; 6) формируемое в подростковом возрасте умение толерантно

относиться к позиции собеседника, навыки совместной деятельности и другие знания, умения и навыки, имеющие общесоциальное значение и осваиваемые не только в рамках целостного процесса обучения и воспитания, но и в рамках воспитательной работы; 7) основные характеристики развития психических функций» [7, с. 152, 154–155].

Вместе с тем исходя из принципа преемственности основных образовательных программ/уровней образования, декларируемого Законом РФ «Об образовании» (ст. 7) [8], любопытно проследить, существует ли такая в воспитательных процессах, например проистекающих по вертикали «средняя общеобразовательная школа – вуз». Для ответа на этот вопрос обратимся к исследованию А. В. Пономарева [9], который предложил модель социально-личностных компетенций выпускника технического вуза (табл.).

Таблица

Характеристика компонентов модели социально-конструктивного специалиста технического вуза

Компетентности	Компетенции
Менеджмента качества МК 1	Знает регламентирующие документы системы менеджмента качества организации
МК 2	Знает, понимает, выполняет требования, регламентированные стандартом ISO на своем рабочем месте в организации
Языковая – коммуникативная ЯК 3	Владеет технологией проведения основных видов делового общения
ЯК 4	Владеет искусством риторики
Организационно-управленческая ОУ 5	Умеет сотрудничать, охотно принимает участие в работе команды, поддерживает командные решения, укрепляет и усиливает командный дух
ОУ 6	Имеет высокий уровень самоорганизации, проявляет активность, преобразует действительность в собственных интересах, стремится к самоутверждению и самореализации
ОУ 7	Умеет планировать и координировать свои и чужие действия для достижения цели
Здоровьесберегающая ЗС 8	Осознает социальную ответственность за влияние своей работы на природу и общество, экологическую безопасность окружающей среды
ЗС 9	Осознает необходимость укрепления здоровья как ценности и готов к формированию, сохранению и укреплению здоровья, организации экологически безопасной рабочей среды

Окончание табл.

Общекультурная ОК 10	Стремится к получению образования, самообразованию, саморазвитию и самосовершенствованию в течение всей жизни
ОК 11	Умеет ориентироваться в современной культурной среде
Социального взаимодействия СВ 12	Умеет находить адекватные решения в разных ситуациях, проявляет способность регуляции interpersonalного взаимодействия в любой общности
Гражданско-правовая ГП 13	Осознает меру своей ответственности, свои функции как участник политического процесса
ГП 14	Готов стать достойным гражданином своей страны, совершенствуется и следует общим принципам, законам, нормам
Качества личности	Уверенность в себе, инициативность, целеустремленность, трудолюбие, самостоятельность, ответственность, креативность

Соотнося системы компетенций, результирующих процессы обучения и воспитания на уровнях общеобразовательной и высшей профессиональной школы, можно прийти, как минимум, к трем выводам. Первый касается аналогичности подходов к выстраиванию системы таких и базировании обеих на известном принципе сопоставления компетентностей и компетенций. Второй вывод свидетельствует об утрачивании (по крайней мере, в понимании А. В. Пономарева) нравственно-этической и <обще->трудовой компетенций, а также некоторой переконпоновке ряда иных компетенций, что, впрочем, при условии их сохранения не является принципиальным. Вместе с тем на уровне высшего профессионального образования в ткань социально-личностных компетенций вполне органично оказываются вплетенными и социально-профессиональные позиции.

В то же время в монографическом исследовании уже упомянутого В. И. Байденко «Болонский процесс: проблемы, опыт, решения» [10, с. 107] встречаем высказывание: «Нельзя не видеть, что многие методические, системные, интерактивные и *социальные* компетенции формируются за пределами профессионального образования (т. е. обучения предметам по специальности). Поэтому *выработка ключевых компетенций целесообразна на ступени бакалавриата*» (курсив наш. – Н. Ш.). С таким утверждением трудно согласиться, поскольку отсутствие таких базовых компетенций, как нравственно-этические, гражданско-патриотические, правовые, трудовые, художественно-эстетические,

экологические и иные, может обесценить *сам процесс профессионального образования* как отдельного молодого человека, так и молодого поколения в целом на любой его ступени.

Таким образом, вполне логичным представляется вывод о, по меньшей мере, наличии теоретической преемственности в формировании социально-личностных компетенций учащихся-студентов – как результата воспитательного воздействия на них – по восходящим уровням российского образования.

Список литературы

1. Макет Федерального государственного стандарта высшего профессионального образования (утв. заместителем министра образования и науки Российской Федерации А. Г. Свиначенко 22 февраля 2007 г.).

2. Единое окно доступа к образовательным ресурсам: [Электронный ресурс]. URL: <http://window.edu.ru/recommended/45>

3. *Байденко В. И.* Компетенции: к освоению компетентного подхода: Лекция в слайдах. Авторская версия / Исследовательский центр проблем качества подготовки специалистов. М., 2004.

4. Федеральный государственный образовательный стандарт среднего (полного) общего образования (утв. приказом Минобрнауки России № 413 от 17 апреля 2012 г.).

5. *Моисеева А. Н.* Компетентный подход в воспитании: [Электронный ресурс]. URL: <http://www.orenipk.ru/kp/distant/ped/ped/komp.htm>

6. *Миронова Л. М.* Формы, методы формирования ключевых компетенций в воспитательной деятельности: [Электронный ресурс]. URL: <http://manovicy.68edu.ru/index.php/metodickat/57-vospit-rab/171-2011-04-14-07-00-02>

7. *Климин С. В.* Содержание и методы объективной оценки формирования социальной компетентности в воспитании школьников-подростков // Мир психологии. 2008. №3. С. 149–158.

8. Ст. 7 Закона РФ «Об образовании» № 3266-1 от 10.07.1992 г., а также ст. 2, 3, 15, 16, 18 и др. Закона «Об образовании в Российской Федерации» (проект).

9. *Пономарев А. В.* Социально-педагогическая функция вуза в воспитании современного специалиста: Автореф. дис. ... д-ра пед. наук. Екатеринбург, 2009. 37 с.

10. *Байденко В. И.* Болонский процесс: проблемы, опыт, решения / Исследовательский центр проблем качества подготовки специалистов. М., 2006. 112 с.

О РОЛИ ВНУТРЕННЕЙ ТРУДОВОЙ МИГРАЦИИ В РАЗВИТИИ РЫНКА ТРУДА СУБЪЕКТОВ РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ НА ПРИМЕРЕ РЕСПУБЛИКИ ДАГЕСТАН (СОВРЕМЕННЫЙ АСПЕКТ)

И. И. Эфендиев

*Министр труда и социального развития Республики Дагестан,
г. Махачкала*

mtrud@e-dag.ru

Как известно, трудовая миграция играет существенную роль в обеспечении рационального использования трудовых ресурсов, их соответствия уровню производительных сил в различных по степени экономического развития регионах Российской Федерации. При этом уровень мобильности рабочей силы в России существенно ниже, чем в развитых странах, что обусловлено как экономическими причинами, так и социально-политическими, национальными, религиозными, психологическими факторами, определяющими качество жизни в различных регионах России.

Так, по данным Всероссийского центра изучения общественного мнения (ВЦИОМ), американец в среднем переезжает 13 раз в течение жизни, англичанин – 7 раз, а россиянин – всего 1,5 раза. Причем за последние 20 лет россияне потеряли «охоту» к перемене мест и число граждан, сменивших место жительства внутри страны, неизменно сокращалось: с 2,7 млн. чел. в 1997 г. до 2 млн. чел. в 2004 г. и до 1,6 млн. чел. в 2010 г.

