

Ю.Н. НИКУЛИНА

**ВЗАИМОДЕЙСТВИЕ РЫНКА ТРУДА
И РЫНКА ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫХ
УСЛУГ РЕГИОНА:
ВОПРОСЫ ТЕОРИИ И ПРАКТИКИ**

МОНОГРАФИЯ

Москва 2015

УДК 331.5
ББК 65.240-6я73
Н 65

Рецензенты:

д-р экон. наук, профессор Т.Е. Степанова, Самарский институт (филиал) ФГБОУ ВПО «Российский экономический университет им. Г.В. Плеханова»

д-р экон. наук, профессор А.В. Фоменко, Поволжский институт управления имени П.А. Столыпина - филиал ФГБОУ ВПО «Российская академия народного хозяйства и государственной службы при президенте Российской Федерации»

Никулина Ю.Н.

Н 65 Взаимодействие рынка труда и рынка образовательных услуг региона: вопросы теории и практики. Монография / Ю.Н. Никулина – М: Издательство «Перо», 2015. – 216 с.
ISBN 978-5-00086-827-0

В монографии освящается комплекс вопросов, связанных с исследованием теоретических и практических аспектов функционирования и взаимодействия рынка труда и рынка образовательных услуг. Проведен анализ системы кадрового обеспечения экономики молодыми специалистами, в т.ч. на примере регионов Приволжского федерального округа. Особое внимание уделено мероприятиям по повышению эффективности взаимодействия рынка труда и рынка образовательных услуг на региональном уровне.

Работа адресована ученым-экономистам, сотрудникам органов исполнительной власти субъектов Российской Федерации, может быть полезна научным работникам, преподавателям экономических специальностей, аспирантам, магистрантам, а также исследователям рынка труда и рынка образовательных услуг региона.

Монография подготовлена при финансовой поддержке РГНФ и Правительства Оренбургской области (Грант № 14-13-56006 «Мониторинг становления конкурентоспособного специалиста (на примере Оренбургской области)»).

УДК 331.5
ББК 65.240-6я73

© Никулина Ю.Н., 2015

ISBN 978-5-00086-827-0

Содержание

Введение.....	5
Глава 1 Теоретико-методологические основы функционирования рынка труда и рынка образовательных услуг как основных элементов кадрового обеспечения экономики региона	7
1.1 Региональный рынок труда: содержание, функции и факторы развития... 7	
1.2 Задачи, принципы мониторинга и методология прогнозирования потребностей регионального рынка труда в молодых специалистах.....	18
1.3 Специфика, цели и задачи рынка образовательных услуг региона	34
1.4 Механизм взаимодействия рынка труда и рынка образовательных услуг в региональной экономике.....	40
Глава 2 Анализ системы кадрового обеспечения экономики молодыми специалистами на уровне региона.....	53
2.1 Опыт регионов Российской Федерации по формированию программ кадрового обеспечения экономики.....	53
2.2 Исследование тенденций рынка образовательных услуг региона.....	72
2.3 Анализ основных показателей регионального рынка труда и системы мониторинга потребностей в молодых специалистах.....	94
2.4 Оценка уровня взаимодействия рынка труда и рынка образовательных услуг в Оренбургской области.....	120
Глава 3 Мероприятия по повышению эффективности взаимодействия рынка труда и рынка образовательных услуг на региональном уровне.....	145
3.1 Разработка Концепции профориентационной работы с молодежью.....	145
3.2 Развитие инструментов социального партнерства в области кадрового обеспечения экономики региона	158
3.3 Внедрение методики прогнозирования спроса и предложения на рынке труда молодых специалистов с учетом потребностей экономики региона.....	170

3.4 Создание системы информационно-аналитического обеспечения рынка труда и рынка образовательных услуг региона	176
Заключение	183
Список использованных источников	187
Приложения	203

Введение

Сегодня одним из долгосрочных приоритетов социально-экономического развития Российской Федерации и ее субъектов является сбалансированное территориальное развитие страны, включающее достижение условий, позволяющих каждому региону иметь необходимые и достаточные ресурсы для обеспечения комплексного развития и повышения конкурентоспособности региональной экономики. Ключевым элементом регионального развития должно стать обеспечение экономики субъектов РФ достаточным объемом квалифицированных трудовых ресурсов. Основным условием благоприятного развития региональной экономики является положительное функционирование рынка труда и рынка образовательных услуг как скоординированного и слаженного механизма сбалансированности спроса и предложения рабочей силы.

Современное решение задач модернизации экономики невозможно без подготовки высококвалифицированных кадров с учетом особенностей региона. Решение данной проблемы заключается в разработке эффективной модели взаимодействия рынков труда и образовательных услуг, которая обеспечивает координацию действий субъектов взаимоотношений указанных рынков, в результате чего происходит удовлетворение спроса на рабочую силу, создаются условия для развития личности, удовлетворения духовных и материальных потребностей человека и увеличение совокупного государственного потенциала (экономического, демографического и др.).

Несмотря на признание значимости решения проблем построения эффективной системы взаимодействия рынка труда и рынка образовательных услуг как элементов кадрового обеспечения экономики региона, результаты анализа региональных программ и проектов в этой области свидетельствуют о фрагментарности методического и организационно - экономического обеспечения данного процесса.

Это обуславливает необходимость:

- уточнения теоретических основ и научно-методического обоснования основ функционирования и взаимодействия рынка труда и рынка образовательных услуг как основных элементов кадрового обеспечения экономики региона;

- анализа механизмов и инструментов развития системы кадрового обеспечения экономики молодыми специалистами на уровне региона;

- разработки основных положений региональной политики, включающей в себя комплекс мероприятий по повышению эффективности взаимодействия рынков труда и образовательных услуг.

Практическая значимость состоит в том, что предложенный перечень мероприятий по обеспечению отраслей экономики Оренбургской области молодыми специалистами будет способствовать развитию взаимодействия между государством, работодателями и системой профессионального образования в сфере подготовки молодых специалистов для экономики региона.

Результаты исследования могут быть использованы:

- органами власти Оренбургской области и других регионов РФ при разработке мероприятий государственных программ, в том числе по развитию системы образования и содействия занятости населения;

- общественными и профессиональными объединениями предприятий-работодателей (в части развития инструментов социального партнерства в сфере кадрового обеспечения экономики);

- высшими учебными заведениями при преподавании дисциплин студентам по направлениям подготовки «Экономика», «Менеджмент», «Управление персоналом».

1 Теоретико-методологические основы функционирования рынка труда и рынка образовательных услуг как основных элементов кадрового обеспечения экономики региона

1.1 Региональный рынок труда: содержание, функции и факторы развития

Рынок труда является важнейшим системообразующим фактором территориальной социально-экономической системы. От эффективности его функционирования в значительной степени зависят как направления и темпы макроэкономического развития региона, так и уровень, и качество жизни населения.

Для того чтобы наиболее полно отразить сущность понятия «региональный рынок труда» необходимо рассмотреть труды ученых-экономистов, и проанализировать такие понятия как «рынок» и «рынок труда».

Н.Н. Деева [23] приходит к выводу о том, что: «Рынок труда представляет собой сложную многогранную, неоднородную, динамичную систему рыночных отношений по поводу воспроизводства производительных способностей людей. Он является одной из важнейших сфер социально-экономической жизни общества. Рынок труда выполняет ряд стимулирующих функций, способствующих разветвлению конкурентоспособности между его участниками, повышению заинтересованности в высококвалифицированном труде, повышению квалификации и перемены профессии. Рынок труда представляет собой механизм согласования интересов работодателей и наемной рабочей силы, обеспечивающий функционирование экономики на основе действия объективного экономического спроса и предложения».

В современной российской экономической науке приоритетным является взгляд на рынок труда как на систему социально-экономических отношений между его субъектами относительно всего комплекса трудовых отношений.

Происходит это из-за того, что «рынок труда на самом деле является целой системой социально-экономических отношений, складывающихся между работодателями и экономически активным населением, при посредничестве государства и занимающихся вопросами трудоустройства негосударственных организаций. Важнейшей особенностью рынка труда является его способность порождать сложные общественные проблемы и связанную с ними социальную напряжённость. Сам по себе рынок труда не способен решить эти проблемы» [56]. Поэтому общество вынуждено создавать соответствующую систему, включающую содействие занятости, содержание безработных, помощь малоимущим семьям, разработку трудового и профсоюзного законодательства.

Ряд авторов (В.С. Буланов [11], С.А. Карташов и Э.Р. Саруханов [40]) вводят в оборот понятия «рынок трудовых ресурсов», «рынок рабочей силы», обосновывая необходимость расширения терминологической базы сложностью и многогранностью отношений, формирующихся в рамках социально-трудовой сферы, а также различиями в сути терминов «труд», «рабочая сила», «трудовые ресурсы». Одни авторы полагают, что от категории «рынок труда» следует отличать «рынок рабочей силы». Другие, наоборот, смешивают эти понятия, употребляя их как синонимы. Отождествление рынка труда и рынка рабочей силы можно найти у многих специалистов. Простейшее определение рынка труда как системы «социально-экономических отношений между субъектами купли-продажи труда» сформулировано Л.П. Владимировой, Г.Г. Руденко [14], которые так же дают более «узкую» трактовку термину «рынок труда», отождествляя его с рынком рабочей силы без какой-либо аргументации.

Сторонники узкой трактовки рынка труда проводят аналогию между рынком рабочей силы и рынком товаров, выводят монофункциональную модель купли-продажи рабочей силы. Анализируя аргументацию сторонников определения рынка труда в «узком» смысле, выделим такое определение рынка труда: «Рынок труда – это система правовых, социально-экономических и трудовых отношений в рамках социального мира и согласия, возникающих между работодателями и наемными работниками с участием государственных и

общественных организаций, на основе спроса и предложения по поводу оплаты и условий труда, социальных гарантий, социальной защиты и поддержки» [15].

Сторонники новой институциональной экономики Р. Дж. Эренберг и Р. Смит трактуют рынок труда как совокупность экономических, социальных и политических условий для заключения сделок между субъектами рынка с целью реализации собственных интересов [126].

В экономической социологии Радаев В.В. рынок труда рассматривает как сферу социальных взаимодействий по поводу согласования интересов наемных работников и работодателей, а также взаимодействий между безработными и государством, между частными и государственными службами занятости, между безработными и частными биржами труда и другими субъектами [94].

По мнению Н.Г. Вишневской рынок труда – это система социально-трудовых отношений по поводу найма и условий найма рабочей силы, состоящей из внешнего рынка труда (системы отношений найма) и сферы занятости в их органической взаимосвязи [13].

В отечественной научной экономической литературе понятие «рынок труда» носит дискуссионный характер, у ученых нет единства во взглядах, относительно сущности понятия «рынок труда». Предложенные многочисленными авторами определения рынка можно систематизировать и сгруппировать по позициям, представленным на рисунке 1.1



Рисунок 1.1 – Группы позиций определения «рынок труда»

В результате сопоставления существующих в отечественной экономической литературе взглядов и позиций по поводу сущности рынка

труда можно дать следующее определение: рынок труда – совокупность социально-экономических отношений между государством, работодателями и работниками по вопросу купли-продажи труда, обучения работников и использования их в процессе производства.

Раскрытие содержания категории «рынок труда» невозможно без характеристики его функций. Чтобы определить функции рынка труда, целесообразно выделить в ней две системы – экономическую и социальную. Соответственно, функции рынка труда подразделяются на две большие группы – экономические функции и социальные функции. Экономические и социальные функции рынка труда представлены на рисунке 1.2.

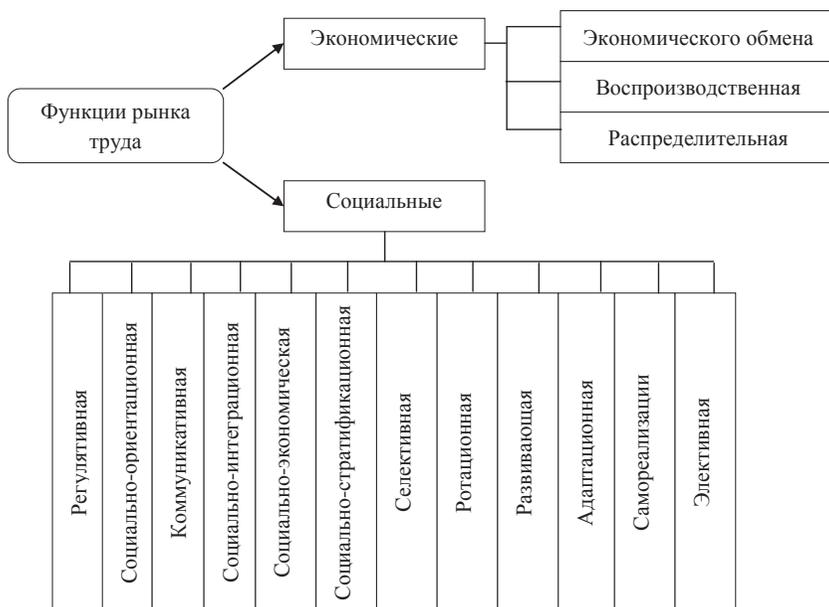


Рисунок 1.2 – Социально-экономические функции рынка труда

Сущность экономической функции рынка труда заключается в рациональном вовлечении, распределении, регулировании и использовании

труда. Что же касается социальной функции рынка труда, то ее предназначение заключается в обеспечении нормального уровня доходов и благосостояния людей, нормального уровня воспроизводства производственных способностей работников.

Функционирование рынка труда основано на взаимодействии ряда элементов (Рисунок 1.3):

– субъекты рынка труда, в качестве которых выступают наемные работники и их объединения – профсоюзы, работодатели и их союзы, государство;

– законодательно-нормативные документы, регулирующие взаимоотношения между субъектами рынка;

– инфраструктура рынка труда, создающая условия для установления и развития экономических отношений между его субъектами.



Рисунок 1.3 – Элементы рынка труда

Инфраструктура рынка труда – это совокупность учреждений и организаций, государственных и коммерческих предприятий и служб, обеспечивающих полную и рациональную занятость населения, а также

достижение интересов как работников, так и работодателей. В качестве ее основных звеньев выделяют государственные службы занятости; негосударственную систему занятости; кадровые службы предприятий и фирм; общественные организации и объединения [17]. Кроме того, к ней относятся институты содействия занятости, профориентации, профессиональной подготовки и переподготовки кадров.

Конъюнктура рынка труда – это сложившаяся на рынке труда экономическая ситуация, характеризующаяся соотношением спроса и предложения рабочей силы, уровнем цены на рабочую силу, профессионально-квалификационной структурой рабочей силы и другими экономическими показателями [118].

Конъюнктура рынка труда формируется за счет таких факторов, как общее состояние экономики; отраслевая структура народного хозяйства; уровень научно-технического развития страны; уровень жизни населения; состояние социальной и производственной инфраструктуры; состояние сферы образования и т.д.

В зависимости от соотношения спроса и предложения различают три типа конъюнктуры рынка труда:

- трудодефицитная: если спрос на рынке труда превышает предложение;
- трудоизбыточная: если предложение превышает спрос;
- равновесная, когда спрос соответствует предложению, что в принципе является теоретическим идеалом, к которому надо стремиться.

Сегментация рынка труда – это процесс разделения работодателей и продавцов труда на группы по объединяющим их признакам. Сегментирование рынка труда имеет большое значение для анализа рынка; изучения его структуры и емкости; выявления контингента, образующего предложение труда и спрос на него; определения перспектив развития рынка труда. Подобное изучение составляет содержание маркетинга рынка труда.

Обобщенно сегментация рынка труда представлена на рисунке 1.4.

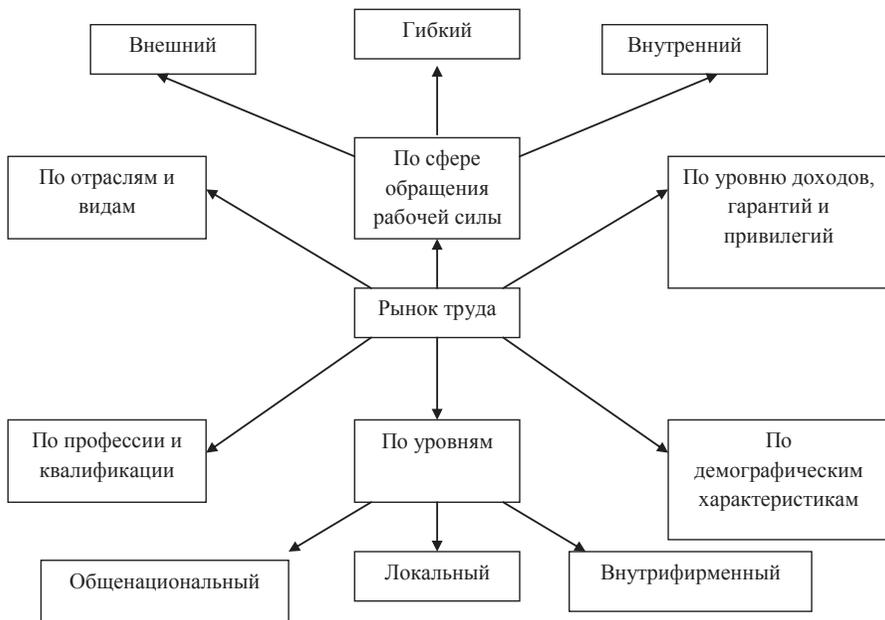


Рисунок 1.4 – Направления сегментирования рынка труда

В региональной экономике рынок труда рассматривается как важнейший элемент территориальной социально-экономической системы. С точки зрения В.А. Павленкова региональный рынок труда представляет собой рынок, ограниченный территорией определенного региона. Региональный рынок труда имеет формально-административный принцип выделения и формируется на основе наличия единого территориально-хозяйственного комплекса или общих, сходных тенденций в движении рабочей силы в связи с особым расположением рабочих мест в регионе [68].

П.Э. Шлендер, рассматривая региональный рынок труда, подчеркивает, что трудовые ресурсы тесно связаны с территорией проживания и одновременно ориентированы на отраслевую дифференциацию спроса на труд, исходящего от предприятий региона [123].

По мнению экономиста Н.Н. Деевой [23] «Региональный рынок труда – это рынок труда отдельного региона и, одновременно, элемент общероссийского рынка труда, который существует в виде совокупности относительно самостоятельных региональных рынков труда».

Г.В. Гутман предлагает следующую трактовку термина. «Региональные рынки труда — это территориальные подсистемы национального рынка труда страны, и этим определяется их особое положение в хозяйственном механизме. Привязанность комплексов рабочих мест, сконцентрированных в рамках организаций, конкретным населенным пунктам обуславливает значение региональных рынков труда как с точки зрения решения проблем занятости, так и с точки зрения комплексного социально – экономического развития экономических районов и городов. Решение проблем развития рынков труда регионов должно основываться на согласовании экономических интересов территорий, что в полной мере относится и к проблемам управления региональными рынками труда, которые занимают своеобразное положение между национальным рынком труда и рынками труда организаций, и предопределяет формирование механизма адаптации рынка труда регионов» [21].

Ряд современных исследователей предлагают следующую трактовку термина региональный рынок труда: «это территориально относительно локализованная система социально-экономических отношений и институтов, правовых норм и правил, регулирующая на мезоуровне хозяйства покупку и продажу услуг труда, размещение трудовых ресурсов по профессиям, отраслям и территориям, предоставление социальных гарантий» [12].

Наиболее полное определение дает А.А. Уксуменко «региональный рынок труда – это система общественных отношений, в том числе юридические нормы и институты, в рамках определенной территориальной организации и структуры общества, обеспечивающие нормальное воспроизводство и эффективное использование труда, количество и качество которого соответственно вознаграждаются» [117].

На наш взгляд, рынок труда региона представляет собой рынок, ограниченный спросом и предложением конкретного региона – субъекта РФ, то есть региональный рынок труда – это система социально-экономических отношений между органами власти, работодателями и наемными работниками, по поводу формирования, распределения и использования рабочей силы в рамках конкретного региона.

На формирование и развитие рынка труда региона оказывают влияние многие факторы – природно-климатические, демографические, социально-экономические, представленные на рисунке 1.5.



Рисунок 1.5 – Факторы, оказывающие воздействие на формирование рынка труда региона

Для того чтобы дать определение молодежному рынку труда, можно использовать ту же формулировку, что и для рынка труда в целом, однако с поправкой: предложение в данном случае формирует не все экономически активное население страны, а только молодежь. Региональный рынок труда молодых специалистов – это территориальная подсистема рынка труда,

отличающаяся социально-экономическими и трудовыми отношениями, возникающими между работодателями и наемными работниками, представляющими собой определенную социально-демографическую группу, имеющую возраст от 16 до 29 лет. В таблице 1.1 представлена классификация молодежи по возрастным группам и по подгруппам с различных точек зрения авторов.

Таблица 1.1 – Классификация молодежи по возрастным группам и по подгруппам (в годах)

Авторы классификаций	Укрупненная классификация	Деление в рамках групп			
1	2	3			
Международная организация труда	16-29	15-19	20-24		25-29
Служба государственной статистики по Оренбургской области	16-29	15-19	20-24		25-29
Н. Дунаева	16-29	15-19	20-24		25-29
Г. Сергеева	15-29	15-19	20-24		25-29
Я. Васильев	15-29	15-17	18-24		25-29
Н. Лясников	14-23 и старше	14-16	16-18	18-23	23 и старше
Р. Колосова, Т. Разумова	14-23 и старше	14-16	16-18	18-23	23 и старше

Рассматривая понятие «рынок труда молодых специалистов» отметим, что в работах многих отечественных исследователей среди молодежи также выделяются различные ее группы по критерию возраста, что позволяет более объективно проанализировать проблемы молодого поколения на рынке труда.

Так, в экономической науке по критерию возраста выделяются три основные группы молодежи на рынке труда:

- до 20 лет: как правило, это выпускники общеобразовательных учреждений – школ, лицеев, гимназий, не желающие дальше продолжать образование, и лица, имеющие неоконченное среднее профессиональное или неоконченное высшее образование;

- от 20–до 24 лет: выпускники учреждений среднего и высшего профессионального образования, впервые ищущие работу;

- от 25–до 29 лет: выпускники учреждений среднего и высшего профессионального образования, находящиеся в поиске работы.

Таким образом, с нашей точки зрения, региональный рынок труда молодых специалистов – это система социально-экономических отношений по поводу формирования, распределения и использования рабочей силы, возникающих между органами власти, работодателями и наемными работниками, представляющими собой выпускников высших учебных заведений в возрасте до 30 лет, ограниченная территорией региона.

Молодежный рынок труда как особый самостоятельный сегмент рынка труда имеет определенную специфику.

Во-первых, рынок труда молодых специалистов характеризуется высокой степенью неопределенности для потенциального работодателя, обусловленной отсутствием опыта работы у выпускников, что влечет за собой дополнительные риски при приеме на работу молодых специалистов.

Во-вторых, профессиональная неопределенность молодежи, неумение делать осознанный выбор будущей профессии ввиду недостаточности профориентационной работы учебных заведений, приводит к неустойчивости спроса и предложения на рынке труда молодых специалистов.

В-третьих, молодежный рынок труда характеризуется большой варианностью. Это обусловлено тем, что на него выходят выпускники учебных заведений, осуществляющих подготовку специалистов по всем возможным профессиям. Отсутствие спроса на региональном рынке труда на

многие из них, приводит к тому, что значительная часть молодых специалистов трудоустраивается не по профилю полученного образования.

В-четвертых, рынок труда молодых специалистов характеризуется низкой степенью адаптации выпускников к поиску работы. Молодые специалисты испытывают сложности при поиске работы в связи с отсутствием навыков технологий трудоустройства и планирования карьеры.

Рынок труда молодых специалистов является одним из сегментов регионального рынка труда, требующим пристального внимания со стороны государства и общества в целом. Необходимость анализа положения молодых специалистов на рынке труда обуславливается двумя важнейшими обстоятельствами: во-первых, молодые кадры составляют значимую часть трудоспособного населения того или иного региона; во-вторых, они — будущее страны, и от стартовых условий их деятельности зависит последующее развитие экономики и социума.

1.2 Задачи, принципы мониторинга и методология прогнозирования потребностей регионального рынка труда в молодых специалистах

Усложнение процессов, происходящих в современной экономической сфере, рост их неопределённости и динамичности приводит к необходимости разработки соответствующих методов исследования рынка труда молодых специалистов, так как именно он является одним из самых чувствительных индикаторов уровня развития и текущего состояния экономики любой страны. Структура рынка труда отражает качественное состояние отраслей экономики. Информация о состоянии рынка труда становится важнейшим стратегическим ресурсом. В такой информации нуждаются экономические субъекты всех уровней: отдельные работники, озабоченные реализацией своего потенциала на рынке труда; предприятия, взаимодействующие с рынками товаров, ценных

бумаг, труда; органы отраслевого и государственного управления, для которых особое значение имеют данные о степени и возможностях воздействия на социально-экономические процессы. Именно поэтому исследование рынка труда молодых специалистов должно быть процессом постоянным и динамичным.

Наиболее важным инструментом информационно-аналитического обеспечения исследования динамики развития основных показателей конъюнктуры рынка труда молодых специалистов на настоящий момент является его мониторинг. Согласно Социологическому энциклопедическому словарю, мониторинг – «форма организации проведения социологических исследований, обеспечивающая постоянное получение социологической информации о состоянии определенного социального процесса или социальной ситуации» [4].

Справочник для правозащитных организаций предлагает такую трактовку термина: «мониторинг – это запланированное, систематизированное, проводимое по принятой схеме исследование выбранного участка общественной деятельности с целью достижения изменений без применения насилия» [5].

Сам термин, происходит от латинского слова «monitor» - предостерегающий, надзирающий и, соответственно, английского «monitoring» - контроль, наблюдение, отслеживание. Впервые термин «мониторинг» появился перед проведением Стокгольмской конференции ООН по окружающей среде в 1972 году в противовес (или в дополнение) к термину «контроль». В России понятие «мониторинг» появилось после чернобыльской катастрофы как система отслеживания состояния здоровья детей Чернобыля, а потом привилось в русском языке. Один из авторов данного термина канадский исследователь Р.Е. Манн дал следующее определение: «Мониторинг – это система повторных наблюдений одного или более элементов окружающей среды в пространстве и во времени с определенными целями и в соответствие с

заранее подготовленной программой» [27]. В таком виде определение термина «мониторинг» прочно вошло в наш обиход до середины 1990-х годов.

Постепенно, в связи с большим стремлением использовать методы естественных наук при рассмотрении и изучении гуманитарных проблем, этот метод проник в сферу управления и в сферу экономики, где стал применяться для различных экономических объектов. Появление понятия «мониторинг» в сфере экономики явилось отражением потребности системы управления сферой занятости населения в периодическом отслеживании качественной, достоверной, надежной информации о результатах управления и соответствующей корректировке управляющих воздействий. Под экономическим мониторингом стал пониматься «... метод научно-практической активности, цель которого состоит в получении и обработке информации о состоянии системы и тенденциях её развития» [33]. Проблематика, связанная с организацией мониторинга занятости населения, приобрела особую значимость в связи с принятием ряда положений (Постановление Правительства РФ «Об утверждении Положения о Всероссийском мониторинге социально-трудовой сферы» от 22 марта 1995 г. № 291; «Об утверждении Положения о социально-гигиеническом мониторинге» от 1 июня 2000 г. № 426; «О мониторинге социально-экономического потенциала семей» от 14 декабря 1994 г. № 1376). В составе Министерства был организован центр «Труд-мониторинг». Объектами его исследования стали предприятия и учреждения, расположенные в разных районах страны. Предметом – процесс занятости как на предприятиях и в организациях, так и в рамках отдельных министерств и ведомств. Характерные взгляды на сущность мониторинга, отраженные в сферах фиксации и функционирования термина представлены в Приложении А.

Сегодня под мониторингом большинством ученых понимается специально организованная и постоянно действующая система необходимой статистической отчетности, сбора и анализа социально-экономической информации, проведения дополнительных информационно-аналитических

обследований (опросы населения и т.п.) и оценки (диагностики) состояния тенденций развития и конкретных региональных проблем [3]. Схема значения понятия «мониторинг» представлена на рисунке 1.6.



Рисунок 1.6 – Схема значения понятия «мониторинг»

В соответствии с Положением о Всероссийском мониторинге социально-трудовой сферы – «мониторинг» представляет собой «государственную систему непрерывного наблюдения за фактическим положением дел в социально-трудовой сфере для своевременного выявления и системного анализа происходящих в ней изменений, предупреждения негативных тенденций, ведущих к формированию и развитию очагов социальной напряжённости, а также для краткосрочного прогнозирования развития важнейших процессов в этой сфере» [4].

Рассмотрим понятие «мониторинг рынка труда молодых специалистов». Мониторинг рынка труда молодых специалистов представляет собой совокупность методов и инструментов исследования рынка, а именно потребностей работодателей в специалистах, соответствующего уровня подготовки, наличия предложений профессиональных кадров и их соответствия требованиям работодателей.

Мониторинговое исследование рынка труда молодых специалистов должно быть процессом постоянным и динамичным, так как развитие экономики того или иного региона влияет на структуру потребностей работодателей в соответствующих специалистах, повышает требование к

профессиональной подготовке работников. Образовательные учреждения, осуществляющие подготовку молодых специалистов должны оперативно реагировать на изменения конъюнктуры рынка труда, своевременно вносить коррективы в содержание основных образовательных программ и обеспечить переподготовку профессиональных кадров в соответствии с потребностями работодателей. Мониторинг рынка труда молодых специалистов должен включать в себя получение объективной информации об актуальности и востребованности состояния кадрового запроса на ту или иную специальность. Результаты мониторинга позволяют выявить требования работодателей к профессиональной подготовке выпускников, соотношение спроса и предложения по конкретным специальностям, отраслям и регионам и их динамику. Ученые экономисты считают, что в настоящее время система мониторинга рынка труда молодых специалистов не развита в достаточной мере.

Наиболее распространенные проблемы, мешающие развитию системы мониторинга рынка труда молодых специалистов следующие:

- запаздывание информации;
- неактуальность полученной информации;
- сложность доступа к получению информации;
- невозможность делать выводы на основе полученной информации.

Особая актуальность мониторинга рынка труда молодых специалистов на данном этапе социально-экономического развития общества определяется необходимостью решения задач, представленных на рисунке 1.7.

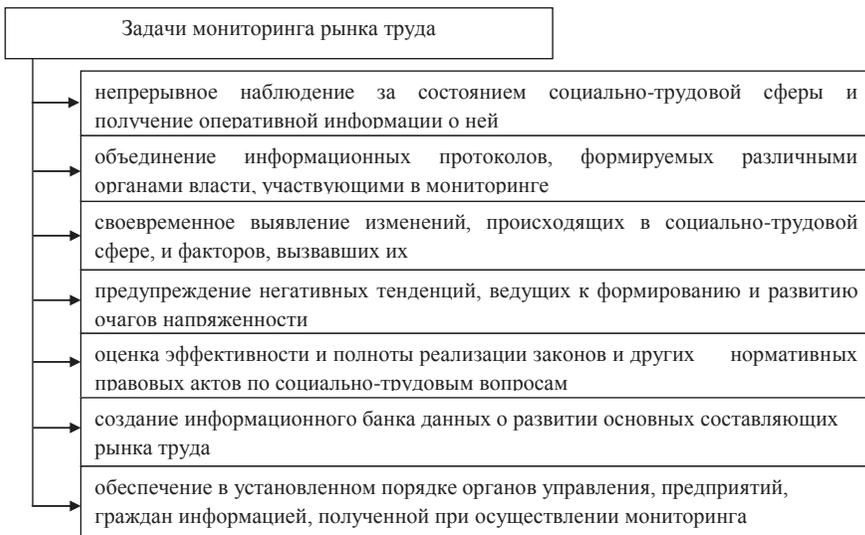


Рисунок 1.7 – Схема задач мониторинга рынка труда

Модель и структура мониторинга рынка труда молодых специалистов графически представлены в Приложении Б и Приложении В. Этапы мониторинга рынка труда молодых специалистов отражены на рисунке 1.8.

Так, на подготовительном этапе проведения мониторинга рынка труда молодых специалистов, разрабатывается методический инструментарий и проводится сбор первичной статистической информации. Основной этап предусматривает осуществление намеченных мероприятий по мониторингу (оценивается состояние регионального рынка труда и его потребности в высококвалифицированных специалистах, исследуется динамика соответствия спроса и предложения). На заключительном этапе проводится обработка полученных данных, подготавливается аналитический отчет о выполненных работах.

Подготовительный этап	Определение цели исследования			
	Постановка задач исследования			
	Выбор объекта и предмета исследования			
	Разработка программы проведения исследования			
	Сбор и предварительная обработка информации для проведения анализа			

Основной этап	1-й блок	Мониторинг факторов, оказывающих влияние на рынок труда			
		социально - демографические	экономические	нормативно - правовые	прочие
	2-й блок	Мониторинг рынка труда			
		общая оценка регионального рынка труда и его потребностей в выпускниках определенных специальностей	оценка качественных параметров, характеристик и кадрового запроса отрасли	оценка соответствия спроса и предложения на рынке труда	рекомендации по уменьшению асимметрии между спросом и предложением на рынке труда
	3-й блок	Обобщение результатов проведения мониторинга рынка труда			

Заключительный этап	1-й блок	Прогнозирование и определение перспектив развития кадрового запроса со стороны отрасли
	2-й блок	Формулировка рекомендаций для трансляции изменившихся кадровых запросов со стороны отрасли в требования основных и дополнительных программ

Рисунок 1.8 – Этапы проведения мониторинга рынка труда молодых специалистов

Мониторинг социально-трудовых отношений должен позволить отследить развитие процессов в нескольких сферах общественной жизни, содержащих в себе источники социальной напряженности. Но на сегодняшний день в практике применения мониторинговых исследований не известны как

параметры объекта мониторинга, так и перечень показателей, по которым его следует осуществлять, не разработаны анкеты и программы интервью, не определены конкретные методы работы. Немаловажен также вопрос о том, кому и в какие сроки необходимо представлять данные о результатах исследования, какова срочность их представления, какие средства могут быть выделены на осуществление мониторинга [32].

Мониторинг рынка труда молодых специалистов – это непрерывающийся, постоянный, систематический сбор и обработка информации, которая может быть использована для улучшения процесса принятия решения, а также, для информирования общественности или как инструмент обратной связи для осуществления проектов, оценки программ или выработки политики.

Структура рынка труда отражает качественное состояние отраслей экономики. Этот немаловажный факт ориентирует на то, что такое исследование рынка труда как мониторинг должно стать процессом постоянным и динамичным. Разработка результативных мер, ориентированных на регулирование занятости молодых специалистов на региональном рынке труда обуславливает проведение анализа исходной обстановки на рынке труда молодых специалистов для обнаружения потенциальных тенденций трансформации различных факторов, воздействующих на развитие и формирование рынка труда.

Анализ рынка труда молодых специалистов – функция управления, предназначенная для изучения, систематизации, обобщения и оценки достигнутых результатов на рынке труда [9]. На основании данных анализа выявляются узкие места в функционировании рынка труда молодых специалистов, оцениваются конечные результаты деятельности на рынке труда и обосновываются управленческие решения.

Цели и уровни анализа рынка труда, его позиции представлены на рисунке 1.9.

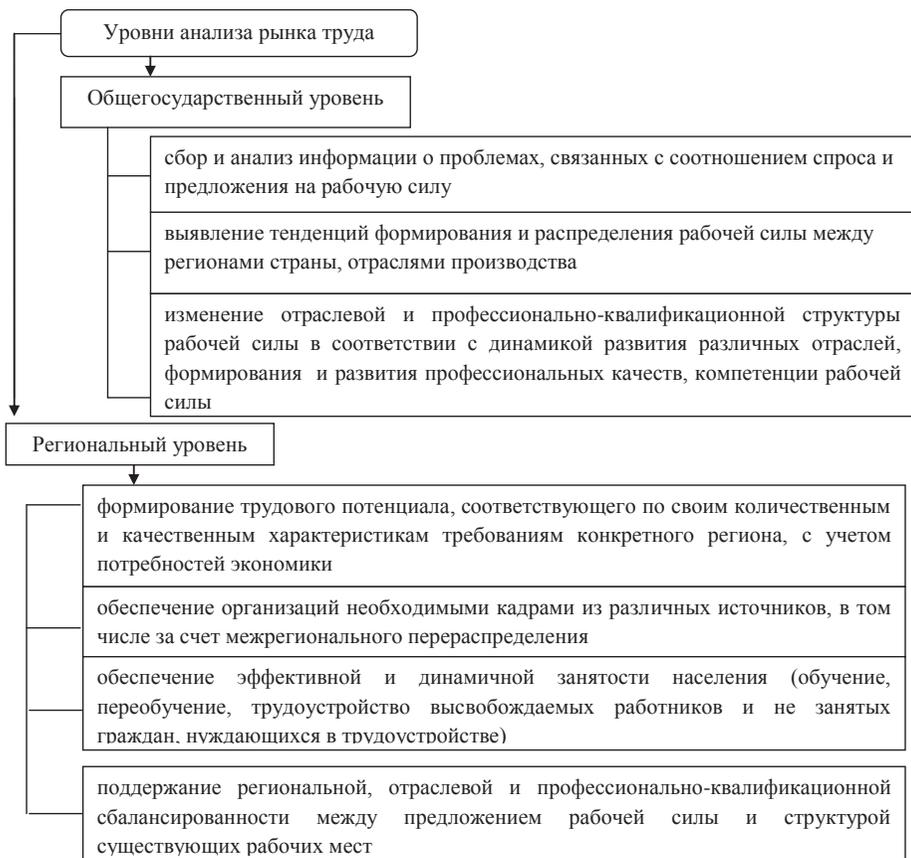


Рисунок 1.9 – Характеристика уровней анализа рынка труда

Субъектами анализа рынка труда молодых специалистов выступают работодатели и их представители (союзы), работники и их представители (профсоюзы), а также государство и его органы (Министерство труда, службы по труду и занятости); объектами анализа являются социальные, экономические и информационные отношения, сложившиеся на рынке труда между основными его составляющими: спрос, предложение, конъюнктура, цена рабочей силы, конкуренция, работодатели, государство, наемные работники и инфраструктурные связи. Рынок труда молодых специалистов – это не только

экономический механизм регулирования спроса и предложения рабочей силы, но и очень сложный, многогранный комплекс социальных и правовых отношений, который является объектом государственного анализа. Анализ ситуации, складывающейся на рынке труда молодых специалистов, позволяет государственным органам диагностировать и регулировать его. Именно поэтому современный рынок труда молодых специалистов испытывает на себе ощутимое государственное воздействие.

В настоящее время условия для анализа рынка труда молодых специалистов не только сформировались, но и постоянно претерпевают конъюнктурные изменения под воздействием факторов, представленных на рисунке 1.10.



Рисунок 1.10 – Факторы, влияющие на процесс анализа рынка труда

Ситуация в сфере занятости в Российской Федерации свидетельствует о том, что способность рынка труда к саморегулированию на сегодняшний момент все еще незначительна. Данное обстоятельство предопределяет необходимость использования элементов государственного правового регулирования в этой сфере [2]. Государственное регулирование необходимо для того, чтобы не допустить перерастания безработицы молодых специалистов в массовую и хроническую. Отказ от такого регулирования может привести к серьезным социальным последствиям. Необходимость государственного регулирования рынка труда в России в современный период обуславливается также особенностью нашего массового сознания. Привычку находиться под постоянным наблюдением, содействием, руководством государства в массовом сознании трудно искоренить за столь короткий период реформ.

Рынок труда молодых специалистов, более чем другие факторные рынки, нуждается в государственном анализе, так как субъекты этого рынка – не только носители титула собственности на свою способность к труду, но и личности. Сфера труда становится сферой социализации молодежи, зависящей от социального статуса труда в обществе, возможности получения признания и вознаграждения по труду, средством самовыражения и совершенствования.

Современная рыночная экономика предъявляет повышенные требования к качеству рабочей силы, ее образовательному, профессиональному и квалификационному уровню, степени ее социальной мобильности, профессионализму. Обеспечение нужд отраслей экономики профессиональными высококвалифицированными кадрами в настоящее время становится одной из важнейших проблем.

По мнению Е.И. Чучкаловой «...сложилась ситуация, когда экономика испытывает дефицит в трудовых ресурсах, особенно высококвалифицированных рабочих специальностей. Потребность экономики в квалифицированных кадрах не может быть в полной мере компенсирована без возмещения потребности в подготовке работников по востребованным профессиям и специальностям» [121].

Важное значение в связи с этим приобретает получение информации о том, сколько выпускников высшего профессионального образования и по каким профессиям и специальностям реально потребуется российской экономике. Информацию такого плана может дать комплексное социально-экономическое прогнозирование потребностей рынка труда в молодых специалистах.

Прогнозирование – это способ научного предвидения, в котором используется как накопленный в прошлом опыт, так и текущие допущения на счет будущего с целью его определения. Прогнозирование – это система количественных и качественных предплановых изысканий, направленных на выяснение возможного будущего состояния и результатов деятельности предприятия в перспективе [54].

Результатом прогнозирования является прогноз, то есть научно обоснованное суждение о возможных состояниях объекта в будущем, об альтернативных путях и сроках его существования. Ряд авторов считают, что прогнозирование является «...методом, в котором используются как накопленный в прошлом опыт, так и текущие допущения на счет будущего с целью его определения. Если прогнозирование выполнено качественно, результатом станет картина будущего» [44].

Обобщая мнения авторов можно сделать вывод о том, что под прогнозированием понимается система научно обоснованных представлений о возможных состояниях объекта в будущем, об альтернативных путях его развития. Основная функция прогноза – обоснование возможного состояния объекта в будущем или определение альтернативных путей. Прогноз носит вероятностный характер, но обладает определенной достоверностью. Прогноз на практике – это предплановый документ, фиксирующий вероятную степень достижения поставленной цели в зависимости от масштаба и способа будущих действий. Исходя из этого, прогнозирование потребностей рынка труда в молодых специалистах должно стать базой для определения приоритетов региональной политики занятости, позволяющей разработать меры, направленные на предотвращение массовой безработицы молодых специалистов и обеспечить им социальные гарантии в сфере их занятости. Механизм взаимодействия прогнозирования потребностей рынка труда в молодых специалистах и их подготовка в учебных заведениях позволят не только решить задачу управления перспективной потребностью, но и задачу достижения динамического равновесия потребности и подготовки молодых специалистов, как в отношении всей совокупности необходимых специальностей, так и в отношении каждой в отдельности.

