

Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение  
высшего образования  
«Оренбургский государственный университет»

Ю.Н. Никулина, И.А. Кислова

# **ОРГАНИЗАЦИЯ РАБОТЫ С МОЛОДЁЖЬЮ НА РЕГИОНАЛЬНОМ РЫНКЕ ТРУДА**

Учебное пособие

Рекомендовано ученым советом федерального государственного бюджетного образовательного учреждения высшего образования «Оренбургский государственный университет» для обучающихся по образовательной программе высшего образования по направлению подготовки 38.04.03 Управление персоналом

Оренбург 2017

УДК 331.53 (075.8)  
ББК 65.240.591 я73  
Н 65

Рецензент – кандидат экономических наук, доцент Л.В. Докашенко

**Н 65 Никулина Ю.Н., Кислова И.А.**

Организация работы с молодежью на региональном рынке труда: учебное пособие / Ю.Н. Никулина, И.А. Кислова; Оренбургский гос. ун-т. – Оренбург: ОГУ, 2017  
**ISBN 978-5-7410-1711-1**

Учебное пособие содержит аспекты функционирования и развития регионального рынка труда и основные направления политики государства в области занятости молодежи. Авторами проводится анализ эффективности организации работы с молодежью на рынке труда Оренбургской области и сформулированы перспективные направления совершенствования форм и методов обеспечения занятости молодежи на региональном уровне.

Учебное пособие предназначено для организации самостоятельной работы студентов при изучении дисциплины «Теория и практика кадровой политики государства и организации» направления подготовки 38.04.03 Управление персоналом, а также может быть полезно студентам экономических специальностей.

УДК 331.53 (075.8)  
ББК 65.240.591 я73

ISBN 978-5-7410-1711-1

© Никулина Ю.Н.,  
Кислова И.А., 2017  
© ОГУ, 2017

## Содержание

|  |     |
|--|-----|
| Введение .....   | 4   |
| 1 Теоретические аспекты регионального рынка и занятости молодежи.....  | 6   |
| 1.1 Региональный рынок труда: особенности функционирования и факторы развития .....  | 6   |
| 1.2 Молодежь как составная часть трудовых ресурсов.....  | 14  |
| 1.3 Политика государства в области занятости молодежи: современное состояние и тенденции развития .....                    | 28  |
| Глава 2 Анализ эффективности организации работы с молодежью на рынке труда Оренбургской области .....                      | 39  |
| 2.1 Основные показатели регионального рынка труда .....  | 39  |
| 2.2 Анализ положения молодежи на рынке труда региона.....  | 51  |
| 2.3 Оценка эффективности деятельности по обеспечению занятости молодежи на региональном уровне .....                       | 73  |
| 3 Направления совершенствования организации работы с молодежью на региональном рынке труда .....                           | 98  |
| 3.1 Внедрение зарубежного опыта регулирования процессов занятости молодежи .   | 98  |
| 3.2 Разработка основных направлений региональной политики в сфере обеспечения занятости молодежи .....                     | 119 |
| Список используемых источников .....   | 132 |
| Приложение А Характеристика понятий «трудовые ресурсы», «рабочая сила», «трудовой потенциал» .....                         | 140 |
| Приложение Б Потребность в подготовке квалифицированных рабочих и специалистов Оренбургской области на 2017-2021 годы..... | 142 |
| Приложение В Анкета «Мониторинг трудоустройства и карьерного роста выпускников».....                                       | 149 |

## Введение

Молодые специалисты, выпускники вузов, составляющие значительную часть трудоспособного населения России, занимают важное место в системе воспроизводства и развития трудовых ресурсов и являются основным инновационным потенциалом. Переход на инновационный путь развития экономики России предъявляет новые требования к молодежи, а также к целям и задачам молодежной политики. Основной целью средне- и долгосрочной государственной молодежной политики становится повышение человеческого капитала молодежи, рост ее конкурентоспособности.

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, что самое главное, они - будущее страны, и от стартовых условий их деятельности зависит последующее развитие экономики и социума.

Ситуация, складывающаяся на российском молодежном рынке труда в последние годы, является достаточно напряженной. Рост масштабов регистрируемой и скрытой безработицы среди молодежи и увеличение ее продолжительности приводят к ужесточению условий вступления молодежи на рынок труда, в то время как возможности молодых людей и без того ограничены в силу их более низкой конкурентоспособности по сравнению с другими категориями населения.