Вместе с тем, как прогнозируют аналитики, в ближайшие годы в связи с сокращением численности трудоспособного населения во многих регионах Российской Федерации потребности в привлечении трудовых мигрантов будут только расти. В связи с этим отрадно отметить, что вопросы трудовой миграции, которые столько лет в новейшей истории России были на «задворках» государственной политики, становятся одним из главных государственных приоритетов. Более того, трудовая миграция уже оценивается как мощный ресурс развития экономики, имеющий ключевое значение не только для экономического роста, но и для обеспечения социальной динамики, укрепления позиций Российской Федерации, повышения уровня и качества жизни наших граждан.

Трудовая миграция также рассматривается в качестве одного из эффективных направлений, способствующих снижению напряженности на рынке труда в условиях отсутствия достаточного количества посто-

янных рабочих мест, как это имеет место, к примеру, в Республике Дагестан, относящейся к исконно трудоизбыточным регионам.

Вместе с тем следует принять во внимание, что для трудоизбыточных территорий с высоким уровнем естественного прироста населения (по Республике Дагестан 12,4%, по Российской Федерации – минус 1,8%; коэффициент рождаемости по Республике Дагестан – 18,6%, по Российской Федерации – 12,6%) эта мера выступает как вынужденная и позволяет лишь частично решать проблему занятости населения. Главным же, безусловно, остается обеспечение социально-экономического развития региона и создание новых рабочих мест за счет проведения эффективной инвестиционной политики.

Необходимо также отметить и тот факт, что важнейшим стимулом для переезда трудоспособных граждан является экономический – помимо отмеченной выше нехватки рабочих мест это разрыв в уровне средней заработной платы между регионами. В то же время жители «бедных регионов» нередко опасаются смены места жительства или не могут позволить себе переезд по финансовым соображениям – пугает недоступность жилья, как свидетельствует практика, лишь 5% работодателей готовы предоставить им временное жилье.

Еще одним фактором, сдерживающим внутреннюю трудовую миграцию, на наш взгляд, являются административные сложности – механизмы регистрации и постоянной прописки, устройство детей в школы и детские сады, полноценное медицинское обслуживание, возможность получения кредита и др. В значительной мере переселение работников из регионов с жесткой безработицей в регионы, где действительно нужны трудовые ресурсы, наталкивается на нежелание местных властей «принимать гостей».

Главным же барьером во внутренней трудовой миграции остается дисбаланс между реальной заработной платой и стоимостью жилья (аренда или приобретение). По мнению аналитиков, в нынешних условиях привлечь работника в другой регион и удержать его там может заработная плата, в среднем в четыре раза превосходящая имеющуюся, а в отдаленных регионах (на востоке страны) – в 7 раз.

В этих условиях для обеспечения трудоустройства граждан, ищущих работу, за пределами Республики Дагестан органами государственной службы занятости населения используется одновременно несколько вариантов взаимодействия с заинтересованными сторонами. Прежде всего, это привлечение к поиску работодателей, испытывающих потребность в рабочей силе, постоянных представительств Республики Дагестан в субъектах Российской Федерации, с которыми поддержива-

ется тесное взаимодействие. Одновременно с этим директора центров занятости населения выезжают по предварительной договоренности с органами службы занятости соответствующих регионов для встреч с заинтересованными работодателями. Еще один путь – заключение договоров с руководителями предприятий – этническими дагестанцами, которые также содействуют в трудоустройстве направляемых нами граждан. Так, сегодня Министерством труда и социального развития Республики Дагестан заключены трехсторонние соглашения с 34 субъектами Российской Федерации при участии представительств нашей республики в этих регионах. Кроме того, центрами занятости заключено более 120 договоров с работодателями.

В рамках заключенных соглашений в Министерство труда и социального развития Республики Дагестан органами государственной службы занятости населения субъектов Российской Федерации направляются сведения о вакансиях и вакантных должностях, имеющихся на предприятиях в других регионах Российской Федерации, характере, режиме, условиях труда, квалификационных требованиях к кандидатам на замещение вакантных должностей, льготах, предоставляемых работникам этих предприятий, а также возможности (невозможности) обеспечения граждан жильем по месту работы. Указанные сведения по мере поступления по каналам электронной связи доводятся до центров занятости населения в муниципальных районах и городских округах для последующего информирования безработных и незанятых граждан.

Для информирования граждан центрами занятости населения используются информационные стенды, с ежедневным обновлением на них сведений об имеющихся вакансиях, терминалы, установленные во всех 52 центрах занятости населения, а также местные средства массовой информации. Кроме того, в центрах занятости населения регулярно проводится анкетирование (опросы) среди обратившихся за содействием в поиске подходящей работы граждан с целью выявления их предпочтений о характере труда и возможных регионах трудоустройства. Так, только за 9 мес. 2012 г. анкетированием было охвачено порядка 17 тыс. чел. В период перерегистрации безработных граждан, длительно стоящих на учете в центрах занятости населения, практикуется проведение специальных индивидуальных собеседований с целью выявления готовности их к трудоустройству, в том числе и за пределами Республики Дагестан.

Отдельно следует отметить, что с 2011 г. осуществляется сотрудничество с Государственным казенным учреждением службы занятости населения Ставропольского края «Межрегиональный ресурсный центр»

(МРЦ), который регулярно направляет сведения о вакансиях и вакантных должностях, имеющихся в других регионах Российской Федерации. Органы службы занятости Республики Дагестан, в свою очередь, формируют резюме безработных и ищущих работу граждан, заполняют карточки персонального учета указанных граждан в программно-технологическом комплексе «Катарсис» для последующего направления по защищенным каналам связи в МРЦ для подбора подходящих вакансий, а также для ведения пофамильного электронного банка граждан, желающих трудоустроиться за пределами Республики Дагестан.

Особая эффективность при решении вопросов трудовой мобильности граждан достигнута при проведении в декабре 2011 г. по решению аппарата полномочного представителя Президента Российской Федерации в Северо-Кавказском федеральном округе и Федеральной службы по труду и занятости межрегиональной ярмарки вакансий в режиме видео-собеседования, в которой приняли участие 539 безработных и граждан, ищущих работу, и 115 работодателей из 12 труднедостаточных регионов Российской Федерации. В процессе ее проведения и в ходе последующего взаимодействия с работодателями 382 гражданина трудоустроены на заявленные рабочие места в городах Москва, Санкт-Петербург, Ростов-на-Дону, Московской, Ивановской, Калужской, Пензенской областях, Краснодарском и Ставропольском краях, Ханты-Мансийском и Ямало-Ненецком автономных округах.

В результате всех принимаемых мер за пределами республики при содействии органов государственной службы занятости населения трудоустроено в 2010 г. около 11 тыс. чел., в 2011 г. – 14,1 тыс., а за 9 мес. 2012 г. – 8,5 тыс. безработных и незанятых граждан. Наибольшее число трудоустроившихся жителей Республики Дагестан приходится на Краснодарский и Ставропольский края, Ростовскую, Волгоградскую, Московскую области, города Москва, Санкт-Петербург и регионы Северо-Западной и Западной Сибири. В целом же по направлению службы занятости населения дагестанцы работают в 27 субъектах Российской Федерации (Астраханская, Владимирская, Волгоградская, Ивановская, Иркутская, Калужская, Пензенская, Самарская, Свердловская, Тульская области, Чеченская Республика, Ханты-Мансийский и Ямало-Ненецкий автономные округа и др.).