Методология прогнозирования потребностей рынка труда в молодых специалистах в целом не отличается от методологии прогнозирования потребностей рынка труда в рабочей силе вообще. Исключением является лишь тот факт, что прогнозные исследования распространяется на молодежь –

слабозащищенный слой населения, представляющий собой определенную социально-демографическую группу, переживающую период становления социальной зрелости и имеющую возраст от 16 до 29 лет.

Выделяются различные признаки классификации прогнозов. В таблице 1.2 представлен подход, разработанный в Финансовой академии при Правительстве Российской Федерации.

Таблица 1.2 – Виды прогнозов потребностей рынка труда в молодых специалистах

Признаки классификации прогнозов	Виды прогнозов
Временной охват (горизонт прогнозирования)	краткосрочные; среднесрочные; долгосрочные
Типы прогнозирования	поисковые; нормативные; основанные на творческом видении
Степень вероятности будущих событий	вариантные; инвариантные
Способ представления результатов прогноза	точечные; интервальные

Прогнозирование потребностей рынка труда в молодых специалистах может осуществляться на краткосрочный и среднесрочный периоды, также возможны долгосрочные прогнозы (на период от пяти до десяти лет). Как правило, долгосрочные прогнозные расчеты (горизонт прогнозирования более трех-пяти лет) осуществляются на годичной статистической информации, которая поступает в распоряжение исследователя с опозданием примерно на год от текущего момента. Такой лаг предопределяет недоучет новейших тенденций изменения статистических показателей или их моделирование с учетом различных оценок, часто весьма противоречивых. Поэтому наиболее оптимальным является среднесрочное прогнозирование с горизонтом прогноза от трех до пяти лет, так как оно может быть осуществлено как на годичных, так

и на квартальных статистических данных. Последние поступают более оперативно и позволяют учитывать более свежие тенденции.

Прогнозируемая потребность в молодых специалистах должна увязываться с подготовкой кадров в системе высшего профессионального образования, а точнее – служить ориентиром при определении необходимых масштабов их подготовки. Для сбалансированности рынка труда и рынка образования необходим долгосрочный прогноз потребности в кадрах, который соответствует текущему спросу предприятий, организаций, отраслей и экономики в целом на рабочую силу определенного профессионально-квалификационного состава. Этот спрос связан с вводом новых рабочих мест (включая появление новых предприятий и организаций), возникающий вследствие модернизации производства, расширения сферы и масштабов деятельности, изменения ее профиля.

Развитие прогностики как науки в последние десятилетия привело к созданию множества методов, процедур, приемов прогнозирования, неравноценных по своему значению. По оценкам зарубежных и отечественных систематиков прогностики уже насчитывается свыше двухсот методов прогнозирования. В связи с этим очевидна проблема, стоящая перед специалистами, которым требуется выбрать метод прогнозирования потребностей рынка труда, так как применение большинства методов прогнозирования вызывает трудности при их реализации с целью получения качественных и точных прогнозов. Выбор конкретного метода является одной из наиболее важных задач прогнозирования. Возрастание актуальности разработки формальных, в том числе логических процедур, при выборе метода прогнозирования отмечает в своих работах В.В. Глушенко [18]. При этом им выделены три основные причины, влияющие на необходимость выбора метода прогнозирования: увеличение числа методов прогнозирования, сложность решаемых задач и объектов прогнозирования, возрастание динамичности рыночной среды и ускорение темпов инновационного процесса.

Поэтому на выбор конкретного метода прогнозирования влияет ряд причин, представленных на рисунке 1.11.

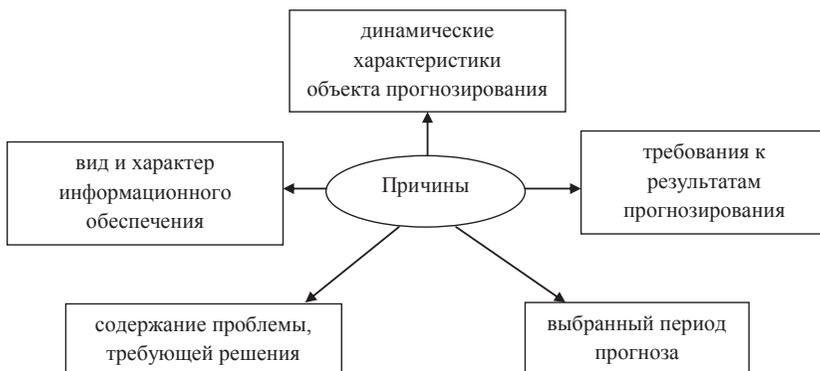


Рисунок 1.11 – Причины, влияющие на выбор метода прогнозирования

Для выбора наиболее подходящего метода прогнозирования на предпрогножном этапе необходимо структурировать информацию об объекте прогнозирования, проанализировать ее (оценить полноту, непротиворечивость, сопоставимость и соизмеримость данных, точность и достоверность информации).

Определение потребности в квалифицированных рабочих и специалистах является центральной и в методологическом отношении наиболее сложной проблемой кадровой политики. Методика прогнозирования потребности рынка труда в молодых квалифицированных кадрах должна обеспечивать возможность расчета требуемой численности рабочих (по основным профессиям) и специалистов (по группам специальностей) в отраслевом и территориальном масштабах с учетом потребностей экономики, сбалансированной с численностью трудоспособного населения страны в целом и отдельных территориальных единиц (областей, районов, крупных городов). В этой связи исключительно важно обоснование методов, позволяющих

достаточно точно определить отрасль (территорию), численность и уровень подготовки требуемых квалифицированных кадров.

Рассмотрим методы прогнозирования потребностей рынка труда в молодых специалистах, предложенные В.В. Томиловым и Л.Н. Семерковой [111], хотя и у них есть свои недостатки. Положительные и отрицательные стороны предложенных методов представлены в таблице 1.3.

Таблица 1.3 – Положительные и отрицательные стороны методов прогнозирования потребностей рынка труда в молодых специалистах

Название метода	Положительные моменты	Отрицательные моменты
1	2	3
Нормативный метод	Расчет общей численности работников (рабочих и специалистов отдельно) на основе планируемого объема производства (продукции, работ, услуг) и прогрессивных норм выработки. Использование при разработке перспективных и долгосрочных планов (на 5, 10, 20 лет)	Трудоемкость сбора необходимой информации. Необходимость постоянного пересмотра всей системы нормативных документов и нормативов обеспеченности специалистами отраслей производственной и непромышленной сфер
Штатный метод	Простота и незначительная трудоемкость расчетов	Слабый учет изменяющихся потребностей производства
Штатно-номенклатурный метод	Достаточная точность определения дополнительной потребности в специалистах	Сложность формализации изучаемых явлений
Экономико-математические методы	Наибольшая точность обеспечения всех сторон процесса планирования и прогнозирования потребностей в кадрах	Необходимость определенных упрощений важных факторов, влияющих на процесс формирования и прогнозирования квалифицированных кадров
Метод экспертных оценок	Возможность получения количественных оценок в случаях, когда отсутствуют стат. сведения; достаточная точность определения корректирующих коэффициентов, позволяющих внести поправки в показатели развития кадров	Субъективность метода и трудоемкость процедуры сбора информации; потребность в высококвалифицированных специалистах для проведения исследований

Наиболее существенным недостатком рассмотренных выше методов прогнозирования потребностей рынка труда является тот факт, что прогноз составляется «вручную». Обработку данных, полученных в ходе

мониторинговых исследований, предшествующих прогнозу, производит специалист, в связи с чем, анализ большого числа статистических документов и расчет показателей требует длительного времени. Именно поэтому в век информатизации общества и развития компьютерных технологий особое внимание уделяется разработке автоматизированных систем составления прогноза потребностей рынка труда в высококвалифицированных специалистах. Современные компьютерные технологии позволят создать систему прогнозирования, основанную на интерактивных статистических методах с использованием баз эконометрических данных, экономико-математических динамических моделей, сочетающих экспертные, математико-статистические и моделирующие блоки.

Изучив особенности молодежного рынка труда, задачи мониторинга и методологию прогнозирования, следует отметить, что эффективность функционирования рынка труда региона в числе прочих факторов определяется степенью его взаимодействия с рынком образовательных услуг в сфере профессионального образования.

1.3 Специфика, цели и задачи рынка образовательных услуг региона

Образовательные услуги, как и любой товар, реализуются на рынке, который понимается как совокупность существующих и потенциальных покупателей и продавцов товара. До сих пор в экономической теории не сформировалось единое мнение в определении понятия рынка образовательных услуг. Так с позиции Щетинина В. П., рынок образовательных услуг – это рынок, на котором взаимодействуют спрос на образовательные услуги со стороны основных хозяйствующих субъектов (отдельных личностей, предприятий и организаций, государства) и их предложение различными образовательными учреждениями [125].

По мнению Бортника Е. М., рынок образовательных услуг – это материальные взаимодействия участников образовательного процесса: учащихся, организаций, предоставляющих образовательные услуги, лиц и организаций, оплачивающих эти услуги [66].

Коллектив авторов, Райзберг Б., Лозовский Л., Стародубцева Е., считают, что образовательный рынок – это отрасль экономики, хозяйства страны, объединяющая организации, учреждения, предприятия, занятые обучением, воспитанием, передачей знаний, выпуском учебной литературы, подготовкой учительских кадров [95].

С точки зрения А.А. Тряпициной, рынок образовательных услуг – это сфера формирования спроса и предложения на образовательные услуги. В этом случае продавцами (производителями) образовательных услуг выступают все виды образовательных учреждений все зависимости от формы собственности, а потребителем выступает гражданин [115].

По мнению И.Г. Баранчуговой рынок образовательных услуг - это взаимодействие спроса на образовательные услуги со стороны хозяйствующих субъектов- граждан, организаций, государства, и предложений со стороны различных образовательных учреждений, в условиях конкуренции между государственными и частными высшими учебными заведениями, с предоставлением возможности выбора образовательной услуги по приемлемой для каждого потребителя цене [8].

М.А. Гаврилова рассматривает рынок образовательных услуг как систему экономических отношений по поводу купли-продажи образовательных услуг, непосредственно востребованных как коллективным, так и индивидуальным потребителем [16].

Рынок образовательных услуг, по мнению И.Г. Ершовой и Ю.В. Вертаковой [26], - это система отношений, складывающаяся между потребителями и заказчиками образовательных услуг, формирующая предложение специфического интеллектуального товара и обеспечивающая воспроизводство квалифицированных трудовых ресурсов.

Представленные точки зрения ученых-экономистов объединяет то, что они характеризуют рынок образовательных услуг как механизм взаимодействия спроса и предложения на образовательные услуги. На наш взгляд, это определение необходимо дополнить с точки зрения интересов получателей образовательных услуг – индивидов. Мы считаем, что рынок образовательных услуг – это система социально-экономических отношений по поводу формирования спроса и предложения на образовательные услуги, характеризующаяся взаимодействием субъектов обучения в области формирования и накопления знаний, умений и навыков, обеспечивающих потребности человека в получении профессии.

Основными признаками рынка образовательных услуг являются:

- отношения купли-продажи товара или услуги;
- потребительная стоимость каждой образовательной услуги имеет определенное денежное выражение (при этом не важно, кто за нее платит: государство, организация или физическое лицо);
- постоянно декларируемая ориентация образовательной системы на рынок труда представляет собой не что иное, как проявление рыночных тенденций;
- одним из важнейших признаков рынка является наличие обособленных экономически свободных собственников, то есть если не затрагивать государственный сектор системы образования, можно сделать вывод, что удельный вес оказания образовательных услуг на возмездной основе неуклонно растет.

Структурно рынок образовательных услуг представлен на рисунке 1.12. Каждый из перечисленных субъектов играет свою определенную роль в механизме формирования и функционирования рынка образовательных услуг.



Рисунок 1.12 – Структура рынка образовательных услуг

Специфика рынка образовательных услуг проявляется в особом товаре данного рынка – образовательных услугах. Образовательные услуги – комплекс целенаправленно создаваемых и предлагаемых населению возможностей для приобретения определенных знаний и умений, для удовлетворения тех или иных образовательных потребностей, разновидность социальных потребностей, полнота удовлетворения которых составляет необходимую предпосылку их нормального функционирования и успешного развития [65].

Образовательные услуги имеют специфические особенности:

- публичность образовательной услуги носит ограниченный (избирательный) характер: условия оказания услуги отличаются для лиц с различным уровнем аттестации по результатам получения общего среднего образования;

- образовательная услуга потребляется одним индивидом, но результат ее оказания (сформированные компетенции) необходим индивиду для последующей перепродажи работодателю в составе рабочей силы;

- результат оказания услуги зависит не только от образовательного учреждения, но и от потребителя услуги.

Образовательная услуга учебного заведения овеществляется в учебных программах, обеспеченных личными материально-вещественными факторами квалифицированной рабочей силы [7]. Рынок образовательных услуг является государственно регулируемым. Деятельность образовательных организаций регулируется федеральным законом № 273-ФЗ от 29.12.2012 г. «Об образовании в Российской Федерации» [119].

Целью рынка образовательных услуг является своевременное предоставление качественных образовательных услуг, соответствующее современным образовательным программам и стандартам.

В соответствии с поставленной целью необходима реализация следующих задач рынка образовательных услуг:

- разработка программ развития образования с учетом социально-экономических, региональных, этнокультурных, экологических, демографических, и других особенностей;

- доступность образовательных услуг всем слоям населения;

- осуществление мониторинга в системе образования на федеральном, региональном и муниципальном уровнях;

- разработка стандартов образования;

- создание условий свободы выбора для получения образования согласно склонностям и потребностям человека.

Особенность рынка образовательных услуг заключается в значительном влиянии на него государства и его органов управления. В частности к их специфическим функциям в сфере образования относятся:

- создание, поддержка и укрепление благоприятного общественного мнения, позитивного имиджа образовательных институтов;

- финансирование образования и предоставление гарантий для долгосрочных инвестиций других субъектов в эту сферу;
- лицензирование и аттестация образовательных учреждений, мониторинг качества услуг;
- применение налоговых льгот и иных форм регулирования рынка целях развития приоритетных специальностей, форм и методов подготовки специалистов, а так же и образования в целом;
- информационное обеспечение образовательных учреждений и др. [19].

Различают региональный, национальный и международный (внешний) рынки образовательных услуг. На национальном (внутреннем) рынке участвуют производители и потребители услуг одной страны, на региональном – региона страны, на внешнем – представители разных стран [22].

Механизм формирования регионального рынка образовательных услуг представляет собой систему взаимодействия спроса и предложения на образовательные услуги конкретной территории. В числе основных особенностей механизма функционирования рынка образовательных услуг следующие.

Во-первых, с учетом общественной и социальной значимости образовательных услуг он не может быть ориентирован исключительно на рыночные критерии эффективности. На первый план выходит реализация критериев социальной справедливости и социальной эффективности, в связи с чем, рынок образовательных услуг, создавая предпосылки для расширения набора предлагаемых услуг и свободы их выбора, должен в определенной степени обеспечивать их доступность.

Во-вторых, действие механизма функционирования регионального рынка образовательных услуг ограничено рамками системы социальной защиты населения, в состав которой входит и система образования. Определенная мера перераспределения, выравнивания доходов, создания социальных гарантий накладывают отпечаток и на механизм функционирования регионального рынка образовательных услуг.

В-третьих, особенность регионального рынка образовательных услуг обусловлена наличием прямых и обратных связей с рынком труда. Это проявляется, прежде всего, в оперативном реагировании рынка образовательных услуг на изменение спроса на рабочую силу определенного качества на региональном рынке труда под влиянием технологических и научно-технических изменений.

Механизм формирования регионального рынка образовательных услуг представляется как механизм взаимодействия спроса и предложения образовательных услуг конкретной территории. Определить величину спроса на высшее образование, а тем более предвидеть, можно лишь постоянно изучая потребителей (организации, отрасли, регион). Такие факторы как геополитическое положение региона, демографическая ситуация в регионе и отраслевая структура производства, как уже отмечалось выше, определяют структуру и характер рынка труда, и, следовательно, наиболее адекватно отражают региональные запросы потребителей рынка образовательных услуг. Региональный рынок образовательных услуг имеет важное значение для развития экономики региона, еще и потому что в основном, выпускники образовательных учреждений профессионального образования стараются трудоустроиться в регионе своего проживания.

1.4 Механизм взаимодействия рынка труда и рынка образовательных услуг в региональной экономике

Конкурентоспособность экономики регионов напрямую зависит от прироста инновационного капитала в обществе, который во многом определяется качеством формирования и развития человеческого капитала. Прирост инновационного потенциала в обществе, в том числе, зависит от уровня и качества подготовки и оптимального состава работников всех квалификационных уровней. Важнейшей задачей становится формирование

кадрового обеспечения экономики регионов, в том числе за счет подготовки молодых специалистов, представляющих собой наиболее перспективные ресурсы продуктивной занятости и огромную инновационную силу, которую необходимо разумно использовать, тем более что в рыночных условиях эта социальная группа испытывает определенные трудности с выбором будущей профессии и адаптации к новой среде.

Множественность определений термина «кадровое обеспечение» позволяет нам выделить основные подходы к трактовке сущности данного понятия: ресурсный, функциональный и системный подходы (Рисунок 1.13).

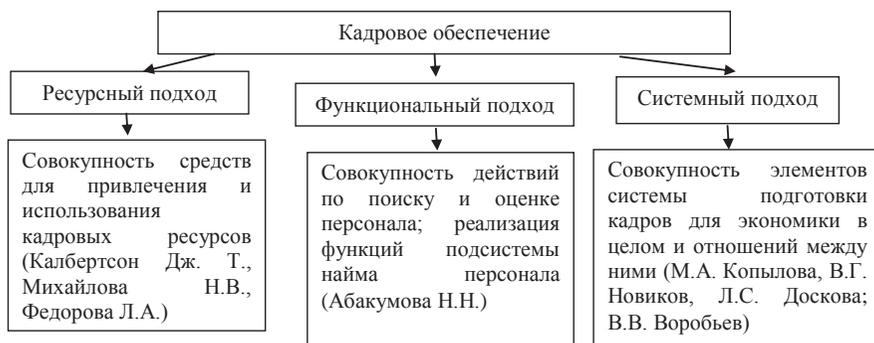


Рисунок 1.13 – Подходы к определению понятия «кадровое обеспечение»

Согласно ресурсному подходу «кадровое обеспечение» рассматривается как совокупность мер и средств по обеспечению организаций необходимыми ресурсами – квалифицированными кадрами. С точки зрения функционального подхода «кадровое обеспечение» представляет собой совокупность действий по поиску, оценке персонала или кадровых ресурсов для найма новых работников в компанию.

Системный подход предполагает рассмотрение изучаемого понятия как элемента системы. Кадровое обеспечение рассматривается не только на уровне организации, но и на уровне экономики в целом, и представляет собой

совокупность элементов системы подготовки кадров для экономики, включая систему профессионального образования.

Мы будем рассматривать понятие «кадровое обеспечение» с позиции системного подхода применительно к экономике в целом и экономике региона в частности. В связи с этим, на наш взгляд, целесообразно выделить понятие «кадровое обеспечение экономики региона».

Вопросам кадрового обеспечения экономики отдельных регионов посвящены исследования таких ученых, как И.В. Калашникова, С.М. Коростелев, А.С. Максимов, С.В. Тишков, А.Г. Мокроносов, М.Э. Матафонов, В.С. Голиков, А.Ю. Даванков, К.О. Соколов, Н.В. Разнова, И.В. Филимоненко и других. Однако понятие «кадровое обеспечение экономики региона» ученые не выделяют.

Кадровое обеспечение экономики региона, на наш взгляд, – это составляющая региональной экономики, представляющая собой соответствие между кадровыми ресурсами, необходимыми для обеспечения функционирования всех отраслей экономики региона (по количеству, качеству и структуре), и деятельностью учреждений и организаций, обеспечивающих подготовку кадров для региона. Под регионом в данном случае мы подразумеваем субъект РФ.

Стратегической целью кадрового обеспечения экономики региона является удовлетворение потребности рынка труда в оптимально сбалансированных по количеству и качеству кадрах, способных обеспечить дальнейшее развитие региона. Достичь такого баланса можно при активном взаимодействии субъектов рынка труда и рынка образовательных услуг в области подготовки молодых специалистов.

Рынки труда и образовательных услуг, отвечающие за процесс воспроизводства трудового потенциала, а именно за подготовку, формирование и распределение работников по видам экономической деятельности, должны находиться в непрерывном взаимодействии. Однако в настоящее время процесс такого взаимодействия нарушен.

На сегодняшний день многие специалисты в области изучения вопросов кадрового обеспечения экономики и рынка труда сходятся во мнении, что между системой образования и рынком труда существует определенный разрыв. Диспропорции в функционировании системы образования и рынка труда наблюдаются как в количественном, так и в качественном измерении. На первый план выходит вопрос дефицита квалифицированных кадров в одних отраслях экономики и переизбыток в других. Отсутствие в настоящее время эффективной системы взаимодействия рынка труда и рынка образовательных услуг в области кадрового обеспечения экономики не позволяет своевременно определить потребности бизнеса в квалифицированных кадрах и соотнести их с системой регионального профессионального образования. Поэтому актуальной становится проблема дисбаланса спроса и предложения на рынке труда, и проблема востребованности молодых специалистов - выпускников профессиональных учебных заведений. Помимо этого, с точки зрения качественной составляющей кадрового обеспечения, возникает проблема недостаточного соответствия подготовки молодых специалистов требованиям современного работодателя.

С целью выработки направлений для максимального сближения системы образования и рынка труда необходимо изучение различных аспектов обеспечения экономики регионов квалифицированными кадровыми ресурсами – молодыми специалистами - как основы для взаимодействия указанных рынков. Обеспечение эффективного функционирования рынка труда и рынка образовательных услуг и их взаимодействие является неотъемлемой составляющей любой рыночной экономики.

Баланс спроса и предложения молодых специалистов на рынке труда региона, реализуемый посредством деятельности рынка образовательных услуг, позволяет региону обладать необходимой экономической самостоятельностью, устойчивостью и стабильностью развития. Численность выпускников, поступающих на рынок труда, для эффективного развития региональной экономики должна соответствовать спросу на них. Рынок образовательных

услуг через свои механизмы реализует на практике общественные потребности в специалистах соответствующих профессий. Изменения, происходящие на рынке труда, особенно обеспечивающие устойчивый спрос и высокую прибыль, выражающуюся в высокой оплате труда специалиста, увеличивают объем обучающихся. В случае обратного импульса рынок образовательных услуг реагирует уменьшением спроса на соответствующие профессии. Разбалансированность данных показателей негативно отражается на развитии экономики региона.

В пределах сферы взаимодействия рынка труда и рынка образовательных услуг вузов обозначим основные интересы субъектов указанных рынков [10]:

- индивиды: стремятся получить высшее образование, поднять свой социальный статус, получить конкурентные преимущества на рынке труда и найти подходящую к требованиям и параметрам работу;

- вузы: заинтересованы готовить востребованных рынком труда специалистов по качественным образовательным программам. Указанная цель позволяет поднять престиж вуза, увеличить приток абитуриентов, упрочить свое положение среди других высших учебных заведений;

- предприятия и организации: нанять квалифицированные кадры, способные обеспечить эффективную деятельность предприятия или организации;

- государство: заинтересовано осуществлять политику подготовки кадров с высшим образованием в соответствии с потребностями национальной экономики.

В упрощенном виде «идеальный» механизм взаимодействия рынка труда и рынка образовательных услуг в региональной экономике можно представить в следующем виде (Рисунок 1.14). Рынок труда, получая импульс с товарного рынка об изменении цен и объемов выпуска продукции, реагирует изменением спроса на труд. Возникает дефицит (увеличение спроса на труд) или избыток (уменьшение спроса) кадров того или иного профиля, который влечет за собой изменение уровня заработной платы данных специалистов. Это, в свою

очередь, вызывает изменение спроса на данный вид профессионального образования. Вузы реагируют на этот процесс изменением стоимости образовательных услуг, объема и структуры приема, либо изменением требований к индивидам, если численность обучающихся регулируется государством, что, в конечном счете, приводит к изменению выпуска специалистов [24]. Необходимо отметить, что рынок труда оказывает влияние не только на изменение выпуска специалистов, но и предъявляет требования к уровню и качеству подготовки специалистов, то есть в определенной степени оказывает влияние и на формирование учебного процесса в вузах.

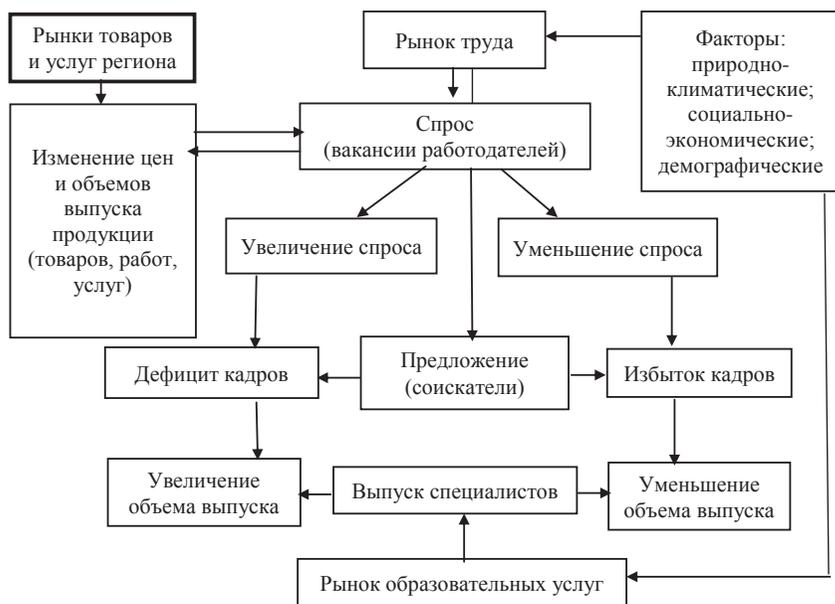


Рисунок 1.14 – Механизм взаимодействия рынка труда и рынка образовательных услуг как элементов кадрового обеспечения экономики

Основная проблема функционирования такого механизма заключается в том, что система высшего образования не может одновременно реагировать на сигналы рынка труда и обеспечивать выпуск специалистов, по объему и

структуре адекватный текущим изменениям спроса на квалифицированный труд [10]. В результате происходит запаздывание реакций рынка образовательных услуг вузов на изменение ситуации на рынке труда, которое является причиной возникновения циклов на рынке труда, состоящих из периодов «перепроизводства» специалистов и их дефицита.

Основные формы взаимодействия рынка труда и рынка образовательных услуг в экономике представлены в таблице 1.4 [65]. Для рынков труда и образовательных услуг большинства регионов России характерно применение данных подходов в совокупности.

Таблица 1.4 – Подходы к взаимодействию рынка труда и рынка образовательных услуг в региональной экономике

Наименование подхода	Суть подхода
Традиционный	Обучение в процессе производства. Центр обучения – предприятие-работодатель.
Инфраструктурный	Развитие инфраструктуры рынка труда и системы профориентации населения; партнерство вузов и работодателей выражается в активном взаимодействии с центрами профориентации и трудоустройства выпускников учреждений профессионального образования (совместные мероприятия, практика, стажировка и т.д.)
Целевой	Подготовка кадров по целевому заказу работодателя; управление содержанием образования (участие субъектов рынка труда в учебном процессе)
Координирующий	Создание специального органа, осуществляющего функцию связующего элемента между системой образования и рынком труда.
Кластерный	Формирование образовательных кластеров по направлениям подготовки.
Институциональный	Учреждение участниками совместных организационно-правовых структур: технопарки, ресурсные центры и т.д.
Программно-проектный	Программы финансирования организациями вузов и студентов (стипендиальные программы, гранты, обновление материально-технической базы)

Наиболее часто реализуемыми подходами к взаимодействию рынка труда и рынка образовательных услуг в региональной экономике, на наш взгляд, являются - инфраструктурный и кластерный подходы.

Инфраструктурный подход к взаимодействию рынков труда и образовательных услуг основан на осуществлении партнерства учреждений профессионального образования и предприятий региона через специализированные структуры – центры содействия трудоустройству выпускников. Система содействия трудоустройству выпускников учреждений высшего профессионального образования РФ базируется на центрах содействия трудоустройству выпускников и имеет три уровня: местный (вузовский), региональный и федеральный. Федеральный центр выполняет координацию и анализ деятельности всей системы содействия трудоустройству выпускников РФ. В настоящее время эти функции возложены на Координационно-аналитический центр содействия трудоустройству выпускников учреждений профессионального образования. Федеральным агентством по образованию 30 октября 2009 года была утверждена Концепция формирования и функционирования системы содействия трудоустройству выпускников учреждений профессионального образования. Согласно Концепции деятельность центров (служб) состоит из 6 групп задач:

- использование web-сайта и информационной системы баз данных вакансий работодателей и резюме студентов и выпускников;
- сотрудничество с предприятиями и организациями, оказание помощи учебным подразделениям;
- взаимодействие с органами исполнительной власти, в том числе с органами по труду и занятости, общественными организациями и объединениями работодателей;
- информирование студентов и выпускников по вопросам содействия их трудоустройству, разработка методических материалов;
- научно-исследовательская работа;
- координация деятельности и оказание помощи вузовским центрам содействия трудоустройству выпускников [46].

Вузовские центры занимаются работой по следующим основным направлениям: постоянная и временная занятость, взаимодействие с

работодателями, местными органами власти и молодежными организациями (первые 4 группы показателей). Региональные центры, действующие на уровне субъекта РФ, кроме функций вузовского центра выполняют функции координации и анализа работы вузовских центров (все группы показателей).

Основные направления взаимодействия работодателей и центров содействия трудоустройству выпускников – проведение совместных мероприятий (ярмарки вакансий, дни карьеры, презентации компаний, экскурсии и другие); содействие в проведении практики и трудоустройстве выпускников.

Что касается кластерного подхода, то формирование кластеров в региональной экономике связано с необходимостью снизить несогласованность на рынке труда и рынке образовательных услуг, с проблемой дефицита рабочих кадров, необходимостью сокращения сроков подготовки специалистов и привлечением для этой цели средств предприятий. Интегрированная многоступенчатая система непрерывного образования, благодаря своей гибкой структуре и быстрой адаптации к изменяющейся конъюнктуре спроса на рынке труда, создает благоприятные условия для реализации целевой индивидуальной подготовки специалистов различных квалификационных уровней. В основе создания кластеров лежит не только потребность отечественной промышленности в специалистах базового профессионального образования (начальное и среднее профессиональное образование), но и необходимость построения системы образования, проходящей через все этапы профессиональной жизни.

Образовательный отраслевой кластер представляет собой взаимодействие субъектов рынка труда и рынка образовательных услуг по следующим направлениям:

- создание единого образовательного пространства;
- обеспечение мотивации молодежи в профильных образовательных школах на получение профессий, востребованных в кластере;

- интеграцию профессионального образования с предприятиями отрасли с заключением договоров между системой профессионального образования и предприятиями-заказчиками;

- обеспечение единства требований к оценке качества знаний обучающихся;

- повышение профессиональной составляющей у выпускников всех уровней профессиональной подготовки;

- обеспечение квалифицированными рабочими и специалистами, особенно в высокотехнологичных и инновационных областях;

- повышение эффективности использования кадрового потенциала;

- оптимизацию использования научно-производственной и учебно-лабораторной базы и их соответствия требованиям современных технологий производства [45].

Подводя итог, следует отметить, что каждый регион имеет свои отличительные особенности функционирования рынка труда и рынка образовательных услуг, в связи с чем, тот или иной подход к их взаимодействию на практике реализуется в большей или меньшей степени. Тем не менее, обобщая вышесказанное, на наш взгляд, можно выделить следующие основные проблемы взаимодействия рынка труда молодых специалистов и рынка образовательных услуг, характерные как в целом для РФ, так и регионов в частности.

Во-первых, для современного рынка труда молодежи характерен значительный рост выпускников высших учебных заведений на фоне сокращения числа выпускников учреждений среднего профессионального образования, в следствие чего, наблюдается дефицит квалифицированных рабочих кадров, а выпускники высших учебных заведений испытывают проблемы при трудоустройстве в виду отсутствия достаточного количества для них рабочих мест.

Во-вторых, многие молодые люди предпочитают получить высшее образование, однако, в дальнейшем работают не по специальности или даже

занимают должность, не требующую высшего образования. Спрос населения на рынке образовательных услуг диктуется не реальной потребностью в знаниях и квалификациях в отраслях экономики, а соображениями престижа профессий, специальностей и учебных заведений. Это происходит, в том числе и ввиду отсутствия эффективной системы профессиональной ориентации молодежи, необходимой для оказания помощи при формировании профессиональных интересов, в освоении принципов осознанного выбора сферы своей будущей занятости и профессионального самоопределения. Такая ситуация приводит к неэффективному расходованию государственных средств на обучение кадров в профессиональных учебных заведениях, часть выпускников которых после завершения учебы не работают по полученной профессии.

В-третьих, сегодня актуальна проблема неудовлетворенности работодателей качеством подготовки выпускников на всех ступенях образования.

Современный рынок труда молодых специалистов, как уже отмечалось выше, характеризуется несоответствием спроса и предложения рабочей силы. Решение проблемы сбалансированности рынка труда молодых специалистов является одним из условий успешного функционирования и прогрессивного развития любой национальной экономики. Несоответствие структуры спроса на рабочую силу структуре ее предложения порождает многочисленные негативные последствия: безработицу среди молодых специалистов, снижение уровня и качества жизни, чрезмерное расслоение общества и увеличение масштабов теневой экономики. Одновременно наблюдается дефицит работников по отдельным специальностям, что не может не отражаться на результатах производственной деятельности предприятий.

Такие причины как изменение ситуации на рынке труда за время обучения, низкий уровень оплаты труда для молодых специалистов объясняют отказ выпускников вузов работать по полученной специальности, что в еще большей степени может усугублять дисбаланс спроса и предложения на рынке труда. Складывается ситуация, когда спрос на образовательные услуги

формируется не за счет потребностей производства, а в значительной мере определяется запросами и амбициями молодых людей. Таким образом, отсутствует эффективный механизм взаимодействия рынка образовательных услуг и рынка труда, в котором последний выступает прямым «заказчиком» профессиональных образовательных услуг.

В заключении отметим, что в числе основных тенденций, направленных на обеспечение эффективного взаимодействия рынка труда и рынка образовательных услуг следующие:

- формирование прогноза баланса трудовых ресурсов;
- повышение качества рабочей силы;
- формирование кадров для обеспечения потребностей инновационной экономики;
- развитие частно - государственного партнерства в целях повышения качества рабочей силы.

В целях создания эффективного взаимодействия рынка труда и рынка образовательных услуг необходимо последовательное взаимодействие всех субъектов рынков: региональных органов власти, работодателей и их объединений, учебных заведений профессионального образования. Особую роль в этом процессе играет взаимодействие вузов и работодателей, так как от их конструктивного партнерства во многом будет зависеть качество и конкурентоспособность высшего образования, и эффективность его модернизации. Партнерство вузов и работодателей способствует укреплению конкурентных преимуществ региона как центра интеллектуальных ресурсов и человеческого капитала, развитию инновационных форм предпринимательства и укреплению экономики региона.

Преодоление возникших противоречий во взаимодействии рынков труда и образовательных услуг лежит в плоскости выстраивания системы взаимоотношений между производителями образовательных услуг (образовательными учреждениями) и их потребителями (работодателями). Уровень согласованности действий этих двух основных участников определяет

эффективность развития рынка образования. Необходимо, чтобы образовательные учреждения усиливали взаимодействие с субъектами рынка труда и проводили своевременную корректировку содержания и направления образовательных программ в соответствии с требованиями работодателей.

Таким образом, установление тесных взаимосвязей между субъектами рынка труда и рынка образовательных услуг позволит обеспечить:

- формирование и развитие компетентностно - ориентированной системы образования,

- конкурентоспособность вузов на рынке образовательных услуг;

- расширение научно-исследовательских работ, исходя из потребностей региональной экономики, внедрения результатов НИР в образовательный процесс;

- рынок труда рабочей силой, в том числе молодыми специалистами, профессионально-квалификационная структура которой будет соответствовать потребностям формирующейся инновационной экономики.

2 Анализ системы кадрового обеспечения экономики молодыми специалистами на уровне региона

2.1 Опыт регионов Российской Федерации по формированию программ кадрового обеспечения экономики

Развитие экономики страны сопровождается соответствующим ростом потребностей работодателей в рабочей силе. Развитие одних отраслей экономики и снижение уровня производства в других, тенденции развития рынков труда и образовательных услуг регионов приводят к необходимости формирования программ кадрового обеспечения отраслей экономики. Разработка целевых программ является одним из важнейших средств активного воздействия на социально-экономическое развитие региона. Целевая программа является комплексной системой целевых ориентиров развития определенной сферы общественных отношений и публично-правовых образований, планируемых путей и средств достижения указанных ориентиров.

Приоритеты социально-экономического развития России и регионов страны обозначены Концепцией долгосрочного социально-экономического развития Российской Федерации на период до 2020 года, утвержденной распоряжением Правительства РФ от 17 ноября 2008 г. № 1662-р [98]. В области кадрового обеспечения экономики, в том числе молодыми специалистами, концепцией определены приоритетные для РФ цели и задачи регионального развития, развития рынка труда и сферы образования.

Концепцией предусматривается сбалансированное территориальное развитие Российской Федерации, включающее достижение условий, позволяющих каждому региону иметь необходимые и достаточные ресурсы для обеспечения достойных условий жизни граждан, комплексного развития и повышения конкурентоспособности экономики регионов. Данное положение Концепции предполагает, что одним из элементов регионального развития

должно стать обеспечение экономики регионов достаточным объемом квалифицированных трудовых ресурсов.

В качестве направлений развития рынка труда и содействия занятости населения Концепцией определяется внедрение системы мониторинга и прогнозирования ситуации на рынке труда, в том числе профессионально-квалификационной структуры спроса и предложения трудовых ресурсов с учетом изменения демографической ситуации и сложившейся структуры профессионального образования. Исходя из тенденций развития экономики и рынка труда целью государственной политики в области развития рынка труда в долгосрочной перспективе является создание условий, обеспечивающих развитие гибкого эффективно функционирующего рынка труда, позволяющего преодолеть структурное несоответствие спроса и предложения на рабочую силу.

Одной из задач Концепции в части развития рынка труда является улучшение качества рабочей силы и развитие ее профессиональной мобильности на основе реформирования системы профессионального образования всех уровней, что предполагает в том числе и развитие системы профессиональной ориентации и психологической поддержки населения, повышение мотивации школьников к трудовой деятельности по профессиям, специальностям, востребованным на рынке труда.

Стратегическая цель государственной политики в области образования – повышение доступности качественного образования, соответствующего требованиям инновационного развития экономики, современным потребностям общества и каждого гражданина. Качественное образование в данном аспекте подразумевает, в том числе, и соответствие образования требованиям современного рынка труда.

На рисунке 2.1 представлены основные задачи социально-экономического развития РФ в области кадрового обеспечения экономики, обозначенные Концепцией долгосрочного социально-экономического развития на период до 2020 года.



Рисунок 2.1 – Основные задачи социально-экономического развития РФ в области кадрового обеспечения экономики

Постановлением Правительства РФ от 15.05.2013 г. № 792-р утверждена государственная программа «Развитие образования» на 2013 -2020 годы [85], в которой также установлены приоритеты развития высшего образования. Долгосрочным приоритетом программы в области развития профессионального образования является пересмотр структуры, содержания и технологий реализации образовательных программ с учетом требований работодателей, студентов, а также с учетом прогноза рынка труда и социально-культурного и экономического развития.

В практике регионов Российской Федерации накоплен определенный опыт формирования программ кадрового обеспечения экономики. В отдельных субъектах РФ разработаны программы кадрового обеспечения экономики регионов в целом и по отдельным или приоритетным отраслям (Республика Карелия, Республика Коми, Сахалинская, Курганская, Мурманская области и другие); концепции или программы развития образования и содействия занятости населения (Республики Башкортостан, Татарстан, Удмуртия, Самарская область и другие); осуществляется прогнозирование кадровых потребностей экономики на среднесрочную перспективу (большинство регионов России). Заказчиками и разработчиками программ выступают региональные отделения Министерства труда и социальной защиты, Министерства образования и науки и Министерства экономического развития России.

Нами были рассмотрены и проанализированы следующие региональные программы и концепции:

- «Концепция обеспечения квалифицированными кадрами отраслей экономики и социальной сферы Курганской области на 2013-2017 годы», утвержденная распоряжением Правительства области № 258-р от 26.08.2013 года [96];

- долгосрочная целевая программа «Кадровое обеспечение Стратегии экономического развития Мурманской области на период до 2015 года», утвержденная постановлением Правительства Мурманской области от 13.07.2006 года № 278-ПП/7 [73];

- региональная целевая программа «Развитие кадрового потенциала Республики Карелия» на период 2008-2012 годов, утвержденная распоряжением Республики Карелия от 15.12.2007 года N 464р-П [97];

- долгосрочная республиканская целевая программа «Развитие системы кадрового обеспечения экономики Республики Коми (2011 – 2013 годы)», утвержденная постановлением Правительства республики от 10.09.2010 года № 299[82];

- долгосрочная целевая программа «Кадровое обеспечение системы здравоохранения Сахалинской области на 2013 – 2017 годы», утвержденная постановлением Правительства области от 28.04.2012 года № 198 [91].

Краткая характеристика программ представлена в приложении Г.

Указанные регионы имеют схожие проблемы в области кадрового обеспечения экономики, соответствующие в целом общероссийской ситуации.

Во-первых, несбалансированность спроса и предложения рабочей силы, дефицит молодых специалистов определенных профессий и квалифицированных рабочих в основных отраслях экономики.

Во-вторых, региональные рынки образовательных услуг слабо связаны с рынком труда и формируются в основном с ориентацией на удовлетворение запросов абитуриентов и их родителей. Отсутствует четкая система профессиональной ориентации молодежи, что приводит к переполнению региональных рынков труда молодыми специалистами невостребованных профессий. Одновременно отсутствует прогноз потребностей работодателей в кадрах и не формируется государственный заказ на их подготовку.

В-третьих, существует значительный разрыв между профессиональной подготовкой выпускников и требованиями работодателей.

Проведенный анализ региональных программ обеспечения экономики квалифицированными кадрами позволил выделить ключевые цели программ:

- развитие систем кадрового обеспечения регионов, способствующих удовлетворению потребностей экономики в квалифицированных кадрах;

- определение основных направлений и приоритетов деятельности органов власти регионов, осуществляющих управление в области государственной политики кадрового обеспечения;

- повышение эффективности подготовки кадров в профессиональных образовательных организациях в соответствии с запросами региональных рынков труда;

- совершенствование системы подготовки и эффективного использования кадрового потенциала регионов;

- переориентация системы образования на обеспечение конкурентоспособности выпускников.