Проблема регулирования занятости молодежи в современных социально-экономических условиях очевидна, поскольку вопрос занятости молодежи и населения в целом является ключевым в рыночной экономике. Адаптация молодежи к рынку труда позволит повысить уровень социально полезной отдачи системы профессионального образования, создаст условия для реструктуризации кадрового

состава организации, профессионального и социального развития молодых специалистов, снизит уровень социальной напряженности на рынке труда.

В настоящее время наблюдаются активизация процесса формирования кадрового корпуса обеспечения молодежной политики, к числу субъектов отнесены не только органы государственной власти и их должностные лица, молодежные объединения и их ассоциации, молодые граждане, но и органы местного самоуправления, работодатели, общественные объединения, физические и юридические лица, осуществляющие деятельность по созданию необходимых и достаточных условий для жизни молодежи, ее образования, воспитания и развития.

Государство как политический институт является основным регулятором рынка труда молодежи. Государственная молодежная политика в области занятости направлена на создание экономических, правовых, административных мер для трудовой самореализации молодежи и создание социальных гарантий субъектам рынка труда.

В данном учебном пособии рассмотрены следующие вопросы:

- теоретические аспекты регионального рынка труда и занятости молодежи;
- анализ эффективности организации работы с молодежью на рынке труда Оренбургской области;
- направления совершенствования организации работы с молодежью на региональном рынке труда.

Учебное пособие предназначено для организации самостоятельной работы студентов при изучении дисциплины «Теория и практика кадровой политики государства и организации» направления подготовки 38.04.03 Управление персоналом.

# **1 Теоретические аспекты регионального рынка и занятости молодежи**

## **1.1 Региональный рынок труда: особенности функционирования 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 [19] 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 развертыванию конкурентоспособности между его участниками, повышению заинтересованности в высококвалифицированном труде, повышению квалификации и перемены профессии».

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 [56]. Общество вынуждено создавать соответствующую систему, включающую содействие занятости, содержание безработных, помощь малоимущим семьям, разработку трудового и профсоюзного законодательства.

Ряд авторов (В.С.Буланов, С.А. Карташов и Э.Р. Саруханов [8]) 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». Простейшее определение рынка труда как системы «социально-экономических отношений между субъектами купли-продажи труда» сформулировано Л.П. Владимировой, Г.Г. Руденко [12], которые так же дают более «узкую» трактовку термину «рынок труда», отождествляя его с рынком рабочей силы без какой-либо аргументации.

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» [30].

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 [36].

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.