Особое внимание также в проводимой работе уделяется взаимодействию с работодателями, осуществляющими строительство олимпийских объектов в г. Сочи. По результатам проведенного центрами занятости анкетного опроса безработных и незанятых граждан 2,6 тыс. чел. определили пожелания по трудоустройству в г. Сочи при условии пре-

доставления им жилья и заработной платы в пределах 25–40 тыс. руб. В настоящее время на 50 предприятиях, осуществляющих строительство олимпийских объектов в г. Сочи, продолжают работать 2,3 тыс. чел., направленных органами государственной службы занятости населения Республики Дагестан.

В целях расширения возможностей направления для трудоустройства на строительстве олимпийских объектов организовано обучение 2,4 тыс. чел. по специальностям, востребованным на указанных объектах (каменщик, штукатур-маляр, сварщик, машинист экскаватора, машинист бульдозера, облицовщик-плиточник и др.).

В рамках реализации программ по обеспечению дополнительных мероприятий по снижению напряженности на рынке труда в 2011 г. около 2,5 тыс. незанятых граждан трудоустроены органами службы занятости в 24 регионах Российской Федерации с предоставлением им адресной финансовой поддержки, еще 2,4 тыс. граждан трудоустроены на предприятиях городов Краснодар и Ростов-на-Дону, Ростовской, Тюменской областей, Ханты-Мансийского автономного округа и других регионов на предусмотренных указанной программой условиях стимулирования работодателей, осуществляющих деятельность вне пределов Северо-Кавказского федерального округа. В 2012 г. 1,3 тыс. граждан на условиях их адресной финансовой поддержки оказано содействие в трудоустройстве за пределами Республики Дагестан за счет одновременного стимулирования работодателей, осуществляющих деятельность в субъектах Российской Федерации с уровнем регистрируемой безработицы ниже среднероссийского показателя, к замещению свободных рабочих мест (вакантных должностей) признанными в установленном порядке безработными гражданами и гражданами, ищущими работу, проживающими в Республике Дагестан.

Вместе с тем, как показывает практика, эффективность проводимой работы во многом предопределяется обоюдной заинтересованностью в результативности принимаемых мер по трудоустройству мигрантов как со стороны органов службы занятости населения трудоизбыточных, так и в не меньшей степени трудонедостаточных регионов, а также содержанием и качеством предоставляемых работодателями сведений о вакансиях, в том числе в стратегически важных для Российской Федерации территориях. В частности, затруднительно рассчитывать на проявление инициативы безработными гражданами в переезде для трудоустройства при несоизмеримо низкой заработной плате на предлагаемой вакансии. Так, по опыту взаимодействия со строительными организациями в г. Сочи, другими работодателями мы можем констатировать,

что зарплата каменщика, к примеру, 10–15 тыс. руб., швеи – от 5 до 8 тыс. руб. может быть востребована безработными лишь по месту своего постоянного проживания, но не приемлема для безработных, переезжающих в другую местность.

Говоря о перспективах продолжения указанной работы, особо хочется подчеркнуть, что сегодня необходима коррекция миграционной политики, ее ориентирование на социальную адаптацию трудовых мигрантов в регионах прибытия. Проблема, на наш взгляд, в том, что миграционная политика, регулирование рынка труда и профессиональное образование существуют отдельно друг от друга и, более того, принимаемые усилия для их консолидации явно недостаточны. Политика в области профессионального образования должна быть нацелена на скоростные методы обучения трудовых мигрантов профессиям, востребованным работодателями. Более того, инновационный рост экономики предполагает привлечение высококвалифицированных работников и членов их семей. В связи с этим надо привлекать семьи, вкладывать средства в их интеграцию, обучение и социализацию нового поколения. Как показывает опыт, эти затраты окупаемы: принимать мигрантов на постоянное жительство для общества всегда выгоднее, чем ориентироваться на временную рабочую силу. В то же время современный рынок труда Российской Федерации не предлагает жителям трудоизбыточных регионов приемлемых для них условий труда и таких компенсаций, ради которых граждане рискнули бы сдвинуться с места, да и информационное поле зачастую не благоволит к мигрантам, создавая определенный вакуум между местными жителями и приезжими с других регионов.

Эти вопросы требуют своего решения на государственном уровне, иначе внутренняя мобильность населения останется на той же низкой ступени, что уже не отвечает современным требованиям инновационной экономики.

Республика Дагестан, обладая значительным трудовым потенциалом, могла бы стать активным участником «Программы переселения в труднедостаточные регионы» при условии создания определенных стимулов и, в первую очередь, предоставления жилья и соответствующей инфраструктуры для жизнеобустройства семьи.

**ПРОГРАММЫ САМОЗАНЯТОСТИ ГРАЖДАН И РАЗВИТИЕ
МАЛОГО И СРЕДНЕГО ПРЕДПРИНИМАТЕЛЬСТВА
В РЕСПУБЛИКЕ МАРИЙ ЭЛ**

А. А. Ярыгин

*Департамент государственной службы занятости населения
Республики Марий Эл,
г. Йошкар-Ола
fgszn@mari-el.ru*

Чуть более 100 лет отделяют нас от начала столыпинских реформ в России. Но их основная задача – становление и развитие малого и среднего предпринимательства, создание самостоятельного, предприимчивого, успешного среднего класса в стране – до сих пор является актуальной.

В Республике Марий Эл действует система мер, направленных на становление и развитие малого предпринимательства, включающая ряд республиканских целевых программ, программ муниципальных образований, организацию конкурсов, предоставление грантовой поддержки, кредитование, в которую с 2009 г. органично вошли программы по содействию занятости населения и дополнительных мероприятий, направленных на снижение напряженности на рынке труда.

Благодаря координации деятельности со стороны Правительства Республики Марий Эл сформирована многоуровневая система содействия и развития самозанятости граждан, в основе которой лежит четкий механизм взаимодействия органов исполнительной власти Республики Марий Эл, органов службы занятости населения, муниципалитетов, кредитных организаций, структур, поддерживающих и развивающих малый бизнес в республике.

За три последних года собственное дело организовали 3045 безработных граждан (в 2009 г. – 613 чел., в 2010 г. – 1326 чел., в 2011 г. – 1106 чел.), наибольшее количество в г. Йошкар-Ола (406 чел.), Медведевском (279 чел.), Параньгинском (271 чел.) и Горномарийском (189 чел.) районах. Финансовая поддержка на эти цели была оказана на сумму 203,3 млн. руб.

Из общего количества предпринимательскую деятельность с образованием юридического лица организовали 29 безработных граждан, остальные 3016 чел. – без образования юридического лица, в том числе 624 чел. – крестьянское (фермерское) хозяйство. За эти годы ими созданы 396 дополнительных рабочих мест для трудоустройства безработных граждан.

Доля безработных граждан, получивших государственные услуги по самозанятости, от общей численности зарегистрированных в качестве безработных граждан за 3 года составила 11,2% в 2009 г., 25,5% в 2010 г., 30,4% в 2011 г. С целью качественной подготовки безработных граждан к предпринимательской деятельности органы службы занятости населения тесно сотрудничают с АНО «Бизнес-инкубатор Республики Марий Эл», ФГОУ ДПОС «Марийский институт переподготовки кадров агробизнеса» и другими образовательными учреждениями. Только Бизнес-инкубатором Республики Марий Эл обучено на курсах и семинарах более 2,5 тыс. чел., в том числе по направлению самозанятость – 1077 чел.

Структура состава безработных граждан, получивших услуги по содействию самозанятости за три года: жители сельской местности составляют 49,0%; женщины – 44,9%; молодежь в возрасте до 30 лет – 28,8%.