В соответствии с проблемами региональных рынков труда и образовательных услуг и целями программ кадрового обеспечения экономики программы регионов включают следующие направления:

- разработка и совершенствование нормативно-правовой базы по вопросам кадрового обеспечения;

- создание или совершенствование системы прогнозирования трудовых ресурсов и регулирования величин подготовки кадров в сфере профессионального образования, отвечающих потребностям рынка труда;

- формирование и развитие системы профессиональной ориентации и трудовой мотивации молодёжи;

- развитие механизмов социального партнерства в области кадрового обеспечения;

- повышение эффективности функционирования образовательных комплексов регионов;

- создание системы информационно-аналитического обеспечения рынка труда и образовательных услуг.

Схематично проблемы регионов в области кадрового обеспечения экономики, цели и задачи реформирования представлены на рисунке 2.2.

Рассмотрим основные мероприятия в области обеспечения экономики субъектов РФ квалифицированными кадровыми ресурсами, в том числе молодыми специалистами, в соответствии с рассматриваемыми документами.



Рисунок 2.2 – Основные направления программ кадрового обеспечения экономики субъектов РФ

Одним из направлений развития системы кадрового обеспечения регионов является создание системы прогнозирования трудовых ресурсов, которое подразумевает под собой разработку прогноза потребности экономики региона в квалифицированных кадрах по уровням образования и профессиям.

Прогнозирование потребности рынка труда в квалифицированных кадрах необходимо для разработки мероприятий по регулированию и контролю за изменениями рынка образовательных услуг, стратегическому планированию системы подготовки и переподготовки кадров, ориентированной на спрос.

Задача прогнозирования потребности рынка труда регионов в квалифицированных кадрах заключается в оценке и корректировке объемов и профессионально-квалификационной структуры подготовки в системе профессионального образования в соответствии с перспективными потребностями социально-экономического развития, запросами бизнеса и производства. Прогноз потребности рынка необходим при установлении контрольных цифр приема граждан для обучения по аккредитованным программам подготовки квалифицированных специалистов и рабочих (служащих) в образовательных организациях регионов.

Для разработки прогноза потребности в кадровых ресурсах программы кадрового обеспечения экономики регионов предусматривают проведение следующих мероприятий [72; 79-80; 91-93]:

- проведение мониторинга рынка труда (ответственные в субъектах РФ – региональные отделения Министерства труда и социальной защиты);
- разработка методических рекомендаций по определению прогнозной потребности в квалифицированных кадрах (ответственный разработчик – департаменты и министерства экономического развития субъектов);
- определение кадровой потребности предприятий (организаций) региона по профессиям на среднесрочный период (исполнительные органы государственной власти, осуществляющие отраслевое либо межотраслевое управление по направлениям деятельности);
- формирование прогноза подготовки квалифицированных кадров (департаменты экономического развития и торговли);
- осуществление мониторинга выпускников учреждений профессионального образования, обратившихся в органы службы занятости населения в целях поиска работы (отделения Министерства труда и социальной защиты, центры занятости населения);
- проведение мониторинга трудоустройства выпускников учреждений профессионального образования (министерства образования регионов).

Прогнозирование потребностей рынка труда, по нашему мнению, - это важное направление программ развития кадрового обеспечения экономики субъектов РФ, так как оно может дать реальное представление о востребованных профессиях в регионе. Публикуемый открыто прогноз будет влиять на выбор направлений подготовки абитуриентами. Кроме того, в соответствии с прогнозной потребностью рынка труда региона должны корректироваться контрольные цифры приема в учреждения профессионального образования, что будет способствовать достижению сбалансированности между подготовкой кадров и потребностями работодателей.

В соответствии с задачами программ кадрового обеспечения экономики рассматриваемые регионы – республики Карелия и Коми, Курганская и Мурманская области разработали прогнозы потребности рынка труда в квалифицированных кадрах. В соответствии с разработанными прогнозами корректируются контрольные цифры приема в учреждения профессионального образования регионов.

Второе направление программ кадрового обеспечения регионов – создание либо совершенствование системы профессиональной ориентации и трудовой мотивации школьников и молодёжи. Для достижения данной задачи в регионах предполагается проведение следующих мероприятий:

- оказание государственных услуг учащимся общеобразовательных организаций по организации профессиональной ориентации в целях выбора сферы деятельности (профессии), трудоустройства, профессионального обучения (министерства труда и занятости населения субъектов);

- создание служб мониторинга и маркетинга областного рынка труда и трудоустройства выпускников в учреждениях профессионального образования (ответственные – учреждения ВПО и СПО, министерства образования регионов, министерства труда и занятости населения регионов);

- организация временного трудоустройства несовершеннолетних граждан в возрасте от 14 до 18 лет в свободное от учебы время (министерства труда и занятости населения субъектов);

- организация и проведение конкурсов профессионального мастерства на звание «Лучший по профессии» среди рабочих массовых профессий (министерства труда и занятости населения субъектов).

На наш взгляд это направление является достаточно актуальным для кадрового обеспечения экономики регионов молодыми специалистами и необходимым, поскольку внедрение комплекса специальных мер содействия молодёжи в профессиональном самоопределении и выборе оптимального вида занятости будет способствовать тому, что в дальнейшем, окончив вуз, выпускники будут трудоустроены по профессии и удовлетворены своим выбором.

Третье направление программ кадрового обеспечения экономики – развитие механизмов социального партнёрства. Это направление предусматривает координацию действий образовательных учреждений, органов власти и предприятий региона для достижения относительного баланса интересов данных сторон в области кадрового обеспечения экономики и включает в себя следующие направления:

- организация подготовки, переподготовки и повышения квалификации кадров отраслей экономики согласно поступающим заявкам от организаций;

- включение работодателей в учебный процесс;

- целевая контрактная подготовка специалистов для крупных предприятий региона;

- заключение договоров и соглашений между учебными заведениями и работодателями о сотрудничестве в области проведения практики студентов и трудоустройства выпускников;

- организация на региональном уровне совещаний, конференций, заседаний комиссий, «круглых столов» по вопросам развития кадрового потенциала экономики с участием представителей федеральных органов

власти, органов исполнительной власти субъектов РФ, руководителей организаций, специалистов кадровых служб организаций и образовательных учреждений.

Социальное партнёрство между участниками рынка труда и рынка образовательных услуг играет значительную роль в решении проблем кадрового обеспечения регионов в части повышении качества образования. Включение в процесс образования работодателей, на наш взгляд, изменяет программы обучения под потребности рынка труда. Организация на региональном уровне совещаний с участием представителей бизнеса, образования, региональных властей и общественных организаций способствует координации действий всех субъектов в решении стоящих перед регионом задач в области подготовки кадров для отраслей экономики.

Следующее направление – повышение эффективности функционирования образовательных комплексов, которое включает в себя:

- приведение структуры подготовки квалифицированных кадров в системе профессионального образования в соответствие с кадровой потребностью органов исполнительной власти (министерства образования субъектов);

- содействие в укреплении материально-технической базы профессиональных образовательных организаций (органы исполнительной власти субъектов, предприятия и организации);

- развитие системы практико-ориентированных образовательных программ (прикладной бакалавриат) по инженерно-техническим направлениям (министерства образования и вузы регионов);

- повышение квалификации профессиональных кадров через систему магистратуры и аспирантуры (министерства образования и вузы регионов).

Перечисленные мероприятия способствуют кроме основной задачи достижения необходимого уровня подготовки выпускников вузов по количеству, качеству и структуре, также и развитию механизмов социального партнёрства в регионах.

В регионах – субъектах Приволжского федерального округа (ПФО), в число которых входит и Оренбургская область, отсутствуют непосредственно комплексные программы кадрового обеспечения экономики квалифицированными трудовыми ресурсами, однако в отдельных региональных программах предусмотрены направления регулирования рынка труда и рынка образовательных услуг. В таблице 2.1 представлены некоторые программы субъектов ПФО, задачами которых в том числе являются решение вопросов кадрового обеспечения экономики.

Таблица 2.1 – Программы субъектов ПФО, содержащие мероприятия в области регулирования кадрового обеспечения экономики

Субъект ПФО	Наименование программы	Задачи в области кадрового обеспечения экономики региона
1	2	3
Республика Мордовия	Развитие образования в Республике Мордовия на 2014-2020 гг.	- создание и внедрение системы прогнозирования кадровой потребности на базе специализированного программного комплекса; - повышение привлекательности программ профессионального образования, востребованных на рынке труда
Республика Башкортостан	Развитие образования Республики Башкортостан на 2012-2017 гг.	- прогнозирование кадровых потребностей; - создание системы мониторинга соответствия структуры и объемов подготовки прогнозу потребности региона в трудовых ресурсах; - развитие региональной кластерной системы в сфере профессионального образования; - создание системы профориентации, профконсультирования и содействия трудоустройству выпускников
Республика Удмуртия	Развитие социально-трудовой сферы на 2013 – 2020 гг.	- совершенствование системы прогнозирования трудовых ресурсов; - развитие механизмов взаимодействия органов власти, бизнеса и образования в области кадрового обеспечения экономики; - поддержание оптимального баланса трудовых ресурсов с учетом содействия трудоустройству выпускников; - повышение престижа рабочих профессий
Пермский край	Экономическое развитие и инновационная экономика на 2014 – 2016 гг.	- создание инжинирингового центра, центра кластерного развития, центра молодежного инновационного творчества, бизнес-инкубатора
Ульяновская область	Развитие и модернизация образования на 2014-2018 гг.	- создание системы профессиональной ориентации молодежи; - совершенствование подготовки специалистов среднего звена в соответствии с потребностями общества

Подробная характеристика программ субъектов ПФО представлена в приложении Д. Обобщая опыт регионов ПФО [70, 71, 74, 81, 83, 84, 88-90] в области разработки программ кадрового обеспечения, на наш взгляд, можно выделить определенные особенности. Схематично они представлены на рисунке 2.3.

Во-первых, регионы имеют схожие проблемы в области кадрового обеспечения экономики молодыми специалистами:

- несбалансированность объемов и структуры подготовки профессиональных кадров для отраслей экономики регионов;
- кадровый дефицит специалистов со средним профессиональным образованием;
- недостаточный уровень практики использования в профессиональном образовании механизмов частно-государственного партнёрства;
- несоответствие уровня профессионально-квалификационных знаний и умений молодых специалистов потребностям рынка труда;
- несбалансированность объемов подготовки с требованиями инновационного развития отраслей экономики регионов.

Во-вторых, в регионах ПФО отсутствуют комплексные программы кадрового обеспечения экономики. В основном вопросы достаточного обеспечения кадрами отраслей экономики сформированы как задачи региональных программ развития образования и содействия занятости населения.

В-третьих, как и для общероссийской практики, для регионов ПФО характерны схожие направления реформирования системы образования и рынка труда с целью решения проблем кадрового обеспечения.



Рисунок 2.3 – Особенности региональных программ в области кадрового обеспечения экономики субъектов ПФО

Среди мероприятий по развитию системы кадрового обеспечения экономики региона можно выделить:

- создание либо совершенствование системы прогнозирования кадровых потребностей региональной экономики; формирование прогноза потребности работодателей региона в кадровых ресурсах в разрезе профессий и уровней образования на среднесрочную перспективу;
- создание региональной системы мониторинга соответствия структуры и объемов подготовки прогнозу потребности региона в трудовых ресурсах;
- развитие региональной кластерной системы в сфере профессионального образования, подразумевающей создание условий для эффективного взаимодействия предприятий, учреждений образования и науки, инвесторов,

некоммерческих и общественных организаций в целях обеспечения реализации совместных задач в области кадрового обеспечения кластеров по сферам экономики региона;

- создание системы профориентации, профконсультирования и содействия трудоустройству выпускников учреждений профессионального образования;

- поддержание престижа рабочих профессий;

- создание системы независимой оценки качества подготовки кадров.

В Оренбургской области, как и в субъектах ПФО, в настоящее время отсутствует комплексная программа кадрового обеспечения экономики, однако, отдельные аспекты особенностей функционирования рынка труда и рынка образовательных услуг рассматриваются в следующих государственных программах:

- государственная программа «Развитие системы образования Оренбургской области» на 2014–2020 годы, утверждена постановлением Правительства Оренбургской области от 28 июня 2013 года № 553-пп, разработчик – министерство образования области [78];

- государственная программа «Содействие занятости населения Оренбургской области» на 2014 – 2020 годы, утверждена постановлением Правительства Оренбургской области от 14 октября 2013 года № 836-пп, разработчик – министерство труда и занятости населения области [77];

- государственная программа «Экономическое развитие Оренбургской области» на 2014-2015 годы и на перспективу до 2020 года, утверждена постановлением Правительства области от 10 сентября 2013 года N 767-пп, разработчик – министерство экономического развития, промышленной политики и торговли Оренбургской области [76].

Государственная программа «Экономическое развитие Оренбургской области» на 2014-2015 годы и на перспективу до 2020 года в области кадрового обеспечения экономики включает в качестве одного из направлений подпрограмму «Развитие обрабатывающих отраслей промышленности

Оренбургской области», предусматривающую содействие обеспечению предприятий обрабатывающей промышленности высококвалифицированными кадрами. В качестве основного мероприятия в программе указывается предоставление субсидий на возмещение части затрат предприятиям промышленности по подготовке и переподготовке кадров для работы на высокотехнологичном оборудовании, повышению квалификации в области внедрения современных методов организации, управления и технологии производства руководителей и специалистов предприятий [76].

В таблице 2.2 приведено соответствие направлений программ реформирования рынка труда и системы образования Оренбургской области задачам программ рассмотренных нами регионов.

Данные таблицы 2.2 свидетельствуют о том, что направления реформирования рынка труда и системы профессионального образования Оренбургской области в основном соответствуют общероссийским задачам государственных программ субъектов РФ в сфере кадрового обеспечения экономики и социальной сферы.

Основными мероприятиями в рамках задач программы «Содействие занятости населения Оренбургской области в 2014–2020 годах» являются [77]:

- информирование о положении на рынке труда в Оренбургской области, включая формирование банка данных о наличии свободных рабочих мест и вакантных должностей на предприятиях всех форм собственности; проведение массовых мероприятий (день открытых дверей, день профориентации и т.д.), организацию ярмарок вакансий и учебных рабочих мест;

- организация профессиональной ориентации граждан в целях выбора сферы деятельности (профессии);

- содействие самозанятости населения.

Таблица 2.2 – Соответствие направлений реализации политики Оренбургской области задачам государственных программ развития кадрового обеспечения экономики субъектов РФ

Направления программ в области кадрового обеспечения экономики	Содействие занятости населения Оренбургской области на 2014-2020 гг.	Развитие системы образования Оренбургской области на 2014–2020 гг.
Создание системы прогнозирования трудовых ресурсов	-	-
Создание либо совершенствование системы профессиональной ориентации и трудовой мотивации школьников и молодежи	+	-
Развитие механизмов социального партнерства	-	+
Повышение эффективности функционирования образовательных комплексов	-	+
Развитие региональной кластерной системы в сфере профессионального образования	-	-
Повышение престижа рабочих профессий	-	-
Информирование о ситуации на рынке труда	+	-

Программа «Развитие системы образования Оренбургской области» на 2014 – 2020 годы в качестве направлений в области развития кадрового обеспечения экономики, в том числе молодыми специалистами, также, как и программы отдельных рассмотренных нами субъектов РФ и ПФО, содержит следующие мероприятия [78]:

1 Развитие механизмов социального партнёрства, взаимодействия профессионального образования с рынком труда, с местными сообществами, в том числе:

- создание центров сертификации профессиональных квалификаций;
- совершенствование условий взаимодействия потенциальных работодателей и учебных заведений в части организации производственной практики студентов и передачи работодателями учебного оборудования организациям профессионального образования.

В рамках данного мероприятия предполагается, что в Оренбургской области совместно с объединениями работодателей будет обеспечено формирование и развитие региональной системы профессиональных квалификаций, создание сети сертификационных центров, независимых от системы образования и конкретных работодателей, в рамках которых граждане смогут получать подтверждение наличия у них определенной профессиональной квалификации.

2 Повышение эффективности функционирования образовательных комплексов, модернизация системы профессионального образования, в том числе:

- обновление структуры, содержания и технологий реализации образовательных программ профессионального образования;

- интеграция начального и среднего профессионального образования в рамках развития областных социально-экономических систем;

- формирование механизмов обеспечения квалифицированными кадрами потребностей социально-экономического развития Оренбургской области, в том числе улучшение кадрового состава образовательных организаций и его эффективности; совершенствование моделей управления организациями профессионального образования, формирование резерва управленческих кадров, и реализация программ развития участников резерва.

Долгосрочным приоритетом программы «Развитие системы образования Оренбургской области» является пересмотр структуры, содержания и технологий реализации образовательных программ с учетом требований работодателей, студентов, а также с учетом прогноза рынка труда и социально-культурного и экономического развития. Приоритетом является и решение проблемы массовой подготовки специалистов для рынка труда, которому будут способствовать внедрение образовательных программ, направленных на получение прикладных квалификаций, предполагающих обучение «на рабочем месте», создание центров сертификации квалификаций [78]. Программой предусматривается необходимость создания комплексных программ для

обеспечения кадровых потребностей экономики региона. Однако в настоящее время подобные программы отсутствуют.

Обобщая опыт регионов РФ, в том числе и субъектов ПФО, по формированию программ кадрового обеспечения экономики, отметим, что задачи по содействию достижения сбалансированности уровня подготовки кадров требованиям современного рынка труда обозначены во многих регионах России, в том числе во всех субъектах ПФО, что говорит об актуальности проблемы обеспечения квалифицированными кадровыми ресурсами экономики регионов России.

Отдельные регионы разработали комплексные программы или концепции кадрового обеспечения экономики, другие рассматривают эти вопросы в рамках программ развития образования и содействия занятости населения. В качестве основных мероприятий программы субъектов РФ, в том числе и ПФО, предусматривают создание системы прогнозирования трудовых ресурсов; совершенствование системы профессиональной ориентации школьников и молодежи; развитие механизмов социального партнерства; информирование о ситуации на рынке труда.

Проведенный нами анализ государственных программ Оренбургской области показал, что в целом в регионе сформирована определенная система мероприятий по регулированию вопросов обеспечения отраслей экономики квалифицированными кадровыми ресурсами, в том числе молодыми специалистами, на перспективу до 2020 года. Однако учитывая опыт регионов РФ, эта система может быть дополнена с целью реализации долгосрочных приоритетов Оренбургской области в достижении сбалансированности объемов и структуры подготовки кадров требованиям рынка труда.

2.2 Исследование тенденций рынка образовательных услуг региона

Для рассмотрения вопроса кадрового обеспечения экономики Оренбуржья молодыми специалистами необходимо в первую очередь проанализировать особенности системы подготовки специалистов с высшим образованием в регионе.

Система высшего профессионального образования Оренбургской области представляет собой совокупность образовательных учреждений, реализующих различные уровни образования и направления подготовки. Особая значимость системы определяется созданием и восполнением интеллектуального и научного ресурса региона, обеспечением баланса рынка труда, стабильности экономического развития.

Цели и задачи развития высшего образования региона на 2013-2020 годы определены Концепцией развития высшего образования Оренбургской области, утвержденной решением заседания Совета ректоров Оренбургской области от 29.10.2013 года, а также государственной программой «Развитие системы образования Оренбургской области» на 2014-2020 годы.

В настоящее время в Оренбургской области осуществляют деятельность 30 вузов и их филиалов, из них регионального подчинения одно высшее учебное заведение – ГБОУ ВПО «Оренбургский государственный институт искусств им. Л. и М. Ростроповичей» (ОГИИ им. Ростроповичей), 58 образовательных организаций, реализующих программы среднего профессионального образования базового и повышенного уровня (в ведении министерства образования Оренбургской области – 26 организаций), и 34 организации начального профессионального образования (в том числе 6 лицеев и 28 профессиональных училищ, подведомственных министерству образования Оренбургской области) [63].

Наиболее крупными вузами Оренбургской области являются – ФГБОУ ВПО «Оренбургский государственный университет» (ОГУ); два специализированных университета: ФГБОУ ВПО «Оренбургский государственный аграрный университет» (ОГАУ); ФГБОУ ВПО «Оренбургский государственный педагогический университет» (ОГПУ) и ФГБОУ ВПО «Оренбургский государственный медицинский университет» (ОрГМУ). В регионе осуществляется подготовка специалистов по 25 из 28 укрупненных групп специальностей.

По территориальному признаку большинство вузов и филиалов государственных и негосударственных вузов находятся в г. Оренбурге. На востоке области в г. Орске подготовка кадров обеспечивается Орским гуманитарно-технологическим институтом (филиалом) ОГУ, а также филиалами государственных и негосударственных вузов. В западной части области функционирует Бузулукский гуманитарно-технологический институт (филиал) ОГУ. Филиалы государственных и негосударственных вузов расположены практически во всех крупных населенных пунктах области – в г. Орск, Бузулук, Новотроицк.

Кадровые потребности региона сегодня обеспечиваются базовыми вузами города – ОГУ, ОГАУ, ОГПУ, ОрГМУ, ОГИИ им. Ростроповичей, которые осуществляют подготовку практически по всем отраслям экономики региона. Кроме названных, на территории области в г. Оренбурге действует Оренбургский институт (филиал) ФГБОУ ВПО «Московский государственный юридический университет имени О.Е. Кутафина (МГЮА)», который реализует подготовку кадров по направлению «Юриспруденция».

Названные вузы имеют возможности научно-педагогического, кадрового, материально-технического, информационно-технологического, методического, библиотечного и иных видов полноценного обеспечения образовательного процесса без привлечения каких-либо существенных ресурсов из других регионов. Кроме того, эти вузы собственными силами обеспечивают образовательный процесс в ряде своих филиалов, колледжей на территории

области. Однако филиалы региональных вузов действуют только в городах Орск и Бузулук Оренбургской области. В остальных крупных населенных пунктах региона действуют только филиалы иногородних вузов.

Стоит отметить, что на территории Оренбургской области продолжает расширяться сеть филиалов иногородних вузов. Выросшие вдали от своих базовых вузов такие филиалы, как правило, испытывают острый недостаток собственных научно-педагогических кадров, не участвуют в научном процессе, не имеют требуемой материально-технической базы, объектов спортивного и социально-культурного назначения. Подобные филиалы не имеют достаточных условий для ведения образовательного процесса и не обеспечивают требуемого качества подготовки [63]. Филиалы и представительства негосударственных образовательных учреждений, сориентированы в своей образовательной деятельности на достижение текущего коммерческого результата. Поэтому предлагаемые ими образовательные программы носят, в своем большинстве, гуманитарный характер. Приоритетное положение в структуре подготовки студентов занимают гуманитарно-социальные специальности: «юриспруденция», «экономика и право», «менеджмент», «связи с общественностью», «психология». Обучение по таким программам не требует большой капитализации затрат в материально-техническую сферу, приносит быструю прибыль [7].

В связи с достаточно большим выбором учреждений высшего профессионального образования на рынке образовательных услуг Оренбургской области, проблемным моментом становится ожесточение конкуренции среди образовательных учреждений за потенциальных абитуриентов. Кроме того, конкуренция обостряется на фоне снижения численности молодежи, и, соответственно, снижении выпуска в общеобразовательных учреждениях региона. По данным Министерства образования Оренбургской области в системе образования региона по состоянию на начало 2015 года функционируют 928 школ, 79,6 % (723 школы) всех школ области являются сельскими, в них обучаются 42,3 % учащихся

(85736 человек). Общая численность обучающихся в школах составляет 202758 человек. Из них общая численность обучающихся на начало 2014/2015 учебного года в 9-х классах составляет 18134 человек, в 11-х классах – 7890 человек [110].

Результатом социально-экономических и демографических процессов в Оренбургской области стало сокращение выпуска обучающихся общеобразовательными учреждениями, что отражено в таблице 2.3.

Таблица 2.3 – Данные о выпуске учащихся из 9-х и 11-х классов общеобразовательных учреждений Оренбургской области за 2008 – 2014 гг.

Численность выпускников, человек	2008 г.	2009 г.	2010 г.	2011 г.	2012 г.	2013 г.	2014 г.
Получивших аттестат об основном общем образовании	26235	23900	23100	21100	19600	19190	19360
Получивших аттестат о среднем (полном) общем образовании	15329	12800	12800	10900	10400	9113	8287

Численность выпускников, получивших аттестат об основном общем образовании, сократилась в 2008 году с 26235 чел. до 19360 чел. к 2014 году, численность выпускников, получивших аттестат о среднем (полном) общем образовании – с 15329 чел. в 2008 году до 8287 чел. в 2014 году.

Таблица 2.4 – Численность студентов, обучающихся в учреждениях СПО и ВПО Оренбургской области за 2010 – 2013 гг.

Численность студентов, человек	2010/ 2011	2011/ 2012	Темп роста	2012/ 2013	Темп роста	2013/ 2014	Темп роста
Учреждений СПО	41814	40050	95,8	38893	97,1	35147	90,4
Учреждений ВПО	81136	76660	94,5	74280	96,9	68003	91,5

Стабильное сокращение численности выпускников школ привело к снижению числа студентов вузов и колледжей. В динамике количество студентов как средних учебных заведений, так и вузов уменьшается (таблица 2.4).

Численность студентов, обучающихся в учреждениях СПО в 2013/2014 учебном году, составила 35147 человек. Численность учащихся в вузах – 68003 человека [114].

Сокращается соответственно и выпуск специалистов с высшим образованием, что видно исходя из данных таблицы 2.5. Основные причины – снижение численности молодежи, сокращение числа бюджетных мест, высокая стоимость коммерческого обучения.

Таблица 2.5 – Выпуск специалистов с высшим образованием по формам обучения в Оренбургской области за 2010 – 2013 годы

Показатели	Выпущено специалистов, человек	в том числе обучавшихся на отделениях			Выпущено специалистов	
		очных	очно-заочных (вечерних)	заочных	на 10 000 человек населения	на 10 000 человек занятых в экономике
Все образовательные организации высшего образования						
2010 г.	16105	7384	727	7994	79	150
2011 г.	15718	7153	420	8145	77	147
2012 г.	15239	6407	422	8410	75	142
2013 г.	14194	6055	490	7649	70	132
Государственные и муниципальные образовательные организации высшего образования						
2010 г.	13737	6842	722	6173	67	128
2011 г.	13263	6706	420	6137	65	124
2012 г.	12902	6026	402	6474	64	120
2013 г.	12568	5800	461	6307	62	117
Частные образовательные организации высшего образования						
2010 г.	2368	542	5	1821	12	22
2011 г.	2455	447	-	2008	12	23
2012 г.	2337	381	20	1936	11	22
2013 г.	1626	255	29	1342	8	15

Динамика численности выпускников учреждений общего образования и вузов за 2010 – 2013 гг. представлена на рисунке 2.4. Последствием процессов сокращения численности молодежи в регионе становится менее качественный отбор в вузы, сильное перераспределение и смещение конкуренции между вузами, а также недостаток квалифицированных кадров определенных профессий.

Следующей проблемной областью в сфере подготовки кадров для экономики региона является необоснованное дублирование направлений подготовки в различных вузах и филиалах вузов. Выпускники таких образовательных программ создают излишнюю необоснованную конкуренцию на рынке труда, нарушают его баланс.

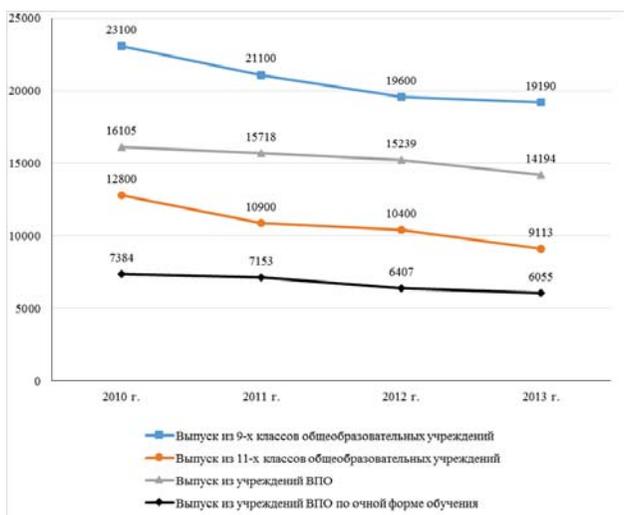


Рисунок 2.4 – Динамика численности выпускников учреждений общего образования и вузов за 2010 – 2013 гг.

Следует отметить, что наибольшее дублирование происходит по направлениям «Экономика и управление» и «Гуманитарные науки», подготовку по которым в регионе осуществляют 20 и 13 вузов соответственно; 6 вузов по направлению «Информатика и вычислительная техника»; 5 вузов осуществляют подготовку по направлениям «Социальные науки», «Образование и педагогика». На данном фоне появляется несоответствие структуры высшего профессионального образования Оренбургской области актуальным и перспективным потребностям рынка труда.

Таким образом, можно констатировать, что современные условия функционирования вузов, в том числе Оренбургской области, характеризуются повышенной нестабильностью, нарастанием неопределенности внешней среды, сокращением бюджетного финансирования, а также высокой конкуренцией предоставляемых образовательных услуг со стороны как государственных, так и негосударственных образовательных учреждений.

Опираясь на исследование состояния и тенденций развития образовательных услуг в области высшего профессионального образования Оренбургской области, можно сделать вывод, что одной из актуальных тенденций современного рынка образовательных услуг является возрастающая конкуренция ВУЗов за привлечение потенциальных студентов. Чтобы выиграть в конкурентной борьбе друг с другом за будущего студента ВУЗы должны четко отслеживать все особенности, связанные с мотивацией абитуриентов, предлагать новые формы и методики обучения, чтобы своевременно адаптироваться к происходящим в этой сфере изменениям. Для абитуриентов выбор ВУЗа представляет собой едва ли не самый важный этап процесса профессионального самоопределения. В связи с этим мониторинг предпочтений абитуриентов является значимым направлением в исследовании тенденций развития рынка образовательных услуг. Обучение в ВУЗах Оренбургской области проводится практически по всем направлениям подготовки, соответствующим сферам региональной экономики. В 68% ВУЗов Оренбуржья осуществляется подготовка по специальностям экономического направления, в 28% - по специальностям юридического направления, в 32% - по специальностям технического направления и в 28% ВУЗов города - по гуманитарным специальностям (филология, лингвистика, психология).

Социологический опрос «Твой выбор, абитуриент» ежегодно проводится в Оренбургском государственном университете. В связи с этим целесообразно проанализировать результаты отдельных положений данного исследования, проведенного в 2014 году. В качестве объекта исследования выступили учащиеся выпускных классов лицеев, гимназий и школ, а также учреждений

среднего профессионального образования Оренбургской области, общее количество респондентов – 630 человек.

Распределение ответов на вопрос: «Где вы планируете продолжить обучение после окончания школы?» показывает, что большинство респондентов (91,2 %) намерены получить высшее образование и хотя бы учиться в вузе; 5,6 % старшеклассников на момент анкетирования еще не решили, где будут продолжать обучение после окончания школы. Продолжить обучение в среднем специальном учебном заведении хотят 3,2 % выпускников школ (рисунок 2.5).

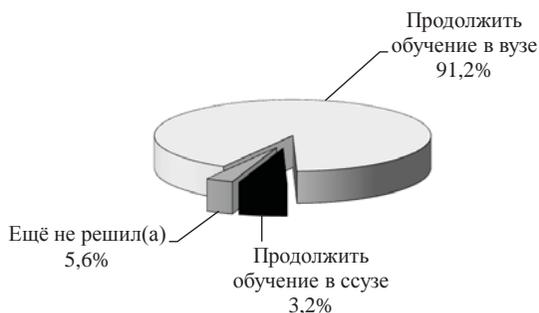


Рисунок 2.5 – Намерения выпускников после окончания школы

Анализ ответов респондентов за последние 3 года показал, что по-прежнему большинство абитуриентов планируют поступать в высшие учебные заведения (2014 г. – 91,2 %, 2013 г. – 97,1 %, 2012 г. – 97,6 %), но их число несколько снижается (на 5,9 % по сравнению с 2013 г.). Доля же респондентов, не определившихся на момент анкетирования с тем, где они планируют продолжить образование, по сравнению с 2013 г. наоборот, увеличилась на 3,7 % или в 2,9 раз. По сравнению с прошлым годом также увеличилось число респондентов, желающих продолжить обучение в среднем специальном

учебном заведении (на 2,2 % или в 3,2 раза), что связано с востребованностью рабочих профессий на рынке труда с одной стороны, а с другой – сокращением бюджетных мест в вузах и увеличением платы за обучение [39].

Выстраивая ближайшие жизненные планы, выпускники выбирают как уровень дальнейшего (после школы) обучения, так и его форму. Большинство респондентов хотят учиться на бюджетной основе (86,9 %), только 7,9 % планируют поступать в учебное заведение на коммерческой основе. Небольшая часть абитуриентов (5,2 %) планируют обучаться по целевому контракту или трехстороннему договору.

Сравнивая полученные данные с результатами исследования предпочтений абитуриентов за период 2012 – 2014 гг., можно отметить, что большинство по-прежнему желают учиться на бюджетной основе (2014 г. – 86,9 %, 2013 г. – 91,5 %, 2012 г. – 85,7 %), однако, их число по сравнению с прошлым годом снизилось на 4,6 %. На 2,7 % больше чем в прошлом году абитуриентов планируют учиться на коммерческой основе, что связано, скорее всего, с отсутствием бюджетных мест по желаемому направлению подготовки (2014 г. – 7,9 %, 2013 г. – 5,2 %, 2012 г. – 10,3 %). На 1,9 % увеличилась доля абитуриентов, планирующих обучаться по целевому контракту или трехстороннему договору (2014 г. – 5,2 %, 2013 г. – 3,3 %, 2012 г. – 4,0 %).

Большинство абитуриентов планируют получить дальнейшее образование для того, чтобы иметь в будущем интересную и востребованную профессию (66,0 %). Добиться успеха в жизни за счет полученного образования планируют 55,7 % респондентов. Получение образования с целью самосовершенствования и развития интересно для 27,0 % респондентов; с целью просто получить диплом – для 13,8 % респондентов. Часть абитуриентов (1,0 %) предложили свои варианты ответа: «По решению родителей»; «Чтобы содержать семью», «Чтобы заработать деньги», «Познание мира» (рисунок 2.6).

Что касается динамики, то по сравнению с прошлым годом сократилось число респондентов, желающих получить дальнейшее образование для того,

чтобы иметь в будущем интересную и востребованную профессию (на 9,8 %). Увеличилось же число тех, кто с помощью получения образования хочет добиться успеха в жизни (на 2,1 %), самосовершенствоваться (на 4,5 %), а также тех, кому просто нужен диплом (6,0 %).

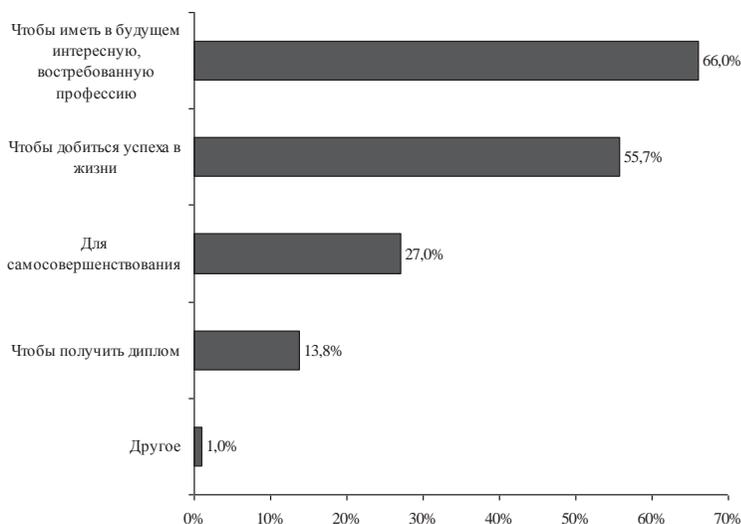


Рисунок 2.6 – Цель получения дальнейшего образования абитуриентами

Следующее направление исследования – определение мотивов выбора направления подготовки абитуриентами Оренбургской области. Результаты опроса показали, что большинство респондентов уже определились с выбором профессии. Самыми популярными у абитуриентов являются профессии инженера (18,4 %), экономиста, бухгалтера (11,3 %), врача (10,5 %), юриста (8,3 %), архитектора, дизайнера (6,7 %), программиста (6,2 %), психолога (4,6 %).

Анализ ответов на этот вопрос за последние 3 года показал, что в основном, абитуриенты выбирают для себя одни и те же профессии: инженер, врач, экономист, бухгалтер, юрист.

Если рассматривать итоги набора в ОГУ на направления подготовки и специальности очной формы обучения в 2013 году, то особенно востребованы среди абитуриентов были следующие: «Юриспруденция» - 18,96 человек на место, «Фундаментальная и прикладная химия» - 11,5 человек на место, «Государственное и муниципальное управление» - 8,2 человек на место, «Туризм» - 6,33 человек на место, «Химия» - 6,18 человек на место, «Водные биоресурсы и аквакультура» - 5,4 человек на место, «Психология» - 5 человек на место. Стоит отметить, что направления «Юриспруденция», «Государственное и муниципальное управление», «Психология» ежегодно имеют самый высокий конкурс при поступлении в ОГУ (рисунок 2.7).

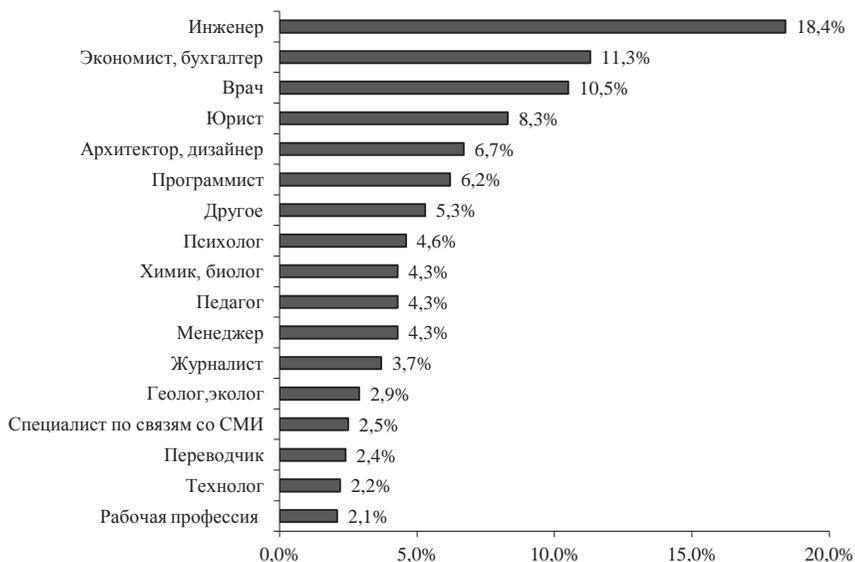


Рисунок 2.7 – Выбор профессии абитуриентами Оренбургской области в 2014 году

Кроме того, высоким был конкурс на такие направления, как «Психология служебной деятельности», «Журналистика», «Сервис», «Товароведение», «Управление персоналом» - 4-5 человек на место; «Авиастроение», «Землеустройство и кадастры», «Экология и

природопользование», «Наземные транспортно-технологические средства», «Профессиональное обучение», «Социология», «Лингвистика», «Информационная безопасность», «Бизнес-информатика», «Теплоэнергетика и теплотехника» - 2-4 человека на место.

В целом, практически на все направления подготовки и специальности конкурс составил более 1 человека на место. Единственное направление, конкурс по первому приоритету на которое был меньше 1 (0,83 человека на место), – «Прикладная математика и информатика».

По состоянию на начало 2014 года по данным Министерства труда и занятости населения Оренбургской области наибольшим спросом на рынке труда региона пользовались такие профессии, как: врач, медицинская сестра, менеджер, инженер, бухгалтер, делопроизводитель, воспитатель, юрисконсульт. В целом предпочтения абитуриентов в выборе будущей профессии вполне оправданы и соответствовали текущей ситуации на рынке труда области, однако без учета перспектив развития рынка труда региона на будущее - через 4 года после окончания вуза.

Среди основных причин выбора направления подготовки респонденты назвали: свои личные профессиональные планы (41,9 %), возможность получить высокооплачиваемую работу (39,8 %); наличие способностей и склонностей к выбранной профессии (38,4 %), мечта о выбранной профессии (25,7 %); советы родителей, друзей, знакомых (20,6 %); хорошая подготовка по предметам, входящим в перечень ЕГЭ, для поступления на направление подготовки (14,3 %), семейные традиции (4,8 %) (рисунок 2.8).



Рисунок 2.8 – Причина выбора направления подготовки абитуриентами

Анализ ответов респондентов на данный вопрос за последние 3 года показал, что растет число абитуриентов, для которых основными факторами, влияющими на выбор будущей специальности являются: получение высокооплачиваемой работы (на 9,1 % по сравнению с прошлым годом), мечта работать по данной профессии (на 2,8 %); советы родителей, друзей и знакомых (на 5,6 %); семейные традиции (на 1,5 %). Снизилось число абитуриентов, для которых основными причинами выбора направления подготовки являются личные профессиональные планы (на 4,5 % по сравнению с 2013 г.); соответствие способностей и склонностей к выбранному профилю (на 5,1 %).

В списке учебных заведений, где планируют продолжить свое обучение респонденты исследования, на первом месте Оренбургский государственный университет (ОГУ) – 41,9 % , на втором месте вуз в другом городе – 21,9 % , далее следуют Оренбургская государственная медицинская академия (ОГМА) – 8,4 % и Оренбургский государственный аграрный университет (ОГАУ) – 4,8 % (рисунок 2.9).

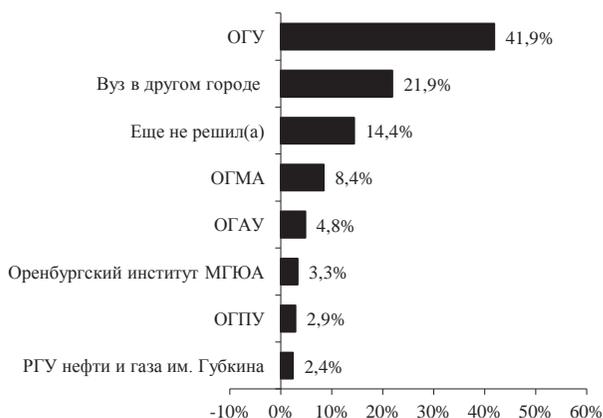


Рисунок 2.9 – Рейтинг вузов, в которых абитуриенты Оренбургской области хотели бы продолжить свое образование

В Оренбургский институт Московской государственной юридической академии (МГЮА) планируют поступать 3,3 % респондентов, в Оренбургский государственный педагогический университет (ОГПУ) – 2,9 %, Оренбургский филиал Российского государственного университета нефти и газа им. Губкина (РГТУ нефти и газа им. Губкина) – 2,4 %.