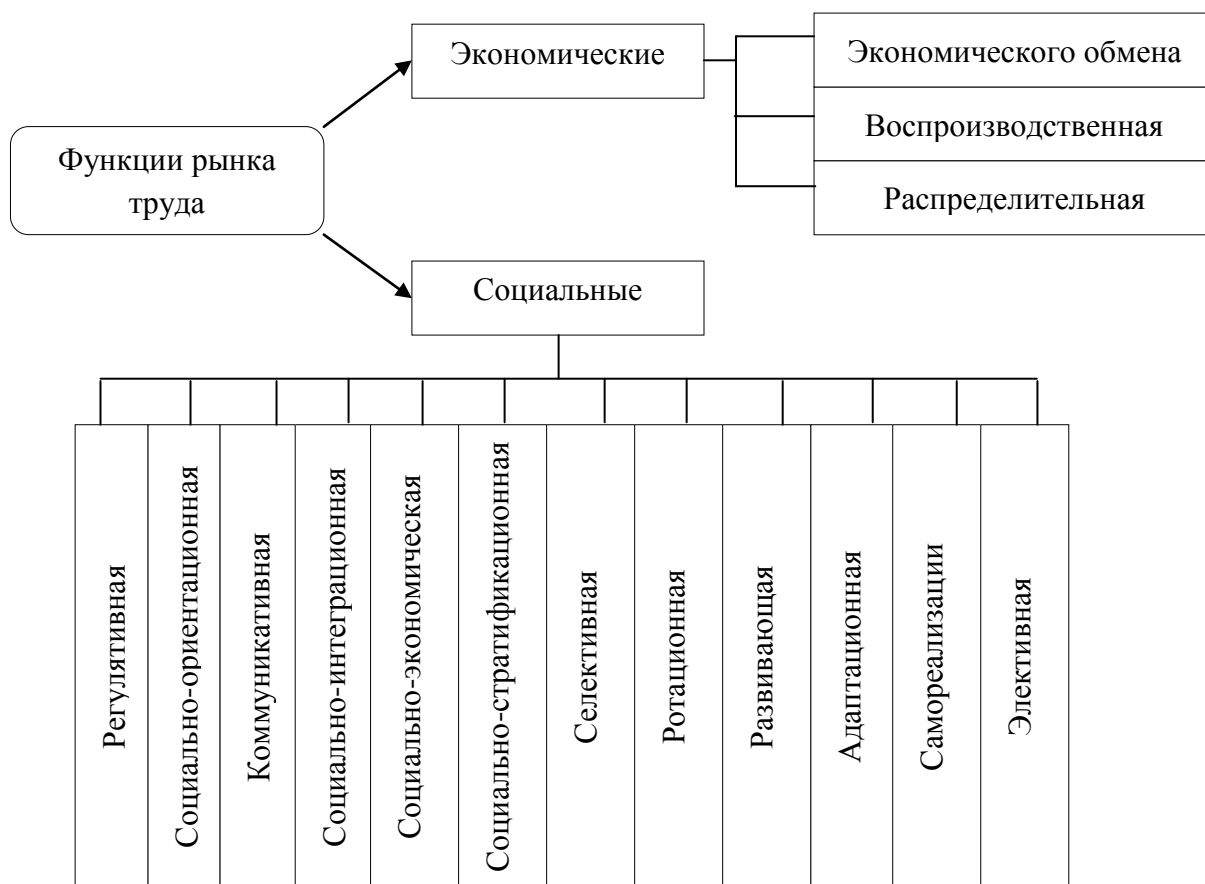


Рисунок 1.2 – Социально-экономические функции рынка труда



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).