Направления организуемой деятельности в республике разнообразны, однако приоритетным является организация самозанятости в сельском хозяйстве – 53%, оптовой и розничной торговле, ремонте автотранспортных средств, мотоциклов, бытовых изделий и предметов личного пользования – 18,7%, обрабатывающем производстве – 9,9%, предоставлении прочих коммунальных, социальных и персональных услуг – 8%, операциях с недвижимым имуществом, аренде и предоставлении услуг – 3,9%, транспорте и связи – 3,1%, других видах деятельности – 3,4%.

Ориентация на предпринимательскую деятельность в условиях сельской местности и по направлению в сельском хозяйстве является значимым ресурсом, позволяющим обеспечить занятость населения, учитывая практические знания населения в сельском хозяйстве, а также более высокий уровень безработицы на селе и отсутствие в ряде сельских поселений свободных рабочих мест.

Особое внимание уделяется оказанию государственной поддержки субъектам малого и среднего предпринимательства со стороны Главы и Правительства Республики Марий Эл.

Объем финансирования республиканской целевой программы «Развитие малого и среднего предпринимательства в Республике Марий Эл на 2009–2011 гг.» составил 80,5 млн. руб. Основные мероприятия Программы в 2011 г. были направлены на содействие в модернизации и повышении энергоэффективности производства, развитие инновационной деятельности, развитие системы предоставления микрозаймов и другие мероприятия.

Республиканским фондом поддержки малого и среднего предпринимательства в 2011 г. предоставлен 191 микрозайм на сумму 47,6 млн. руб. и 40 поручительств на сумму 68,3 млн. руб. Проведен XII республиканский конкурс «Предприниматель года», предприниматели приняли активное участие в республиканском конкурсе «Лучшие товары Республики Марий Эл», региональном этапе конкурса «100 лучших товаров России», II Региональном форуме «Время жить в Марий Эл» и других мероприятиях.

По инициативе Главы Республики Марий Эл Л. И. Маркелова в 2011 г. был значительно увеличен объем финансирования грантовой поддержки предприятий малого и среднего бизнеса. Гранты (10,24 млн. руб.) на приобретение нового оборудования предоставлены 20 предприятиям малого и среднего бизнеса, ими привлечено инвестиций в основную капитал в сумме 183,7 млн. руб.

В 2011 г. Правительством Республики Марий Эл утверждена «Республиканская целевая программа поддержки субъектов малого и среднего предпринимательства на 2012–2016 гг.» с общим объемом финансирования 547,6 млн. руб., что выше объема финансирования предыдущей программы в 2,5 раза.

Департамент государственной службы занятости населения заключил соглашение о сотрудничестве с Общероссийской общественной организацией малого и среднего предпринимательства «Опора России». В рамках соглашения предусмотрены мероприятия по содействию самозанятости безработных граждан, развитию предпринимательства и поддержки малого бизнеса.

Безработные граждане, оформленные на индивидуально-предпринимательскую деятельность через центры занятости населения, получают кредиты по республиканской целевой программе «Развитие сельского хозяйства и регулирование рынков сельскохозяйственной продукции, сырья и продовольствия в Республике Марий Эл на 2009–2012 гг.». Для финансовой поддержки начинающих предпринимателей и стимулирования создания дополнительных рабочих мест в кредитовании малого бизнеса на льготных условиях задействованы Марийский региональный филиал ОАО «Россельхозбанк», ООО «Центр финансовых услуг», филиал ОАО «МДМ-Банк» в г. Йошкар-Ола, отделение Марий Эл № 8614 Сбербанка России и другие кредитные организации. В ряде муниципальных районов также учреждены гранты для поддержки субъектов малого и среднего предпринимательства. Бывшие безработные, ставшие предпринимателями, также участвуют в различных конкурсах федерального и республиканского значения.

За три прошедших года 346 предпринимателей республики, бывших безработных, в целях развития собственного дела приняли участие в различных программах кредитования, финансирования и получили более 14,4 млн. руб. (102 участника в 2009 г. – 4748,0 тыс. руб., 187 участников в 2010 г. – 7285,512 тыс. руб. и 75 участников в 2011 г. – 3415,018 тыс. руб.).

Малое и среднее предпринимательство несет в себе потенциал экономического роста, и уровень его развития напрямую влияет на экономический прогресс и социальную стабильность любого региона.

Ярким примером является организация предпринимательской деятельности безработной Бойковой Валентины Валериановны, которая организовала самозанятость в Волжском районе в 2009 г. по производству готовых текстильных изделий, кроме одежды. В 2010–2011 гг. она создала 4 дополнительных рабочих места, на которые трудоустроила одного инвалида, одного родителя, воспитывающего ребенка-инвалида.

В связи с расширением производства в 2012 г. В. В. Бойкова планирует создать пять дополнительных рабочих мест для инвалидов, многодетных родителей, родителей, воспитывающих детей-инвалидов, и безработных граждан.

Перспективным является собственное дело Крижановской Светланы Викторовны, жительницы Параньгинского района, которое было организовано в сфере производства керамических сувенирных изделий в 2010 г. В 2011 г. она приняла участие в программе как работодатель и создала дополнительное рабочее место, на которое трудоустроен безработный. Сейчас в ассортименте ее продукции более 300 наименований, с которыми она побывала в разных городах нашей страны, участвуя в конкурсах и фестивалях. В конце 2010 г. она приняла участие в конкурсе «Лучший товар года Республики Марий Эл», где в номинации «Изделия народных и художественных промыслов, сувенирная продукция, керамика» заняла 1-е место.

В 2011 г. С. В. Крижановская приняла участие в республиканской целевой программе «Развитие малого и среднего предпринимательства в РМЭ на 2009–2011 гг.», где получила грант на поддержку начинающих субъектов малого и среднего предпринимательства. Работы С. В. Крижановской были представлены на II Межрегиональном форуме предпринимателей, организовавших собственное дело при поддержке государственной службы занятости населения «Ступени» (г. Самара), где были отмечены дипломом. Ее изделия пользуются большим спросом и выставлены в музее г. Йошкар-Ола, ею заключены договоры с

городами Российской Федерации на изготовление и поставку продукции.

Безработный Булатов Матвей Анатольевич, житель Медведевского района, организовал предпринимательскую деятельность по выпуску полиграфической продукции, на выделенные финансовые средства им была закуплена мини-типография. В 2011 г. он организовал два дополнительных рабочих места, на которые были трудоустроены безработные граждане. М. А. Булатовым в 2012 г. планируется организовать еще дополнительные рабочие места.

На текущий год запланировано оказать содействие предпринимателям прошлых лет в рамках «Программы дополнительных мероприятий, направленных на снижение напряженности на рынке труда Республики Марий Эл» в создании 499 дополнительных рабочих мест и в рамках «Программы содействия занятости населения Республики Марий Эл» для стимулирования открытия собственного дела 71 безработному гражданину с выделением единовременной финансовой помощи в размере 58,8 тыс. руб. на каждого. По состоянию на 1 октября 2012 г. оказано содействие 67 безработным гражданам с выплатой материальной поддержки в размере 58,8 тыс. руб.

Наибольшей популярностью пользуется сельскохозяйственный вид экономической деятельности, где 19 чел. организовали собственное дело, 14 чел. – по предоставлению прочих коммунальных, социальных и персональных услуг, по 10 чел. – в обрабатывающем производстве и оптовой торговле.