Значительная часть респондентов (14,4 %) на момент опроса (за полгода до окончания школы) еще не определились с выбором учебного заведения для дальнейшего поступления и затруднились ответить на этот вопрос.

Сравнивая полученные данные с результатами исследования абитуриентов в 2012-2014 гг., можно отметить, что список учебных заведений, в которых планируют продолжить свое обучение выпускники школ и средних специальных учебных заведений остается практически неизменным. Респонденты отдают предпочтение государственным высшим учебным заведениям, которые осуществляют свою образовательную деятельность на территории г. Оренбурга на протяжении продолжительного времени.

Выбор вуза большинством абитуриентов обусловлен желанием получить знания, дающие возможность устроиться на хорошую работу (53,0 %),

престижем вуза (34,0 %), советами родителей (15,1 %). Многие затруднились объяснить свой выбор (18,6 %). Среди ответов «Другое»: «Оптимальный вариант в городе для получения высшего образования», «В этом вузе есть интересное мне направление», «Интересный, перспективный вуз» (рисунок 2.10).

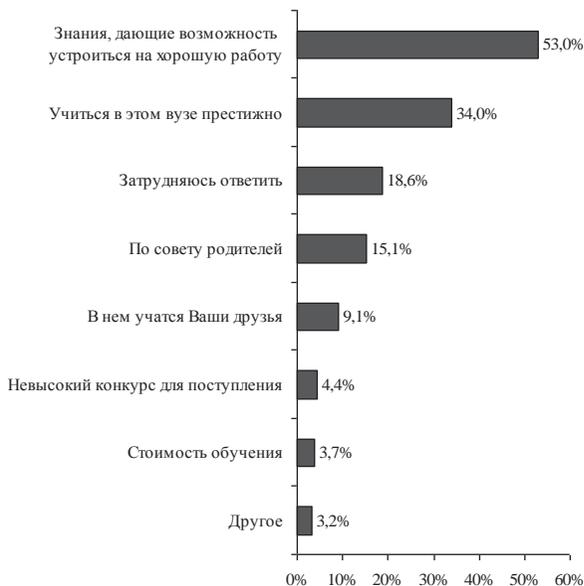


Рисунок 2.10 – Почему абитуриенты хотят учиться именно в этом вузе?

Сравнивая результаты анкетирования по годам (2012-2014 гг.) следует отметить, что абитуриенты достаточно осознанно подходят к выбору учебного заведения: ежегодно они выбирают вуз для поступления, ориентируясь в первую очередь на возможность получить знания, дающие возможность устроиться на хорошую работу. Однако в 2014 г. их число сократилось на 18,1 %. Возросло же, в первую очередь, число тех, кто затруднился ответить на этот вопрос (на 8,8 %). Кроме того, увеличилось число абитуриентов, выбирающих

вуз по совету родителей (на 3,3 %), друзей (на 3,2 %), а также по невысокому конкурсу для поступления (на 1,4 %).

В последнее время большинство выпускников школ не могут осознанно осуществить свой профессиональный выбор, в виду того, что не обладают полным объемом информации об учебных заведениях и не владеют ситуацией на региональном рынке труда и перспективах его развития, поэтому необходимо узнать, на каком уровне ведется профориентационная работа среди учащихся выпускных классов школ Оренбургской области.

Выбор учебного заведения напрямую зависит от источников информации о нем, в связи с этим абитуриентам был задан вопрос: «Что для Вас является основным источником информации об учебных заведениях?» (рисунок 2.11).

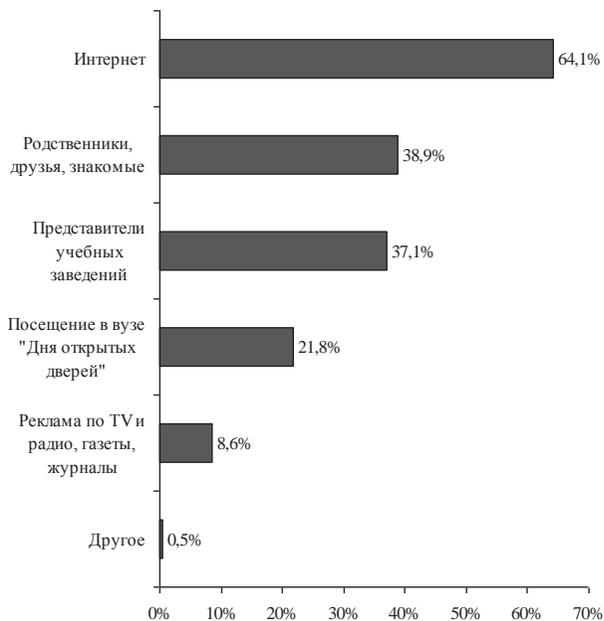


Рисунок 2.11 – Источники информации о вузе с точки зрения абитуриентов

В результате опроса выяснилось, что 64,1 % респондентов информацию об учебных заведениях получают из сети Интернет; 38,9 % - получают информацию от родственников, знакомых и друзей; 37,1 % - от представителей учебных заведений; 21,8 % школьников посещают «Дни открытых дверей» на интересующих факультетах.

Реклама учебных заведений по ТВ, радио, в газетах или журналах является источником для 8,6 % абитуриентов, 0,5 % указали другое: «Справочники учебных заведений».

Мониторинг ответов респондентов за последние 3 года показал следующие изменения. Так, возросло число абитуриентов, использующих в качестве источника информации об учебных заведениях Интернет: на 10,2 % по сравнению с 2013 г. Также возросли доли респондентов, получающих информацию об учебных заведениях от родственников, друзей и знакомых (на 4,9 %), от представителей учебных заведений (на 2,2 % по сравнению с 2013 г., на 5,4 % по сравнению с 2012 г.), из рекламы по ТВ, радио, газет и журналов (на 2,1 %).

Значительно сократилось число абитуриентов, посещающих «Дни открытых дверей» в учебных заведениях (на 23,6 % по сравнению с 2013 г., на 17,9 % по сравнению с 2012 г.).

На вопрос: «Проходят ли в Вашей школе встречи с представителями вузов города?» 55,7 % респондентов ответили положительно, 44,3 % - отрицательно (рисунок 2.12).

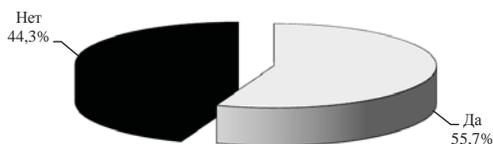


Рисунок 2.12 – Проходили ли в школах встречи абитуриентов с представителями вузов города?

В основном, на встречи со старшеклассниками приходили представители ОГУ и филиалы вуза, ОГПУ, ОГМА, ОГАУ, Оренбургский институт МГЮА, ООИИ им. Л. и М. Ростроповичей.

Анализ ответов показал, что 45,9 % абитуриентов считают наиболее интересными и полезными «Дни открытых дверей». Однако стоит отметить, что только 21,8 % респондентов на вопрос «Что для вас является источником информации о вузе?» ответили «Посещение Дней открытых дверей». Встречи с представителями вузов интересны 44,9 % респондентам; конкурсы и олимпиады – 29,4 % респондентам; форумы для абитуриентов наиболее полезны для 25,9 % респондентов (рисунок 2.13).

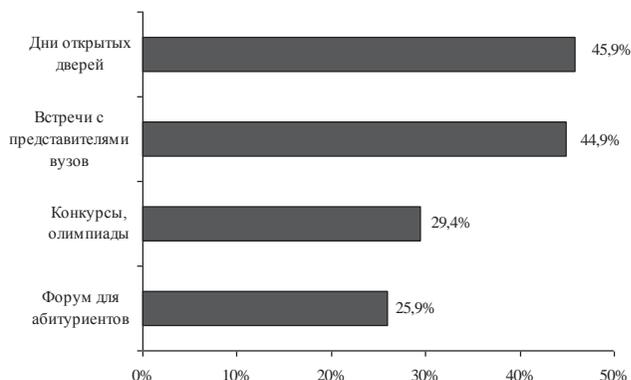


Рисунок 2.13 – Наиболее интересные и полезные, по мнению абитуриентов, профориентационные мероприятия

Что касается динамики, то существенно возросло число абитуриентов, которым интересны встречи с представителями учебных заведений: на 40,1 % или в 9,3 раз. Также увеличилось число респондентов, которым интересны форумы для абитуриентов (на 3,0 %). Снизилось число абитуриентов, которым интересны и полезны «Дни открытых дверей» (на 15,9 %), а также конкурсы и олимпиады (на 2,0 %).

Далее респондентам - будущим студентам был задан вопрос: «Какие требования вы предъявляете к качеству образования?». Как выяснилось, большинство абитуриентов (65,1 %) в первую очередь предъявляют требования к высокой квалификации преподавательского состава; 40,1 % выделили создание и развитие в вузе системы взаимодействия с потенциальными работодателями. Таким образом, абитуриенты уже на этапе выбора профессии и учебного заведения задумываются о будущем трудоустройстве. Необходимость в привлечении к образовательному процессу специалистов-практиков отметили 34,6 % и 27,6 % абитуриентов предъявляют требования к материально-техническому оснащению учебного процесса (рисунок 2.14).

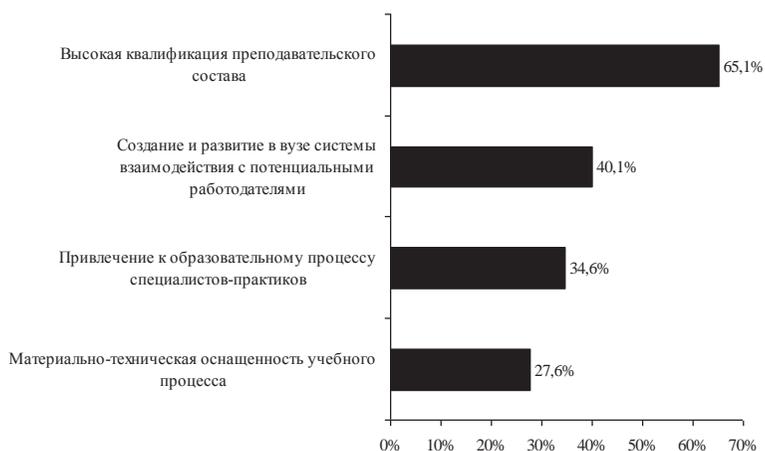


Рисунок 2.14 – Требования к качеству образования с точки зрения абитуриентов

В целом, результаты исследования «Твой выбор, абитуриент – 2014» показали как положительные, так и отрицательные моменты. С точки зрения планов учащихся после окончания школы результаты исследования подтвердили, что школьники осознанно идут учиться в 10-11 классы, и 91,2 % респондентов планируют поступать в высшие учебные заведения.

Что касается мотивов выбора направления подготовки (специальности), то к положительным моментам можно отнести то, что многие старшеклассники на момент опроса уже определились с выбором будущей профессии. Однако выбор только 41,9 % респондентов основан на личных профессиональных планах. Многие выбирают профессию, основываясь только на советах родственников, знакомых, друзей. Востребованность выбираемых профессий на рынке труда Оренбургской области в целом подтверждается данными Министерства труда и занятости населения Оренбургской области, однако учитывает только текущую ситуацию ввиду отсутствия прогнозных данных на перспективу.

Проведенное исследование предпочтений абитуриентов относительно выбора специальности и вуза еще раз доказывает приоритетность региональных учебных заведений высшего профессионального образования Оренбургской области - т.е. того региона, в котором абитуриенты получили общее образование.

Результаты исследования показали, что в целом отсутствует четко выраженная эффективная система профориентационной работы. Основным источником информации о вузе для абитуриентов – Интернет; 44,3 % респондентов не встречались с представителями вузов; 45,9 % абитуриентов хотели бы посещать «Дни открытых дверей».

В связи с этим, вузам Оренбургской области необходимо проводить активную профориентационную работу в школах г. Оренбурга и Оренбургской области с целью позиционирования вуза среди абитуриентов и формирования их профессионального выбора, основанного на личных предпочтениях с учетом перспектив развития рынка труда региона. Система профориентационной работы должна обеспечивать условия для профессионального самоопределения личности с последующей ее самореализацией.

Для внедрения вышеуказанных положений на практике необходимо, на наш взгляд, разработать Концепцию профориентационной работы учебных заведений Оренбургской области с абитуриентами, содержащую такие

сведения, как основные принципы развития профориентационной работы в Оренбургской области; цели и задачи профориентационной работы учебных заведений с абитуриентами; основные этапы профориентационной работы и их содержание; ожидаемые результаты профориентационной работы в регионе.

Проведенный нами анализ особенностей рынка образовательных услуг Оренбургской области в сфере высшего профессионального образования позволил сделать следующие выводы:

- уровень дифференциации предлагаемых услуг (образовательных программ и соответствующих направлений подготовки) высокий, в вузах Оренбуржья реализуется подготовка по 25 из 28 укрупненных групп специальностей;

- значительное число учебных заведений, как региональных вузов, так и филиалов негосударственных вузов других регионов РФ осуществляют подготовку специалистов по направлениям гуманитарного профиля, тем самым осуществляя излишний выпуск по данному направлению и создавая конкуренцию среди выпускников;

- недостаточно развитая сеть филиалов региональных вузов дает возможность для проникновения на рынок образовательных услуг Оренбургской области большого числа представительств иногородних вузов.

Система образования в Оренбургской области имеет все необходимые предпосылки для дальнейшего развития и превращения ее в гибкую динамичную систему непрерывного образования, позволяющую населению получать качественные образовательные услуги в соответствии с запросами рынка труда. Тем не менее, можно выделить конкретные проблемы рынка образовательных услуг в целом, в т.ч. и Оренбургской области:

Во-первых, массовость в получении высшего образования.

Во-вторых, оторванность программ подготовки кадров от требований рынка труда.

В-третьих, обеспечение качества образования. Данная проблема приводит к определенным диспропорциям на рынке образовательных услуг:

- кадры со слабой подготовкой могут оказаться за пределами профессии;
- неопределенная нормативно-правовая база в области контроля и оценки качества образования;
- вопросы контроля качества образования находятся вне компетенции региона;
- привлечение работодателей и общественных организаций к подготовке и оценке качества кадров происходит формально;
- теоретический аспект обучения в учреждениях высшего профессионального образования превалирует над практической составляющей.

В-четвертых, отсутствие на федеральном уровне профессиональных стандартов по ряду профессий.

В-пятых, отсутствие нормативной базы для организации постоянного мониторинга текущих и перспективных потребностей регионального рынка труда в кадрах различной квалификации с учетом прогнозируемых структурных сдвигов экономики, тенденций в изменениях характера и условий труда.

В-шестых, разница в оплате и условиях труда может привести к оттоку научно-педагогических кадров в другие сферы экономики.

Одной из актуальных проблем сферы высшего профессионального образования, в том числе и Оренбургской области, является оптимизация территориальной структуры высшего профессионального образования. На сегодняшний день важно знать не только чему и как учить, но и где эффективнее с точки зрения территориальной организации общества, интересов регионов и страны в целом создавать и развивать соответствующие учебные заведения. В России пока не сложились механизмы разрешения противоречий регионального развития. Между тем, согласование федеральных и региональных интересов и следует считать содержанием региональной политики. В перспективе объективной тенденцией дальнейшего развития и реконструкции территориальной организации профессионального образования, развития ее региональных центров будет сращивание, интеграция

профессионального образования с другими, как интеллектуальными, так и техническими сферами. Совершенно очевидно, что при разработке стратегии развития профессионального образования на территории конкретного региона необходимо учитывать все сложившиеся характеристики новой системы профессионального образования, а также возможности научно-образовательного комплекса территории и перспективы его дальнейшего развития.

2.3 Анализ основных показателей регионального рынка труда и системы мониторинга потребностей в молодых специалистах

Обеспеченность региона трудовыми ресурсами, их рациональное использование имеют огромное значение для эффективной деятельности предприятий различных форм собственности. Для рассмотрения вопроса обеспеченности отраслей экономики Оренбургской области молодыми специалистами, необходимо оценить текущее состояние регионального рынка труда.

Рассмотрим демографическую ситуацию в регионе, поскольку ее изменение определяет уровень и перспективы развития системы высшего образования, которая в свою очередь является одним из элементов системы кадрового обеспечения. На 1 января 2015 года численность населения Оренбургской области составила 2001,1 тысяч человек. Оренбургская область по численности населения занимает седьмое место в Приволжском федеральном округе. Население региона в среднем моложе, чем в большинстве областей Поволжья и Урала, что свидетельствует о возможности повышения активности жителей области, в том числе предпринимательской.

Рассмотрим численность населения региона, в том числе в возрасте до 35 лет. В таблице 2.6 представлено распределение численности населения

Оренбургской области по возрастным группам за период 2010 – 2013 гг. и темпы роста населения в процентах к предыдущему году.

Таблица 2.6 – Распределение населения Оренбургской области по возрастным группам за период 2010 – 2013 гг.

Показатели	2010 г.	2011 г.	Темп роста 2011/2010	2012 г.	Темп роста 2012/2011	2013 г.	Темп роста 2013/2012
1	2	3	4	5	6	7	8
Все население, чел.	2031497	2023665	99,6	2016086	99,6	2008566	99,6
0-4	126644	132250	104,4	136822	103,5	140050	102,4
5-9	107032	108525	101,4	110936	102,2	114407	103,1
10-14	99843	99106	99,3	100803	101,7	101738	100,9
15-19	122074	114026	93,4	107219	94,0	103268	96,3
20-24	166894	156612	93,8	144464	92,2	133332	92,3
25-29	166201	168650	101,5	169928	100,8	166328	97,9
30-34	150795	151527	100,5	152068	100,4	154706	101,7
35-39	139024	139921	100,6	140185	100,2	141080	100,6
40-44	130642	129460	99,1	130130	100,5	130546	100,3
45-49	158017	148054	93,7	139345	94,1	131511	94,4
50-54	168929	171740	101,7	170017	99,0	165950	97,6
55-59	140851	142393	101,1	146328	102,8	151937	103,8
60-69	156327	162291	103,8	173352	106,8	187227	108,0
70 и старше	198224	199110	100,4	194489	97,7	186486	95,9

На основании данных таблицы 2.6 можно сделать вывод о том, что численность населения в регионе ежегодно уменьшается. Причиной снижения численности населения области является естественная убыль населения. С 1993 по 2011 год в области наблюдалась естественная убыль населения. Самый высокий уровень естественной убыли наблюдался в области в 2005 году – 5,0 человека на 1000 населения. В 2013 году естественный прирост населения составил 0,9 человека на 1000 жителей (в 2012 г. – 0,7) [114]. Другая причина снижения населения – миграционный отток, который составил в 2012 году – 8964 чел., в 2013 году – 9358 чел., темп роста убыли населения по причине миграции – 104,4 % в 2013 году по отношению к 2012 году.

Если рассматривать численность населения по возрастным группам, то можно отметить ежегодное увеличение на протяжении всего рассматриваемого периода числа новорожденных и детей в возрасте до 10 лет, а также людей пенсионного и предпенсионного возраста (55 лет и старше). Что касается интересующей нас возрастной группы – молодёжь в возрасте до 35 лет, в данном сегменте наблюдается ежегодное увеличение населения в возрасте 30-34 года (темпы роста 100,5 %, 100,4 % и 101,7 % соответственно). Численность молодёжи 15-19 лет и 20-24 года ежегодно снижается, что обусловлено демографическим кризисом в России в 90-х годах прошлого века. Наибольший удельный вес в структуре населения региона в 2013 году занимает население старше 60 лет (9,3 %), а также молодежь в возрасте 25-29 лет (8,3 %). Доля молодёжи в возрасте 20-24 года в 2013 году составляет 6,6 %; 25-29 лет – 8,3 %; 30-34 года – 7,7 %. Общая доля молодежи в возрасте до 35 лет составляет 45,5 % [114].

Рассматривая статистику рынка труда Оренбургской области за период 2010-2013 гг., отметим, что в 2013 году численность экономически активного населения в регионе составила 1063,5 тыс. чел. (Таблица 2.7).

С 2010 по 2012 гг. наблюдалось уменьшение экономически активного населения, в 2013 году прирост показателя составил 2,2 %. При этом численность занятого населения увеличилась на 2,7 %, численность безработных уменьшилась на 5,9 %. Численность занятых в экономике увеличивается, численность безработных ежегодно уменьшается, что является положительной тенденцией.

Уровень безработицы составляет 4,9 % в 2013 году, что является ниже среднего показателя по России (5,5 %). По уровню безработицы область занимает 6 место в ПФО (4,9 %), первое место занимает Самарская область – 3,2 %. Наибольшую долю в составе безработных занимает население в возрасте 30-49 лет (44,0 % в 2013 году), а также молодежь в возрасте 20-24 года (23,4 %) – незанятые выпускники профессиональных учебных заведений. Самый

высокий уровень безработицы – среди молодежи в возрасте до 20 лет (16,5 % в 2013 году) и в возрасте 20-24 года (11,3 %) [114].

Таблица 2.7 – Численность экономически активного населения, занятых и безработных в Оренбургской области за период 2010 – 2013 гг.

Показатели	2010 г.	2011 г.	Темп роста 2011/2010	2012 г.	Темп роста 2012/2011	2013 г.	Темп роста 2013/2012
Численность экономически активного населения– всего, тыс. чел.	1062,8	1049,4	98,7	1040,3	99,1	1063,5	102,2
в том числе: занятые в экономике	985,8	983,4	99,8	984,3	100,1	1010,9	102,7
безработные	77,0	66,0	85,7	56,0	84,8	52,6	93,9
Численность безработных, зарегистрированных в государственных учреждениях службы занятости (на конец года)– всего	13,9	13,3	95,7	10,5	78,9	12,6	120,0
из них безработные, которым назначено пособие по безработице	12,4	11,9	96,0	9,4	79,0	11,2	119,1

Наибольшую долю в составе экономически активного населения Оренбургской области занимает население в возрасте 30-49 лет (48,0 % в 2013 году), что обусловлено, в том числе, и статистикой численности населения по возрастным группам. Доля молодежи в возрасте 20-24 года составляет в 2013 году 10,2 %, 25-29 лет – 13,5 %.

Уровень экономической активности населения (соотношение численности экономически активного населения и численности населения соответствующей возрастно-половой группы) Оренбургской области соответствует уровню по ПФО и РФ в целом: в 2013 году показатель составил 69,2 %, в ПФО – 68,1 %, в РФ – 68,5 % [114].

По уровню образования наибольшую долю в составе занятого населения области занимают люди, имеющие среднее профессиональное образование (31,6 % в 2013 году) и высшее профессиональное образование (23,6 %), причем

их доли в общем составе занятого населения ежегодно увеличиваются (рисунок 2.15). Увеличивается также и удельный вес занятых в экономике, не имеющих основного общего образования (на 2,3 % и 3,3 % к 2011 году соответственно).

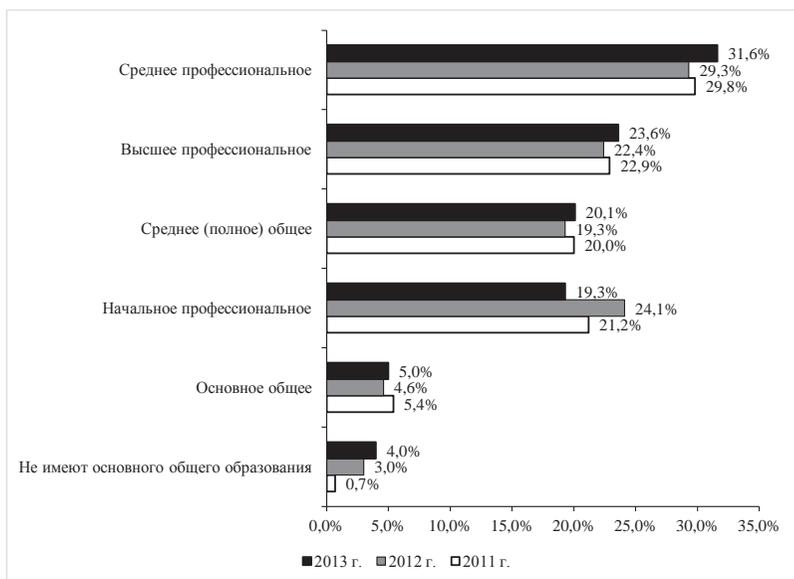


Рисунок 2.15 – Распределение численности занятых в экономике Оренбургской области по уровню образования за 2011 – 2013 гг.

Численность занятых в экономике Оренбуржья увеличивается по таким сферам деятельности, как добыча полезных ископаемых; обрабатывающие производства, производство транспортных средств и оборудования; производство и распределение электроэнергии, газа и воды; строительство; оптовая и розничная торговля; гостиницы и рестораны; операции с недвижимым имуществом, аренда и предоставление услуг. Снижается численность занятых в сферах сельское хозяйство; охота и лесное хозяйство; производство машин и оборудования; государственное управление; образование; здравоохранение и предоставление социальных услуг.

Наибольшую долю в структуре занятых по видам экономической деятельности в 2013 году составили занятые в сферах сельское хозяйство, охота и лесное хозяйство (19,6 %); оптовая и розничная торговля (15,0 %), обрабатывающие производства (11,7 %), образование (8,8 %), транспорт и связь (7,8 %), здравоохранение (7,2 %), строительство (6,8 %) [114].

Таблица 2.8 – Состав безработных, зарегистрированных в государственных учреждениях службы занятости Оренбургской области за 2010 – 2013 гг.

Показатели	2010 г.	2011 г.	Темп роста 2011/2010	2012 г.	Темп роста 2012/2011	2013 г.	Темп роста 2013/2012
Численность зарегистрированных безработных – всего	13947	13347	95,7	10451	78,3	12632	120,9
из них уволившиеся по собственному желанию	6798	6524	96,0	5127	78,6	5523	107,7
высвобожденные работники	3084	2812	91,2	2331	82,9	3443	147,7
выпускники СПО и ВПО	343	287	83,7	187	65,2	236	126,2
выпускники образовательных учреждений НПО	100	92	92,0	79	85,9	104	131,6
Из числа безработных имеют образование:							
ВПО	2759	2862	103,7	2163	75,6	2401	111,0
СПО	3625	3414	94,2	2607	76,4	3299	126,5
НПО	3371	3018	89,5	2473	81,9	3172	128,3
среднее (полное) общее	2856	2695	94,4	2090	77,6	2460	117,7
не имеют среднего (полного) общего	1336	1358	101,6	1118	82,3	1300	116,3

Анализируя состав безработных, зарегистрированных в государственных учреждениях службы занятости за 2010 – 2013 гг. (таблица 2.8), отметим, что

численность зарегистрированных безработных в 2013 году значительно возросла, по сравнению с 2012 годом прирост составил 20,9 %, в основном за счет увеличения числа высвобожденных работников (оставшихся без работы по причине сокращения штата) – прирост в этой категории составил 47,7 %. Также значительно увеличилась численность безработных выпускников образовательных учреждений СПО и ВПО – на 26,2 %, НПО – на 31,6 %.

Распределение численности безработных в Оренбургской области по уровню образования в 2013 году (Рисунок 2.16) сложилось следующим образом: наибольшую долю в структуре занимают безработные, имеющие среднее профессиональное образование (29,6 % в 2013 году) и среднее полное (общее) образование (29,1 %). Наименьший удельный вес в структуре безработных занимают люди, имеющие основное общее и начальное общее, либо не имеют начального общего образования (0,4 %).

Проведенный нами анализ демографической ситуации и отдельных показателей рынка труда показал, что при достаточных преимуществах положения Оренбургской области и наличия природно-ресурсного потенциала для развития экономики региона, а также высокими темпами промышленного производства, в области имеются определенные проблемы на рынке труда, обусловленные в том числе и демографическими процессами, что может негативно отразиться на кадровом обеспечении экономики молодыми специалистами. Среди них: снижение численности населения, в том числе и молодежи в возрасте 15-24 года; снижение численности занятых в отдельных отраслях экономики; увеличение численности безработных среди выпускников образовательных учреждений СПО и ВПО; сокращение численности занятых в ряде отраслей экономики Оренбургской области.

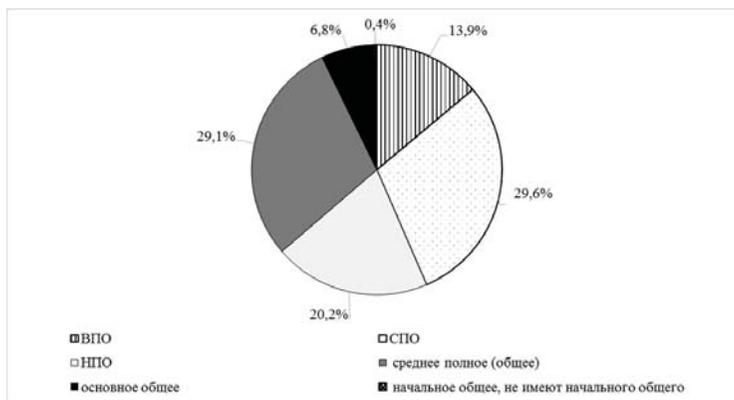


Рисунок 2.16 – Распределение численности безработных в Оренбургской области по уровню образования в 2013 году

Что касается показателей спроса и предложения на рынке труда Оренбургской области, то их сравнительный анализ на региональном рынке труда представлен на рисунках 2.17. и 2.18.

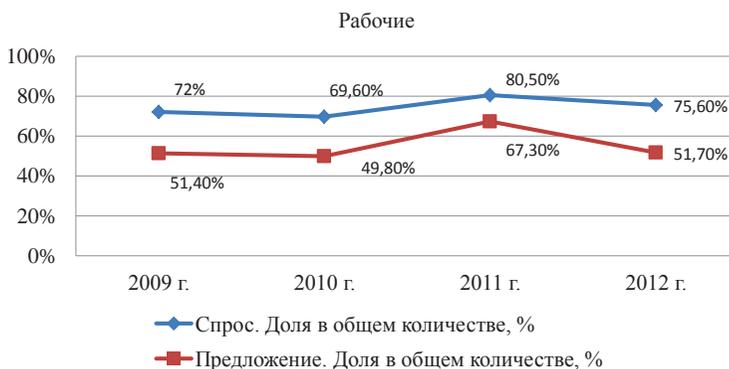


Рисунок 2.17 – Анализ показателей спроса и предложения рабочих на рынке труда Оренбургской области за 2009-2012 г.г.

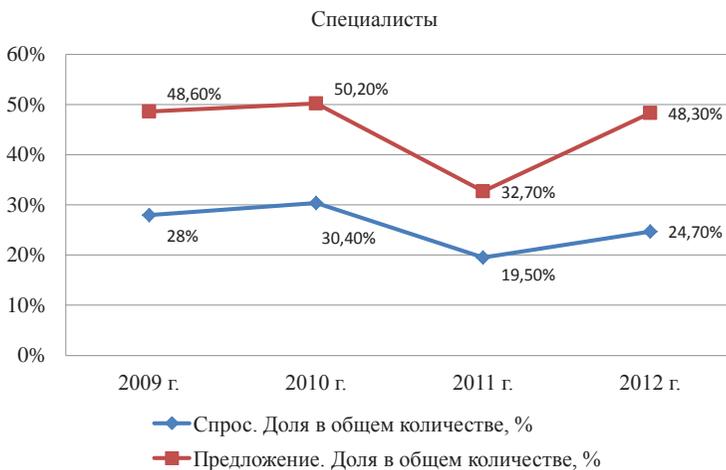


Рисунок 2.18 – Анализ показателей спроса и предложения специалистов на рынке труда Оренбургской области за 2009-2012 г.г.

Данные за 4 года (2009-2012 г.г.) свидетельствуют о том, что растет динамика спроса на рынке труда области рабочих профессий (75,6%), предложение по которым ниже спроса в 1,5 раза (отклонение +13560). Доля же вакансий для специалистов с высшим образованием составляет 24,7%, предложение по ним выше спроса в 2 раза, (отклонение +456). В целом спрос (вакансии работодателей) значительно превышает предложение рабочей силы (резюме соискателей).

Таким образом, можно сделать вывод о том, что на первый план на рынке труда выходят рабочие профессии, потребности в так называемых «белых воротничках» не ощущается.

В то же время новые сферы занятости, такие как туризм, банковские услуги и кредитование населения, компьютеризация производства, роботизация производства, графика и дизайн, испытывают большой дефицит в молодых специалистах, имеющих опыт работы и профессиональную подготовку.

Проанализировав отдельные показатели и особенности рынка труда Оренбургской области, а также оценив демографическую ситуацию в регионе, рассмотрим кадровые потребности предприятий региона и соответствующий уровень обеспеченности экономики области молодыми специалистами.

Динамика основных показателей относительно кадровых потребностей экономики Оренбургской области по видам экономической деятельности за 2010 – 2013 гг. (число требуемых работников) свидетельствует, что ежегодно увеличиваются потребности в работниках в следующих отраслях экономики региона:

- сельское хозяйство, охота и лесное хозяйство (темпы роста 142,9 % к 2012 году, 266,4 % к 2013 году);
- добыча полезных ископаемых (210,0 % к 2013 году);
- производство пищевых продуктов (166,7 % к 2013 году);
- транспорт и связь (111,0 % к 2011 году, 114,4 % - к 2012 году, 106,1 % - к 2013 году);
- образование (190,8 %, 102,6 %, 113,1 % соответственно);
- здравоохранение (темп роста к 2013 году – 279,5 %).

Снижается потребность в кадрах по отраслям: производство машин и оборудования (темпы роста 56,9 %, 21,0 % в 2012-2013 гг.), финансовая деятельность (72,4 %, 86,8 %), обрабатывающие производства в целом (86,4 %, 56,0 % в 2012-2013 гг.).

В целом можно констатировать, что наибольшую потребность в кадрах испытывают такие отрасли как текстильное и швейное производство, производство кожи, изделий из кожи и производство обуви, производство резиновых и пластмассовых изделий, строительство, операции с недвижимым имуществом, аренда и предоставление услуг, здравоохранение. Проценты необходимой численности работников от среднесписочной численности работников в отрасли составляют от 3 % до 8 %.

Таким образом, на основании анализа потребностей экономики в трудовых ресурсах по отраслям, можно сделать вывод, что наибольшую

потребность регион испытывает в рабочих кадрах в отраслях обрабатывающих производств.

В соответствии с Постановлением Правительства Оренбургской области № 752-п от 10.09.2013 г. «О разработке потребности регионального рынка труда в кадрах» Министерством труда и занятости населения Оренбургской области разработан прогноз потребности в кадровых ресурсах на 2015-2019 годы. Прогноз разработан в профессиональном разрезе и по уровню образования при участии работодателей региона с учетом ситуации на рынке труда и прогнозом социально-экономического развития области. В таблице 2.9 [75] представлены сведения об общих кадровых потребностях региона без учета специальностей и профессий.

Таблица 2.9– Сведения о кадровых потребностях Оренбургской области на 2015-2019 годы по данным Министерства труда и занятости населения области (прогноз)

Уровень образования	Потребность в подготовке кадров (человек)					
	всего	в том числе по годам				
		2015 г.	2016 г.	2017 г.	2018 г.	2019 г.
С высшим профессиональным образованием	3841	838	836	816	697	654
	100 %	21,8 %	21,7 %	21,2%	18,1%	17,2%
Со средним профессиональным образованием	5876	1420	1324	1308	907	917
	100 %	24,3%	22,5%	22,2%	15,4%	15,6%
Всего	9717	2258	2160	2124	1604	1571

Из данных таблицы 2.9 видно, что общая потребность региона в кадрах на ближайшие пять лет составляет 9717 чел., из них 5876 чел. (60,4 %) – квалифицированные рабочие, 3841 чел. (39,6 %) – специалисты с высшим образованием. Из этого следует, что, как и в 2010-2013 гг., предприятия и организации Оренбургской области в ближайшей перспективе в большей степени будут нуждаться в квалифицированных рабочих кадрах.

Что касается структуры кадровых потребностей на ближайшие 5 лет, то наибольшую потребность в кадрах предприятия региона заявили на 2015 год

(21,8 % специалистов с высшим образованием и 24,3 % рабочих от общей потребности на пятилетнюю перспективу), далее планируется, что потребность рынка труда в рабочей силе будет снижаться.

Общая потребность экономики региона в выпускниках вузов на ближайшие 5 лет составляет 3841 человек, что в 3,7 раз меньше, чем выпуск из учреждений ВПО 2013 года. Что касается выпуска специалистов со средним профессиональным образованием, то в 2013 году выпуск составил 8993 человек, что больше пятилетней потребности в кадрах в 1,5 раза. Это говорит о несоответствии спроса и предложения рабочей силы на рынке труда Оренбургской области в количественном выражении.

Что касается наиболее востребованных профессий, то, согласно данным Министерства труда и занятости населения области [75], среди специалистов с высшим образованием наиболее востребованными на рынке труда Оренбургской области являются врач, менеджер, инженер. В перспективе повышенный спрос будет на учителей, воспитателей и инженеров. Среди квалифицированных рабочих – каменщик, штукатур-маляр, водитель, спрос на которые будет сохраняться на ближайшие 5 лет. Подробнее перечень востребованных профессий представлен в таблице 2.10. Текущие потребности рынка труда сформированы исходя из заявок работодателей, поступивших в центры занятости населения области в 2014 году.

Выпуск специалистов по рассмотренным профессиям осуществляется в меньшем объеме, следовательно, потребности предприятий в квалифицированных кадрах удовлетворяются лишь частично. В то же время, если рассматривать предложение на рынке труда Оренбургской области, то в 2014 году большинство соискателей с высшим образованием имели следующие профессии: бухгалтер (998 резюме), инженер (832), менеджер (440), социальный работник (313), экономист (248). Среди квалифицированных рабочих – водитель (2608), продавец (2214), повар (653), тракторист (546), слесарь (484) [75].

Таблица 2.10 – Перечень востребованных профессий на рынке труда Оренбургской области в 2014 году и на 2015-2019 годы

Текущие потребности рынка труда по состоянию на конец 2014 года		Перспективные потребности рынка труда в кадрах на 2015-2019 годы	
специалисты с высшим образованием	квалифицированные рабочие	специалисты с высшим образованием	квалифицированные рабочие
Врач (2529 чел.)	Каменщик (6154 чел.)	Учитель (650 чел.)	Каменщик (730 чел.)
Менеджер (1450 чел.)	Штукатур-маляр (5781 чел.)	Воспитатель (566 чел.)	Электрогазосварщик (571 чел.)
Инженер (1261 чел.)	Водитель (4142 чел.)	Инженер (441 чел.)	Штукатур (305 чел.)
Бухгалтер (784 чел.)	Бетонщик (1852 чел.)	Преподаватель колледжа (230 чел.)	Электромонтер по ремонту и обслуживанию электрооборудования (255 чел.)
Медицинская сестра (728 чел.)	Продавец (1625 чел.)	Прораб (153 чел.)	Оператор связи (189 чел.)
Учитель (623 чел.)	Электрогазосварщик (1559 чел.)	Юрисконсульт (141 чел.)	Слесарь-ремонтник (181 чел.)

Оценивая спрос и предложение на рынке труда Оренбургской области, мы видим количественное несоответствие показателей, в частности, на профессии бухгалтера предложение превышает спрос на 214 резюме, то есть на одну вакансию приходится 1,27 резюме соискателей. Или, наоборот, по профессии инженера предложение меньше спроса в 1,5 раза или на 429 вакансий. То же самое касается и рабочих профессий. Это говорит о несоответствии выпуска специалистов с высшим образованием требованиям рынка труда по количеству и структуре.

Подводя итог рассматриваемому вопросу мы можем констатировать, что в сфере кадрового обеспечения экономики Оренбургской области молодыми специалистами существуют определенные проблемы:

- снижение численности молодежи в возрасте 15-24 лет, что приводит к менее качественному отбору абитуриентов в вузы на фоне ожесточившейся конкуренции между учебными заведениями, а также в ближайшей перспективе

может привести к недостатку специалистов в регионе и необходимости привлечения рабочей силы из других регионов РФ;

- увеличение в динамике численности безработных выпускников образовательных учреждений СПО и ВПО;

- необоснованное дублирование направлений подготовки в различных вузах и филиалах вузов по отдельным профессиям, которое приводит к увеличению числа выпускников, трудоустраивающихся не по профилю полученного образования;

- несоответствие спроса и предложения на рынке труда молодежи, выражающееся в избыточном спросе на рабочих и соответствующем недостатке предложения выпускников среднего профессионального образования, и, наоборот, избыточном предложении выпускников вузов и отсутствии достаточного спроса на них;

- несоответствие структуры спроса и предложения на рынке труда, выражающееся в повышенном спросе на представителей конкретных профессий и недостатке предложения по ним;

- отсутствие четкой системы мониторинга и прогнозирования потребностей в молодых специалистах на уровне региона.

Для достижения баланса между спросом и предложением на рынке труда Оренбургской области, а так же рационального использования трудовых ресурсов необходимо модернизировать существующий подход к подготовке кадрового потенциала для различных секторов экономики.

Позитивные изменения возможны при условии принятия мер, направленных на создание моделей и методических инструментов управления структурой кадров, обеспечивающих согласование спроса и предложения с задачами развития экономики Оренбургского региона, на формирование соответствующих институциональных механизмов. В частности, чтобы избежать квалификационного дисбаланса, необходимо предусмотреть создание мобильной системы мониторинга, анализа и управления квалификацией кадров на уровне региона, отрасли, территории, предприятия.

Действующая практика проведения мониторинга и анализа рынка труда Оренбургской области базируется преимущественно на статистических методах. Текущую потребность экономики в кадрах органы труда и занятости населения области определяют согласно поступающим от работодателей сведениям о замещении вакантных рабочих мест. В большинстве вузов Оренбургской области сформированы центры профориентации и трудоустройства, создана автоматизированная информационная система содействия трудоустройству выпускников, основной целью, которой, является обеспечение информационной поддержки деятельности сети соответствующих центров (служб). Однако содержащаяся в статистических источниках информация недостаточна ни для удовлетворения текущих потребностей специалистов и управленцев, ни для исследовательских целей, ни для прогнозирования. О сегодняшней статистике с ее выборочным характером нельзя говорить, как раньше, что она «знает все», так как она не дает представления о многих, прежде всего качественных сторонах происходящих на рынке труда процессов. Являясь практически единственным источником информации, статистика не позволяет с достаточной полнотой и точностью оценивать сдвиги на рынке труда и эффективно управлять происходящими там процессами.