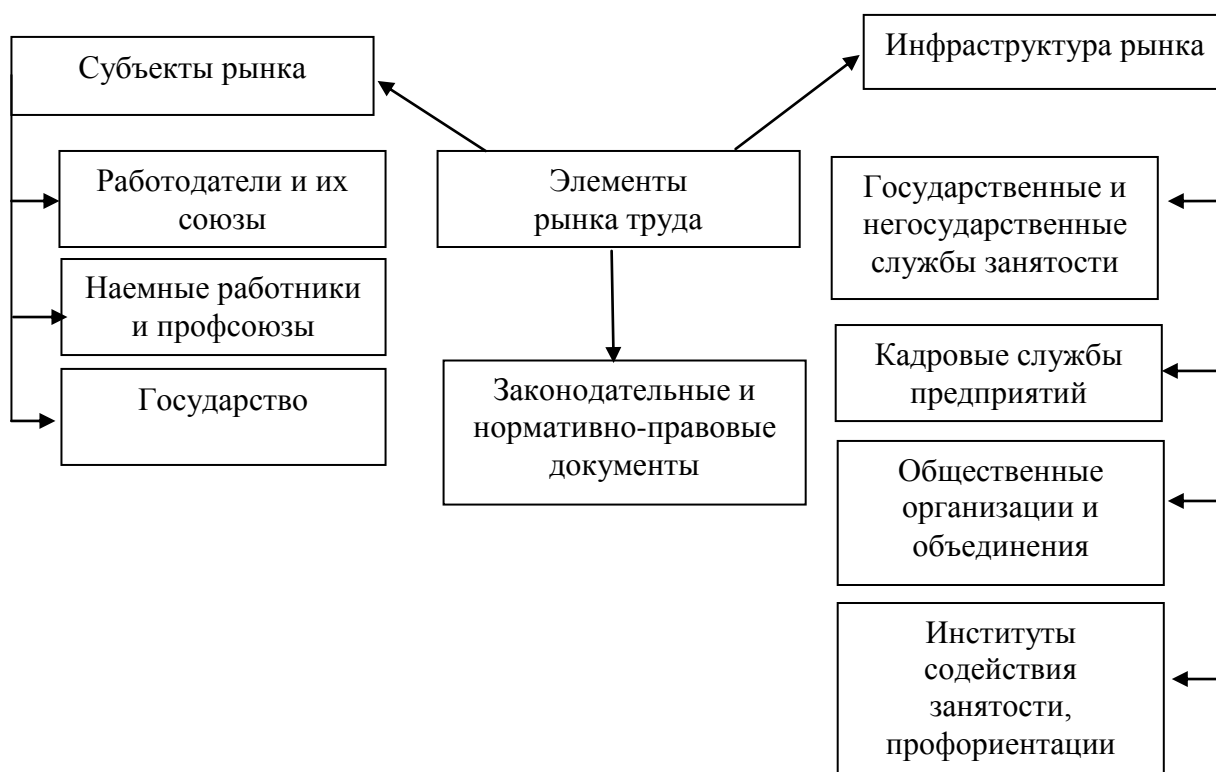


Рисунок 1.3 – Элементы рынка труда

Элементы рынка труда включают:

- 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.

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.

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.

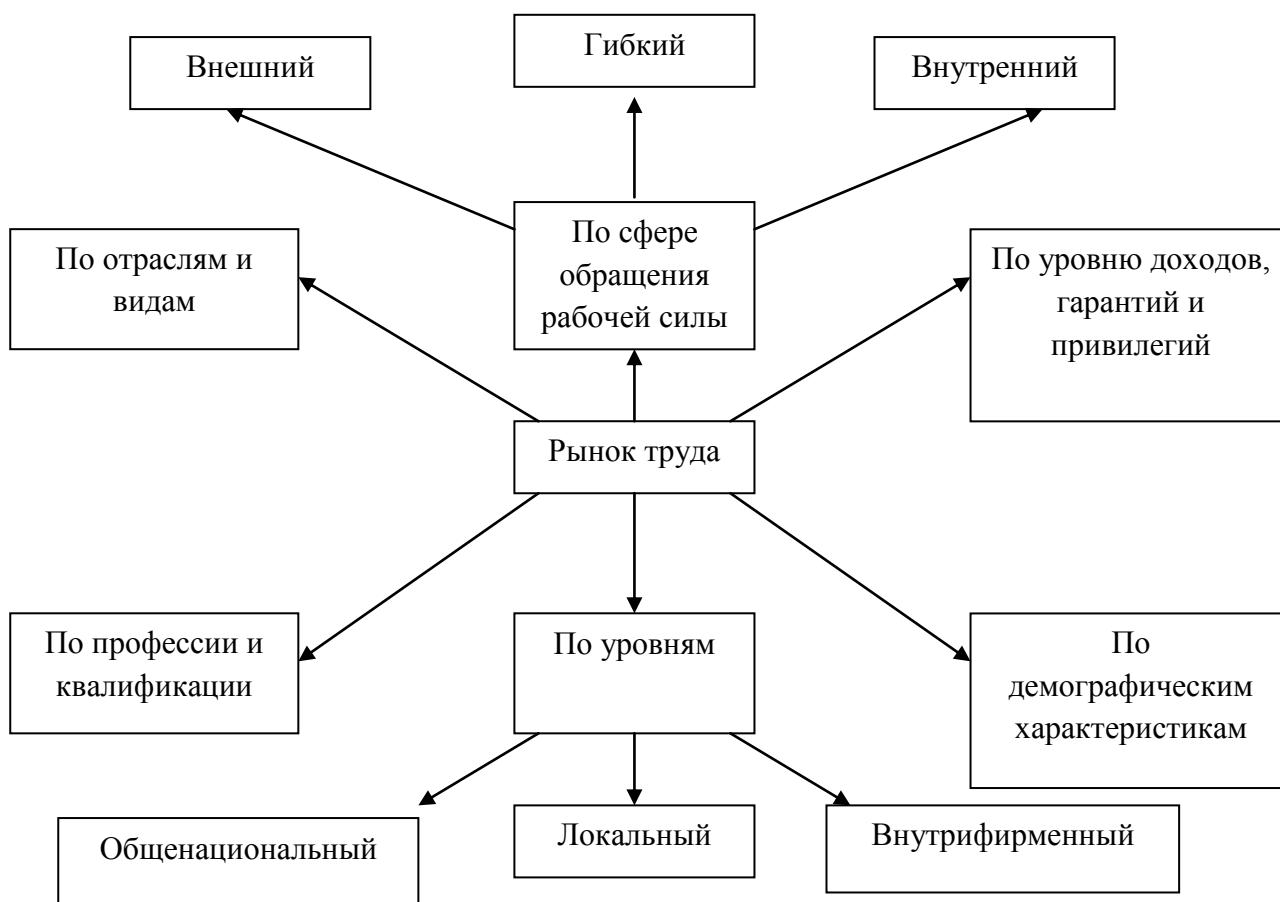


Рисунок 1.4 – Направления сегментирования рынка труда

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 [13].