Примером организации предпринимательской деятельности и эффективного использования выделенных финансовых средств является собственное дело, организованное бывшими безработными гражданами, жителями Сернурского района – Семёновым Анатолием Николаевичем и Петуховым Сергеем Борисовичем.

А. Н. Семёнов долгое время выезжал на заработки в другие регионы Российской Федерации. Став безработным, А. Н. Семёнов решил организовать предпринимательскую деятельность. При содействии органов службы занятости населения он получил информационно-консультационные услуги в АНО «Бизнес-инкубатор», изучил рынок по представлению бытовых услуг населению и выбрал в качестве направления своей деятельности оказание услуг по сухой чистке текстильных изделий, а именно подушек и перин. Данные услуги востребованы жителями района и ранее предоставлялись предпринимателями из ближайших республик. На выделенные финансовые средства А. Н. Семёнов приобрел специальное оборудование для организации деятельности.

Услуги предоставляет в оборудованном помещении личного хозяйства. В дальнейшем планирует выезды в населенные пункты близлежащих районов.

Бывший безработный Петухов Сергей Борисович, имея и профессию электросварщика ручной сварки, и большой опыт работы в сфере строительства, после получения информационно-консультационных услуг АНО «Бизнес-инкубатор» выбрал деятельность по производству и реализации газобетонных блоков. По своим характеристикам (низкая теплопроводимость, огнестойкость, экологичность и доступность по цене) продукция пользуется спросом среди населения района.

В соответствии с бизнес-планом на финансовые средства, выделенные центром занятости населения, С. Б. Петуховым были приобретены специальное оборудование и расходные материалы, часть оборудования приобретена на личные сбережения. Под производство блоков С. Б. Петухов оборудовал собственный гараж. Основными покупателями продукции являются жители Сернурского района, но в перспективе предприниматель планирует организовать сбыт и в близлежащих районах.

Житель Новоторьяльского района Е. А. Конаков организовал предпринимательскую деятельность по установке оконных конструкций несобственного изготовления. Данный вид деятельности направлен на удовлетворение потребительского спроса населения п. Новый Торъял и близлежащих населенных пунктов, граничащих с Новоторьяльским районом.

Е. В. Домрачева открыла собственное дело по оказанию парикмахерских услуг жителям п. Новый Торъял и близлежащих населенных пунктов. Имея диплом Академии Долорес, а также опыт работы по полученной специальности, молодой предприниматель смогла грамотно организовать работу и извлечь максимальную прибыль при реализации своего проекта.

В рамках мероприятия «Содействие трудоустройству безработных граждан на дополнительные рабочие места, созданные гражданами из числа безработных, открывших собственное дело в рамках региональных программ по снижению напряженности на рынке труда», «Программы дополнительных мероприятий, направленных на снижение напряженности на рынке труда Республики Марий Эл, на 2012 г.» планируется организовать 499 дополнительных рабочих мест для трудоустройства безработных граждан.

По состоянию на 1 октября 2012 г. профинансировано создание 430 дополнительных рабочих мест, на них трудоустроено 328 безработных граждан. Понятно, что в республике работа органов службы занятости

по содействию самозанятости безработных граждан будет продолжаться. Но хотелось бы, чтобы эти цифры и у нас, и у всех субъектов РФ были бы на порядок выше. Однако не все осуществляют эту работу в рамках «Программы дополнительных мероприятий, направленных на снижение напряженности на рынке труда», как это делается в нашей республике. А финансирование из местного бюджета не позволяет вернуться многим регионам к показателям по самозанятости последних трех лет.

Учитывая это, на наш взгляд, необходимо:

- объединить усилия всех заинтересованных ведомств, осуществляющих поддержку предпринимательства для более полного и качественного оказания этой поддержки начинающим предпринимателям;

- продолжить обмен опытом между предпринимателями, службами занятости, учреждениями образования регионов Приволжского федерального округа и Российской Федерации для обобщения и внедрения передовых методов работы;

- усилить информирование безработных и незанятых граждан о возможностях и оказываемой поддержке при открытии собственного дела, в том числе о возможностях участия в «Программе дополнительных мероприятий, направленных на снижение напряженности на рынке труда» и «Программе содействия занятости населения»; участия в грантовых программах Правительства Республики Марий Эл и Фонда по поддержке малого и среднего предпринимательства Республики Марий Эл, использовать инвестиционные пакеты программ банковской сферы;

- выйти с предложением в Правительство Российской Федерации о рассмотрении возможности стимулирования объединения предпринимателей и расширения ими производства за счет трудоустройства безработных граждан, в том числе из числа инвалидов, граждан предпенсионного возраста, в рамках «Программы дополнительных мероприятий и возобновления мероприятий по содействию самозанятости безработных граждан» на основе софинансирования в рамках «Программы дополнительных мероприятий, направленных на снижение напряженности на рынке труда субъектов Российской Федерации». Наиболее актуально это для регионов с избыточными трудовыми ресурсами.

РЕКОМЕНДАЦИИ
ДЕВЯТОЙ ВСЕРОССИЙСКОЙ НАУЧНО-
ПРАКТИЧЕСКОЙ ИНТЕРНЕТ-КОНФЕРЕНЦИИ
«СПРОС И ПРЕДЛОЖЕНИЕ НА РЫНКЕ ТРУДА И РЫНКЕ
ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫХ УСЛУГ В РЕГИОНАХ РОССИИ»

Россия, Республика Карелия, г. Петрозаводск,
31 октября – 1 ноября 2012 г.

В Петрозаводске 31 октября – 1 ноября 2012 г. состоялась Девятая Всероссийская научно-практическая Интернет-конференция «Спрос и предложение на рынке труда и рынке образовательных услуг в регионах России». Организаторами конференции выступали Федеральная служба по труду и занятости, Министерство образования и науки Российской Федерации, Министерство труда и занятости Республики Карелия и Петрозаводский государственный университет.

Руководитель Федеральной службы по труду и занятости Ю. В. Герций, возглавляющий оргкомитет конференции, отметил ее большую значимость. Он подчеркнул, что настоящая конференция проходит в период, когда после завершения восстановительного периода кризиса 2008–2011 гг. пришло осознание того, что экстенсивные возможности для подъема российской экономики практически исчерпаны, необходима новая фаза, в которой значительно повышается роль инновационного фактора развития.

Переход к инновационной экономике, вступление России во Всемирную торговую организацию (ВТО), интеграция в международные экономические процессы, существенно меняющие стратегию развития бизнеса на территории Российской Федерации, приведут к изменению сложившейся структуры занятости населения. Процесс создания рабочих мест пойдет не только за счет модернизации существующих, но и открытия новых современных производств. По оценкам специалистов, за следующее десятилетие в экономику должны войти 10–11 млн. молодых людей, из которых 8–9 млн. специалистов – с высшим образованием. В этих условиях вопросы стратегии кадрового обеспечения становятся не только актуальными, но и имеют важнейшее прикладное значение.

Для формирования полноценного рынка труда спрос должен быть прогнозируемым на несколько лет, а предложение – предельно эластичным. Для того чтобы сбалансировать спрос и предложение на рынке

труда, необходимо владеть информацией о состоянии рынка труда выпускников образовательных учреждений профессионального образования (далее выпускников) (каких рабочих и специалистов, в каком количестве нужно готовить сегодня и в перспективе, какими профессиональными знаниями и навыками они должны обладать, чтобы быть способными к трудовой деятельности на современных предприятиях).