Во многом, имеющаяся статистика и различные публикации в СМИ Оренбургской области касающиеся анализа рынка труда создают и поддерживают картину благополучия в сфере занятости, которую при недостатке объективной информации трудно опровергнуть. Таким образом, можно сделать вывод о том, что в Оренбургской области не сформирована информационная база, позволяющая оперативно и всесторонне анализировать рынок труда региона и осуществлять мониторинг потребностей специалистов для нужд экономического развития региона.

Все это побуждает к применению других методов – более динамичных, способных улавливать и качественные изменения, позволяющих дополнять и проверять данные статистики. Критериям полноты и оперативности,

достоверности и способности к оценкам качественных понятий в большей степени соответствуют социологические методы мониторинговых исследований рынка труда, которые могут и должны существенным образом дополнять его статистическое отображение. Информационной основой научно-методических разработок такого рода должны быть комплексные мониторинговые исследования. Комплексный характер мониторинга позволит сформировать в областной службе занятости населения и систематически накапливать специфическую информационную базу, которой не располагают другие организации области. На этой основе результаты проводимых мониторинговых исследований станут иметь многоцелевое использование [14].

Ведущую роль в этих процессах – проведения мониторинговых исследований - должны играть и вузы. Значимой составляющей репутации любого вуза на рынке образовательных услуг является востребованность и высокий уровень конкурентоспособности его выпускников. Отслеживание трудоустройства и карьерного продвижения выпускников необходимо вузу для оценки своей работы, а также для выстраивания и корректирования взаимоотношений бизнеса и образования.

На сегодняшний день многие специалисты в области изучения вопросов рынка труда сходятся во мнении, что между системой образования и рынком труда существует дистанция в силу инертности института образования. В связи с этим констатируется, что диспропорции в функционировании системы образования и рынка труда наблюдаются как в количественном, так и в качественном измерении. Требуется изучение различных аспектов работы молодых специалистов, в том числе по полученной специальности, существующих стратегий трудоустройства, факторов выбора работы и условий труда, а также выработка направлений для максимального сближения системы образования и рынка труда, т.е. выпускника и работодателя.

В современных условиях отсутствует механизм, при котором объемы приема и направления подготовки специалистов определяются через диалог с предприятиями - работодателями - основными потребителями кадров. В данной

ситуации особо важным становится адекватное формулирование целей обучения. Система нового поколения профессиональных и образовательных стандартов должна в большей степени строиться с учетом требований предприятий - работодателей и удовлетворения запросов регионального рынка труда к перечню направлений подготовки и компетенций молодых специалистов.

Поэтому одним из перспективных направлений деятельности вузов становится проведение маркетинговых исследований потребителей образовательных услуг высших учебных заведений и субъектов рынка труда региона.

В настоящее время одной из важных задач в системе высшего профессионального образования является разработка научно - методического обеспечения процесса управления качеством образования на основе анализа его развития, мониторинга, прогнозирования и использования маркетингового подхода. Процесс управления качеством образования в вузе подразумевает использование различных подходов. Одним из наиболее эффективных является маркетинговый подход, который ориентирует руководство вуза и профессорско-преподавательский состав на достижение удовлетворенности всех групп потребителей (абитуриентов, студентов, выпускников, молодых специалистов, предприятий - работодателей) и повышение уровня конкурентоспособности вуза. Использование маркетинговых методов и инструментов (в т.ч. маркетинговых исследований) позволяет получать актуальную информацию и принимать эффективные управленческие решения.

Одним из критериев эффективности качества образования является уровень развития системы профориентации и содействия трудоустройству выпускников. Исследование данной системы и разработка предложений по ее совершенствованию основываются на использовании результатов комплексного мониторинга процессов профессионального самоопределения, трудоустройства, адаптации к условиям современного рынка труда, карьерного

продвижения молодых специалистов в системе отношений «абитуриент – студент – выпускник – специалист».

Один из главных признаков конкурентоспособности молодого специалиста в современных условиях – соответствие требованиям предприятий - работодателей. Оценку профессиональной подготовленности и конкурентоспособности выпускников могут осуществлять непосредственно как субъекты рынка труда, т.е. предприятия - работодатели, так и сами молодые специалисты.

Актуальной задачей становится исследование собственной конкурентоспособности через изучение различных аспектов работы молодых специалистов, в том числе по полученной специальности, существующих стратегий трудоустройства, факторов выбора работы и условий труда, а также выработка направлений для максимального сближения системы образования и рынка труда, т.е. выпускника и работодателя.

С этой целью Оренбургский государственный университет ежегодно проводит исследование «Мониторинг трудоустройства и карьерного продвижения выпускников». Основные задачи исследования: оценка востребованности выпускников на рынке труда, анализ каналов трудоустройства и положения выпускников на рынке труда, оценка соответствия уровня подготовленности выпускника требованиям предприятий - работодателей.

Результаты исследования, проведенного в 2014 году, показали, что на момент опроса - полгода после получения диплома о высшем профессиональном образовании успешно трудоустроились 74,7 % выпускников, число не работающих респондентов составило 25,3 %, из них девушки, находящиеся в декретном отпуске – 6,1 %; молодые люди, находящиеся на службе в армии – 3,9 %; - выпускники, продолжающие дневное обучение (аспирантура, магистратура, второе высшее образование) – 6,6 %.

По данным опроса 16,6 % респондентов являются занятыми. В число неработающих 8,7 % респондентов входят те, кто по различным причинам не

может найти рабочее место в течение первых 5-6 месяцев после выпуска, а также те, кто, получив первоначальный трудовой опыт, ищут более подходящее место работы. В целом ситуация складывается следующим образом – 91,3 % выпускников заняты или работают; не работают 8,7 % респондентов.

Анализ каналов трудоустройства выпускников показал, что наиболее популярным механизмом трудоустройства являются связи родственников, друзей и знакомых респондентов (33,8 %). Также популярно среди выпускников поиск работы через интернет (17,7 %).

С помощью обращения непосредственно на предприятие определились с местом работы 14,7 % респондентов; работники университета (выпускающих кафедр, деканатов, отдела содействия трудоустройству выпускников) оказали содействие 12,5 % выпускников. По итогам прохождения практики на профильных предприятиях остались 12,5 % выпускников. Часть респондентов (2,3 %) организовали собственный бизнес, получив статус индивидуального предпринимателя [59].

Учитывая направленность экономики Оренбургского края, большинство выпускников (23 %) трудоустраиваются на промышленные и производственные предприятия, а так же на предприятия электроэнергетики. В сфере строительства работают 13 % респондентов, 11 % - в торговле; 10 %- работают на предприятиях сервиса и обслуживания, 9 % - в банках, финансовых и страховых компаниях.

По результатам проведенного телефонного опроса было выявлено, что у более половины - 50,2 % выпускников работа соответствует полученной специальности; 28,1 % респондентов работают не совсем по профилю подготовки; у 21,7 % выпускников место работы не соответствует выбранному направлению подготовки в вузе (рисунок 2.19)

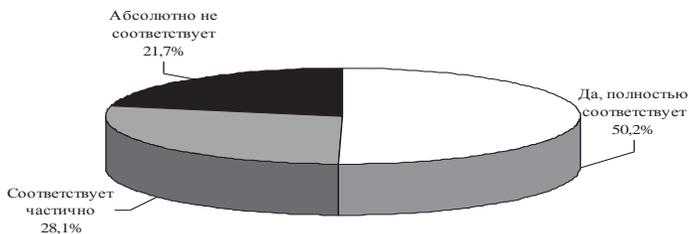


Рисунок 2.19 – Насколько соответствует работа выпускника полученной специальности?

Что касается вопроса необходимости прохождения какой-либо дополнительной подготовки на рабочем месте, то большинство ответили, что сразу приступили к работе без каких-либо затруднений - 71,1 %. 17,3 % респондентов не сразу приступили к должностным обязанностям, т.к. нуждались в дополнительном обучении на рабочем месте, 11,2 % - при условии прохождения обязательного внутрифирменного обучения (рисунок 2.20).

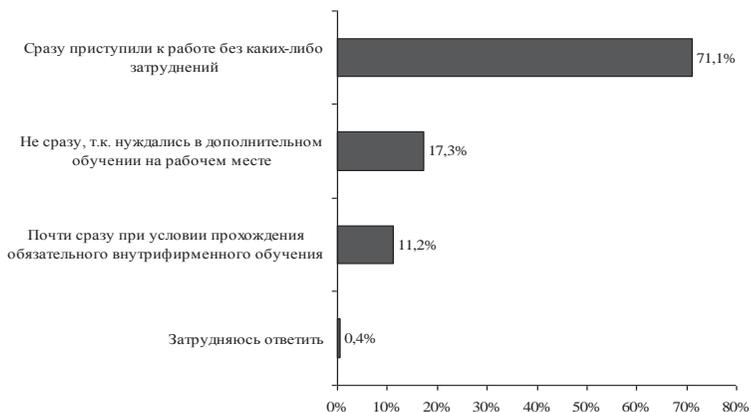


Рисунок 2.20 – Проходили ли выпускники дополнительную подготовку по инициативе работодателя после трудоустройства?

Как выяснилось в результате исследования, основная часть выпускников (41,5 %) получают зарплату в пределах от 15 до 20 тыс.р. Что касается остальных, то до 10 тыс.р. в месяц получают 6,5 % респондентов, от 10 до 15 тыс.р. – 22,1 % выпускников, от 20 до 25 тыс.р. – 13,4 % респондентов, свыше 25 тыс.р. – 11,3 % респондентов. Не пожелали отвечать на вопрос об оплате своего труда, либо затруднились ответить 5,2 % выпускников.

Для 68,4 % трудоустроенных на момент опроса выпускников текущая работа является первым местом после окончания вуза. 31,6 % респондентов уже меняли место работы. Основная причина ухода с первого места работы – низкий уровень оплаты труда (42,5 % респондентов). Третья часть выпускников (30,1 %) ответили, что их не устроили условия работы: оснащенность рабочего места, график работы, удаленность работы от дома, бытовые условия и т.д. Среди прочих причин (27,4 %) – личные взаимоотношения в коллективе, переезд в другой город, смена профессиональной деятельности, отсутствие возможности профессионального и карьерного роста, сокращение штата и другие [39].

Для оценки соответствия уровня подготовленности выпускников требованиям современного рынка труда, респондентам был задан вопрос относительно самооценки полученных знаний, умений и навыков. Значительная часть респондентов (64,1 %) отметили высокий уровень приобретенных профессиональных знаний. Треть выпускников (29,4 %) ответила, что не полностью удовлетворены уровнем своей подготовки. Не довольны своим багажом знаний - 4,3 % респондентов (рисунок 2.21).

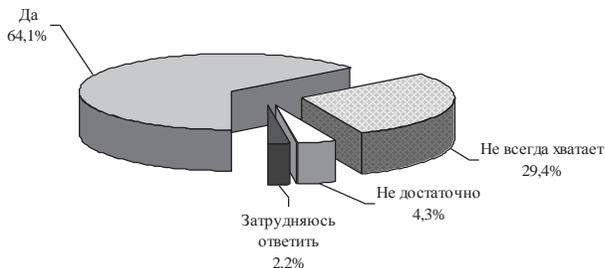


Рисунок 2.21 – Достаточно ли выпускникам знаний, полученных в вузе, для работы?

В связи с тем, что почти треть опрошенных выпускников не совсем удовлетворены уровнем полученных знаний или вовсе неудовлетворены им полностью, респондентам был задан вопрос, чего же именно не хватает им в профессиональной подготовке как специалистов. Часть выпускников (25,5 %) ответили, что для достаточной профессиональной подготовки как специалистов им не хватило практических навыков в процессе обучения. Некоторым выпускникам (1,3 %) не хватило работы со специальными компьютерными программами во время обучения в вузе, а также теоретических знаний (3 %). Часть выпускников (6,1 %) указали свои варианты ответов, в числе которых недостаток знаний специализированных программных систем, знаний СНИП, строительных норм и правил, практики видеомонтажа, навыков программирования и др.[59]

Возможность дальнейшего карьерного роста предполагает работа 86,1 % выпускников. В этой группе респондентов большинство отмечает, что шансы в отношении карьерного роста средние – 50,2 %, высокие шансы у 22,5 % респондентов, низкие – у 13,4 % выпускников. Часть респондентов (7,8 %) отвечает об отсутствии карьерного роста в будущем.

Работу в ближайшее время собираются поменять 26 % респондентов, что главным образом связано с работой не по специальности, низкими шансами в отношении карьерного и профессионального роста и низкой оплатой труда. Большая же часть респондентов довольны текущим местом работы, и в ближайшее время менять его не планируют (66,2 %). Не определились с ответом на вопрос о том, стоит ли менять в ближайшее время работу или нет, 7,8 % респондентов.

В связи с тем, что многие выпускники планировали на момент проведения опроса поменять текущее место работы, логично было спросить о готовности переехать в другой регион с целью лучшего трудоустройства. Ответы распределились практически равномерно, однако, большая часть выпускников – 51,5 % ответили, что готовы переехать ради лучшей работы, 48,5 % - отказались.

Многие выпускники после окончания высшего учебного заведения сталкиваются с определенными трудностями в процессе поиска работы. В результате проведения опроса выяснилось, что у 41,1 % выпускников проблем в процессе поиска работы не возникло. Основной же проблемой остальных стало отсутствие опыта работы (26,7 %). Столкнулись с проблемой дефицита рабочих мест по полученной специальности на рынке труда 14,7 % выпускников. Не устроила оплата труда по специальности 13,2 % респондентов. Часть респондентов (2,72 %) отметили другое: психологическая неподготовленность к рынку труда; отсутствие гражданства РФ; большинство вакансий от кадровых агентств, а не от прямых работодателей; дискриминация по половому признаку (рисунок 2.22).

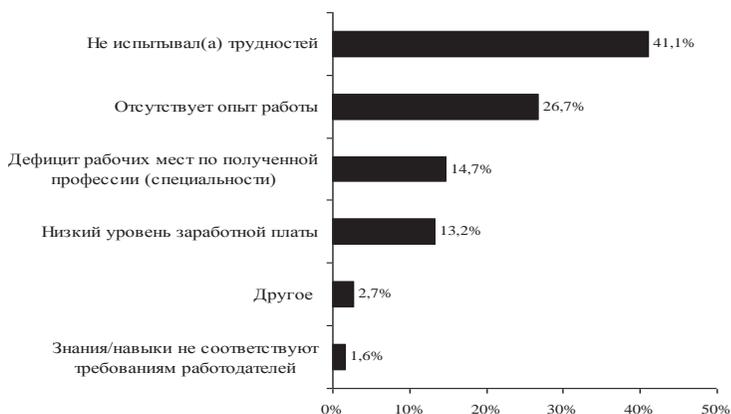


Рисунок 2.22 – Трудности, с которыми столкнулись выпускники в процессе поиска работы

Полученные результаты исследования мониторинга положения выпускников на рынке труда должны лежать, на наш взгляд, в основе предложений по повышению уровня профессиональной подготовленности и конкурентоспособности молодых специалистов.

Стабилизация социально-экономического положения Оренбургской области, происходящий экономический рост определяют ряд новых задач в сфере рынка труда. Среди них особенно важна, на наш взгляд, задача не только мониторинга рынка труда, но и прогнозирования. Если раньше, в период нестабильного развития экономики, даже краткосрочные прогнозы не всегда сбывались, то в настоящее время стала возможна разработка средне- и долгосрочных экономических прогнозов, а для этого необходимо создание специального методического обеспечения. Однако исследование, проведенное нами, показывает, что не только мониторингу и анализу, но и прогнозированию потребностей рынка труда не уделяется должного внимания в Оренбургской области. В то время как большинством регионов разработаны методики прогнозирования кадровых потребностей экономики, создание эффективной

системы прогнозирования потребностей регионального рынка труда на уровне Оренбургского региона находится только на стадии разработки [58].

В 2007 году Оренбургским областным союзом промышленников и предпринимателей (работодателей) (далее ОСПП) совместно с комиссией по развитию рынка труда и кадровым стратегиям ОСПП был составлен на основании распоряжения губернатора Оренбургской области №405-р от 11.09.2006 года «О разработке областной целевой программы «Подготовка кадров для отраслей экономики Оренбургской области на 2007-2015 годы) и постановления администрации Оренбургской области №238-п от 23.08.2005 года «О подготовке, переподготовке и повышении квалификаций рабочих и специалистов Оренбургской области» Прогноз дополнительной потребности в кадрах для отраслей экономики Оренбургской области на 2007-2015 годы. Для составления прогноза в Оренбургском областном союзе промышленников и предпринимателей (работодателей) была создана специальная рабочая группа из работников исполнительной дирекции, экспертов от предприятий, учебных заведений, профильных министерств Правительства Оренбургской области. Работа проводилась под руководством и контролем со стороны Комиссии ОСПП по развитию рынка труда и кадровым стратегиям Оренбургской области. Расчет (прогноз) дополнительной потребности в кадрах до 2015 года был выполнен на основе анализа поступивших материалов от ведущих предприятий и организаций области, муниципальных образований, реализации крупных инвестиционных проектов и с учетом сценарных условий развития секторов экономики на перспективу.

Конкретная работа с ведущими предприятиями области, муниципальными образованиями по формированию дополнительной потребности в кадрах позволила экспертам рабочей группы ОСПП наряду с общей потребностью оценить структуру потребности в специалистах по уровню образования, ведущих специальностей и прогнозировать на перспективу [60].

В ходе мониторинга информацию потребности в кадрах представили 33 муниципальных образования, 120 предприятий области. С учетом полноты представленной информации расчёт прогноза проведен на базе 8 крупнейших муниципальных образований, на территории которых проживает более 55% населения области, и 38 ведущих предприятий, обеспечивающих около 60% объёма выпускаемой продукции и более 45% занятости среди крупных и средних предприятий области.

Стоит отметить тот факт, что Прогноз дополнительной потребности в кадрах для отраслей экономики Оренбургской области на 2007-2015 годы остался проектным материалом.

В соответствии с принятым Постановлением Правительства Оренбургской области от 20.08.10 г. № 551-пп «О стратегии развития Оренбургской области до 2020 года и на период до 2030 года» основной целью формирования рынка труда является подготовка высокопрофессиональных, востребованных специалистов, обеспечение эффективного использования рабочей силы, повышение качества его функционирования за счет развития инфраструктуры. Следовательно, дальнейший экономический рост Оренбургской области, предполагаемый региональными планами развития на долгосрочный период, во многом будет зависеть от того, насколько успешно будут решены проблемы кадрового обеспечения экономики, обусловленные дефицитом высококвалифицированных кадров в ее реальном секторе, складывающейся демографической ситуацией, несбалансированностью рынка труда и рынка образовательных услуг. Однако, проанализировав «Стратегию развития Оренбургской области до 2020 года и на период до 2030 года» мы пришли к выводу о том, что в представленном документе не сформирована прогнозная потребность экономики в выпускниках образовательных учреждений высшего, среднего и начального образования по объему и укрупненным группам специальностей (профессий) с учетом запросов рынка труда и перспектив развития экономики на региональном уровне.

Стратегия инновационного развития области предполагает изменение подходов к оценке потребности в кадрах для сбалансированности трудовых ресурсов и подготовку кадров для отраслей экономики. Поэтому отсутствие системы мониторинга, анализа и долгосрочного прогноза потребностей в рабочих кадрах и специалистах для отраслей экономики области грозит превратить нехватку квалифицированных кадров в критический для экономического развития Оренбургского региона ресурсный фактор. Информация такого плана должна стать ключевой в документе. Прогнозирование дополнительной потребности в кадрах является важнейшим элементом экономического процесса на всех уровнях и связано со сложной демографической ситуацией, миграционными процессами, низкой эффективностью использования трудовых ресурсов [28].

Таким образом, в заключении можно сделать вывод, что проблемы в области кадрового обеспечения Оренбургской области молодыми специалистами являются как следствием демографической ситуации в регионе, так и обусловлены несовершенством взаимодействия рынков труда и образовательных услуг региона. Поэтому для установления причин названных проблем необходимо рассмотреть формы и особенности взаимодействия данных рынков в Оренбургской области.

2.4 Оценка уровня взаимодействия рынка труда и рынка образовательных услуг в Оренбургской области

В современных условиях возрастает значение человеческого капитала, который выдвигается на первое место в экономических отношениях. Для обеспечения его формирования и развития важная роль отводится рынку образовательных услуг, который отвечает за процесс обучения и подготовки работников, и рынку труда, где происходит их распределение по видам экономической деятельности. В силу чего эти рынки находятся в непрерывном взаимодействии, обеспечивая тем самым процесс воспроизводства

человеческого капитала в требуемых объемах и соответствующем качестве. Однако в настоящее время в Оренбургской области скоординированное развитие этих рынков серьезно нарушено, что предполагает необходимость поиска путей преодоления возникших проблем.

Первая проблема в системе взаимодействия рынков труда и образовательных услуг региона заключается в том, что наблюдается значительное отставание предложений по количеству и качеству подготавливаемых специалистов со стороны образовательных учреждений от спроса на них со стороны работодателей. Кроме того рынки труда и образовательных услуг слабо взаимосвязаны между собой по поводу соответствия классификации профессий и образовательных стандартов по большому ряду специальностей и направлений подготовки.

Второй проблемой является низкий уровень практической подготовки выпускников образовательных учреждений высшего профессионального образования, в результате чего квалификация выпускаемых специалистов в большинстве своем не соответствует современным требованиям регионального рынка труда.

Эти выводы подтверждают и результаты ежегодных исследований, проводимых в Оренбургском государственном университете: «Выпускник ОГУ», в котором приняло участие в 2014 году - 1894 человека, что составляет 97,5 % от общего числа выпускников очной формы обучения и «Молодой специалист на рынке труда: потребности работодателя, специфика отбора, требования и оценка уровня подготовки», респондентами которого выступили 80 предприятий и учреждений г. Оренбурга и Оренбургской области, а также других регионов РФ.

Результаты опроса работодателей показали, что большинство респондентов всех сфер деятельности (68,8 %) испытывают потребность в молодых специалистах каждый год. Чуть реже, 2-3 раза в год, принимают на работу молодых сотрудников 25,0% респондентов. Крайне редко появляются вакансии для выпускников у 6,2 % опрошенных предприятий [39].

На вопрос предприятиям - работодателям «Как бы Вы оценили ситуацию с наличием кадров по основному профилю деятельности Вашего предприятия в регионе?» выяснилось, что более половины работодателей (51,2 %) считают, что нужных кадров в целом достаточно для успешного развития региона. 37,5 %, принявших участие в опросе представителей предприятий, наоборот, говорят о том, что кадров в целом не хватает. Считают, что регион испытывает очень острую нехватку кадров 10,0 % работодателей и переизбыток кадров отмечают 1,3 % респондентов.

Что касается вопроса уточнения профиля подготовки необходимых специалистов, в большей степени предприятия Оренбургской области нуждаются в специалистах с техническим образованием (61,3 %), с экономическим (28,8 %), 22,5 % предприятий нуждаются в специалистах информационно-компьютерного направления подготовки, 6,2 % - в специалистах с естественно- научным образованием. Часть работодателей (3,7 %) назвали конкретные профессии. Востребованность у работодателей специалистов технического и экономического профилей обусловлена спецификой отраслей экономики Оренбургской области.

В результате исследования выяснилось, что работодатели отказывают претендентам в приеме на работу по объективным причинам: из-за нехватки знаний по специальности (60,0 %); из-за отсутствия у кандидатов интереса к должности (58,8 %); отсутствие опыта работы отметили 25,0 % опрошенных; на нерешительность и робость соискателя указали 12,5 % предприятий-работодателей. В числе прочих причин отказа 8,8 % отметили концентрацию молодого специалиста исключительно на материальном вознаграждении, внешний вид может послужить отказом при приеме на работу на 7,5 % организациях, низкие баллы в дипломе – у 6,2 % предприятий, амбициозность кандидата - 3,8 % опрошенных. Часть респондентов – около 4 % указали другие причины: несоответствие образования кандидата профилю вакантной должности, неумение вести переговоры, по результатам проверки службой безопасности.

Что касается оценки основных требований, которые предъявляют предприятия - работодатели при приеме на работу к молодым специалистам, то для большинства опрошенных работодателей (62,5 %) уровень подготовки молодого специалиста не имеет значения. Треть работодателей (37,5 %) хотели бы принять на работу дипломированного специалиста, 8,8 % - магистра, 6,2 % - бакалавра [39].

На вопрос - в каких именно специалистах заинтересованы работодатели- 50 % респондентов ответили что в практико-ориентированных, подготовленных под конкретный профиль предприятия (машиностроение, электроэнергетика, строительство), чуть менее (46,3%) заинтересованы в специалистах, обладающих теоретическими и фундаментальными знаниями с хорошей практической подготовкой (финансы, страхование, сервис, транспорт). Лишь 3,7 % респондентов затруднилось ответить (телекоммуникации, связь) (рисунок 2.23).



Рисунок 2.23 – В каких специалистах предприятия заинтересованы в большей степени?

Относительно опыта практической работы будущего специалиста- большинство работодателей 47,5 % ответили, что его не требуют. Это

предприятия сферы пищевой промышленности, финансов, сервиса. Только пятая часть - 18,8 % респондентов требуют опыт работы по специальности не менее года (государственная служба, машиностроение, транспорт). Преддипломную практику в качестве практического опыта рассматривают 25,0 % респондентов, (телекоммуникации и связь, электроэнергетика), а 8,7 % – респондентов устроит практика только в своей организации (строительство).



Рисунок 2.24 – На что предприятие - работодатель обращает внимание в первую очередь при приеме молодых специалистов на работу?

Как показали результаты исследования, при приеме молодых специалистов в первую очередь работодатели всех сфер экономики региона обращают внимание на личностные и деловые качества кандидата (72,5 %), соответствие образования кандидата требованиям должности (66,3 %), качество образования соискателя, уровень его профессиональных знаний (61,3 %), наличие профессионального опыта (36,3 %) (рисунок 2.24).

Реже респонденты придают значение соответствию корпоративной культуре компании (22,5 %- предприятия сферы строительство, пищевая

промышленность, государственная служба), а также наличие рабочей профессии (13,8 % - электроэнергетика; строительство, машиностроение), долгосрочному характеру взаимоотношений с вузом (рисунок 2.24).

В числе основных требований, предъявляемых предприятиями-работодателями – перечень ключевых компетенций, которыми должны обладать молодые специалисты (таблица 2.11).

Таблица 2.11 – Сравнительный анализ приоритетов выпускников и работодателей в разрезе общекультурных компетенций

Общекультурные компетенции	Приоритет выпускников	Приоритет работодателей
Способность к самоорганизации и самообразованию	1 (78,3%)	1 (81,3%)
Способность работать в коллективе, толерантно воспринимать социальные, этнические, конфессиональные и культурные различия	2 (71,7%)	2 (72,5%)
Способность использовать основы экономических знаний в различных сферах жизнедеятельности	3 (39,9%)	5 (26,3%)
Способность к коммуникации в устной и письменной формах на русском и иностранном языках для решения задач межличностного и межкультурного взаимодействия	4 (35,2%)	3 (37,5%)
Способность использовать основы правовых знаний в различных сферах жизнедеятельности	5 (31,7%)	4 (30,0%)
Способность использовать методы и средства физической культуры для обеспечения полноценной социальной и профессиональной деятельности	6 (27,3%)	7 (10,0%)
Способность анализировать основные этапы и закономерности исторического развития общества для формирования гражданской позиции	7 (27,1%)	9 (7,5%)
Способность использовать основы философских знаний для формирования мировоззренческой позиции	8 (26,4%)	8 (8,8%)
Способность использовать приемы первой помощи, методы защиты в условиях чрезвычайных ситуаций	9 (24,1%)	6 (13,8%)

Сравнительный анализ наиболее значимых общекультурных компетенций показал, что работодатели и выпускники по-разному расставляют приоритеты. Так для работодателей наиболее важными считаются – способность к коммуникации в устной и письменной формах на русском и иностранном языках, а также использование правовых знаний в различных сферах жизнедеятельности. Выпускники же делают акцент на использовании основ экономических знаний.

Расстановка приоритетов в общепрофессиональных компетенциях среди выпускников и работодателей также не полностью совпадает (таблица 2.12)

Таблица 2.12 – Сравнительный анализ приоритетов выпускников и работодателей в разрезе общепрофессиональных компетенций

Общепрофессиональные компетенции	Приоритет выпускников	Приоритет работодателей
Способность нести ответственность за результаты своей профессиональной деятельности	1 (85,2%)	1 (83,7%)
Способность решать стандартные задачи профессиональной деятельности	2 (76,1%)	5 (38,8%)
Владеть основными методами, способами и средствами получения, хранения и переработки информации, иметь навыки работы с компьютером	3 (73,4%)	2 (58,7%)
Способность использовать нормативно-правовые документы, международные и отечественные стандарты в профессиональной области	4 (51,8%)	3 (52,5%)
Способность использовать основные законы специальных дисциплин и современные информационно-коммуникационные технологии в профессиональной деятельности	5 (47,5%)	4 (47,5%)
Владение одним из иностранных языков на уровне профессионального общения	6 (14,4%)	6 (6,3%)

Если выпускник ставит на второе место способность решать стандартные задачи профессиональной деятельности, то работодатель сосредоточен на том,

чтобы выпускник владел основными методами, способами и средствами получения, хранения и переработки информации. Кроме того, следует отметить, что для работодателя более приоритетным, чем для выпускника считается способность использовать нормативно-правовые документы, международные и отечественные стандарты в профессиональной области, а также информационно-коммуникационные технологии.

Далее, целесообразно представить оценку уровня профессиональной подготовки молодых специалистов как, по мнению предприятий-работодателей, так и выпускников.

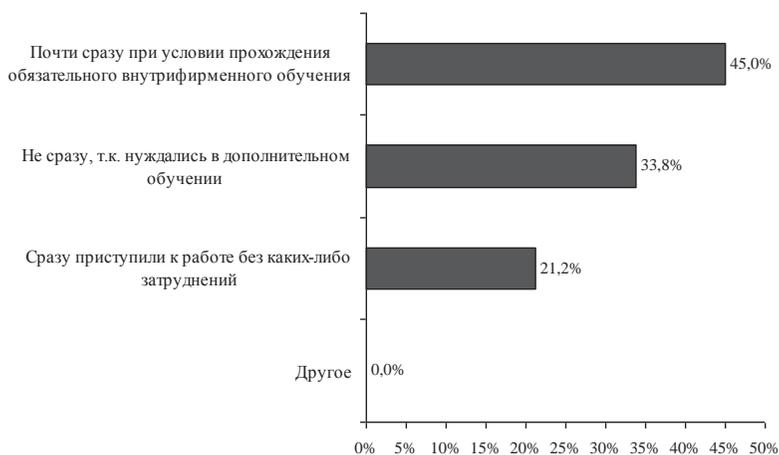


Рисунок 2.25 – Насколько быстро выпускники вузов приступили к работе с точки зрения предприятий-работодателей?

На вопрос работодателям «На сколько быстро выпускники вузов приступили к работе на предприятиях» - большинство респондентов исследования – 45,0 % ответили, что практически сразу начали полноценно

работать, но сначала прошли обязательную внутрифирменную подготовку. Это в основном предприятия сфер финансы, пищевая промышленность, информационные технологии. Около трети респондентов (33,8 %) ответили, что выпускники приступили к работе не сразу, т.к. нуждались в дополнительном обучении на рабочем месте (строительство, государственная служба, машиностроение). На 21,2 % предприятиях выпускники сразу приступили к работе без каких-либо затруднений (образование, электроэнергетика, юридические услуги) (рисунок 2.25).

Сравнивая оценку уровня полученного образования с точки зрения выпускников и удовлетворенность работодателей профессиональной подготовкой молодых специалистов можно констатировать, что в целом их оценки совпадают- на отлично оценили свое образование 35,6 % выпускников, что касается работодателей - то 36,3 % полностью довольны качеством образования. Неудовлетворительную оценку качеству образования высказали 0,3 % выпускников и 7,5 % работодателей (таблица 2.13).

Таблица 2.13 – Оценка уровня полученного образования и профессиональной подготовки молодых специалистов

Как Вы (выпускник) оцениваете свой уровень образования, полученный в вузе?		Удовлетворены ли работодатели профессиональной подготовкой молодых специалистов после вуза?	
Варианты ответов	%	Варианты ответов	%
Отлично	35,6	Да	36,3
Хорошо/Удовлетворительно	55,1/5,9	Не полностью	42,5
Неудовлетворительно	0,3	Нет	7,5
Затрудняюсь ответить	0,6	Затрудняюсь ответить	13,7
Не ответили	2,5	-	-

В заключении – на вопрос - чего же именно не хватает молодым специалистам с точки зрения работодателей, большинство респондентов отмечают отсутствие готовности к практической деятельности у современных

выпускников (56,3 % - все сферы деятельности), недостаток чувства ответственности (37,5 % - финансы, госслужба, строительство), связи с реальными потребностями предприятия и рынка в целом (35,0 % - пищевая промышленность, информационные технологии), а также самостоятельности и инициативы (32,5 % - строительство, наука, торговля). Кроме того, работодатели указывают на неумение работать в коллективе (15,0 % - образование, телекоммуникации, связь), недостаток теоретических знаний у молодых специалистов (3,7 % - машиностроение), а также базовых школьных знаний по математике, физике и химии (1,3 % - строительство) (рисунок 2.26).

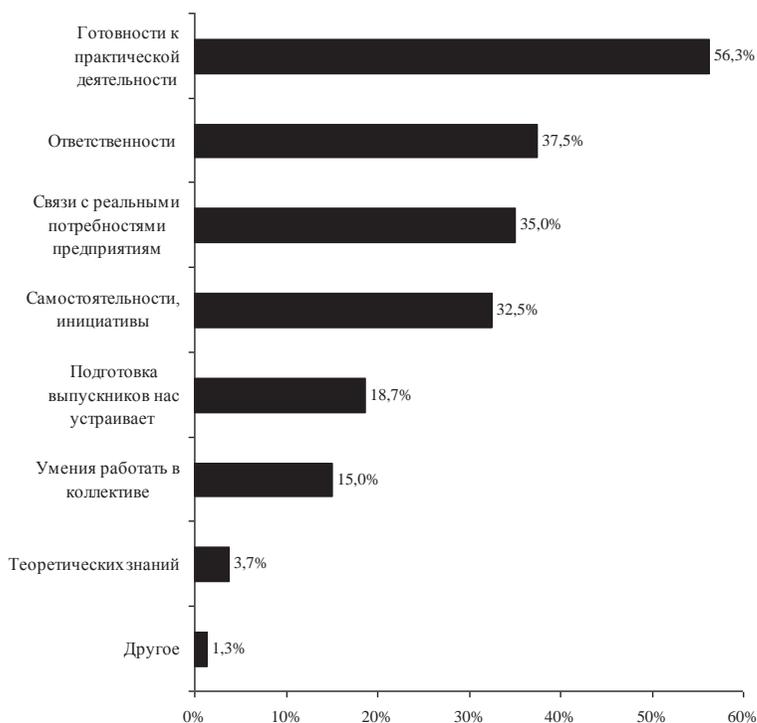


Рисунок 2.26 – Чего не хватает выпускникам вузов в профессиональной подготовке по мнению предприятий-работодателей?

На вопрос же выпускникам относительно их предложений по организации и корректировке учебного процесса были высказаны следующие пожелания:

- большинство выпускников (28,1%) учебный процесс в ОГУ полностью устраивает и предложений по его корректировке они не высказали;

- 26,3% респондентов высказали предложение о внедрении новых технологий в процесс обучения (улучшить техническую оснащенность лабораторий; включить в учебные курсы больше интерактивности; больше практических занятий с применением современного оборудования);

- 19,6% заинтересованы в совершенствовании процесса организации практики, увеличения количества часов практических занятий (проведение семинаров с сотрудниками крупных организаций; увеличить занятия экскурсионного характера; хотелось бы получать больше новейших знаний и технологий, применяемых на предприятиях);

- 9,1% - скорректировать учебные планы (сделать для каждой профессии профилирующие дисциплины обязательными, а смежные на выбор студента; больше возможности обмена опытом со студентами из других стран; проведение учебных дисциплин в соответствии с современными запросами отрасли);

- 6,5% - обновлять материально-техническую базу (расширить материально-техническую базу для ведения научно-исследовательской работы);

- 3,1% - повышать уровень квалификации преподавателей;

- 4,6% - другое.

В заключение следует отметить, что в современных условиях для подготовки молодых конкурентоспособных специалистов представляется целесообразным внедрение концептуального подхода в процесс взаимодействия вузов и предприятий на региональном уровне. Особое внимание, по нашему мнению, следует обратить на более эффективную деятельность вузов с работодателями по совершенствованию образовательного процесса [61, 37].

Третьей проблемой взаимодействия рынков труда и образовательных услуг является то, что учебные заведения вынуждены ориентироваться на образовательные потребности своих абитуриентов, учитывая потребности экономики региона не в полной мере, опираясь в большей степени на общественное мнение о престижности и выгодности профессий.

В целом система взаимоотношений рынков труда и образовательных услуг Оренбургской области с учетом их развития и необходимых условий реализации эффективного взаимодействия отражена на рисунке 2.27.



Рисунок 2.27 – Особенности взаимодействия рынка труда и рынка образовательных услуг Оренбургской области

Проведенный выше анализ показывает и еще раз доказывает, что среди факторов, усложняющих процесс вхождения выпускников профессиональной школы в трудовую жизнь, основными являются отсутствие профессионального опыта и недостаточная квалификация, отрыв образовательной системы от потребностей рынка труда, отсутствие профессиональной культуры, ограничение доступа молодежи к рабочим местам, отсутствие анализа, мониторинга и прогноза на рынке профессий и рынке образовательных услуг.

Проанализировав общие тенденции развития рынка труда и рынка образовательных услуг региона, условия их взаимодействия, а также перечень основных проблем в этой области, целесообразно рассмотреть действующую практику взаимоотношений наиболее активных участников этих рынков - вузов и предприятий – работодателей.

Взаимодействие субъектов рынка труда и рынка образовательных услуг в Оренбургской области основано на инфраструктурном, целевом, институциональном и программно-проектном подходах. При исследовании данного вопроса мы будем рассматривать только региональные вузы (ОГУ, ОрГМУ, ОГАУ, ОГПУ), поскольку именно они составляют основу подготовки кадров для экономики Оренбуржья и осуществляют активную политику взаимодействия с субъектами рынка труда.

Взаимодействие вузов и предприятий Оренбургской области осуществляется в форме заключения соответствующих договоров и соглашений о сотрудничестве и о закреплении предприятий в качестве базы практики студентов. Предприятия Оренбургской области осуществляют взаимодействие с выпускающими кафедрами вузов или со специализированными структурами, занимающимися содействием трудоустройству выпускников. Подобные структуры созданы в основном в региональных вузах [101-104], филиалы же иногородних учебных заведений таких служб не имеют.

В таблице 2.14 представлен перечень подразделений региональных вузов Оренбургской области, в функции которых входит взаимодействие с субъектами рынка труда и содействие трудоустройству выпускников. Функцию

Регионального центра содействия трудоустройству и адаптации к рынку труда выпускников образовательных учреждений высшего профессионального образования на территории Оренбургской области с 2006 года выполняет Оренбургский государственный университет, отдел по продвижению образовательных услуг и работе с выпускниками.

Проводимый нами анализ сайтов учебных заведений и сайтов центров содействия трудоустройству выпускников позволил выделить основные формы мероприятий с привлечением представителей бизнес-сообщества, проводимых в вузах в целях содействия трудоустройству их выпускников:

- презентации предприятий и организаций;
- дни карьеры и ярмарки вакансий;
- экскурсии на предприятия;
- размещение объявлений об открытых вакансиях и проектов по набору молодых специалистов.

Таблица 2.14 – Подразделения вузов Оренбургской области, осуществляющие взаимодействие с субъектами рынка труда и содействующие трудоустройству выпускников по состоянию на 1.07.2015 г.

Вуз	Наименование подразделения	Сайт в интернете	Примечание
ОГУ	Отдел по продвижению образовательных услуг и работе с выпускниками	http://job.osu.ru	Региональный центр в Оренбургской области
ОГАУ	Отдел по организации студенческих отрядов и распределения выпускников	http://orensau.ru/ru/studentu/trudoustroistvo	Вузовский центр
ОГПУ	Отдел профориентационной работы, трудоустройства и дополнительных образовательных услуг	http://www.ospu.ru/vypusniku/	Вузовский центр
ОргМУ	Центр практической подготовки и трудоустройства выпускников	http://orgma.ru/studentu/tsentr-prakticheskoy-podgotovki-i-trudoustrojstva-vypusnikov	Вузовский центр

Так, в 2014 году в Оренбургском государственном педагогическом университете были проведены две ярмарки вакансий: для 100 студентов физико-математического факультета и факультета иностранных языков, а также ярмарка педагогических вакансий для 700 студентов всех факультетов. В мероприятиях приняли участие представители управления образования г. Оренбурга, директора гимназий, лицеев, школ г. Оренбурга и Оренбургской области, начальник управления образования Кувандыкского района, заместитель начальника отдела образования Саракташского района, специалисты отделов образования Новосергиевского, Александровского, Беляевского, Переволоцкого, Оренбургского районов. В течение года в вузе были также организованы презентации предприятий ОАО «Уфанет», ООО «Ростелеком», компании «Сентинел». Участие в них приняли более 200 студентов [102].

В Оренбургском государственном университете, как крупнейшем вузе региона в ноябре 2014 года состоялась ярмарка вакансий, которую посетили более 2000 студентов различных специальностей и направлений подготовки. В рамках ярмарки работали две площадки, где проходили презентации профильных предприятий-работодателей. Для выпускников экономических специальностей состоялись мастер-классы. Всего с презентацией на ярмарке выступили 20 предприятий, в том числе: ФГУП «Приборостроительный завод» госкорпорации «Росатом» (Челябинская область), ООО «ЭФКО» (Белгородская область), ООО «Уралэлектрострой», Южно-Уральский филиал ООО «Газпром энерго», УМВД России по Оренбургской области, ООО «Газпром подземремонт Оренбург», ООО «А7 Энерго», Следственное управление Следственного комитета РФ по Оренбургской области, ЗАО «СИХ «Ликос», ООО «Управляющая компания «Армада» и другие. По итогам проведения ярмарки вакансий 675 студентов и выпускников ОГУ заполнили резюме, анкеты, 523 человека прошли мини-собеседования и 19 человек —

тестирование, а также на предприятия приглашены 206 студентов для прохождения практики и 258 человек занесены в кадровый резерв [103].

Кроме того, в вузе за 2014 год были проведены и другие мероприятия с привлечением работодателей: 9 презентаций и проектов предприятий-партнеров ОГУ; 11 встреч студентов с представителями компаний; дни работодателя – ООО «ЭФКО» (Белгородская область) и ФГУП «Приборостроительный завод» госкорпорации «Росатом»; 15 экскурсий студентов университета на предприятия; 9 выездных практических занятий, мастер-классов, деловых игр, тренингов; Всероссийский день 1С: Карьеры [103].