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.

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 [57].

По мнению экономиста Н.Н. Деевой [19] «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» [66].

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» [73].

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

Подводя итог, можно сделать следующие выводы. Понятие «региональный рынок труда» имеет различные трактовки. Региональный рынок труда обладает рядом функций и рассматривается как важнейший элемент социально-экономической системы. На развитие регионального рынка труда существенное влияние оказывают природно-климатические, демографические и социально-экономические факторы.

Сегодня можно уже с полной уверенностью говорить о том, что рынок труда – это не только взаимоотношения между нанимателем и продавцом, которые возникают в соответствии с рыночным механизмом купли-продажи. Региональный рынок труда – это экономическое и общественное явление. Поэтому он испытывает колоссальное воздействие со стороны не только регионального, но и федерального правительства, поддерживающего интересы, как работников, так и работодателей при помощи законодательного регулирования трудовых отношений.

## 1.2 Молодежь как составная часть трудовых ресурсов

В современной экономической литературе существуют различные понятия, связывающие человека с трудовой деятельностью: «трудовые ресурсы», «рабочая сила», «трудовой потенциал» и др. Зачастую, авторы, применяя данные категории, в большинстве случаев их синонимируют, так как в основном речь о трудовой деятельности человека [78]. Для понимания экономической сущности перечисленных понятий необходимо проанализировать трактовки данных определений, которые представлены в приложении А.

Понятие «трудовые ресурсы» в 1922 году было сформулировано в одной из своих статей академиком Струмилиным С.Г. Согласно его определению трудовые ресурсы - планово-учетная категория, характеризующая часть населения, которая находится в трудоспособном возрасте. Как социально-экономическая категория - это совокупность носителей функционирующей и потенциальной общественной и индивидуальной рабочей силы и отношений, которые возникают в процессе ее воспроизводства (формирования, распределения и использования). По мнению Слизенгера Г.Э. трудовыми ресурсами является часть населения, обладающая необходимым физическим и интеллектуальным развитием, способностями и знаниями для работы в какой либо сфере приложения труда [15].

Трудовые ресурсы имеют определенные количественные, качественные и структурные характеристики, которые измеряются абсолютными и относительными показателями, а именно:

- среднесписочная и среднегодовая численность работников;
- коэффициент текучести кадров;
- доля работников, имеющих высшее и среднее специальное образование, в общей их численности;
- средний стаж работы по отдельным категориям работников;
- доля работников отдельных категорий в общей их численности.

В количественном отношении в состав трудовых ресурсов входит все трудоспособное население, занятое независимо от возраста в сферах общественного

хозяйства и индивидуальной трудовой деятельности[63]. В их состав включаются также лица трудоспособного возраста, потенциально способные к участию в труде, но занятые в домашнем и личном крестьянском хозяйстве, на учебе с отрывом от производства, на военной службе.

Величина трудовых ресурсов зависит от официально установленных возрастных границ - верхнего и нижнего уровней трудоспособного возраста, доли трудоспособных среди населения трудоспособного возраста, численности участвующих в общественном труде из лиц за пределами трудоспособного возраста. Возрастные границы устанавливаются в каждой стране действующим законодательством [75].

Фактически к трудовым ресурсам в Российской Федерации относятся:

а) население в трудоспособном возрасте: мужчины в возрасте от 16 до 60 лет и женщины – от 16 до 55 лет (за исключением неработающих инвалидов труда и войны I и II групп и неработающих мужчин и женщин трудоспособного возраста, получающих пенсии по старости на льготных условиях);

б) население старше и моложе трудоспособного возраста, занятое в общественном производстве.

В структуре трудовых ресурсов с позиции их участия в общественном производстве выделяют две части: активную (функционирующую) и пассивную (потенциальную).

Количественные изменения численности трудовых ресурсов характеризуются такими показателями, как абсолютный прирост, темпы роста и темпы прироста. Количественная оценка тенденций состояния и использования трудовых ресурсов позволяет учитывать и определять направления повышения их эффективности [].