В условиях растущей международной конкуренции существенно изменяются требования, предъявляемые работодателями к знаниям, умениям и практическому опыту работников, а следовательно, и к учреждениям профессионального образования с позиции подготовки квалифицированных кадров, обладающих компетенциями, востребованными инновационной экономикой. Особое значение приобретает дополнительное образование, обусловленное необходимостью повышения квалификации и обучения в течение всей трудовой деятельности.

Новые вызовы требуют серьезной модернизации современной системы профессионального образования. На необходимость оптимизации количества высших учебных заведений особое внимание обращено в Указе Президента Российской Федерации № 599 от 7 мая 2012 г. «О мерах по реализации государственной политики в области образования и науки», с учетом которого до мая 2013 г. должна быть разработана и утверждена программа реструктуризации неэффективно работающих вузов и филиалов, в том числе за счет их присоединения к более сильным образовательным учреждениям. При этом одним из важнейших показателей оценки эффективности деятельности образовательного учреждения профессионального образования является трудоустройство выпускников, поэтому важную роль в будущей профессиональной адаптации выпускников отводят службам содействия трудоустройству, действующим в учреждениях профессионального образования.

С учетом актуальности перечисленных проблем сформирована тематика секций Девятой Интернет-конференции:

- «Рынок труда России в условиях вступления в ВТО: динамика занятости, безработицы и трудовой миграции».
- «Трудоустройство выпускников учреждений профессионального образования. Мониторинг, анализ и опыт лучшей практики».
- «Совершенствование прогнозирования кадровых потребностей региональной экономики и формирование государственного задания на подготовку кадров. Подготовка, переподготовка и повышение квалификации кадров через программы дополнительного профессионального образования».

- «Формирование профессиональных компетенций выпускников и корректировка образовательных программ подготовки специалистов в системе профессионального образования с учетом требований работодателей».

Эти вопросы в той или иной форме нашли отражение в докладах, представленных на Девятую Интернет-конференцию. Всего поступило 96 докладов из 45 регионов России, Азербайджана, Узбекистана. В докладах затронуты актуальные проблемы российского рынка труда, представлены конкретные прикладные материалы для проведения широкой дискуссии по вопросам развития местных и региональных рынков труда, новые идеи и наработки в вопросах регулирования и организации мер активной политики занятости с учетом полной передачи полномочий в сфере занятости субъектам Российской Федерации.

В дискуссиях приняло участие около 1000 чел. По результатам работы Девятая Всероссийская научно-практическая Интернет-конференция «СПРОС И ПРЕДЛОЖЕНИЕ НА РЫНКЕ ТРУДА И РЫНКЕ ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫХ УСЛУГ В РЕГИОНАХ РОССИИ» выработала следующие рекомендации.

РЕКОМЕНДАЦИИ

Министерству образования и науки Российской Федерации:

- создать Федеральный реестр выпускников (очная форма обучения) по всем уровням профессионального образования (высшее, среднее, начальное, послевузовское и дополнительное) в разрезе субъектов Российской Федерации для максимальной доступности показателей, характеризующих их трудоустройство для согласованного управления ресурсами рынка труда и процессом подготовки квалифицированных кадров для экономики страны;

- разработать и утвердить нормативный документ (регламент, типовое положение), регламентирующий функционирование региональных центров и отделов (центров, служб) содействия трудоустройству выпускников;

- осуществлять целевое финансирование федерального центра содействия трудоустройству выпускников Координационно-аналитического центра содействия трудоустройству выпускников учреждений профессионального образования (КЦСТ), сохранив за ним функции координации, методического сопровождения деятельности центров (служб) учреждений профессионального образования;

- инициировать работу по созданию в регионах межведомственных комиссий по содействию трудоустройству выпускников с привле-

чением к их деятельности работодателей, сотрудников территориальных органов служб занятости, военных комиссариатов и др.;

- инициировать создание региональных центров содействия и адаптации к рынку труда выпускников образовательных учреждений профессионального образования в субъектах Российской Федерации с целью координации деятельности центров содействия трудоустройству выпускников при образовательных учреждениях профессионального образования;

- совершенствовать Федеральные государственные образовательные стандарты (ФГОС) высшего, среднего и начального профессионального образования с учетом будущих потребностей работодателей и перспектив развития инновационной экономики;

- создать оптимальную комбинацию количественных и качественных методов для прогнозирования параметров рынка труда, включая прогнозирование востребованных компетенций;

- ориентироваться на результаты опросов работодателей для увеличения степени отражения их требований при ежегодном обновлении основных образовательных программ, с учетом развития науки, техники, экономики, культуры, технологий и социальной сферы, предусмотренном ФГОС;

- использовать опыт Хабаровского края по разработке аналога профстандартов в рамках конкретного вида экономической деятельности (области профдеятельности), отражающего требования к содержанию, квалификации и компетенциям работников по различным квалификационным уровням при формировании профессиональных компетенций выпускников и корректировке образовательных программ подготовки специалистов в учреждениях профессионального образования.

Министерству труда и социальной защиты Российской Федерации:

- упростить процедуру предоставления работодателями информации о вакансиях за счет поэтапного перевода государственных услуг в электронную форму;

- дополнить Трудовой кодекс Российской Федерации специальной главой «Регулирование трудовой деятельности иностранных работников на территории Российской Федерации»;

- с целью содействия развитию новых форм занятости внести в Трудовой кодекс дополнительный вид организации рабочего времени в форме удаленной работы наемного работника по отношению к месту нахождения работодателя;

- доработать методику составления прогноза баланса трудовых ресурсов в части методики расчета всех требуемых показателей;
- использовать метод расчета численности иностранных трудовых мигрантов в ресурсной части баланса трудовых ресурсов, предложенный учеными Центра бюджетного мониторинга Петрозаводского государственного университета, в «Методике разработки прогноза баланса трудовых ресурсов», утвержденной приказом Минздравсоцразвития России № 178н от 29 февраля 2012 г.

Федеральной службе государственной статистики:

- обновить существующие классификаторы профессий и занятий (ОКЗ), активно внедрять новые классификаторы видов экономической деятельности (ОКВЭД); модернизировать существующий классификатор профессий рабочих, должностей служащих и тарифных разрядов (ОКПДТР) и определить кодовое соответствие между этими классификаторами;
- изменить сбор статистических данных, особенно по таким параметрам, как распределение занятого населения по группам занятий и уровням образования, а также распределение работников с определенным уровнем образования по профессиям;
- внести изменения в методологическое положение по проведению выборочных обследований населения по проблемам занятости в части получения информации по муниципальным образованиям регионов;
- описать существующие на рынке труда профессии с детализацией по компетенциям, необходимым в профессиональной деятельности;
- 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».

Вместо показателя «Направлено на работу» ввести показатель «Трудоустроились», в том числе «Трудоустроились по полученной спе-

циальности». Вместо показателя «Не получили направления на работу» использовать показатель «Обратились в службу занятости по вопросу трудоустройства».

Органам исполнительной власти субъектов Российской Федерации:

– рекомендовать провести в 2013–2015 гг. обследование монопрофильных и трудоизбыточных муниципальных образований в своих субъектах на предмет выявления последствий вступления России в ВТО на местных рынках труда с последующей разработкой локальных комплексных планов по снижению социальной напряженности (по типу КИПов моногородов);

– совершенствовать систему прогнозирования потребностей рынка труда с целью осуществления опережающей подготовки персонала на основе регионального заказа учебным заведениям;

– 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 предоставлению информации о трудоустройстве выпускников, которые пришли к ним на работу;

– содействовать развитию взаимодействия работодателей и учреждений профессионального образования в части организации целевой контрактной подготовки специалистов, предоставить всем организациям, нуждающимся в кадрах, возможность подготовить для себя специалистов в рамках целевого набора, при условии активной работы с выпускниками школ, в том числе в рамках профориентационных акций.