Основная форма взаимодействия Оренбургского государственного аграрного университета с предприятиями – организация студенческих трудовых отрядов. В 2014 году в университете было сформировано 55 студенческих отрядов различного направления. Основными партнерами вуза в реализации студенческого трудового движения стали: ООО «Оренбург – Иволга» и ООО «ОренбургАгро-ДТ», Агрофирма «Промышленная», ООО «МТС-Агро», ООО «СПЕКТР-ГРУПП» [101].

В Оренбургском государственном медицинском университете в 2014 году состоялось заседание «круглого стола» с приглашением главных врачей районных больниц Оренбургской области по вопросам оптимизации организации целевого набора на довузовском и послевузовском этапах [104].

В ОГУ начиная с 2013 года идет реализация проекта «Кадры для регионов». При поддержке партнеров-предприятий были разработаны новые программы прикладного бакалавриата и переподготовки кадров, 50 преподавателей вуза прошли повышение квалификации по профилю. Общий бюджет проекта превысил 67 млн. рублей, в том числе более 53 млн. рублей – субсидии из федерального бюджета и 14 млн. – софинансирование предприятий-участников проекта. Большая часть средств пошла на закупку оборудования и улучшение материально-технической базы кафедр. Переоснащены лаборатории факультетов. В аэрокосмическом институте создан

ресурсный центр лабораторно-производственного оборудования, на котором выполняются работы по заявкам ОАО ПО «Стрела», конструкторского бюро «Орион», ОАО «Завод бурового оборудования». Оренбургский госуниверситет работал в партнерстве с восемью предприятиями, которые являются лидерами машиностроительной, энергетической и строительной индустрии в регионе.

Аэрокосмический институт (АКИ) ОГУ стал обладателем гранта в размере 705,2 тыс. рублей Министерства образования и науки РФ. АКИ победил в открытом публичном конкурсе на предоставление поддержки программам подготовки кадров для оборонно-промышленного комплекса. Согласно условиям, учебным заведениям совместно с оборонными предприятиями необходимо было разработать новые образовательные модули, которые бы позволяли получить компетенции, востребованные у организации-партнера [67].

Партнером АКИ ОГУ стало производственное объединение «Стрела». Первых 40 специалистов выпустят уже в 2015 году. Предполагается, что все они станут сотрудниками ОАО ПО «Стрела», уже подписан договор с предприятием об их трудоустройстве.

Ежегодно на базе ОГУ, ОГАУ, ОрГМУ и ОГПУ проходят различные научно-практические конференции, участие в которых принимают представители предприятий региона. С точки зрения управления содержанием образования можно отметить, что представители предприятий Оренбуржья участвуют в работе государственных аттестационных комиссий, осуществляют целевой заказ на подготовку кадров, а также принимают непосредственное участие в учебном процессе и предоставляя свои предприятия в качестве базы для прохождения всех видов практик.

Проведенный анализ позволил выделить основные направления сотрудничества вузов и предприятий Оренбургской области – это управление содержанием образования; научно-исследовательская деятельность; трудоустройство выпускников и экономическая поддержка вузов, которые представлены на рисунке 2.28.



Рисунок 2.28 – Формы взаимодействия вузов и предприятий в Оренбургской области

Подводя итог анализу форм партнерства вузов и работодателей можно отметить, что в Оренбургской области реализуется значительное количество форм сотрудничества бизнес-структур и вузов. Однако такого рода сотрудничество в основном носит локальный характер взаимодействия конкретного предприятия с вузом по определенному направлению подготовки, направлено на удовлетворение текущих потребностей предприятий в кадрах и не предусматривает решение проблем кадрового обеспечения экономики области в целом, в том числе и на перспективу.

В рамках социального партнерства участниками рынков труда и образовательных услуг, органов власти Оренбургской области в 2013-2015 гг.

были проведены следующие мероприятия, посвященные вопросам формирования кадрового потенциала на региональном уровне:

- заседание правления ОСПП с повесткой «О создании рабочих мест и формировании цивилизованных отношений на рынке труда в Оренбургской области» (12.03.2013 г.);

- круглые столы «Новая кадровая политика как точка роста экономики региона» в рамках Евразийского экономического форума (5.12.2013 г.), «Реализация образовательных программ в сетевой форме и подготовка кадров по прикладному бакалавриату» (31.01.2014 г.), «Молодые специалисты для народного хозяйства» (27.03.2014 г.), «Перспективы развития экономики Оренбургской области: взгляд бизнеса и науки» (25.09.2014 г.);

- экспертный семинар «Задачи подготовки инженерных кадров» (26.02.2015 г.).

В перечисленных мероприятиях приняли участие представители Министерства образования области, Министерства экономического развития, промышленной политики и торговли региона, Министерства труда и занятости населения области, ведущих предприятий и организаций, а также сферы образования [67]. В числе рекомендаций проведенных мероприятий – активизация инструментов социального партнерства в области подготовки конкурентоспособных специалистов для экономики Оренбургской области. Ведущую роль в этом вопросе должны играть региональные объединения работодателей и совет ректоров вузов и директоров ссузов региона.

Существенным недостатком системы социального партнерства Оренбургской области является ее нечеткое выражение ввиду отсутствия какого-либо плана работы заинтересованных сторон по вопросам кадрового обеспечения экономики (плана региональных совещаний, конференций, совместных мероприятий), а также специального органа или совета, в компетенцию которого входило бы обсуждение проблем кадрового обеспечения экономики Оренбуржья и разработка предложений по их решению.

Что касается реализации в Оренбургской области кластерного подхода к взаимодействию рынка труда и рынка образовательных услуг, то в настоящее время Концепцией развития высшего образования региона [100] рассматривается возможность формирования в Оренбуржье образовательных кластеров по следующим направлениям:

- машиностроительный кластер по производству высокотехнологичной продукции для базовых отраслей экономики. Локализация – города Орск, Гай и Новотроицк (восточное Оренбуржье);

- кластер по созданию промышленных систем для нефте- и газодобывающей отрасли. Локализация – города Орск, Оренбург, Бузулук;

- производство энергосберегающего оборудования, в том числе для нужд области (производство электродвигателей, генераторов и трансформаторов, производство оборудования для ЖКХ, социальной сферы региона), города Медногорск, Оренбург;

- агропромышленный кластер, включающий производство сельскохозяйственной продукции, ее переработку, производство экологически чистых продуктов питания, организацию дистрибуции и сбыта, разработку комплексных агрономических решений для засушливых территорий, производство сельскохозяйственной техники, производство тары и упаковки, поставки минеральных удобрений, оборудования для пищевой промышленности и ингредиентов для продуктов питания и прочего. Локализация – г. Оренбург, Соль-Илецкий район, все административные районы с сельскохозяйственной специализацией и города, обладающие сравнительными преимуществами в производстве продуктов питания;

- кластер черной и цветной металлургии – производство металлов, огнеупоров, переработка отходов металлургического производства и лома черных и цветных металлов, подготовка кадров для отрасли. Локализация – города Орск, Новотроицк, Гай, Медногорск;

- биофармацевтический кластер (от разработки лекарственных форм до производства и сбыта медикаментов, биодобавок). Локализация – г. Оренбург;

- кластер по производству химической продукции – импортозамещающих потребительских товаров и строительных материалов. Становление и развитие данного кластера полностью зависят от реализации перспективного инвестиционного проекта по развитию крупнотоннажной химии, использующего в качестве сырья продукцию газоперерабатывающего завода;

- туристический кластер «Соленые озера», деятельность которого направлена на существенное повышение качества услуг по обслуживанию туристов и отдыхающих и перевод курорта в круглогодичный режим функционирования. Ежегодный поток туристов достиг 280 тыс. человек, что свидетельствует о наличии платежеспособного спроса на услуги туристической индустрии и смежных видов деятельности сферы услуг. Локализация - г. Соль-Илецк и Соль-Илецкий район.

Формирование в регионе данных кластеров с точки зрения кадрового обеспечения экономики будет способствовать:

- оптимизации объема и структуры подготовки, переподготовки и повышения квалификации кадров на основе создания единой, научно-обоснованной системы кадрового аудита, мониторинга рынка труда, прогнозирования перспективных потребностей кадрового обеспечения отраслей экономики, социальной сферы;

- повышению качества подготовки кадров путем совершенствования кадрового потенциала учреждений, модернизации материально-технической базы, внедрения новейших технологий профессионального образования;

- оптимизации сроков обучения и повышения квалификации кадров системы образования путем разработки и реализации образовательных программ профессионального образования нового поколения, интенсивных технологий повышения профессиональной квалификации [100].

Рассматривая формы взаимодействия рынка труда и рынка образовательных услуг в Оренбургской области необходимо оценить систему профессиональной ориентации молодежи, поскольку профессиональный выбор должен осуществляться с учетом потребностей рынка труда и социально-

экономического развития области. Правильно сделанный в ходе профориентации профессиональный выбор способствует тому, что выпускники трудоустраиваются по специальности, удовлетворены своей работой и не хотят ее менять. Такой выбор, как следствие, способствует повышению окупаемости затрат на образование.

Современная система профессиональной ориентации в Российской Федерации включает в себя как специализированные учреждения, так и образовательные организации, психологические службы и работодателей [51]. Разработан и утвержден федеральный государственный стандарт государственной услуги по организации профессиональной ориентации граждан в целях выбора сферы деятельности (профессии), трудоустройства, прохождения профессионального обучения и получения дополнительного профессионального образования, согласно которому обратившемуся гражданину должны быть предоставлены услуги по анализу его профессиональных характеристик, ознакомлению с актуальным положением на рынке труда, анализу его склонностей, ознакомлению с возможностями переквалификации, сведения о профессиональных стандартах и другое. Министерством труда и занятости населения Оренбургской области данная услуга предоставляется с 2012 года.

В высших учебных заведениях Оренбургской области в целях профессиональной ориентации молодежи сформированы специальные структуры. Их наименования и задачи представлены в таблице 2.15.

В Оренбургской области в настоящее время отсутствует единая концепция профориентационной работы с молодежью. В вузах существуют отделы по профориентации, однако их деятельность в основном направлена на обеспечение приемной кампании и проведение предварительной подготовки абитуриентов к ЕГЭ. Вместе с тем, данные подразделения практически не взаимодействуют между собой, что говорит об отсутствии единого подхода в регионе к процессу содействия профессиональному выбору молодежи и обуславливает необходимость разработки концепции профориентационной

работы в регионе. Кроме того, информация о рынке труда в должной мере не включается в процесс профессионального ориентирования, поэтому важно реализовывать эту работу на всех этапах обучения.

Таблица 2.15 – Подразделения вузов Оренбургской области по профессиональной ориентации молодёжи

Вуз	Наименование отдела	Основные задачи
ОрГМУ	Отдел по профориентационной работе и довузовскому образованию	<ul style="list-style-type: none"> - организация и проведение профориентационной работы со слушателями курсов по подготовке к поступлению в вуз; - подготовка абитуриентов к ЕГЭ; - обеспечение набора на все направления подготовки; - рекрутирование наиболее мотивированных слушателей для обучения по договорам целевой подготовки
ОГУ	Отдел по работе с абитуриентами и профессиональной ориентации молодёжи	<ul style="list-style-type: none"> - организация и проведение профориентационной работы со слушателями курсов по подготовке к поступлению в вуз; - проведение выездных мероприятий в районах Оренбургской области; - профессиональное тестирование абитуриентов
ОГПУ	Отдел профориентационной работы, трудоустройства и дополнительных образовательных услуг	<ul style="list-style-type: none"> - взаимодействие с учреждениями системы образования и органами региональной власти; - осуществление планирования профориентационной работы и ее реализация; - консультации по вопросам профессионального самоопределения

Рассматривая формы взаимодействия рынка труда и рынка образовательных услуг в Оренбургской области, на наш взгляд, необходимо рассмотреть систему информирования граждан о ситуации на данных рынках. В этой сфере в Оренбургской области сегодня используются следующие инструменты:

- функционирование образовательного портала «Региональный образовательный портал Оренбуржья», содержащего информацию о системе образования в регионе;

- работа сайтов учреждений профессионального образования, Министерства труда и занятости населения и Министерства образования области, Оренбургского областного союза промышленников и

предпринимателей, содержащие информацию о профессиональном образовании;

- оказание специалистами центров занятости населения региона услуги по информированию о спросе и предложении на рынке труда Оренбургской области.

Указанные источники информирования о ситуации на рынке труда и системе профессионального образования региона существуют обособленно друг от друга. В регионе отсутствует единый информационно-аналитический портал (сайт) в сети Интернет, который бы одновременно содержал информацию о региональных рынках труда и образовательных услуг, что облегчило бы поиск нужной информации для пользователей, поскольку вся информация находилась бы в одном месте.

В заключении, выделим основные проблемы в области кадрового обеспечения экономики Оренбургской области молодыми специалистами и причины этих проблем. Схематично отобразим их на рисунке 2.29.

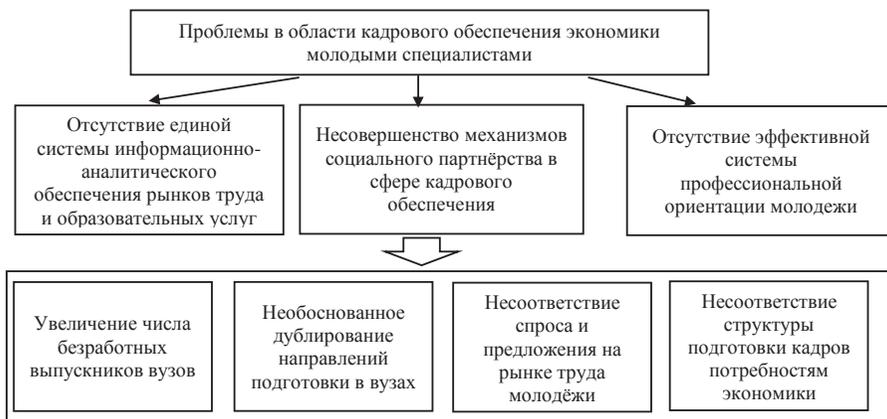


Рисунок 2.29 – Проблемы в области кадрового обеспечения экономики Оренбургской области молодыми специалистами

Таким образом, можно констатировать, что система кадрового обеспечения экономики Оренбургской области квалифицированными кадровыми ресурсами должна модернизироваться. Решением проблем кадрового обеспечения экономики и социальной сферы в России должен стать сбалансированный государственный подход к регулированию различных уровней профессионального образования в соответствии с текущими и перспективными потребностями рынка труда. Рассмотренный опыт регионов в области формирования программ кадрового обеспечения экономики квалифицированными кадровыми ресурсами, реализации основных направлений на практике, может быть использован в Оренбургской области.

3 Мероприятия по повышению эффективности взаимодействия рынка труда и рынка образовательных услуг на региональном уровне

3.1 Разработка Концепции профориентационной работы с молодежью

Сегодня вопрос о подготовке кадров для региона предусматривает меры по развитию профессионального образования, строительству объектов социальной сферы, повышению зарплаты и улучшения условий труда. Однако такой подход практически не учитывает факторы профессионального самоопределения и самореализации населения, социально-психологические аспекты профессиональных предпочтений, выбора места проживания и многие другие факторы мотивационного характера. В результате такого подхода не эффективно расходуются государственные средства на обучение кадров в профессиональных учебных заведениях, часть выпускников которых после завершения учебы не работают по полученной профессии.

Система образования в регионе должна быть ориентирована на формирование грамотной и социально мобильной личности, ясно понимающей ценность образования для своего личностного и профессионального развития, и представляющей спектр имеющихся на сегодняшний день возможностей и ресурсов. В связи с этим одним из приоритетов политики учреждений высшего образования должно стать осуществление системной и комплексной профориентационной работы на довузовском, вузовском и послевузовском этапах в виде соответствующей Концепции.

Система профориентационной работы должна обеспечивать условия для профессионального самоопределения личности с учетом кадровых потребностей экономики региона. Учреждения высшего образования должны активно включаться в эту работу, в том числе привлекать профессорско-преподавательский состав и студентов к активному участию в

профессиональной ориентации молодежи с целью приведения образовательных потребностей абитуриентов в соответствие с потребностями рынка труда, а также создания условий для формирования ими обоснованных профессионально-образовательных планов.

Основная цель Концепции профориентационной работы с молодежью в Оренбургской области – обеспечение развития системы профориентации в регионе с учетом потребностей рынка труда и социально-экономического развития области. Целью профориентационной работы вузов Оренбургской области является реализация политики региона в сфере образования и профориентации молодежи, формирование качественного контингента обучающихся с учетом потребностей экономики региона, создание условий для актуализации процессов профессионального самоопределения учащихся, формирования способности осознанного выбора профессиональной деятельности, оптимально соответствующей личностным особенностям человека и запросам рынка труда.

Предлагаемая Концепция предполагает единый подход высших учебных заведений региона к профориентационной работе с молодежью. Основные задачи учреждений высшего образования в сфере профессиональной ориентации молодежи:

- обеспечение формирования контингента слушателей на специальностях и направлениях довузовской подготовки вуза;
- привлечение абитуриентов к обучению на подготовительных курсах и участию в научных кружках на базе вуза;
- обеспечение качественного отбора абитуриентов;
- осуществление взаимодействия между органами государственного и муниципального управления, образовательными учреждениями региона и предприятиями по организации профессиональной ориентации обучающихся;
- организация и проведение мероприятий, направленных на профессиональное самоопределение студентов;

- организация и проведение маркетинговых исследований абитуриентов с целью выявления их предпочтений и мотивов выбора образовательных услуг, а также предприятий-работодателей региона с целью определения их требований к качеству подготовки специалистов;

- обеспечение целевого набора на приоритетные направления подготовки для экономики региона;

- повышение конкурентоспособности молодых специалистов на рынке труда за счет обучения студентов технологиям трудоустройства и профессиональной мобильности.

Принципы реализации Концепции представлены в таблице 3.1.

Таблица 3.1 – Принципы профориентационной работы с молодежью

Наименование принципа	Описание
1	2
Гуманистической направленности	Ориентация на развитие личности, признание права человека на свободный выбор определенной сферы профессиональной деятельности
Сознательности в выборе профессии	Выбор человека должен соответствовать его личностным потребностям и способностям
Соответствия профессионального выбора потребностям рынка труда региона	Выражает связь личного и общественного аспектов выбора профессии
Развития	Профессия должна давать личности возможность повышения квалификации и карьерного роста по мере накопления опыта и профессионального мастерства
Непрерывности	Поэтапность формирования профессионального самоопределения, личного и профессионального развития обучающихся
Доступности информации	Создание единого информационного пространства (Internet-портала) для получения профориентационных услуг независимо от места проживания, учебы и т.д.
Интеграции	Объединение усилий субъектов системы профориентации, направленных на формирование профессионального самоопределения, личностное и профессиональное развитие личности

Основные социальные институты, которые могут принимать участие в профориентационной работе, а также их основные задачи, представлены на рисунке 3.1.



Рисунок 3.1 – Механизм реализации профориентационной работы с молодёжью

Система профориентационной работы высших учебных заведений, на наш взгляд, должна включать в себя три основных этапа: довузовский, вузовский и послевузовский.

Профориентационная работа и довузовская подготовка старшеклассников и абитуриентов должна осуществляться в следующих направлениях:

- участие вуза в ярмарках учебных мест, проводимых в регионе, выездная профориентационная работа в общеобразовательных учреждениях в городах и районах Оренбургской области;

- организация и проведение подготовительных курсов для старшеклассников;

- организация и проведение дней открытых дверей и форумов;
- проведение научных конференций и олимпиад для школьников;
- привлечение абитуриентов к участию в научных кружках;
- организация и проведение конкурсов для старшеклассников;
- тестирование на выявление профессиональных способностей;
- проведение исследования среди абитуриентов с целью выявления их предпочтений и мотивов выбора образовательных услуг;
- информационная и рекламная деятельность, позиционирование вуза.

В ходе довузовского этапа должны формироваться личностные качества абитуриентов, необходимые для выбора профессии и достижения в дальнейшем профессионального и социального успеха.

В современных условиях необходимо ориентироваться не только на подготовку абитуриента к поступлению в вуз, но и на формирование его профессионального самоопределения. Мероприятия по довузовской профориентационной работе направлены главным образом на качественный набор абитуриентов университета (в том числе одаренных детей) и нацелены на более полный охват абитуриентов городской и сельской местности. Работа с талантливыми детьми должна осуществляться на определенных уровнях проявления способностей и включать проведение научно-практических конференций, олимпиад, грантовых программ. Такая работа будет направлена на личностное развитие и успешность учащихся и являться основой формирования инновационного кадрового ресурса социально-экономического развития Оренбургской области.

Программа довузовской подготовки предусматривает усиление мер по разъяснительной работе среди населения о переходе вуза на уровневое высшее профессиональное образование. Особое место будет уделено информированию о направлениях подготовки и специальностях вуза, профилях бакалавриата, обучению в магистратуре, профессиях и возможностях трудоустройства, повышении квалификации в системе дополнительного профессионального образования. Требуется создать и разместить на едином Internet-портале

электронный банк профессиограмм и описание профессий для информирования старшеклассников.

Что касается профдиагностики и профконсультирования абитуриентов, то необходима активизация деятельности в данном направлении путем использования анкетирования, тестирования, консультирования как в традиционной форме, так и с применением Интернет – технологий, сетевого взаимодействия со средними образовательными учреждениями региона с использованием программных систем.

Направления профориентационной работы вузов Оренбургской области на довузовском этапе:

- заключение договоров и соглашений с образовательными учреждениями городов и районов области (школы, гимназии, лицеи, колледжи, учреждения дополнительного образования);

- создание единого центра профессионального тестирования учащихся школ 9-11 классов на базе одного из крупнейших вузов региона;

- разработка в вузах положения о портфолио абитуриента, обеспечивающего рейтинг при поступлении в вуз, более качественный отбор абитуриентов, осознанно выбирающих вуз и профессию, профессиональную ориентацию и качественное образование потенциальных потребителей образовательных услуг вуза,

- создание на базе вузов профильных классов совместно с предприятиями- работодателями по подготовке учащихся 9-11 классов по направлениям (естественнонаучное, социально-экономическое, психолого-педагогическое, техническое, агропромышленное, медицинское);

- привлечение талантливых школьников к работе в научной инфраструктуре вузов, создание для них научных секций на базе кафедр и лабораторий;

- разработка программной системы, включающей различные методики и тесты по определению профессиональных способностей, и ее внедрение в учреждениях образования Оренбургской области или приобретение

программного обеспечения для проведения профдиагностики и профконсультирования абитуриентов;

- создание на сайтах вузов Оренбургской области профессиограмм и описания профессий по направлениям подготовки вуза;

- размещение на едином Internet-портале Оренбургской области по профориентации молодежи информации о статистике спроса и предложения рынка труда области, а также перечня востребованных профессий.

На вузовском этапе профориентация направлена на личностно-психологическое сопровождение формирования специалиста и развитие (углубление) профессиональной компетентности. Важно предоставить обучающимся право самостоятельного построения траектории профессионального развития, исходя из образовательных запросов и личностных предпочтений. Профориентационная работа со студентами должна осуществляться на всех курсах обучения.

Профессиональная ориентация на данном этапе предполагает содействие осознанному выбору профиля (специализации) направления подготовки студентом. Необходимо знакомить студентов с особенностями профилей, спецификой работы по профессии и возможностями трудоустройства посредством проведения выездных практических занятий и экскурсий на профильные предприятия, с возможностями получения образования в магистратуре или выбором широкого спектра программ дополнительного профессионального образования с присвоением квалификации.

Профориентационная работа на данном этапе должна способствовать развитию общекультурных и профессиональных компетенций студентов. Она предусматривает профдиагностику, профконсультирование, психолого-педагогическую поддержку данного процесса, профориентированные мероприятия, помощь в построении индивидуальной образовательной траектории. Профориентационная деятельность включает диагностику ожиданий студентов, получающих образование разного уровня, изучение и анализ требований работодателей различных сегментов рынка в отношении

уровня образования работников, организацию совместных мероприятий с конечными потребителями образовательных услуг.

На завершающих курсах обучения с целью повышения уровня конкурентоспособности выпускников на рынке труда необходимо информировать обучающихся о потребностях рынка труда, ввести спецкурс, обучающий технологиям построения успешной карьеры, в рамках которого необходимо научить студентов составлять портфолио и резюме, наработать навыки самопрезентации.

Требуется шире использовать возможности социального партнерства с другими образовательными учреждениями и предприятиями-работодателями региона для повышения уровня конкурентоспособности выпускников, применять практикоориентированное обучение студентов. Кроме того, необходимо проводить оценку профессиональной подготовленности студентов конечными потребителями образовательных услуг – предприятиями-работодателями региона.

Направления профориентационной работы вузов Оренбургской области на вузовском этапе:

- осуществление сопровождения личностного и профессионального развития студентов, включающих профдиагностику и психолого-педагогическую поддержку профессионального самоопределения обучающихся;

- введение положения в вузах о формировании портфолио студентов как средства личностного и профессионального развития;

- применения активных форм и методов профориентационной работы: тренингов, деловых игр и др.;

- организация и проведение исследований потребителей образовательных услуг (студентов) и субъектов рынка труда (предприятий - работодателей);

- внедрение на старших курсах дисциплины психолого-педагогического цикла, обучающей технологиям успешного трудоустройства и построения карьеры;

- ориентация студентов на инновационную и научно-исследовательскую деятельность в сфере будущей профессиональной деятельности посредством привлечения к участию в научных конференциях и конкурсах;
- привлечение к образовательному процессу ведущих специалистов-практиков – работодателей;
- организация обучения студентов в рамках целевого набора (по заказу предприятий и учреждений Оренбургской области);
- организация и проведение в вузах «Дней карьеры», презентаций предприятий и Ярмарок вакансий;
- обучение студентов навыкам успешной самопрезентации, составления портфолио и резюме;
- организация временной занятости студентов (работа студенческих отрядов).

Профориентационная деятельность на послевузовском этапе ориентирована на обеспечение адаптивности занятых, их мобильности, повышение конкурентоспособности специалистов, содействие им в карьерном росте. В следствие этого усиливается ее направленность на предоставление услуг, связанных с ознакомлением с технологиями личностного саморазвития и профессионального продвижения в карьере.

Необходимо создать оптимальную систему последипломного образования, ориентированную на предоставление молодым специалистам многообразия программ дополнительного профессионального образования с учетом индивидуальных образовательных запросов, потребностей регионального рынка труда. При этом важно обеспечить опережающий характер последипломного образования на основе прогнозирования перспективных потребностей отраслей экономики, социальной сферы, развития науки, техники и технологий.

Основные направления профориентационной работы вузов Оренбургской области на послевузовском этапе:

- ориентация талантливых студентов на поступление в магистратуру по профилю своего обучения, аспирантуру;

- организация и ведение дополнительного обучения, дополнительной подготовки, обеспечивающей углубление профессионализма, самостоятельную деятельность на рынке труда;

- организация в вузах Ассоциаций выпускников, проведение регулярных встреч с выпускниками с целью определения каналов и механизмов трудоустройства; обсуждения проблем, возникших при трудоустройстве; ориентации на продолжение образования.

Предполагаемые результаты внедрения концепции в Оренбургской области:

- сформированная методическая база профориентационной работы в Оренбургской области;

- охват системой профориентационной работы большинства обучающихся в регионе;

- обеспечение стабильного количества абитуриентов в вузах с высокой успеваемостью (высокие баллы по ЕГЭ, портфолио абитуриента);

- стабилизация кадрового обеспечения Оренбургской области;

- снижение дисбаланса спроса и предложения рабочей силы на рынке труда Оренбургской области;

- устойчивое социальное партнерство вузов со школами, средними профессиональными, образовательными учреждениями, работодателями;

- совершенствование системы профориентационной работы с абитуриентами и студентами, имеющими договоры на целевую подготовку специалиста;

- соответствие профиля полученного образования большинства выпускников вуза занимаемой должности (в соответствии с программой «Развитие образования» до 2020 года удельный вес численности трудоустроившихся по полученной профессии не позднее завершения первого года после выпуска студентов очной формы обучения должен составлять 60 %);

- повышение конкурентоспособности выпускников вузов региона на рынке труда Оренбургской области.

На рисунке 3.2 представлены основные направления профориентационной работы с молодежью в Оренбургской области по этапам. Подробно направления работы на довузовском и вузовском этапах представлены в приложении Е.

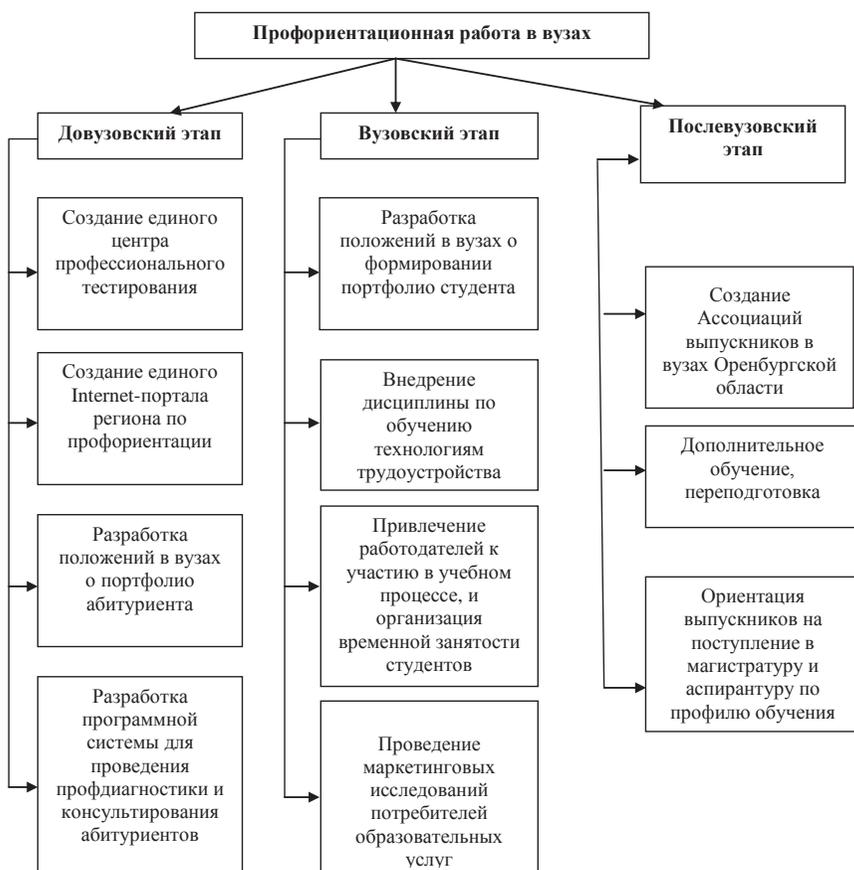


Рисунок 3.2 – Основные направления совершенствования профориентационной работы вузов Оренбургской области по этапам

Отдельным направлением совершенствования профориентационной работы в Оренбургской области на всех этапах является создание единого Internet-портала или сайта по профориентации учащихся. Схема портала представлена на рисунке 3.3.



Рисунок 3.3 – Примерная структура интернет-портала по профориентации молодежи в Оренбургской области

Социально-экономическая эффективность предлагаемого мероприятия для экономических субъектов представлена в таблице 3.2.

Результативность профориентационной деятельности можно будет оценить по следующим показателям:

- обеспечение информированности 100 % учащихся и молодежи об областном и региональном рынке труда и перспективах экономического развития области;

- увеличение доли выпускников школ, продолжающих обучение в профессиональных образовательных организациях Оренбургской области;
- увеличение доли учащихся, определившихся с выбором профессии (специальности) к окончанию школы до 80 %;
- увеличение доли учащихся, выбравших рекомендованные им профессии, до 80 %;
- увеличение доли выпускников вузов, трудоустроившихся по полученному профилю подготовки в течение первого года после окончания учебного заведения, до 60 %;
- увеличение доли школьников, удовлетворенных сделанным выбором, до 80 %.

Таблица 3.2 – Социально-экономическая эффективность профориентационной работы в вузах Оренбургской области для субъектов

Субъект	Социально-экономические эффекты
Личность	Удовлетворенность профессиональным выбором, профессией.
	Благоприятные перспективы карьерного и профессионального роста.
	Конкурентоспособность на рынке труда.
Семья	Финансовое благополучие.
	Снижение расходов на обучение ребенка (переобучение).
Вуз	Высокий рейтинг и престиж вуза.
	Высокие показатели успеваемости студентов и трудоустройства выпускников.
Работодатели	Кадровое обеспечение деятельности достойными специалистами.
	Рост производительности труда.
	Снижение затрат на обучение и переобучение персонала.
Государство, регион	Рост человеческого капитала.
	Снижение уровня безработицы.
	Сокращение дисбаланса спроса и предложения рабочей силы.
	Социально-экономическое развитие региона, государства в целом.

Главным критерием эффективности профориентационной работы должно стать достижение сбалансированности между количеством учащихся, поступающих в профессиональные образовательные организации по профессиям и направлениям, отвечающим актуальным потребностям рынка труда Оренбургской области.

3.2 Развитие инструментов социального партнерства в области кадрового обеспечения экономики региона

Развитие системы кадрового обеспечения экономики региона, в том числе молодыми специалистами, связано с быстрым реагированием высших учебных заведений на изменения потребностей рынка труда. В этом процессе важную роль играет социальное партнёрство в системе профессионального образования, то есть формирование поля активного взаимодействия различных заинтересованных в развитии образования сторон: федеральных и региональных властей, вузов, студентов, работодателей, представителей общественности, профессиональных сообществ и других.

В соответствии с современными требованиями федеральных государственных образовательных стандартов высшего профессионального образования (ФГОС ВПО) высшее учебное заведение обязано обеспечивать гарантию качества подготовки, в том числе путем разработки стратегии по обеспечению качества подготовки выпускников с привлечением представителей работодателей. Работодатели, в свою очередь, не стремятся активно сотрудничать с вузами и участвовать в управлении содержанием образования (участие в учебном процессе, практика, участие в работе ГАК и других формах). Об этом свидетельствуют и результаты анкетирования предприятий – работодателей, проведенного ОГУ в 2014 году. Большинство работодателей хотели бы проводить семинары, мастер-классы, тренинги - 36,3 %, четвертая часть – 25 % респондентов твердо решили не принимать участие в учебном процессе, 3,8 % респондентов уже принимают участие в учебном процессе вузов, лишь 2,3 % готовы принять участие в разработке образовательных программ вузов, остальные 32,6 % предприятий затруднились с ответом на вопрос об участии в учебном процессе вузов.

На всех уровнях государственной власти сейчас все чаще говорится о необходимости усилить и укрепить сотрудничество вузов с предприятиями и

организациями, что даст возможность студентам получить реальное представление о рынке труда.

На наш взгляд, в сложившихся условиях необходимо в качестве одного из инструментов реализации социального партнерства внедрить координирующий подход в систему взаимодействия рынка труда и рынка образовательных услуг региона посредством работы специального органа, осуществляющего функцию связующего элемента между системой образования и рынком труда. Целесообразным в области социального партнерства Оренбургской области представляется создание Регионального координационного совета по вопросам кадрового обеспечения экономики. В состав совета должны войти представители работодателей региона, органов государственной власти, некоммерческих (общественных) организаций, а также представители системы образования, осуществляющие профессиональную подготовку дипломированных кадров, переподготовку и повышение квалификации: государственных и негосударственных вузов, их филиалов и учебных центров. В частности, это должны быть представители крупнейших работодателей по всем отраслям экономики региона, а также объединений работодателей (Оренбургский областной союз промышленников и предпринимателей, Торгово-промышленная палата Оренбургской области); региональных вузов и их филиалов; представители Правительства Оренбургской области, Министерства труда и занятости населения Оренбургской области, Министерства образования Оренбургской области, Министерства экономического развития, промышленной политики и торговли Оренбургской области.

Создание в Оренбургской области Регионального координационного совета, на наш взгляд, будет способствовать развитию взаимодействия между государством, работодателями и системой профессионального образования в сфере подготовки кадров для экономики региона. Деятельность Регионального координационного совета должна быть нацелена на совместное решение вузами, органами власти и предприятиями следующих вопросов:

- формирование направлений региональной политики Оренбургской области в области кадрового обеспечения экономики, в том числе молодыми специалистами;

- модернизация системы высшего профессионального образования области с учетом требований работодателей и прогноза кадровых потребностей экономики и социальной сферы региона;

- развитие социального партнёрства между учреждениями профессионального образования и организациями, предприятиями всех форм собственности в целях достижения относительного баланса интересов данных сторон в области кадрового обеспечения экономики;

- расширение возможностей для трудоустройства выпускников вузов и повышения их конкурентоспособности на рынке труда.

Основные направления решаемых Региональным координационным советом вопросов представлены на рисунке 3.4.

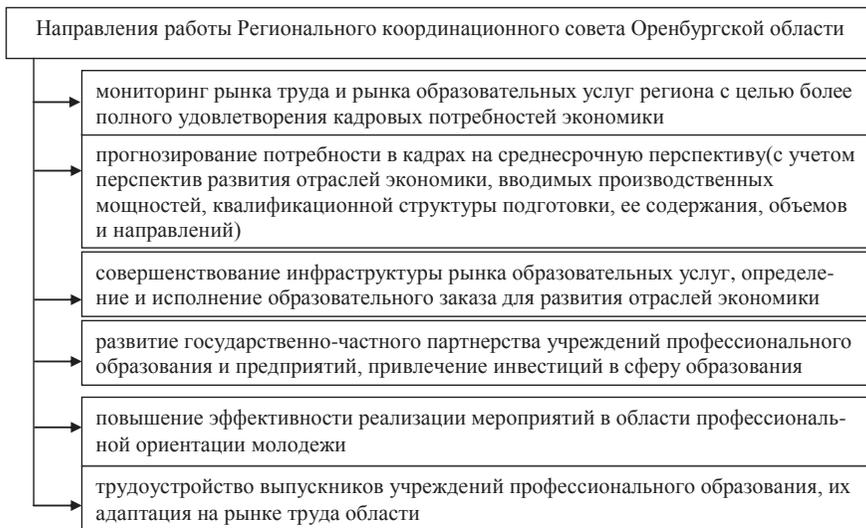


Рисунок 3.4 – Основные направления работы Регионального координационного совета Оренбургской области по вопросам кадрового обеспечения экономики молодыми специалистами

Заседание Регионального координационного совета должно проходить не реже, чем 2 раза в год на основании утвержденного плана заседаний. Кроме того, могут быть и внеплановые заседания в зависимости от возникновения вопросов в области кадрового обеспечения экономики области.

Механизм реализации социального партнёрства в области кадрового обеспечения экономики Оренбургской области, на наш взгляд, должен представлять собой совокупность принципов, форм и методов, посредством которых должно осуществляться взаимодействие между субъектами рынка труда и рынка образовательных услуг области в части решения вопросов подготовки кадров. Для эффективного функционирования механизма социального партнерства в области кадрового обеспечения экономики Оренбургской области методы и принципы его реализации должны соответствовать приоритетным целям и задачам развития региона.

Основу механизма реализации социального партнёрства, представленного на рисунке 3.5, составляет организационный блок, представленный участниками рынка труда, рынка образовательных услуг и органами власти региона.

Социальное партнёрство между участниками рынка труда и рынка образовательных услуг должно основываться на принципах взаимного признания важности интересов сторон партнёров; паритетности в партнёрских отношениях; социальной справедливости при регулировании интересов и действий, в поиске и нахождении компромисса; ответственности сторон за исполнение согласованных решений вопросов в области кадрового обеспечения экономики Оренбургской области.

Основными методами реализации социального партнёрства в Оренбургской области должны стать:

- правовые методы: разработка и принятие областных нормативно-правовых документов, актов по вопросам кадрового обеспечения экономики региона;

- экономические методы: совместное финансирование мероприятий по решению проблем подготовки кадров для региона и соответствующей обеспеченности предприятий квалифицированными трудовыми ресурсами;
- организационные методы: разработка и утверждение плана совместной работы субъектов социального партнёрства;
- информационные методы: обеспечение доступности информации о рынке труда и рынке образовательных услуг Оренбургской области для всех участников системы социального партнёрства.

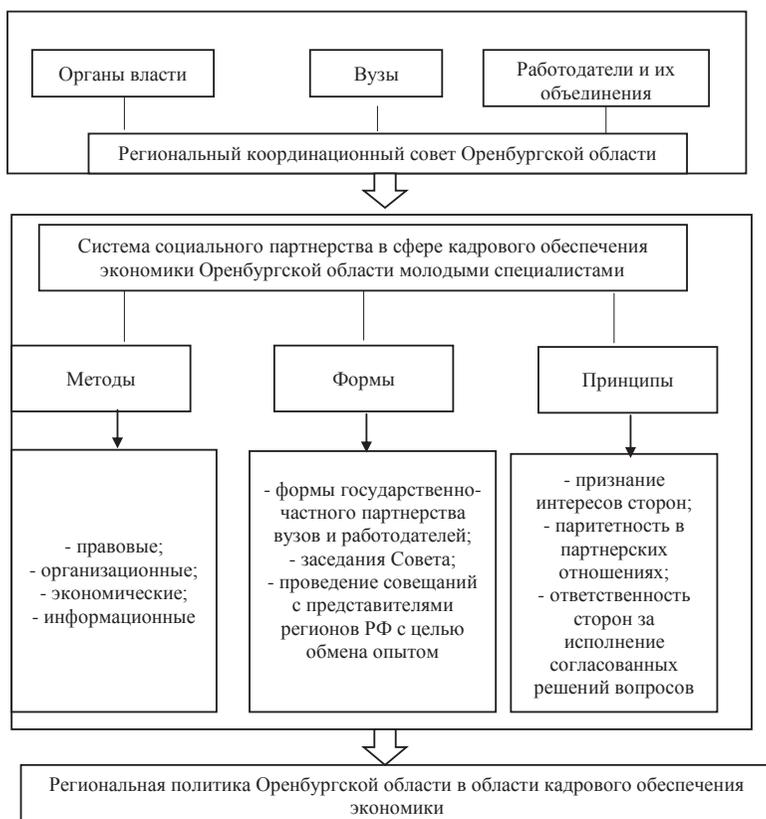


Рисунок 3.5 – Механизм реализации социального партнёрства в области кадрового обеспечения экономики Оренбургской области молодыми специалистами

Необходимо осуществление постоянного взаимодействия между участниками рынков труда и образовательных услуг Оренбургской области на основе ежегодного утверждаемого Региональным координационным советом плана мероприятий. Примерная система мероприятий по развитию социального партнерства в области кадрового обеспечения экономики Оренбургской области молодыми специалистами представлена в таблице 3.3.

Таблица 3.3 – Система мероприятий по развитию социального партнёрства в области кадрового обеспечения экономики региона

Содержание мероприятий	Исполнители
1	2
Совершенствование системы прогнозирования трудовых ресурсов	
Разработка и совершенствование нормативно-правовой базы по вопросам кадрового обеспечения экономики	Правительство области Региональный координационный совет
Развитие прогнозирования потребности экономики в квалифицированных кадрах на основе текущего и перспективного анализа регионального рынка труда	Министерство образования области Министерство труда и занятости населения области Региональный координационный совет
Содействие в профориентации молодёжи	
Создание электронных профориентационных путеводителей по сети Интернет (портал)	Министерство образования области Министерство труда и занятости населения области
Организация и проведение систематической работы со специалистами кадровых служб предприятий: разработка методических рекомендаций по работе с молодыми специалистами, стажерами, практикантами	Министерство труда и занятости населения области Работодатели
Проведение комплексного социологического исследования состояния рынков труда и образовательных услуг	Министерство образования области Министерство труда и занятости населения области Работодатели; Вузы
Повышение уровня практической подготовки выпускников	
Развитие форм социального партнерства вузов и предприятий-работодателей	Министерство образования области Вузы Работодатели Региональный координационный совет
Создание системы независимой оценки качества подготовки кадров	Министерство образования области Вузы Работодатели
Совершенствование механизма целевого приема и целевой контрактной подготовки в вузах	Министерство образования области Вузы Работодатели Региональный координационный совет

1	2
Развитие системы содействия трудоустройству выпускников	
Организация семинаров для преподавателей и сотрудников специализированных структур по координации работы в области содействия трудоустройству выпускников	Министерство образования области Министерство труда и занятости населения области Вузы
Организация и проведение заседаний круглых столов по проблемам трудоустройства выпускников вузов	Министерство образования области Министерство труда и занятости населения области Вузы Работодатели Региональный координационный совет
Совершенствование профессиональной структуры центров содействия трудоустройству (введение в штатное расписание должностей психолога и социолога)	Министерство образования области Вузы

Создание Регионального координационного совета и реализация предложенных мероприятий позволит создать устойчиво функционирующую систему социального партнёрства в области кадрового обеспечения экономики Оренбургской области молодыми специалистами.

Социально-экономическая эффективность реализации предлагаемых мероприятий на практике будет выражена в следующем:

- построение и устойчивое функционирование системы социального партнерства в области кадрового обеспечения экономики Оренбургской области;
- повышение эффективности использования потенциала выпускников учреждений высшего профессионального образования области;
- привлечение работодателей к подготовке кадров для отраслей экономики и социальной сферы;
- повышение качества подготовки кадров в организациях высшего образования.

Особое значение в системе инструментов социального партнерства, на наш взгляд, все в большей степени должна играть региональная политика в области развития форм социального партнерства основных субъектов рынка труда и рынка образовательных услуг - вузов и предприятий. Основным

направлением реализации региональной политики должна стать, по нашему мнению, концепция, регламентирующая деятельность высших учебных заведений региона по взаимодействию с работодателями в целях дальнейшего укрепления и развития их связей.

Цель концепции – развитие системы эффективного взаимодействия вузов Оренбургской области с предприятиями-работодателями в сфере образовательной, научной, профориентационной деятельности, направленной на обеспечение высокого качества профессиональной подготовки выпускников, формирования компетенций, определяющих готовность выпускника к выполнению профессионально-должностных обязанностей, оперативному внесению изменений в спектр реализуемых образовательных программ в соответствии с запросами рынка труда и развитию системы содействия трудоустройству выпускников.

Для достижения указанной цели необходимо решение следующих задач:

1 Укрепление взаимодействия между вузами Оренбургской области и организациями-работодателями на взаимовыгодной основе.

2 Формирование и развитие нормативно-правовых и организационно-экономических механизмов эффективного взаимодействия между вузами и организациями-работодателями.

3 Разработка механизма привлечения работодателей к участию в учебном процессе, оценке образовательных программ, корректировке учебных планов, учитывающих современные квалификационные требования, участие работодателей в формировании заказа на подготовку специалистов.

4 Привлечение работодателей к совместной с вузами научно-производственной деятельности.

5 Создание совместно с предприятиями-работодателями ресурсных центров и предприятий, производящих наукоемкую продукцию.

6 Привлечение работодателей к профориентационной деятельности.

7 Взаимодействие с работодателями по совершенствованию системы социальной поддержки студенческой молодежи и молодых специалистов.

8 Расширение спектра направлений и специальностей подготовки, регионально-ориентированных образовательных программ в соответствии с запросами работодателей и на основании прогнозного анализа кадровых потребностей социально-экономического развития Оренбургской области.

9 Создание условий для формирования у выпускников необходимых компетенций. Повышение качества подготовки выпускников в соответствии с перспективными требованиями рынка труда и производства путем вовлечения работодателей в процесс профессионального обучения, проведения текущей, промежуточной и итоговой аттестаций и т.п.

10 Реализация различных форм и направлений взаимодействия вузов Оренбургской области с работодателями.

11 Разработка нормативной документации, регламентирующей деятельность вузов по взаимодействию с работодателями, координацию совместных действий, анализ эффективности партнерства, корректировку направлений взаимодействия.

12 Формирование механизмов активного участия выпускающих кафедр во взаимодействии со стратегическими партнерами из числа работодателей, оказывающих значительное влияние на рынок труда.

13 Разработка принципов и конкретных мер стимулирования работников вузов, достигших высоких результатов во взаимодействии с работодателями.

Модель взаимодействия вуза с предприятиями и организациями представлена на рисунке 3.6.

**Цель: совершенствование взаимодействия
рынков образовательных услуг и труда**



Рисунок 3.6 – Модель взаимодействия вуза с предприятиями и организациями региона

Реализация концепции взаимодействия вузов Оренбургской области с предприятиями – работодателями может быть достигнута путем:

1 Заключение двусторонних договоров (соглашений) между вузом и организацией-работодателем с указанием основных направлений сотрудничества.

2 Взаимодействия вузов и основных участников рынка труда (организаций-работодателей, органов власти, министерства труда и занятости населения), направленного на сбор и систематизацию данных о рынке труда, анализ текущего и планируемого спроса на молодых специалистов, в том числе с использованием возможностей сайтов вузов.

Концепция, регламентирующая деятельность вузов региона по взаимодействию с работодателями позволит достигнуть определенного эффекта в этой области:

1 Максимально использовать потенциал учебных заведений, организаций-работодателей в подготовке востребованного выпускника.

2 Создать условия для информационного обмена между организациями-работодателями и вузами по проблемам занятости, содержанию и качеству подготовки кадров, требованиям к специалистам, психологической поддержки выпускников и т.д.

3 Достигнуть согласованности между подготовкой в вузе и требованиями конкретных организаций – заказчиков молодых специалистов.

4 Усилить практическую направленность образовательных программ на основе интеграции образовательной деятельности вуза и стратегического партнерства.

5 Мотивировать выпускников школ к продолжению образования в вузах по востребованным в регионе направлениям подготовки.

6 Разработать, диверсифицировать и актуализировать основные и дополнительные образовательные программы ВПО для подготовки кадров по приоритетным направлениям развития Оренбургской области.

В числе эффективных перспективных направлений сотрудничества и взаимодействия между вузами Оренбургской области и промышленными предприятиями региона с учетом повышения роли бизнеса в подготовке молодых специалистов и реализации данной концепции на практике должны стать следующие:

1 Создание базовых кафедр, осуществляющих практическую подготовку студентов на площадках предприятий реального сектора экономики, где студенты будут осваивать конкретные технологии.

2 Сетевые формы взаимодействия вузов и предприятий, в том числе создание и реализация совместных образовательных программ, основанных на новых технологиях трансляции знаний и формировании практических навыков, участие работодателей в формировании заказа на подготовку специалистов.

3 Внедрение практико-ориентированных программ высшего образования, прикладного бакалавриата, что позволит обеспечить потребности рынка труда в квалифицированных исполнителях, способных работать, в том числе на высокотехнологичном оборудовании.

4 Привлечение работодателей к разработке профессионального стандарта и формированию актуальных компетенций будущих специалистов; разработке программ опережающего обучения управленцев, инженеров-конструкторов, технологов и др. специалистов.

5 Организация совместных научно-интегрированных образовательных структур с бизнес-сообществом (корпоративный институт, научно-образовательные центры и др.), что позволит готовить практико-ориентированных специалистов высокого уровня.

6 Выработка механизма трансфера технологий из вузовской среды в реальный сектор региональной промышленности.

7 Создание совместных учебно-научных лабораторных комплексов и ресурсных центров.

8 Развитие различных форм социального партнерства (встреч, презентаций, экскурсий, мастер-классов, деловых игр и т.д.)

Внедрение концепции на практике позволит вузам Оренбургской области улучшить сотрудничество с предприятиями региона, а также повысить эффективность использования инновационной инфраструктуры и качества образования.

3.3 Внедрение методики прогнозирования спроса и предложения на рынке труда молодых специалистов с учетом потребностей экономики региона

В число приоритетных задач социально-экономического развития регионов Российской Федерации (в том числе и Оренбургской области) входит формирование эффективной политики занятости населения. В этой сфере наблюдаются как количественные, так и качественные изменения, в связи с чем, образовался широкий круг проблем регулирования потребностей рынка труда. В условиях конкурентной экономики возрастают требования работодателей, предъявляемые к рабочей силе, нарастает несоответствие спроса предложению на рынке труда, появляется необходимость кардинального совершенствования организации использования трудовых ресурсов, которая заключается в отборе, подготовке, переподготовке и в трудоустройстве кадров.

Актуальность данной проблемы для рынка труда Оренбургской области обусловлена несколькими факторами. Во-первых, межуровневый, междисциплинарный явный структурный дисбаланс спроса и предложения рабочей силы на региональном рынке труда обостряет противоречие между рынком труда и рынком образовательных услуг по качеству и количеству выпускаемых специалистов. Во-вторых, имеет место дефицит кадров по отдельным (преимущественно рабочим) специальностям, так как вакантные рабочие места обладают низким социальным потенциалом. Среди негативных тенденций, требующих особого внимания, выделяется и высокий уровень

безработицы среди молодых специалистов. В-третьих, высок уровень затрат бюджетных средств на систему профессионального образования.

Основной причиной сложившейся ситуации на региональном рынке труда является несоответствие между предложением специалистов, выпускаемых системой образования, и потребностями регионального сектора экономики. В связи с этим возникает необходимость увязать рынок предлагаемых образовательных услуг с потребностями экономики Оренбургской области в квалифицированных специалистах и рабочих кадрах. Кроме того, актуальность внедрения методик прогнозирования спроса и предложения на региональном рынке труда Оренбургской области с учетом потребностей экономики подтверждает и анализ опыта регионов РФ в области формирования программ кадрового обеспечения экономики. В числе одного из основных направлений указанных программ - создание или совершенствование системы прогнозирования трудовых ресурсов и регулирования величин подготовки кадров в сфере профессионального образования, отвечающих потребностям рынка труда.

В отечественной и зарубежной науке и практике накоплен определенный опыт методического обеспечения прогнозирования спроса на специалистов. В целом, можно выделить несколько общих черт существующих сегодня зарубежных систем прогнозирования спроса на кадры [108].

Во-первых, хотя в ряде стран прогнозы строятся министерствами труда, все чаще эта задача поручается независимым исследовательским организациям. В ряде государств существует конкуренция между прогнозами рынка труда: в Германии два научных института строят два независимых прогноза, плюс существуют и альтернативные исследования [128-130]; в Канаде, где накоплен длительный опыт прогнозирования, были разработаны три конкурирующие модели.

Во-вторых, результаты прогнозов доступны для заинтересованных сторон и регулярно публикуются, а также размещаются в Интернете, где ими могут пользоваться все желающие. В Канаде данные прогнозов на компакт-дисках

поступают даже в школы. В США на профильном сайте можно получить подробную консультацию о текущем спросе на ту или иную профессию и ее перспективах до 2016 г. При этом на сайтах министерств труда большинства штатов размещены региональные прогнозы будущего спроса на профессии и квалификационные требования к ним [107].

В-третьих, в дополнение к количественным оценкам прогноза все чаще вводятся качественные характеристики рынка труда. С недавнего времени при построении прогноза для рынка труда развитых стран отмечается важность общих навыков: умение общаться, умение обращаться с числами, умение мыслить в категориях решения задач и работать с другими людьми, готовность нести ответственность за развитие собственного человеческого капитала, знание информационных технологий (компьютерная грамотность). В Великобритании, например, степень важности этих характеристик отслеживается в регулярных мониторингах.

Анализ опыта прогнозирования за рубежом показал, что используемые при этом методы не позволяют учесть в должной мере качественные сдвиги в экономических процессах, поэтому их внедрение и адаптация к условиям развития региональных рынков труда, в том числе Оренбургской области не представляется возможным.

В целом необходимо отметить, что и в большинстве существующих моделей прогнозирования РФ (например, количественный учет вклада в формирование эффективного спроса на рабочую силу; метод сценарного подхода), созданных отечественными учеными-экономистами [53], остаются проблемы составления достоверного прогноза, поскольку не везде учитываются закономерности развития процесса воспроизводства населения и трудовых ресурсов; не обеспечивается качественное соответствие между наличием трудовых ресурсов и потребностями в них экономики страны; не учитывается явным образом влияние внешних и внутренних факторов (развитие производства, формирование инновационной экономики, межотраслевой оборот трудовых ресурсов).

Методика макроэкономического прогнозирования потребности экономики в трудовых ресурсах Центра бюджетного мониторинга Петрозаводского государственного университета лишена указанных выше недостатков. Она позволяет определять прогнозы потребностей экономики в квалифицированных кадрах по уровням, направлениям и объемам подготовки и формировать на этой основе государственное задание (контрольные цифры приема) на подготовку специалистов для системы профессионального образования Российской Федерации, что способствует созданию сбалансированного рынка труда по профессионально-квалификационному составу. В связи с чем, предлагается органам исполнительной власти Оренбургской области в сфере экономики, труда и занятости внедрить в работу Автоматизированный Программный комплекс «PROGNOSiS», разработанный в Центре Бюджетного мониторинга Петрозаводского государственного университета (ПетрГУ).

Целью работы «PROGNOSiS» является построение балансовых таблиц прогнозов потребностей региональных экономик в кадрах с профессиональным образованием и возможностей их покрытия за счет системы профессионального образования. Анализ балансовых таблиц позволяет выявить существующие и прогнозируемые проблемы и выработать рекомендации по изменению структуры подготовки специалистов системы профессионального образования для снижения дисбаланса и напряженности на рынке труда [108].

Программный комплекс «PROGNOSiS» предназначен для проведения численных расчетов характеристик трудовых ресурсов в субъектах Российской Федерации. PROGNOSiS позволяет проводить расчет следующих социально-экономических показателей на прогнозный период в 10 лет:

1. Прогноз численности занятых и объема ежегодной дополнительной потребности в кадрах.
2. Прогноз ежегодного выпуска системы профессионального образования.

3. Составление баланса потребностей и выпусков системы образования.

4. Формирование проекта оптимизированных и контрольных цифр приема.

5. Прогноз баланса трудовых ресурсов.

Детализация прогнозных показателей может быть осуществлена в разрезе:

- территорий (страны, субъектов федерации, муниципальных районов);
- отраслей экономики, видов экономической деятельности;
- уровней профессионального образования;
- укрупненных групп специальностей;
- специальностей, направлений подготовки и профессий.

В основе программного комплекса – унифицированные макроэкономические модели и устойчивые вычислительные алгоритмы. Данная автоматизированная система прогнозирования кадровых потребностей согласована с Министерством образования и науки Российской Федерации, Министерством экономического развития Российской Федерации, Российским союзом промышленников и предпринимателей и внедрена в ряде субъектов РФ.

Затраты на внедрение программного комплекса, разработанного с учетом специфики Оренбургского региона, обучения пользователей, выезда обучающего специалиста на место внедрения, составят около 1 млн. руб. Приобретение автоматизированной системы «PROGNOSiS» предлагается осуществить за счет средств регионального бюджета.

Внедрение автоматизированного программного комплекса «PROGNOSiS» предполагает проведение целого ряда организационно-технических мероприятий, выполняемых совместно специалистами Центра бюджетного мониторинга ПетрГУ и органами исполнительной власти Оренбургской области в сфере экономики, труда и занятости.

Услуги по внедрению системы «PROGNOSiS» включают в себя:

- разработку технического задания с учетом требования к дополнительному функционалу программы;
- локализацию (при необходимости доработку) программного комплекса с учетом специфики региона, включая сбор необходимых статистических данных и наполнение базы данных;
- предоставление Заказчиком показателей развития экономики региона, согласование с Заказчиком матриц профессионально-квалификационного соответствия;
- пуско-наладочные работы по вводу автоматизированной системы в эксплуатацию;
- консультационная и техническая поддержка по тематике эксплуатации системы;
- использование Заказчиком программного комплекса для получения прогнозов, оценка специалистами региона составленных прогнозов и их последующее использование на практике.

Внедрение программного комплекса «PROGNOSIS» потребует создания региональной рабочей группы по прогнозированию, куда будут входить специалисты различных региональных органов исполнительной власти (Министерства труда и занятости населения Оренбургской области, Министерства образования Оренбургской области, Министерства экономического развития, промышленной политики и торговли Оренбургской области, Органы статистики), совет ректоров вузов Оренбургской области и Оренбургский областной союз промышленников и предпринимателей.

Ответственными за внедрение программного комплекса должны выступить такие региональные органы власти, как Министерство экономического развития, промышленной политики и торговли Оренбургской области совместно с Министерством труда и занятости населения Оренбургской области - как основные заинтересованные стороны этого процесса.

Для обслуживания программного комплекса «PROGNOSIS» достаточно обучить одного специалиста. Обучение сотрудника работе с программой и методикой работы проводится приглашенным для этих целей специалистом Центра Бюджетного мониторинга ПетрГУ. Специфических особенностей в обслуживании программы не требуется, достаточно иметь базовые навыки работы с персональным компьютером. Для решения возможных технических вопросов (например, проблемы с подключением к серверу баз данных) желательно наличие технического специалиста. В дальнейшем число обученных сотрудников может быть увеличено при желании Заказчика, на практике внедрения подобного комплекса в других регионах более пяти человек не встречалось.

Таким образом, можно констатировать, что автоматизированный программный комплекс «PROGNOSIS» является мощным инструментом, позволяющим совершенствовать систему прогнозирования потребностей рынка труда, автоматизировать процедуру расчетов прогнозных потребностей в квалифицированных кадрах, принять научно-обоснованные заблаговременные меры по устранению ожидаемого дефицита кадров. В итоге данный проект внедрения автоматизированной программы «PROGNOSIS» может вывести Оренбургскую область на новый этап экономического развития.

3.4 Создание системы информационно-аналитического обеспечения рынка труда и рынка образовательных услуг региона

Важным направлением совершенствования системы обеспечения отраслей экономики Оренбургской области молодыми специалистами является информационно-аналитическое обеспечение рынка труда и рынка образовательных услуг, подразумевающее под собой организацию информирования граждан Оренбургской области о ситуации на данных рынках.

Система информационно-аналитического обеспечения рынка труда и рынка образовательных услуг Оренбургской области должна отвечать требованию обеспечения доступности информации, и, на наш взгляд, включать следующие мероприятия:

- создание информационно-аналитического портала (сайта) в сети Интернет, содержащего информацию о региональных рынках труда и образовательных услуг;

- мониторинг рынка труда с целью обеспечения соответствия структуры и масштабов подготовки кадров потребностям предприятий и отраслей экономики региона в целом;

- предоставление государственных услуг по информированию о положении на рынке труда Оренбургской области специалистами центров занятости населения;

- создание и выпуск в эфир цикла радио- и телепередач информационно-аналитического характера, освещающих достижения, опыт и наиболее острые проблемы деятельности организаций Оренбургской области, включая популяризацию востребованных на рынке труда профессий.

Схематично система информационно-аналитического обеспечения рынка труда и рынка образовательных услуг представлена на рисунке 3.7.



Рисунок 3.7 – Система информационно-аналитического обеспечения рынка труда и рынка образовательных услуг Оренбургской области

В настоящее время в Оренбургской области система информационно-аналитического обеспечения рынка труда и рынка образовательных услуг не достаточно четко сформирована. Создание единого информационно-аналитического портала (сайта) в сети Интернет, содержащего информацию о региональных рынках труда и образовательных услуг облегчило бы поиск нужной информации для пользователей, поскольку вся информация находится в одном месте.

Для обеспечения доступности информации о рынках труда и образовательных услуг Оренбургской области мы предлагаем создать информационно-аналитический портал «Кадровое обеспечение Оренбургской области». Примерный вид портала «Кадровое обеспечение Оренбургской области» представлен на рисунке 3.8.

Портал будет содержать следующие разделы:

- «Законодательство»: нормативно-правовые документы федерального, регионального и местного уровня в области регулирования рынка труда и рынка образовательных услуг, а также государственные программы Оренбургской области в этой сфере;

- «Система образования»: информация о профессиональных учебных заведениях региона, реализуемых направлениях подготовки, а также об учебных центрах;

- «Рынок труда»: еженедельный обзор ситуации на рынке труда (спрос и предложение, уровень безработицы), рейтинги востребованных в Оренбургской области профессий по уровню образования, система содействия трудоустройству выпускников и система профессиональной ориентации региона;

- «Бизнес-сообщество»: информация о работодателях региона по отраслям экономической деятельности, включая перечень востребованных на предприятии профессий;

- «Социальное партнерство»: ссылки на сайты участников социального партнерства (Министерство труда и занятости населения, Министерство

образования, Совет ректоров и ОСПП Оренбургской области и другие), а также страница «Региональный координационный совет», включающая план работы совета, его состав и решения совета;

- «Кадровая потребность»: опрос работодателей; прогноз потребности рынка труда в квалифицированных кадрах на перспективу. Этот раздел будет содержать текущие прогнозы потребности рынка труда в квалифицированных трудовых ресурсах, разработанные Министерством труда и занятости населения Оренбургской области, а также будет способствовать разработке таких прогнозов. На сайте предполагается разместить анкеты – опросники для работодателей по выявлению текущих и перспективных потребностей в кадрах.



Рисунок 3.8 – Информационно-аналитический портал «Кадровое обеспечение Оренбургской области»

В число ответственных за наполнение контента портала войдут представители Министерства образования Оренбургской области, Министерства труда и занятости населения Оренбургской области, учреждений профессионально образования, учебных центров, предприятий-работодателей. Основным же координатором будет выступать – Региональный координационный совет (таблица 3.4).

Таблица 3.4 – Ответственные за наполнение контента портала «Кадровое обеспечение Оренбургской области»

Рубрики портала	Ответственные за наполнение контента
Законодательство	Органы власти Оренбургской области, в чью компетенцию входит исполнение нормативно-правового документа
Система образования	Учреждения профессионально образования; Учебные центры; Министерство образования Оренбургской области
Бизнес-сообщество	Предприятия - работодатели
Рынок труда	Министерство труда и занятости населения Оренбургской области Региональный центр содействия трудоустройству выпускников Оренбургской области Единый центр профессионального тестирования
Социальное партнерство	Региональный координационный совет
Кадровая потребность	Министерство труда и занятости населения Оренбургской области

Эффективность работы портала «Кадровое обеспечение Оренбургской области» можно будет оценить по следующим показателям:

- количество посещений и количество просмотров;
- количество посещений отдельных страниц портала для выявления наиболее и наименее интересных пользователям;
- время, проведенное посетителем на сайте;
- отзывы посетителей.

Для эффективности работы интернет-портала необходимо проводить следующие мероприятия:

- обеспечение актуальности информации;
- определение первоочередных задач портала и изучение соответствия имеющегося контента портала этим задачам;
- анализ быстродействия системы и скорости к portalу;
- проведение опросов на портале по качеству представленной информации;
- выявление наиболее и наименее интересной информации на основании статистики посещаемости, ее корректировка.

Социальная эффективность проекта будет выражаться в следующем:

- обеспечение доступности и прозрачности информации о рынке труда и рынке образовательных услуг Оренбургской области;

- реализация социального партнерства в сфере кадрового обеспечения экономики Оренбургской области;

- достижение сбалансированности ситуации на рынке труда Оренбургской области за счет публикации информации о его текущих и перспективных потребностях.

Помимо интернет-портала для обеспечения создания системы информационно-аналитического обеспечения рынка труда и рынка образовательных услуг, на наш взгляд, необходимо проводить ежегодный мониторинг рынка труда и трудоустройства выпускников профессиональных учебных заведений области. Ответственными за проведение мониторинга трудоустройства выпускников должны стать Министерство образования области и учебные заведения, обеспечивающие опрос выпускников и работодателей, а также Министерство труда и занятости населения и центры занятости населения области, обеспечивающие проведение мониторинга рынка труда. Данные о результатах мониторинга должны публиковаться на портале «Кадровое обеспечение Оренбургской области», а также направляться в Региональный координационный совет для обсуждения и выработки рекомендаций.

В систему информационно-аналитического обеспечения рынка труда и рынка образовательных услуг мы также включили создание и выпуск в эфир цикла радио- и телепередач, освещающих достижения, опыт и наиболее острые проблемы деятельности организаций Оренбургской области. Это мероприятие, на наш взгляд, будет способствовать закреплению выпускников на предприятиях Оренбуржья, уменьшению оттока выпускников в другие регионы, тем самым решать задачи кадрового обеспечения отраслей экономики и социальной сферы нашего региона.

Реализация всех мероприятий будет способствовать достижению сбалансированности на рынке труда и оптимальному уровню подготовки

кадров для региона за счет, во-первых, формирования навыков грамотного выбора будущей профессии у молодежи Оренбургской области с учетом кадровых потребностей экономики региона; во-вторых, эффективно-функционирующей системы социального партнерства и работы Регионального координационного совета; в-третьих, за счет формирования системы информационно-аналитического обеспечения рынка труда и рынка образовательных услуг, способствующей доступности и прозрачности информации о данных рынках для всех субъектов системы кадрового обеспечения экономики.

Заключение

Обеспечение экономики достаточным объемом квалифицированных кадровых ресурсов является важнейшим условием успешного развития регионов России. Особое значение приобретает кадровое обеспечение отраслей экономики молодыми специалистами, поскольку молодёжь является ведущей инновационной силой и способна обеспечить экономический рост в условиях перехода к инновационной экономике.

Исследование теоретических основ взаимодействия рынка труда и рынка образовательных услуг и анализа практических аспектов системы кадрового обеспечения экономики региона молодыми специалистами, обусловлено решением задач модернизации региональной экономики, которая невозможна без подготовки высококвалифицированных кадров с учетом особенностей региона.

Автором установлено, что стратегической целью кадрового обеспечения экономики региона является удовлетворение потребностей рынка труда в оптимально сбалансированных по количеству и качеству кадрах, способных обеспечить дальнейшее развитие региона. Достичь такого баланса можно при активном взаимодействии субъектов рынка труда и рынка образовательных услуг в области подготовки молодых специалистов.

В работе определено, что мониторинговое исследование рынка труда молодых специалистов, должно быть процессом постоянным и динамичным, так как развитие экономики того или иного региона влияет на структуру потребностей работодателей в соответствующих специалистах, повышает требование к профессиональной подготовке работников. В свою очередь образовательные учреждения, осуществляющие подготовку молодых специалистов, должны оперативно реагировать на изменения конъюнктуры рынка труда, своевременно вносить коррективы в содержание основных образовательных программ и обеспечить подготовку профессиональных кадров в соответствии с потребностями работодателей.

На основе анализа основных форм взаимодействия рынка труда и рынка образовательных услуг в региональной экономике, в работе были выделены подходы к их взаимодействию: традиционный, инфраструктурный, целевой, координирующий, кластерный, институциональный, программно-проектный. Установлено, что для большинства регионов России характерно применение рассмотренных форм в совокупности.

В числе основных проблем взаимодействия рынка труда молодых специалистов и рынка образовательных услуг, автором были выявлены следующие: несоответствие свободных рабочих мест и резерва, потенциалу трудовых ресурсов, низкое качество подготовки молодых специалистов, не соответствующее требованиям рынка труда, формальное сотрудничество бизнеса и профессионального образования в сфере подготовки кадров.

В работе проанализирован опыт регионов России, в том числе субъектов ПФО в области формирования программ кадрового обеспечения экономики, на основании чего были систематизированы основные проблемы регионов, цели и задачи реформирования системы кадрового обеспечения экономики, в том числе молодыми специалистами.

В работе исследованы основные тенденции рынка образовательных услуг региона, на основании которых можно констатировать, что современные условия функционирования вузов, в том числе Оренбургской области, характеризуются повышенной нестабильностью, нарастанием неопределенности внешней среды, сокращением бюджетного финансирования, а также высокой конкуренцией предоставляемых образовательных услуг со стороны как государственных, так и негосударственных образовательных учреждений.

Для более подробного анализа развития рынка образовательных услуг региона в работе представлены результаты исследования «Твой выбор - абитуриент», включающего изучение мотивов выбора абитуриентами образовательных услуг в системе высшего профессионального образования,

оценку уровня востребованности образовательных услуг, анализ эффективности профориентационной работы.

Результаты исследования рынка образовательных услуг региона позволили сформулировать ряд проблем его развития на современном этапе: несоответствие направлений подготовки в вузах перспективным потребностям рынка труда, отсутствие взаимосвязи образовательных и профессиональных стандартов в подготовке молодых специалистов, отсутствие эффективной профориентационной работы с молодежью с учетом потребностей экономики региона.

Выявлено, что в числе основных тенденций регионального рынка труда - рост числа молодежи, работающих не по профилю полученного образования, несоответствие спроса и предложения на рынке труда молодежи, отсутствие четкой системы мониторинга и прогнозирования потребностей в молодых специалистах на уровне региона. Анализ и мониторинг регионального рынка труда дополнены результатами исследования «Мониторинг трудоустройства и карьерного продвижения выпускников», основными задачами которого выступили: оценка востребованности выпускников на рынке труда, анализ каналов трудоустройства и положения выпускников на рынке труда, оценка соответствия уровня подготовленности выпускника требованиям предприятий - работодателей.

Рассматривая кадровые потребности работодателей Оренбургской области установлено, что основные потребности регион испытывает в рабочих кадрах – 70,0 % от общей потребности экономики. Анализ прогноза кадровых потребностей предприятий Оренбургской области на 2015-2019 годы, разработанного Министерством труда и занятости населения области, показал, что в ближайшей перспективе потребность в рабочих будет сохраняться на прежнем уровне. Спрос же на выпускников вузов значительно меньше предложения.

Для выявления причин сложившейся ситуации в сфере кадрового обеспечения экономики Оренбургской области молодыми специалистами были

рассмотрены формы взаимодействия субъектов рынка труда и рынка образовательных услуг региона и выделены основные условия их эффективного взаимодействия, в том числе с учетом результатов проведенных исследований выпускников и предприятий - работодателей.

Предложена Концепция профориентационной работы вузов Оренбургской области с молодёжью с целью развития системы профориентации в регионе с учетом потребностей рынка труда и социально-экономического развития. Внедрение разработанной концепции в Оренбургской области позволит сформировать методическую базу профориентационной работы; охватить системой профориентационной работы большинство обучающихся в регионе; способствовать стабилизации кадрового обеспечения Оренбургской области молодыми специалистами.

В работе обоснована необходимость развития инструментов социального партнерства в области кадрового обеспечения экономики региона: создание Регионального координационного совета, выполняющего функцию связующего звена между системой подготовки кадров для экономики региона и рынком труда и внедрение концептуального подхода в систему взаимодействия вузов и предприятий - работодателей на региональном уровне.

Предложено внедрение автоматизированного программного комплекса «PROGNOSiS», разработанного в Центре Бюджетного мониторинга Петрозаводского государственного университета с целью построения прогнозов потребностей региональной экономики в кадрах с профессиональным образованием и возможностей их покрытия за счет системы профессионального образования.

Разработана система информационно-аналитического обеспечения рынка труда и рынка образовательных услуг Оренбургской области, основным звеном которой должен стать интернет-портал «Кадровое обеспечение Оренбургской области», выполняющий требования полноты и доступности информации о данных рынках для всех субъектов экономики и потребителей образовательных услуг.

Список использованных источников

1. Абакумова, Н.Н. Компетентностный подход в образовании: организация и диагностика / Н.Н. Абакумова, И.Ю. Малкова. – Томск: Томский государственный университет, 2007. – 368 с.
2. Авилова, Ж.Н. Исследование социально-трудовых отношений молодых специалистов // Содействие профессиональному становлению личности и трудоустройству молодых специалистов в современных условиях: Сб. материалов II Всерос. науч.-практ. конф. – Белгород: ИП Остащенко А.А., – 2009. – С.17-22.
3. Алашеев, С.Ю. Методика среднесрочного прогнозирования кадровых потребностей экономики региона / С.Ю. Алашеев, Т.Г. Кутейницына., Н.Ю. Посталюк // Самара: Изд-во «Профи», 2009. – 84 с.
4. Антосенков, Е.Г. Всероссийский мониторинг социально-трудовой сферы. Система показателей // Человек и труд. – 2009. – № 3. – С. 4-5.
5. Аракелян, С.М. Разработка и создание системы мониторинга, анализа и прогнозирования развития образования и образовательных услуг в РФ: Сб. науч. трудов: В 2 т. Т. 1. / С.М. Аракелян, В.Г. Прокошев: М., 2010. – С. 205-217.
6. Бабинцев, В.В., Реутов Е.В. Кадровые ограничения государственной молодежной политики // Научные ведомости. 2008. №8 (48). – С. 163-169.
7. Баранник, Н.А. Рынок руда и рынок образовательных услуг в сфере профессионального образования Оренбургской области: состояние и проблемы взаимодействия / Н.А. Баранник, Л.А. Кошелева // Интеллект. Инновации. Инвестиции. 2010. - № 1. - С. 57-68.
8. Баранчугова, И.Г. Рынок образовательных услуг высшей школы: особенности современного развития / И.Г. Баранчугова // Актуальные проблемы гуманитарных и естественных наук. 2012. - № 12. - С. 135-137.

9. Беликова, Л.Ф. Молодежный рынок труда и рынок образовательных услуг: проблемы взаимосвязи // Образование и наука. Изв. Урал. отд-ния Рос. акад. обр-ния. – 2009. № 6(18). – С. 68-82.
10. Бондаренко, О.В. Рынок труда и рынок образовательных услуг: проблемы взаимодействия / О. В. Бондаренко // Международный журнал прикладных и фундаментальных исследований. 2014. - № 3. – С. 114-116.
11. Буланов, В.С. Рынок труда / В.С. Буланов, Н.А. Волгин. – М.: Экзамен, – 2009. – 480 с.
12. Васильев, В.Н. Рынок труда и рынок образовательных услуг в субъектах Российской Федерации / В.Н. Васильев, В.А. Гуртов, Е.А. Питухин. М.: Техносфера, – 2008. – С. 89-120.
13. Вишневская, Н.Г. Региональный рынок труда молодежи: типология и механизм регулирования / Н.Г. Вишневская // Труд и социальные отношения. 2012. № 9. - С. 15-23.
14. Владимирова, Л.П. Экономика труда. М.: Дашков и К, – 2002. – 300 с.
15. Волгин, Н.А. Экономика труда: Социально-трудовые отношения для вузов (под ред. Волгина Н.А.) – М.:ЭКЗАМЕН, 2006. – 736 с.
16. Гаврилова, М.А. Непрерывное профессиональное образование: проблемы, суждения, опыт работы // Научные исследования: информация, анализ, прогноз: коллективная монография / П.Ф. Кравчук, В.В. Попов, Н.И. Лыгина и др. ; под общей ред. проф. О.И. Кирикова. – Воронеж : Воронежский государственный педагогический университет, 2003. – Кн. 1. – 512 с.
17. Гашо, И.А. Инфраструктура рынка труда и характеристика ее элементов/ И.А. Гашо, И.И. Лагунова // TERRA ECONOMICUS. – 2007. - № 1-2. - С. 71-76.
18. Глушенко, В.В. Разработка управленческого решения. Прогнозирование и планирование // Управление персоналом. – 2009. – С.18-27.

19. Гуртов, В.А. Рынок труда и рынок образовательных услуг в субъектах Российской Федерации / В.А. Гуртов, В.Н. Васильев, Е.А. Питухин и др. – М.: Техносфера. 2007. - 680 с.
20. Гуськова, И.В. Трансформация рынка труда России: монография / И.В. Гуськова. Н.Новгород: НИМб, – 2010. – 288 с.
21. Гутман, Г. В. Управление региональной экономикой // Финансы и кредит. – 2012. – №5. – С. 41-47.
22. Гущина, Ю.Н. Взаимодействие рынка образовательных услуг и рынка труда: сущность, механизмы регулирования / Ю.Н. Гущина // Экономика образования. 2014. - № 1. – С. 101-106.
23. Деева, Н.Н. Проблемы взаимодействия образовательных учреждений и работодателей на рынке труда: социологический анализ / Н.Н. Деева // Материалы Всероссийского социологического конгресса. – Уфа, 2012. – С. 134-140.
24. Дмитриева, Н.В. Рыночный механизм взаимодействия рынка образовательных услуг вузов и рынка труда / Н. В. Дмитриева // Сервис в России и за рубежом. 2012. - № 2 (7). - С. 48-55.
25. Доклад Федерального агентства по делам молодежи Российской Федерации «Молодежь России 2000-2025: развитие человеческого капитала». [Электронный ресурс]: <http://www.fadm.gov.ru/docs/11/17625/>.
26. Ершова, И.Г. Разбалансированность рынка образовательных услуг и рынка труда: постановка проблемы /И.Г. Ершова, Ю.В. Вертакова // Известия Курского государственного технического университета. 2010. - № 2 (31). – С. 109-115.
27. Жужгов, И.В. Мониторинг: определение, соотношение с категориями «наблюдение» и «управление»: Сб. трудов. юрид. Факультета СевКавГТУ. – Ставрополь. – Вып. 7. – 2008. – С. 6-9.
28. Жукевич, Г.В. Новые количественные оценки спроса и предложения на современном рынке труда // Социальная политика в

современной России: анализ, взгляд в будущее: монография. – М.: Изд-тво «Проспект», – 2011. – С. 114-123.

29. Закон Воронежской области от 6 марта 2014 года №10-ОЗ «О молодом специалисте в Воронежской области» [Электронный ресурс]: СПС «ГАРАНТ». – Режим доступа: <http://www.garant.ru> – 25.06.2015.

30. Закон Саратовской области от 3 августа 2011 года № 96-ЗСО «О социальной поддержке молодых специалистов учреждений бюджетной сферы в Саратовской области» [Электронный ресурс]: СПС «ГАРАНТ». – Режим доступа: <http://www.garant.ru> – 25.06.2015.

31. Закон Ульяновской области от 26 апреля 2012 года № 49-ОЗ «О мерах социальной поддержки отдельных категорий молодых специалистов на территории Ульяновской области (с изменениями на 6 ноября 2013 года)» [Электронный ресурс]: СПС «ГАРАНТ». – Режим доступа: <http://www.garant.ru> – 27.06.2015.

32. Золотова, Е. Мониторинг в интересах стабилизации социально-трудовых отношений // Человек и труд. – 1995. – №3. – С.61 – 64.

33. Зуев, В.М. Мониторинг и прогнозирование профессионального образования: Научно-практическое пособие / В.М. Зуев, П.Н. Новиков. М., — 2009. — 46 с.

34. Ивановский, Л.В. Структура множественности описаний системы «региональная экономика» / Л.В. Ивановский // IDO Science. 2010. - № 2. - С. 77-88.

35. Исакова, Е.С. О взаимосвязи состояния профессионального образования и социально-экономического положения региона / Е.С. Исакова, А.В. Панюков, М.Н. Ерескина // Вопросы статистики. 2013. - № 7. – С. 67-69.

36. Кадырова, Х.Р. Кластерный подход в организации профессионального образования / Х.Р. Кадырова // Вестник Челябинского государственного педагогического университета. 2012. - № 7. - С. 58-67.

37. Карпова, Г.В. Внедрение концептуального подхода в сфере взаимодействия вузов с предприятиями - работодателями на региональном

уровне/ Карпова, Г.В. Никулина Ю.Н., Струзберг Г.В. // Казанская наука. 2014.- №7 . – С. 48-50

38. Карпова, Г.В. Рекомендации по формированию эффективной системы содействия занятости студентов и трудоустройству выпускников Оренбургской области/ Г.В. Карпова, Ю.Н. Никулина, А.В. Кривоблоцкая; Оренбургский гос. ун-т. – Оренбург: ОГУ, 2013. – 47 с.

39. Карпова, Г.В., Никулина, Ю.Н., Матюшко А.В., Кислова, И.А., Струзберг, Г.В. Мониторинг становления конкурентоспособного специалиста: сборник результатов исследований за 2013 – 2014 учебный год / Г.В. Карпова, Ю.Н. Никулина, А.В. Матюшко, И.А. Кислова, Г.В. Струзберг; Оренбургский гос. ун-т. – Оренбург: ОГУ, 2014. – 174 с.

40. Карташов, С.А. Рынок труда: проблемы формирования и управления. М.: Финстатинформ, – 2008. – 694 с.

41. Ковалевский, В.П. Развитие рынка образовательных услуг: маркетинговый подход: монография / В. П. Ковалевский. - Оренбург: ГОУ ОГУ, 2008. - 110 с.

42. Комелина, О.В. Конкурентный потенциал в системе регионального управления / О.В. Комелина, В.В. Ржепишевская // Экономика региона. 2014. - № 1. – С. 93-100.

43. Копылова, М.А. Методологические принципы кадрового управления / М.А. Копылова, В.Г. Новиков // Вестник РГАЗУ. – 2008. – № 2. – С. 138-139.

44. Коровкин, А. Г. Методы анализа и прогнозирования динамики занятости и рынка труда с учетом движения рабочей силы / А. Г. Коровкин. Режим доступа: <http://www.bigland.ru/research.asp>. – 20.06.2015.

45. Коростелев, С.М. Кадровое обеспечение промышленности: возможности получения качественного профессионального образования в Северо-Западном федеральном округе (на примере Санкт-Петербурга и Ленинградской области) / С.М. Коростелев, А.С. Максимов // Экономическая наука и образование. 2012. - № 7(92). – С. 190-198.

46. Костенко, М.А. Проблемы оптимизации взаимодействия образовательных учреждений и работодателей в регионе / М.А. Костенко // AlmaMater. Вестник высшей школы. 2013. - № 9. – С. 74-77.