Союзу промышленников и предпринимателей России и Торгово-промышленной палате, работодателям:

– внедрять и развивать формы и способы взаимодействия работодателей и учреждений профессионального образования в области трудоустройства выпускников, такие как участие работодателей в организации производственной практики, содействие преддипломной практике, участие в формировании тематики курсовых и преддипломных работ, участие представителей организации в защитах дипломных проектов, трудоустройство студентов для работы на предприятии, стажировки выпускников, участие в модернизации учебно-лабораторной базы в

соответствии с требованиями современных производственных технологий.

Руководителям учреждений профессионального образования:

– совершенствовать межведомственное взаимодействие в сфере мониторинга трудоустройства выпускников и их работы по специальности;

– изучить с целью использования в работе опыт заключения соглашений по трудоустройству выпускников между Управлением государственной службы занятости населения Нижегородской области, центрами занятости населения (ЦЗН) и образовательными учреждениями профессионального образования и предложение по разработке и внедрению специального программного обеспечения «Единая информационная система поддержки трудоустройства выпускников и студентов профессиональных образовательных учреждений Алтайского края»;

– активизировать работу по проведению работниками органов занятости обучающих семинаров и тренингов для специалистов центров содействия трудоустройству выпускников при образовательных учреждениях, а также предоставление информационно-консультативной помощи по вопросам организации содействия трудоустройству студентов и выпускников образовательных учреждений профессионального образования, организации совместных мероприятий (ярмарок вакансий и учебных рабочих мест, круглых столов, видеоконференций) для студентов и выпускников с привлечением работодателей.

Оргкомитету конференции:

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

– в срок до 20 ноября 2012 г. обобщить материалы Девятой Интернет-конференции и довести указанные материалы до сведения участников конференции, федеральных и региональных органов исполнительной власти;

– издать по итогам конференции дополнительно два Сборника докладов до 30.12.2012 г.;

– отметить Дипломами оргкомитета лучшие доклады, рекомендованные руководителями секций;

– признать 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;

– рассмотреть возможность организации в рамках последующих Интернет-конференций секционной работы по направлению «Влияние трудового законодательства на развитие рынка труда» с привлечением к участию представителей контрольно-надзорных органов и других институтов по защите прав и свобод человека и гражданина.

СОДЕРЖАНИЕ

ПРИВЕТСТВИЕ РУКОВОДИТЕЛЯ ФЕДЕРАЛЬНОЙ СЛУЖБЫ ПО ТРУДУ И ЗАНЯТОСТИ Ю. В. ГЕРЦИЯ	3
ПРИВЕТСТВИЕ ЗАМЕСТИТЕЛЯ ГЛАВЫ РЕСПУБЛИКИ КАРЕЛИЯ В. Я. ЧМИЛЯ	5
ПРИВЕТСТВИЕ МИНИСТРА ТРУДА И ЗАНЯТОСТИ РЕСПУБЛИКИ КАРЕЛИЯ И. С. СКРЫНИКОВА.....	6
ПРИВЕТСТВИЕ МИНИСТРА ОБРАЗОВАНИЯ РЕСПУБЛИКИ КАРЕЛИЯ И. Б. КУВШИНОВОЙ.....	9
ПРИВЕТСТВИЕ ПРЕДСЕДАТЕЛЯ СОЮЗА ПРОМЫШЛЕННИКОВ И ПРЕДПРИНИМАТЕЛЕЙ (РАБОТОДАТЕЛЕЙ) РЕСПУБЛИКИ КАРЕЛИЯ Ю. И. ПОНОМАРЕВА	10
ПРИВЕТСТВИЕ РЕКТОРА ПЕТРОЗАВОДСКОГО ГОСУДАРСТВЕННОГО УНИВЕРСИТЕТА А. В. ВОРОНИНА	11
ВСЕМИРНАЯ ТОРГОВАЯ ОРГАНИЗАЦИЯ И РЫНОК ЮРИДИЧЕСКИХ УСЛУГ В РОССИИ © Бойченко Л. Д.	13
УПРАВЛЕНИЕ, ФОРМИРОВАНИЕ ПРОФЕССИОНАЛИЗМА СТУДЕНТОВ ЧЕРЕЗ СОЦИАЛЬНОЕ ПАРТНЕРСТВО В СИСТЕМЕ СПО © Зыков Н. В., Шумилова Л. В., Жеребцова Е. Г.	23
КАДРОВОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ АГРОПРОМЫШЛЕННОГО КОМПЛЕКСА И ПРОГНОЗИРОВАНИЕ ПОТРЕБНОСТЕЙ РЕГИОНАЛЬНОЙ ЭКОНОМИКИ В СПЕЦИАЛИСТАХ © Квочкин А. Н., Симбирских Е. С., Федоряка Н. И., Корнеева Ю. Н.	33
ПУТИ РЕШЕНИЯ ВОПРОСОВ ПРОГНОЗИРОВАНИЯ КАДРОВЫХ ПОТРЕБНОСТЕЙ ЭКОНОМИКИ САХАЛИНСКОЙ ОБЛАСТИ. ПОДГОТОВКА, ПЕРЕПОДГОТОВКА И ПОВЫШЕНИЕ КВАЛИФИКАЦИИ КАДРОВ ЧЕРЕЗ ПРОГРАММЫ ДОПОЛНИТЕЛЬНОГО ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ © Кучинская О. С.	45
ПРОБЛЕМЫ ПРЕПОДАВАНИЯ ИНФОРМАТИКИ И ИНФОРМАЦИОННЫХ ТЕХНОЛОГИЙ ДЛЯ СТУДЕНТОВ ГОРНЫХ СПЕЦИАЛЬНОСТЕЙ © Ленская Н. В.	54
ФАКТОРЫ, ИЗМЕНЯЮЩИЕ ПРОЦЕССЫ ВНУТРИ ОТРАСЛЕЙ И ВЛИЯЮЩИЕ НА СПРОС НА КОМПЕТЕНЦИИ У РАБОТОДАТЕЛЕЙ © Лявина Е. Б., Лукша П. О., Коричин Д. А.	58