47. Курнышев, В.В. Региональная экономика: основы теории и методы исследования: учебное пособие / В.В. Курнышев, В.Г. Глушкова. – 2-е изд., перераб. и доп. – М.: КНОРУС, 2013. – 272 с.

48. Кутейницына, Т.Г. Региональная образовательная система как инфраструктура инновационной экономики / Т. Г. Кутейницына // Материалы III Всероссийского социологического конгресса. М.: Институт социологии РАН, Российское общество социологов, 2008.- 234 с.

49. Лексин, В.Н. Реформы и регионы: системный анализ процессов реформирования региональной экономики, становление федерализма и местного самоуправления / В.Н. Лексин, А.Н. Швецов — М.: ЛЕНАНД, 2012. — 1024 с.

50. Леонтьева, Л.И. Модели рынка труда в странах с рыночной экономикой / Л.И. Леонтьева // Вестн. Костром. гос. пед. ун-та им. Н.А. Некрасова. – 2008. – № 1. – С. 45-53.

51. Ляпунцова, Е. Профессиональная ориентация как инструмент обеспечения кадрового резерва социально-экономического развития регионов Российской Федерации /Е. Ляпунцова // Социальная политика и социальное партнерство. 2015. - № 4. - С. 5-24.

52. Мигранова, Л.И. Совершенствование механизма взаимодействия рынка труда и рынка образовательных услуг / Л.И. Мигранова // Интернет-журнал Науковедение. 2013. - № 1 (14). – С. 28-32.

53. Мокроносов, А.Г. Прогнозирование потребности региональной экономики в подготовке квалифицированных кадров: моногр. Екатеринбург: Изд-во Рос. гос. проф.-пед. ун-та, – 2010. – 111 с.

54. Нанивская, В.Г. Теория экономического прогнозирования: Учебное пособие. – Тюмень: ТюмГНГУ, – 2009. – 256 с.

55. Некрасов, Н.Н. Региональная экономика (теория, проблемы, методы) / Н.Н. Некрасов. – М. : Экономика, 1975. – 317 с.
56. Нестандартная занятость в российской экономике / под ред. В.Е. Гимпельсона, Р.И. Капелюшникова. – М.: Изд. дом ГУ ВШЭ, – 2008. – 148 с.
57. Никонов, В.А. Образовательная политика как средство достижения стратегических целей развития региона /В.А. Никонов // ЭКО. 2014. - № 2. – С.93-103.
58. Никулина, Ю.Н. Анализ системы мониторинга и прогнозирования потребностей регионального рынка труда в молодых специалистах/ Ю. Н. Никулина // Университетский комплекс как региональный центр образования, науки и культуры. Материалы Всероссийской научно-методической конференции; Оренбургский гос. Ун-т.- Оренбург: ООО ИПК «Университет», 2014.- С. 1755- 1762.
59. Никулина, Ю.Н. Исследование уровня профессиональной подготовленности и конкурентоспособности молодых специалистов на региональном рынке труда/ Ю. Н. Никулина // Креативная экономика. 2014.- №9 (93) .- С. 167-175.
60. Никулина, Ю.Н. Методология и практика прогнозирования потребностей регионального рынка труда в молодых специалистах (на примере Оренбургской области) / Ю. Н. Никулина // Управление персоналом и интеллектуальными ресурсами в России.- 2014.- №3 (12) июнь.- С. 5-11.
61. Никулина, Ю. Н. Профессиональная подготовленность молодых специалистов: взгляд выпускников университета и работодателей / Ю. Н. Никулина // Вестник Оренбургского государственного университета. - 2011. - № 8, август. - С. 88-93.
62. Никулина, Ю.Н. Роль бизнеса в подготовке молодых специалистов для инновационной экономики региона / Ю.Н. Никулина // Вестник Оренбургского государственного университета. – 2014. – № 4. – С. 102 – 108.

63. Образовательные организации среднего профессионального и высшего образования в Оренбургской области: Стат. сб./Оренбургстат. – Оренбург, 2014. – 75 с.

64. Одегов, Ю.Г. Экономика труда: учебник. В 2 т. Т.2. / Ю.Г. Одегов, Г.Г. Руденко, Л.С. Бабынина – М.:Альфа-Пресс, 2007. – 924 с.

65. Осипов, П.Н. Рынок образовательных услуг и образовательные потребности молодежи / П.Н. Осипов // Казанский педагогический журнал. 2011. - № 5. - С. 42-47.

66. Османова, А. М., Эсетова, А. М. Современные особенности и условия развития рынка образовательных услуг в России // Проблемы современной экономики. – 2012. – № 3 (43). - С. 12-18.

67. Отчет о научной деятельности федерального государственного бюджетного образовательного учреждения высшего профессионального образования «Оренбургский государственный университет» за 2014 год [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://www.osu.ru> - 25.06.2015.

68. Павленков, В.А. Рынок труда. Занятость. Безработица: учебник / В.А. Павленков. – М.: Изд-во МГУ, 2004. – 368 с.

69. Перекаренкова, Ю.А. Региональный рынок труда: анализ, моделирование, прогноз /Ю.А. Перекаренкова, И.В. Пономарев, Л.В. Родионова, Е.Д. Родионов // Вестник алтайской науки. 2014. - №1. – С. 57 – 65.

70. Постановление Кабинета Министров Республики Татарстан № 553 от 09.08.2013 «Об утверждении государственной программы «Содействие занятости населения Республики Татарстан на 2014 – 2020 годы» [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://prav.tatarstan.ru> - 28.05.2015.

71. Постановление Кабинета министров Чувашской республики от 16.12.2011 № 589 «О государственной программе Чувашской Республики «Развитие образования» на 2012-2020 годы» [Электронный ресурс]: СПС «Консультант плюс». – Режим доступа: <http://www.consultant.ru> – 28.05.2015.

72. Постановление Правительства Кировской области от 10.12.2012 № 185/736 «Об утверждении государственной программы Кировской области

«Содействие занятости населения Кировской области» на 2013 - 2020 годы» (с изменениями на 2 февраля 2015 года) [Электронный ресурс]: СПС «Консультант плюс». – Режим доступа: <http://www.consultant.ru>- 28.05.2015.

73. Постановление Правительства Мурманской области от 13.07.2006 года № 278-ПП/7 «Об утверждении долгосрочной целевой программы «Кадровое обеспечение Стратегии экономического развития Мурманской области на период до 2015 года» [Электронный ресурс]: СПС «ГАРАНТ». – Режим доступа: <http://www.garant.ru> – 22.05.2015.

74. Постановление Правительства Нижегородской области от 30.04.2014 г. № 301 «Об утверждении государственной программы «Развитие образования Нижегородской области» (с изменениями на 26 марта 2015 года)) [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://www.government-nnov.ru> - 27.05.2015.

75. Постановление Правительства Оренбургской области № 752-п от 10.09.2013 г. «О разработке прогноза потребности регионального рынка труда в кадрах» [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://orenzan.pф> - 24.06.2015.

76. Постановление Правительства Оренбургской области от 10 сентября 2013 года N 767-пп «Об утверждении государственной программы «Экономическое развитие Оренбургской области» на 2014-2015 годы и на перспективу до 2020 года» [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://www.orenburg-gov.ru> - 18.05.2015.

77. Постановление Правительства Оренбургской области от 14 октября 2013 года № 836-пп «Об утверждении государственной программы «Содействие занятости населения Оренбургской области» на 2014 – 2020 годы» [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://orenzan.pф> - 15.05.2015.

78. Постановление Правительства Оренбургской области от 28 июня 2013 года № 553-пп «Об утверждении государственной программы «Развитие системы образования Оренбургской области» на 2014–2020 годы» [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://www.minobr.orb.ru>- 15.05.2015.

79. Постановление Правительства Пензенской области от 03.11.2010 № 706-ПП «О долгосрочной целевой программе «Комплексная модернизация системы профессионального образования на 2011-2015 годы» [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://minobr-penza.ru> - 27.04.2015.

80. Постановление Правительства Пермского края от 03.10.2013 N 1325-п «Об утверждении государственной программы Пермского края «Экономическое развитие и инновационная экономика» [Электронный ресурс]: СПС «Консультант плюс». – Режим доступа: <http://www.consultant.ru> – 22.05.2015.

81. Постановление Правительства Республики Башкортостан от 8 июля 2011 г. N 231 «Об утверждении подпрограммы «Комплексная программа модернизации системы профессионального образования республики Башкортостан на 2011 – 2015 годы» долгосрочной целевой программы «Развитие образования республики Башкортостан на 2012 – 2017 годы» [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://www.bashzan.ru> - 27.05.2015.

82. Постановление Правительства Республики Коми от 10.09.2010 года № 299 «О долгосрочной республиканской целевой программе «Развитие системы кадрового обеспечения экономики Республики Коми (2011 – 2013 годы) [Электронный ресурс]: СПС «ГАРАНТ». – Режим доступа: <http://www.garant.ru> – 25.05.2015.

83. Постановление Правительства республики Марий Эл от 30.11.2012 г. № 452 «О государственной программе республики Марий Эл «Развитие образования и молодежной политики» на 2013 – 2020 годы (с изменениями на: 02.09.2014) [Электронный ресурс]: СПС «Консультант плюс». – Режим доступа: <http://www.consultant.ru>- 28.04.2015.

84. Постановление Правительства Республики Мордовия от 04.10.2013 № 451 «Об утверждении государственной программы Республики Мордовия «Развитие образования в Республике Мордовия» на 2014-2020 годы» [Электронный ресурс]: СПС «Консультант плюс». – Режим доступа: <http://www.consultant.ru>- 28.04.2015.

85. Постановление Правительства Российской Федерации от 15.05.2013 г. № 792-р «Об утверждении государственной программы «Развитие образования» на 2013 -2020 годы» [Электронный ресурс]: СПС «ГАРАНТ». – Режим доступа: <http://www.garant.ru> – 22.05.2015.

86. Постановление Правительства РФ от 3 декабря 2002 г. № 8589 «Об утверждении «Типового положения о предоставлении социальных выплат на строительство (приобретение) жилья гражданам, проживающим в сельской местности, в том числе молодым семьям и молодым специалистам» [Электронный ресурс]: СПС «ГАРАНТ». – Режим доступа: <http://www.garant.ru> – 22.06.2015.

87. Постановление Правительства РФ от 5 марта 2008 г. № 144 «О порядке предоставления за счет средств федерального бюджета субсидий бюджетам субъектов Российской Федерации на проведение мероприятий по улучшению жилищных условий граждан, проживающих в сельской местности» [Электронный ресурс]: СПС «ГАРАНТ». – Режим доступа: <http://www.garant.ru> – 23.06.2015.

88. Постановление Правительства Самарской области от 27.11.2013 г. № 672 «Об утверждении государственной программы Самарской области «Содействие занятости населения Самарской области на 2014-2020 годы» [Электронный ресурс]: – Режим доступа: <http://www.trud.samregion.ru> - 28.04.2015.

89. Постановление Правительства Самарской области от 29.11.2013 № 700 «Об утверждении государственной программы «Развитие образования и повышение эффективности реализации молодежной политики в Самарской области» на 2014-2020 годы» [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://www.educat.samregion.ru> - 28.04.2015.

90. Постановление Правительства Саратовской области от 7.09.2012 г. N 545-П «О долгосрочной областной целевой программе «Развитие образования в Саратовской области» на 2013-2015 годы» [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://minobr.saratov.gov.ru> - 28.04.2015.

91. Постановление Правительства Сахалинской области от 28.04.2012 года № 198 «Об утверждении долгосрочной целевой программы «Кадровое обеспечение системы здравоохранения Сахалинской области на 2013 – 2017 годы» [Электронный ресурс]: СПС «ГАРАНТ». – Режим доступа: <http://www.garant.ru> – 15.05.2015.

92. Постановление Правительства Удмуртской республики от 15 июля 2013 года № 304 «Об утверждении государственной программы Удмуртской Республики «Развитие социально-трудовой сферы Удмуртской Республики (2013-2015 годы)» (с изменениями на 16 апреля 2014 года) [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://mintrud.udmurt.ru> - 27.05.2015.

93. Постановление Правительства Ульяновской области от 11.09.2013 г. N 37/407-П «Об утверждении государственной программы Ульяновской области "Развитие и модернизация образования в Ульяновской области" на 2014 - 2018 годы (с изменениями на 8 сентября 2014 года)» [Электронный ресурс]: СПС «Консультант плюс». – Режим доступа: <http://www.consultant.ru>- 28.05.2015.

94. Радаев, В. В. Что такое рынок: экономико-социологический подход / В. В. Радаев, Гос. ун-т - Высш. школа экономики. – М. : ГУ ВШЭ , 2006. – 45 с.

95. Райзберг, Б. А. Лозовский, Л. Ш. Стародубцева, Е. Б. Современный экономический словарь, Общая экономика: справочники: ИНФРА- М. Современный экономический словарь и др. – 6-е изд., 2008. – 512 с.

96. Распоряжение Правительства Курганской области № 258-р от 26.08.2013 года «Об утверждении Концепции обеспечения квалифицированными кадрами отраслей экономики и социальной сферы Курганской области на 2013-2017 годы» [Электронный ресурс]: СПС «ГАРАНТ». – Режим доступа: <http://www.garant.ru> – 12.06.2015.

97. Распоряжение Правительства Республики Карелия от 15.12.2007 года N 464р-П «О региональной целевой программе «Развитие кадрового

потенциала Республики Карелия» на период 2008-2012 годов» [Электронный ресурс]: СПС «ГАРАНТ». – Режим доступа: <http://www.garant.ru> – 22.06.2015.

98. Распоряжение Правительства РФ от 17 ноября 2008 г. № 1662-р «Об утверждении Концепции долгосрочного социально-экономического развития Российской Федерации на период до 2020 года» [Электронный ресурс]: СПС «ГАРАНТ». – Режим доступа: <http://www.garant.ru> – 22.05.2015.

99. Региональная экономика: учебник / под ред. Морозовой Т.Г. М.: ЮНИТИ-ДАНА, 2012. – 526 с.

100. Решение Совета ректоров Оренбургской области от 29.10.2013 г. «Об утверждении Концепции развития высшего образования Оренбургской области» [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://www.orenrectors.ru> - 5.06.2015.

101. Сайт отдела по организации студенческих отрядов и распределения выпускников Оренбургского государственного аграрного университета [Электронный ресурс]. Режим доступа: <http://orensau.ru/studentu/trudoustroistvo> – 22.06.2015.

102. Сайт отдела профориентационной работы, трудоустройства и дополнительных образовательных услуг Оренбургского государственного педагогического университета [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://www.ospu.ru/vypuskniku> - 19.06.2015.

103. Сайт Регионального центра содействия трудоустройству и адаптации к рынку труда выпускников образовательных учреждений Оренбургской области [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://www.job.osu.ru> – 18.06.2015.

104. Сайт центра практической подготовки и трудоустройства выпускников Оренбургского государственного медицинского университета [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://orgma.ru/studentu/tsentr-prakticheskoy-podgotovki-i-trudoustrojstva-vypusknikov> - 18.06.2015.

105. Селютина, А. Рынок труда и интегрированные бизнес - образовательные структуры: стратегические аспекты взаимодействия / А.Селютина, А. Смолькова // Кадровик. 2013. - № 2. – С. 124-135.

106. Семенова, Н. С. Взаимодействие вуза с работодателями как условие качественной подготовки выпускников / Н. С. Семенова // Проблемы и перспективы развития образования: материалы II междунар. науч. конф. (г. Пермь, май 2012 г.). — Пермь: Меркурий, 2012. — С. 161-162.

107. Серов, В. Г. Зарубежный опыт прогнозирования потребностей в специалистах // Материалы конференции Британского Совета / В.Г. Серов. Иркутск, 2008. С. 62-69.

108. Сигова, С. Современные тенденции в прогнозировании рынка труда: опыт России и развитых стран // Проблемы теории и практики управления. – 2013. – №3. – С. 98-105.

109. Социальное положение и уровень жизни населения Оренбургской области: Стат.сб. /Территориальный орган Федеральной службы государственной статистики по Оренбургской области. – Оренбург. 2014. – 454 с.

110. Статистика Министерства образования Оренбургской области по общеобразовательным организациям на начало 2014/2015 учебного года [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://www.minobr.orb.ru/statist/statist> - 22.05.2015.

111. Томилов, В.А. Адаптация образовательных учреждений к рынку труда // Материалы региональной научно-практической конференции «Модернизация образования: принципиальные подходы, практические меры, первые результаты» (13-14 июня 2002 г.). Владивосток, 2002.- С. 34-38.

112. Третьякова, Л.А. Концептуальные основы устойчивого регионального развития в условиях глобализации / Л.А. Третьякова // Региональная экономика: теория и практика. 2014. - № 18(345). – С. 2-9.

113. Трудовой кодекс Российской Федерации. офиц. текст : по состоянию на 30 декабря 2001 № 197-ФЗ [принят Гос. Думой 21 декабря 2001

г.] (ред. от 06.04.2015) [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://www.consultant.ru/popular/tkrf> - 22.04.2015.

114. Труд и занятость в Оренбургской области: Статистический сборник/Территориальный орган Федеральной службы государственной статистики по Оренбургской области. – Оренбург, 2014. – 146 с.

115. Тряпицына, А.А. Рынок образовательных услуг / А.А. Тряпицына // Известия Санкт-Петербургского государственного экономического университета. 2009. - № 3. - С. 208-210.

116. Тугускина, Г. Управление развитием региона: инвестиции в человеческий капитал / Г. Тугускина // Проблемы теории и практики управления. 2013. - № 3. – С. 84-89.

117. Уксуменко, А.А. Пути совершенствования механизма управления региональным рынком труда / Вестник магистратуры № 5(19). Йошкар-Ола, 2010. – С.129-133.

118. Фахрутдинова, Е.В. Рынок труда в России и динамика его потребностей / Е.В. Фахрутдинова // Экономическая теория. 2014. - № 1 (110). – С. 43-46.

119. Федеральный закон № 273-ФЗ от 29.12.2012 г. «Об образовании в Российской Федерации» [Электронный ресурс]: СПС «ГАРАНТ». – Режим доступа: <http://www.garant.ru> – 15.04.2015.

120. Фетисов, Г.Г. Региональная экономика и управление: учебник. / Г.Г. Фетисов, В.П. Орешин – М.: ИНФРА-М, 2012. – 416 с.

121. Чучкалова, Е.И. Прогнозирование потребности региональной экономики в подготовке квалифицированных кадров // Управление персоналом, –2010. – №3. – С. 34-35.

122. Шандракова, А.В. Всегда востребованные. Слишком много на рынке / А.В. Шандракова //Справочник карьериста 2013 – Москва, 2013. - С. 88-89.

123. Шлендер, П.Э. Рынок труда: учеб.пособие / Под.ред.проф. П.Э. Шлендера.- М.: Вузовский учебник, 2004. - 208 с.

124. Щербакова, О.Ю. Вопросы интерпретации понятия «рынок труда» в контексте современности / О.Ю. Щербакова // Карельский научный журнал. 2014. - № 4. – С. 140-143.
125. Щетинин, В. П. Рынок образовательных услуг в современной России // Школа 2007. – №3.- С. 25-29
126. Эренберг, Р.Дж., Смит, Р.С. Современная экономика труда: теория и государственная политика /Р.Дж. Эренберг, Р.С. Смит / Пер. с англ. Под науч.ред. Р.П. Колосовой и др. -М.: Изд-во МГУ, 1996. — 777 с.
127. Яковлев, И.Г. К вопросу об определении понятия «кадровое обеспечение» / И.Г. Яковлев // Управление мегаполисом. 2010. - № 3. - С. 45-56.
128. BLS Handbook of Methods, Division of BLS Publishing, NE Washington, DC - April. 1997.
129. Christian Lutz, Martin Distelkamp, Bernd Meyer, Marc Ingo Wolter. Forecasting the Interindustry Development of the German Economy: The Model INFORGE//GWS Discussion paper 2003/2.
130. Sudhir Junankar, Ole Lofsnaes and Philip Summerton. MDM-E3: A short technical description // Cambridge Econometrics, Working Paper, March 2007.

Приложение А

Характеристика понятия «Мониторинг»

Таблица А.1 – Трактовка значения понятия «мониторинг» отдельными исследователями

Авторы	Содержание определения понятия
1	2
Л.П. Крысин	Мониторинг – это систематическое наблюдение за каким-нибудь процессом с целью фиксировать соответствие или несоответствие результатов этого процесса первоначальным предположениям.
Е. В. Груздева	Мониторинг – это метод управления, то есть способ, который используется соответствующими органами для выполнения основных функций управления. Мониторинг отражает единство систем управления и организации.
Л.И. Кожухова	Мониторинг – это система наблюдений, оценки и прогноза состояний и динамики объекта мониторинга. Мониторинг не выступает как управляющая система, но взаимодействует с организационно-экономическим механизмом и способствует реализации его целей.
В. Калинин	Мониторинг – это систематический сбор и обработка информации, которая может быть использована для улучшения процесса принятия решения, а также косвенно для информирования общественности или прямо как инструмент обратной связи для осуществления проектов, оценки программ или выработки политики.
В. Алямовская	Мониторинг – это определение небольшого числа показателей, отражающих состояние системы. Методом повторных замеров накапливается и анализируется информация в динамике, при этом используется сравнение с базовыми и нормативными документами.
Ю.Г. Баринов	Мониторинг – это составная часть (подсистема) общей системы управления экономикой, направленная на обеспечение комплексной информационной поддержки процессов принятия решений и контроля их исполнения органами управления различных уровней.
Т. Н. Агапова А. Ревайкин С. Быстрицкий Е. Телушкина	Мониторинг – инструмент наблюдения и анализа в экономике, это организованное системное наблюдение за ходом и характером качественных изменений в системе, связанных с ее переходом из одного состояния в другое.

Продолжение таблицы А.1

<p>И.И. Кохановкая</p>	<p>Мониторинг – это система поддержки процессов подготовки и принятия управленческих решений в рамках политики региона путем обеспечения необходимого уровня качества принимаемых решений за счет представления информации по аналогам и прецедентам решаемых вопросов.</p>
<p>И. В. Жужгов</p>	<p>Обобщает множество более полных определений феномена «мониторинг» других авторов в одну «емкую сокращенную версию» – «Мониторинг – это система общенаучных и эмпирических методов познания, образованная в результате слияния различных методологических концепций и применимая на всех этапах получения нового знания для исследования любых объектов любой деятельности, содержания и научной специальности, включающая в себя сбор фактического материала, его оценивание и анализ, контроль, прогнозирование, разработку приемов и способов приведения объекта мониторинга в оптимальное состояние».</p>
<p>Ф.И. Шамхалов В.В. Котилко</p>	<p>Мониторинг – это сложная и многоступенчатая система глобального, межотраслевого, регионального, локального наблюдения на уровне городов, районов, поселков и населенных пунктов, выполняющая наблюдение, сбор, накопление и анализ информации.</p>
<p>А.Ю. Шевяков Г.Б. Клейнер</p>	<p>Главной целью мониторинга рынка труда является сбор, изучение и подготовка информации для принятия и анализа экономических решений на различных уровнях управления. Это обуславливает две особенности, которым должен удовлетворять мониторинг как система сбора и обработки информации: целевая направленность информационных процессов и максимальная объективность получаемых выводов на каждой стадии переработки данных.</p>
<p>Г. Я. Гольдштейн А. В. Катаев</p>	<p>Мониторинг рынка труда – это научно организованное, систематическое наблюдение за взаимосвязанными процессами качества занятости, основанное на едином методологическом подходе к сбору, обработке, анализу входных данных конкретного элемента качества занятости, проводимое с определенной регулярностью для каждого элемента качества занятости.</p>

Приложение Б

Модель мониторинга рынка труда молодых специалистов

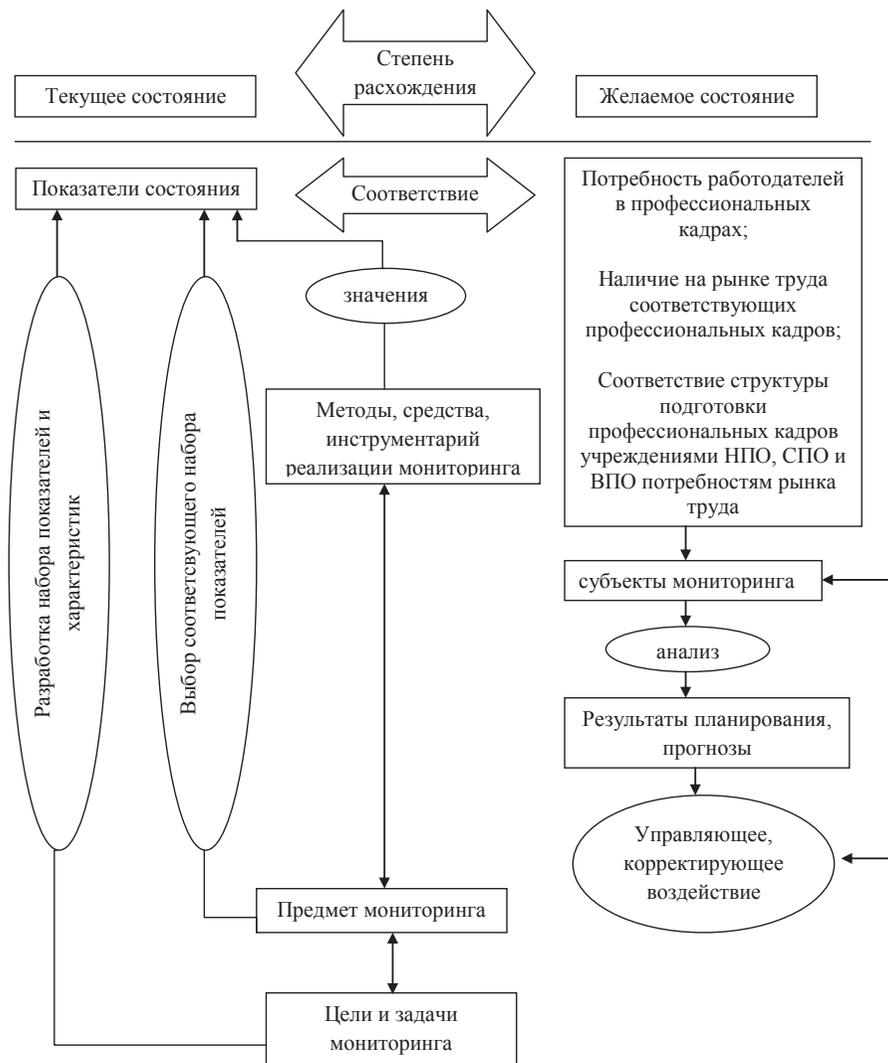


Рисунок Б.1 – Модель мониторинга рынка труда молодых специалистов

Приложение В

Структура мониторинга рынка труда молодых специалистов



Рисунок В.1 – Структура мониторинга рынка труда молодых специалистов

Приложение Г

Характеристика программ обеспечения экономики субъектов РФ

Таблица Г.1 – Краткая характеристика программ обеспечения экономики субъектов РФ ресурсами субъектов РФ

1	2	3	4	5	6	7
Регион РФ	Наименование программы	Срок реализации	Ответственные исполнители	Основные проблемы	Основные мероприятия	Ожидаемые результаты (качественные и количественные)
Курганская область	«Концепция обеспечения важными кадрами отраслей экономики и социальной сферы»	2013 – 2017 гг.	Департамент экономического развития, торговли и труда Курганской области; Главное управление по труду и занятости населения Курганской области	Несбалансированность спроса и предложения рабочей силы, дефицит специалистов и квалифицированных рабочих в основных отраслях экономики	- совершенствование: а) системы прогнозирования трудовых ресурсов; б) системы профессиональной ориентации и трудовой мотивации; - создание механизмов социальной и материальной поддержки молодых специалистов; - реализация социального партнерства в сфере кадрового обеспечения; - организация и повышение качества системной подготовки кадров; - повышение эффективности образовательного комплекса	- достижение соответствия структуры подготовки кадров требованиям регионального рынка труда; - повышение эффективности использования трудового потенциала региона; - улучшение профессионально-квалификационной структуры занятого населения; - привлечение работодателей к подготовке кадров для отраслей экономики и социальной сферы; - повышение качества подготовки кадров в профессиональных образовательных организациях

Продолжение таблицы Г.1

1	2	3	4	5	6	7
Республика Карелия	«Развитие кадрового потенциала Республики Карелия»	2008 – 2012 гг.	Управление государственной службы занятости населения Республики Карелия	Разрыв между профессионально-квалификационной структурой предлагаемой рабочей силы и требованиями работодателями. Отсутствие прогноза потребностей в кадрах и государственного заказа на их подготовку	- разработка и совершенствование нормативно-правовой базы по вопросам кадрового обеспечения; - комплексное исследование ресурсного потенциала республики; - оценка потребностей в кадрах для экономики; - мониторинг трудовых ресурсов и кадров хозяйствующих субъектов; - профориентация и подготовка кадров в соответствии со спросом на рынке труда	- доля абитуриентов, принятых на обучение по гос. заказу – до 70%; - доля работодателей, подавших заявки на подготовку кадров – до 30%; - участие школьников в профориентационных мероприятиях – до 40%; - рост количества профессий и специальностей, заявленных работодателями для обучения; - увеличение доли занятого экономически активного населения до 95%
Республика Коми	Долгосрочная республиканская целевая программа «Развитие системы кадрового обеспечения экономики Республики Коми»	2011 – 2013 гг.	Министерство экономического развития Республики Коми	Несоответствие в структуре воспроизводства трудовых ресурсов по уровням образования, а также несбалансированность подготовки кадров по различным профессиональным специальностям и специализациям	- развитие прогнозирования потребности экономики в квалифицированных кадрах и регулирование величин подготовки кадров, отвечающих потребностям рынка труда; - развитие механизмов взаимодействия органов власти, бизнеса и образования в области кадрового обеспечения	- увеличение числа организаций, участвующих в формировании прогноза потребности в квалифицированных кадрах на среднесрочную перспективу; - снижение диспропорции между структурой подготовки кадров и структурой фактического распределения кадрового состава организаций по категориям

Продолжение таблицы Г.1

1	2	3	4	5	6	7
Мурманская область	«Кадровое обеспечение стратегии экономического развития Мурманской области на период до 2015 года»	2008 – 2015 гг.	Министерство образования и науки Мурманской области; Управление государственной службы занятости населения Мурманской области	Необходимость формирования современной региональной системы профессионального образования, которая смогла бы обеспечить подготовку специалистов, востребованных на рынке труда Мурманской области	- проведение мониторинга текущих и перспективных потребностей рынка труда; - разработка прогноза потребностей в рабочих кадрах и специалистах; - разработка и внедрение механизма целевого приема и целевой контрактной подготовки в учреждениях НПО и СПО	- повышение качества и доступности образования, - создание областной системы формирования и размещения регионального государственного заказа на подготовку рабочих и специалистов.
Сахалинская область	Долгосрочная целевая программа «Кадровое обеспечение системы здравоохранения Сахалинской области»	2013 – 2017 гг.	Министерство здравоохранения Сахалинской области	Растущий дефицит медицинских кадров и снижение Укомплектованности медицинским персоналом, как врачевным, так и средним, что приводит к снижению доступности и качества бесплатной медицинской помощи	- мероприятия по профориентации на медицинские специальности; - мероприятия по дополнительным гарантиям социальным студентам и врачам-интернам; - мероприятия по привлечению специалистов из других регионов РФ и других стран.	- увеличение количества специалистов в медицинских организациях; - повышение уровня укомплектованности врачами; - увеличение удельного веса молодых специалистов от общей численности врачей.

Приложение Д

Особенности реализации программ регионов ПФО в области обеспечения экономики

Таблица Д.1 – Основные характеристики программ регионов ПФО в области обеспечения экономики квалифицированными кадровыми ресурсами

Регион РФ	Наименование программы	Срок реализации	Ответственные исполнители	Основные проблемы	Основные мероприятия
1	2	3	4	5	6
Пермский край	Государственная программа Пермского края «Экономическое развитие и инновационная экономика»	2014 – 2016 гг.	Министерство промышленности, предпринимательства и торговли Пермского края	-нехватка специалистов по отдельным отраслям экономики по причине трудовой миграции и низкой популярности рабочих профессий	- создание и развитие организаций, образующих инновационную инфраструктуру: создание инжинирингового центра, центра кластерного развития, центра молодежного инновационного творчества, бизнес-инкубатора
Республика Башкортостан	Долгосрочная целевая программа «Развитие образования Республики Башкортостан» на 2012-2017 годы	2012 – 2017 гг.	Министерство образования Республики Башкортостан, Министерство экономического развития Республики Башкортостан	- несбалансированность спроса и предложения рабочей силы на рынке труда	- создание системы прогнозирования кадровых потребностей региональной экономики; - создание региональной системы мониторинга соответствия структуры и объемов подготовки прогнозу потребности региона в трудовых ресурсах; - развитие региональной кластерной системы в сфере профессионального образования; - создание системы профориентации и содействия трудоустройству
Пензенская область	«Комплексная модернизация системы профессионального образования»	2011 – 2015 гг.	Министерство образования Пензенской области	-несбалансированность объемов, согласованности структуры и качества подготовки профессиональных кадров с требованиями развития базовых отраслей экономики	- создание системы прогнозирования и мониторинга потребностей рынка труда; - формирование реестра учреждений профессионального образования; - создание системы независимой оценки качества подготовки кадров и другие

Продолжение таблицы Д.1

1	2	3	4	5	6
Республика Удмуртия	Государственная программа Удмуртской Республики «Развитие социально-трудовой сферы» Подпрограмма «Регулирование кадровой обеспеченности экономики Удмуртской Республики»	2013 – 2020 гг.	Министерство труда Удмуртской Республики	<p>- несоответствие уровня профессионально-квалификационных знаний и умений человека потребностям рынка труда;</p> <p>- недостаточно действуют механизмы социального партнерства в области кадрового потенциала;</p> <p>- несоответствие в структуре воспроизводства трудовых ресурсов по уровням образования, несбалансированность подготовки кадров по различным профессиям и специальностям</p>	<p>- совершенствование системы прогнозирования трудовых ресурсов на основе текущего и перспективного анализа регионального рынка труда;</p> <p>- развитие механизмов взаимодействия государственных органов и органов местного самоуправления, бизнеса и образования в области кадрового обеспечения экономики;</p> <p>- формирование современной информационной системы профессионального образования;</p> <p>- поддержание оптимального баланса трудовых ресурсов с учетом содействия трудоустройству;</p> <p>- повышение престижа рабочих профессий.</p>
Саратовская область	Ведомственная целевая программа «Развитие профессионального образования в Саратовской области»	2013 – 2015 гг.	Министерство образования Саратовской области	<p>- дефицит высококвалифицированных кадровых ресурсов для решения задач, определенных в Стратегии социально-экономического развития Саратовской области до 2025 года.</p>	<p>- внедрение методов комплексного планирования объемов и структуры подготовки кадров на основе анализа прогнозных потребностей области в трудовых ресурсах по всем уровням профессионального образования;</p> <p>- создание комплексной системы профессиональной ориентации молодежи;</p> <p>- формирование регионального сегмента независимой системы оценки качества профессионального образования;</p> <p>- создание системы мониторинга областной системы профессионального образования.</p>

Продолжение таблицы Д.1

1	2	3	4	5	6
Самарская область	«Развитие образования и повышение эффективности реализации молодежной политики»	2014–2020 гг.	Министерство образования и науки Самарской области	- дефицит высококвалифицированных кадровых ресурсов для экономики	- обеспечение доступности качественного образования, соответствующего требованиям инновационного социально ориентированного развития Самарской области
	«Содействие занятости населения Самарской области на 2014 - 2020 годы»	2014–2020 гг.	Министерство труда, занятости и миграционной политики Самарской области	- профессионально-квалификационный дисбаланс спроса и предложения рабочей силы на рынке труда; - сложности трудоустройства молодежи	- развитие системы профессиональной ориентации населения Самарской области; - организация профессионального обучения и дополнительного профессионального образования граждан; - формирование региональной системы сертификации профессиональных квалификаций
Нижегородская область	«Развитие образования Нижегородской области»	2015 – 2023 гг.	Министерство образования Нижегородской области	- создание новых предприятий с высокотехнологичным и наукоемким производством требует комплексное решение проблем кадрового обеспечения	- восполнение инновационного сектора экономики рабочими кадрами и специалистами нового поколения - "Smart Worker", обладающими набором уникальных компетенций для выполнения сложнейших технологических операций на современном оборудовании с минимальными временными затратами и высоким качеством
Кировская область	«Содействие занятости населения Кировской области» на 2013 - 2020 годы	2013 – 2020 гг.	Управление государственной службы занятости населения Кировской области	- профессионально-квалификационный дисбаланс спроса и предложения рабочей силы на рынке труда	- проведение социологических исследований по актуальным темам регионального рынка труда, по выявлению спроса и предложения рабочей силы на рынке труда, доведение результатов указанных мониторингов до всех субъектов рынка труда для использования в их деятельности

Продолжение таблицы Д.1

1	2	3	4	5	6
Ульяновская область	«Развитие и модернизация образования в Ульяновской области на 2014-2018 годы», подпрограмма «Развитие среднего профессионального образования»	2014 – 2018 гг.	Министерство образования и науки Ульяновской области	- кадровый дефицит в отраслях экономики специалистов со средним профессиональным образованием; - низкое качество подготовки рабочих	- создание системы профессиональной ориентации молодежи на получение профессии или специальностей СПО; - совершенствование подготовки специалистов среднего звена в соответствии с потребностями общества в том числе для разработки прогноза потребности экономики в кадрах, формирования государственного задания учреждениям образования на их подготовку
Республика Татарстан	«Содействие занятости населения Республики Татарстан на 2014-2020 годы»	2014 – 2020 гг.	Министерство труда, занятости и социальной защиты Республики Татарстан	- недостаточная укомплектованность кадрами предприятий республики	- информирование о положении на рынке труда (ТВ, радио, Интернет); - исследование и анализ рынка трудовых ресурсов республики с целью перспективного прогнозирования состояния рынка труда; - организация профессиональной ориентации граждан в целях выбора сферы деятельности (профессии), трудоустройства, профессионального обучения
Республика Марий Эл	«Развитие образования и молодежной политики» на 2013 - 2020 годы	2013 – 2020 гг.	Министерство образования и науки Республики Марий Эл	- недостаточная ориентированность территориально-отраслевой организации ресурсов системы профессионального образования на потребности перспективных сегментов регионального рынка труда	- организация мероприятий, направленных профессиональное самоопределение выпускников школ в соответствии с требованиями развития современной экономики; - обеспечение сбалансированности спроса и предложения рабочей силы на рынке труда; - повышение качества подготовки выпускников вузов

Продолжение таблицы Д.1

1	2	3	4	5	6
Республика Мордовия	«Развитие образования в Республике Мордовия» на 2014-2020 годы	2014 – 2020 гг.	Министерство образования Республики Мордовия	- дисбаланс спроса и предложения на региональном рынке труда	- создание и внедрение системы прогнозирования кадровой потребности Республики Мордовия на базе специализированного программно-комплекса; - повышение привлекательности программ профессионального образования, востребованных на республиканском рынке труда
Республика Чувашия	«Развитие образования» на 2012-2020 годы	2012 – 2020 гг.	Министерство образования и молодежной политики Чувашской Республики	- несбалансированность спроса и предложения рабочей силы на рынке труда	- совершенствование системы прогнозирования трудовых ресурсов

Приложение Е

Направления профориентационной работы вузов Оренбургской области с молодёжью по этапам

Таблица Е.1 – Направления профориентационной работы вузов Оренбургской области с молодёжью на довузовском и вузовском этапах

Довузовский этап	Вузовский этап
1 Заключение договоров и соглашений с образовательными учреждениями городов и районов области	2 Сопровождение личностного и профессионального развития студентов, включающее профдиагностику и психолого-педагогическую поддержку профессионального самоопределения
Создание единого центра профессионального тестирования учащихся школ 9-11 классов на базе одного из крупнейших вузов региона	Введение Положения в вузах о формировании портфолио студентов
Разработка Положения о портфолио абитуриента	Применение активных форм и методов профориентационной работы: тренингов, деловых игр и другое
Создание на базе вузов профильных классов по подготовке учащихся 9-11 классов по направлениям	Организация и проведение маркетинговых исследований потребителей образовательных услуг (студентов на разных курсах обучения, работодателей)
Привлечение талантливых школьников к работе в научной инфраструктуре вузов, создание для них научных секций на базе кафедр и лабораторий	Внедрение на старших курсах дисциплины психолого-педагогического цикла, обучающей технологиям успешного трудоустройства и построения карьеры
Разработка или приобретение программной системы, включающей различные методики и тесты по определению профессиональных способностей	Ориентация студентов на инновационную и научно-исследовательскую деятельность посредством привлечения к участию в научных конференциях и конкурсах
Создание на сайтах вузов Оренбургской области профессиограмм и описания профессий по направлениям подготовки вуза	Привлечение к образовательному процессу ведущих специалистов-практиков – работодателей
Размещение на едином Internet-портале Оренбургской области по профориентации молодежи информации о статистике спроса и предложения рынка труда области, а также перечня востребованных профессий	Организация обучения студентов в рамках целевого набора (по заказу предприятий Оренбургской области)
	Организация и проведение в вузах «Дней карьеры», презентаций предприятий и Ярмарок вакансий Организация временной занятости студентов (работа студенческих отрядов)

Издательство «Перо» предлагает авторам:

- Печать книг, монографий, сборников научных конференций
 - Публикации статей по различным дисциплинам в научных журналах, в т.ч. из списка ВАК
 - Допечатная подготовка текстов (дизайн, верстка, корректура, редактура, набор, сканирование)
 - Размещение научных трудов в базе данных РИНЦ
 - Написание рецензий для научных работ
 - Продажа и присвоение ISBN номеров
 - Полиграфические услуги (печать каталогов, журналов, брошюр)
 - Издание и публикация литературных произведений
 - Помощь в реализации книг
- Более подробно Вы можете прочесть на нашем сайте

www.pero-print.ru

Ю.Н. НИКУЛИНА

ВЗАИМОДЕЙСТВИЕ РЫНКА ТРУДА И РЫНКА ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫХ УСЛУГ РЕГИОНА: ВОПРОСЫ ТЕОРИИ И ПРАКТИКИ

МОНОГРАФИЯ

Издательство «Перо»

109052, Москва, Нижегородская ул., д. 29-33, стр. 27, ком. 105

Тел.: (495) 973-72-28, 665-34-36

Подписано в печать 06.08.2015. Формат 60×90/16.

Бумага офсетная. Усл. печ. л. 13,5. Тираж 500 экз. Заказ 454.

Отпечатано в ООО «Издательство «Перо»