ПРАКТИКООРИЕНТИРОВАННОСТЬ КАК ФАКТОР УДОВЛЕТВОРЕНИЯ ПОТРЕБНОСТЕЙ РЫНКА ТРУДА ПРИ ОБУЧЕНИИ СТУДЕНТОВ ПО СПЕЦИАЛЬНОСТИ «130405 ПОДЗЕМНАЯ РАЗРАБОТКА МЕСТОРОЖДЕНИЙ ПОЛЕЗНЫХ» ИСКОПАЕМЫХ СОГЛАСНО СТАНДАРТАМ III ПОКОЛЕНИЯ © Маевский Э. С.	68
ТРУДОУСТРОЙСТВО ВЫПУСКНИКОВ УЧРЕЖДЕНИЙ ВЫСШЕГО, СРЕДНЕГО И НАЧАЛЬНОГО ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ МУРМАНСКОЙ ОБЛАСТИ В 2012 г. © Макаров М. П.	74
СОЦИАЛЬНОЕ ПАРТНЕРСТВО КАК ФОРМА РЕГУЛИРОВАНИЯ ЗАНЯТОСТИ НАСЕЛЕНИЯ НА РЕГИОНАЛЬНОМ УРОВНЕ © Низова Л. М., Новоселова Е. С.	77
АДАПТИВНОЕ УПРАВЛЕНИЕ КАЧЕСТВОМ ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ В СФЕРЕ ИНФОРМАЦИОННЫХ ТЕХНОЛОГИЙ НА ОСНОВЕ КОМПЕТЕНТНОСТНОГО ПОДХОДА © Овчинникова И. Г., Курзаева Л. В., Давлеткиреева Л. З.	86
ПРОБЛЕМЫ ТРУДОУСТРОЙСТВА ВЫПУСКНИКОВ © Павлов А. Г.	95
РАЗРАБОТКА ПРОГРАММНЫХ РЕШЕНИЙ ДЛЯ ФОРМИРОВАНИЯ ПРОГНОЗА БАЛАНСА ТРУДОВЫХ РЕСУРСОВ НА БАЗЕ ТАБЛИЧНОГО ПРОЦЕССОРА MICROSOFT EXCEL © Пенние И. В., Голубенко В. А.	97
ИНДИКАТОРЫ ЭФФЕКТИВНОСТИ ПРОЦЕССОВ ТРУДОУСТРОЙСТВА ВЫПУСКНИКОВ ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫХ УЧРЕЖДЕНИЙ ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ © Питухин Е. А., Сержина М. А.	110
СОДЕЙСТВИЕ ТРУДОУСТРОЙСТВУ ВЫПУСКНИКОВ В ПЕТРГУ © Повилайнен Л. С., Кононова И. В.	125
ЗАДАЧИ РЕГИОНАЛЬНОЙ КАДРОВОЙ ПОЛИТИКИ В УСЛОВИЯХ ВСТУПЛЕНИЯ РОССИИ В WTO И ПУТИ ИХ РЕШЕНИЯ НА ПРИМЕРЕ КАЛУЖСКОЙ ОБЛАСТИ © Подковинская И. А.	130
ЭЛЕКТРОННОЕ ПОРТФОЛИО СТУДЕНТОВ ВУЗА КАК ТЕХНОЛОГИЯ ИХ ПРОДВИЖЕНИЯ НА РЫНКЕ ТРУДА РЕГИОНА © Полевой И. Н., Маматов А. В., Коновалов Д. В.	138
ОСНОВНЫЕ ПРОБЛЕМЫ ТРУДОУСТРОЙСТВА ВЫПУСКНИКОВ ВУЗОВ В НАШИ ДНИ © Русеева Н. Н.	141

КОМПЛЕКСНАЯ МЕТОДИКА МОНИТОРИНГА ТРУДОУСТРОЙСТВА ВЫПУСКНИКОВ УЧРЕЖДЕНИЙ НПО И СПО НА ПРИМЕРЕ ГАОУ СПО РК «СЫКТЫВКАРСКИЙ ПОЛИТЕХНИЧЕСКИЙ ТЕХНИКУМ» © Савина С. А.	152
ВЫПУСКНИКИ НА РЫНКЕ ТРУДА: ОПРОС МОЛОДЫХ СПЕЦИАЛИСТОВ ОБ ИХ ТРУДОВОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ © Серова Л. М., Федорова Е. А.	170
КАЧЕСТВЕННЫЙ ПОДХОД К ПРОБЛЕМАМ РАЗВИТИЯ СИСТЕМЫ ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ: УСИЛЕНИЕ РОЛИ РАБОТОДАТЕЛЕЙ В ДЕЛЕ ПОДГОТОВКИ ВЫСОКОКВАЛИФИЦИРОВАННЫХ КАДРОВ © Соломатина Н. А.	179
СОЗДАНИЕ УСЛОВИЙ, ОБЕСПЕЧИВАЮЩИХ ТРУДОУСТРОЙСТВО ВЫПУСКНИКОВ АЛАПАЕВСКОГО ФИЛИАЛА ГБОУ СПО «СОМК» © Татарнинова О. А.	193
ПОДГОТОВКА И ПРОВЕДЕНИЕ ДЕВЯТОЙ ИНТЕРНЕТ-КОНФЕРЕНЦИИ «СПРОС И ПРЕДЛОЖЕНИЕ НА РЫНКЕ ТРУДА И РЫНКЕ ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫХ УСЛУГ В РЕГИОНАХ РОССИИ» И ЕЕ ОСНОВНЫЕ ИТОГИ © Терновская Т. С., Артамонов О. Н.	196
О МЕХАНИЗМАХ ВЗАИМОДЕЙСТВИЯ РЫНКА ТРУДА И РЫНКА ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫХ УСЛУГ В СЕВЕРО-ВОСТОЧНОМ ФЕДЕРАЛЬНОМ УНИВЕРСИТЕТЕ © Уварова Л. М., Игнатъева Л. Н.	225
ОЦЕНКА ДОПОЛНИТЕЛЬНЫХ МЕР ПО СНИЖЕНИЮ НАПРЯЖЕННОСТИ НА РЕГИОНАЛЬНОМ РЫНКЕ ТРУДА © Цыганкова Г. С., Задорожная Л. И.	233
О НЕКОТОРЫХ АСПЕКТАХ ПРОЦЕССА ФОРМИРОВАНИЯ КОМПЕТЕНЦИЙ ВЫПУСКНИКА В СИСТЕМЕ «СПЕЦИАЛЬНОЕ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ – ПРОФЕССИОНАЛЬНОЕ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ – ПРЕДПРИЯТИЕ» © Чешко С. Л.	241
О ПРЕЕМСТВЕННОСТИ КОМПЕТЕНТНОСТНОГО ПОДХОДА НА РАЗНЫХ УРОВНЯХ РОССИЙСКОЙ СИСТЕМЫ ОБРАЗОВАНИЯ © Шестакова Н. Н.	249
О РОЛИ ВНУТРЕННЕЙ ТРУДОВОЙ МИГРАЦИИ В РАЗВИТИИ РЫНКА ТРУДА СУБЪЕКТОВ РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ НА ПРИМЕРЕ РЕСПУБЛИКИ ДАГЕСТАН (СОВРЕМЕННЫЙ АСПЕКТ) © Эфендиев И. И.	255

ПРОГРАММЫ САМОЗАНЯТОСТИ ГРАЖДАН И РАЗВИТИЕ МАЛОГО
И СРЕДНЕГО ПРЕДПРИНИМАТЕЛЬСТВА В РЕСПУБЛИКЕ МАРИЙ ЭЛ

© Ярыгин А. А. 261

РЕКОМЕНДАЦИИ ДЕВЯТОЙ ВСЕРОССИЙСКОЙ НАУЧНО-
ПРАКТИЧЕСКОЙ ИНТЕРНЕТ-КОНФЕРЕНЦИИ
«СПРОС И ПРЕДЛОЖЕНИЕ НА РЫНКЕ ТРУДА И РЫНКЕ

ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫХ УСЛУГ В РЕГИОНАХ РОССИИ» 268

Научное издание

**Спрос и предложение на рынке труда
и рынке образовательных услуг
в регионах России**

Сборник докладов по материалам
Девятой Всероссийской научно-практической
Интернет-конференции
(31 октября – 1 ноября 2012 г.).

Книга III

Редактор	<i>О. В. Обарчук</i>
Компьютерная верстка	<i>Т. А. Григорьева</i>
Оформление обложки	<i>О. Н. Ширяева</i>

Подписано в печать 25.12.2012. Формат 60x84 1/16.

Бумага офсетная. Печать офсетная.

Уч.-изд. л. 18,0. Изд. № 272.

Тираж 260 экз.

Отпечатано в типографии Издательства ПетрГУ
185910, г. Петрозаводск, пр. Ленина, 33