Одним из главных качественных показателей трудовых ресурсов является их половозрастная структура. В литературе используется несколько отличающиеся подходы к выделению возрастных групп. Так, наиболее часто используется такая квалификация: трудовые ресурсы в трудоспособном возрасте, а также младше и старше трудоспособного [38]. В статистических сборниках часто используется двухгрупповая классификация: трудоспособного возраста и старше

трудоспособного. Иногда используется более детализированная, например, десятиуровневая шкала: 16-19 лет, 20-24 года, 25-29 лет, 30-34 года, 35-39 лет, 40-44 года, 45-49 лет, 50-54 года, 55-59 лет, 60-70 лет.

В настоящее время в соответствии с трудовым законодательством Российской Федерации для некоторых видов профессиональной деятельности, связанных с высокими психофизиологическими нагрузками на организм человека, пенсионная планка ниже 55 для женщин и 60 лет для мужчин на 5–10. Однако многие из льготных пенсионеров продолжают трудиться в прежнем качестве или на другой работе и поэтому остаются в составе трудовых ресурсов [14].

В современных условиях основными источниками пополнения трудовых ресурсов являются: молодежь, вступающая в трудоспособный возраст; военнотруженики, высвобождаемые из вооруженных сил в связи с сокращением численности армии; вынужденные переселенцы из ближнего зарубежья [62].

Молодёжь характеризуется общественными отношениями и общественными формами, которые определяют её как самостоятельную социально-демографическую группу. Одно из первых определений понятия молодёжи было дано в 1968 г. В.Т. Лисовским: «Молодёжь – поколение людей, проходящих стадию социализации, усваивающих, а в более зрелом возрасте уже усвоивших, образовательные, профессиональные, культурные и другие социальные функции; в зависимости от конкретных исторических условий возрастные критерии молодёжи могут колебаться от 16 до 30 лет» [41].

Позднее более полное определение было дано И.С. Коном: «Молодежь – социально-демографическая группа, выделяемая на основе совокупности возрастных характеристик, особенностей социального положения и социально-психологических свойств. Молодость как определенная фаза, этап жизненного цикла биологически универсальна, но ее конкретные возрастные рамки, связанный с ней социальный статус и социально-психологические особенности имеют историческую природу и зависят от общественного строя, культуры и свойственных данному обществу закономерностей социализации» [40].



По мнению исследователя Д. Никольского «Молодежь – это особая социально-демографическая группа, переживающая период становления социальной зрелости, положение которой определено социально-экономическим состоянием общества» [69].

С точки зрения В.Н. Боряза понятие «молодежь» многогранно и имеет несколько смыслов. «Молодежь есть – объективное общественное явление, выступающее всегда как специфическая возрастная большая общественная группа; биологическая и социальная природа и сущность молодежи на любом этапе исторического движения воплощены в той части человечества, которая является совокупным субъектом определенной конкретно исторической формы общества; процесс присвоения природы и сущности этой части человечества осуществляется молодежью в соответствии с такими общими законами, как закон воспроизводства общественной жизни, закон неравномерности и закон стадийности развития; достижения молодежью состояния полного присвоения природы и сущности данной части человечества есть момент утверждения молодежи в качестве целостного и всестороннего субъекта и объекта общественного движения и, тем самым, собственного отрицания себя как молодежи; возрастные границы молодежи объективно обусловлены длительностью периода ее развития, а возрастание градации в рамках этих границ – длительностью отдельных стадий развития» [65].

Если рассматривать молодежь как понятие, то можно отметить, что под молодежью понимается особая социально- демографическая группа людей, наделенная в силу возрастных характеристик специфическими чертами и свойствами, отличающими ее от других социальных групп: положением в обществе, ценностями, интересами, потребностями и т.д.

Все определения понятия «молодежь», сформулированные в современной научной литературе, так или иначе, отражают биологические, нравственно-психологические либо социально-общественные особенности человека указанных возрастных групп. Действительно, молодое поколение выполняет особые социальные функции, которые никто другой выполнить не может.

Во-первых, молодёжь наследует достигнутый уровень развития общества и уже сегодня формирует образ будущего, несёт функцию социального воспроизводства, преемственности развития общества.

Во-вторых, как и любая социальная группа, молодёжь имеет собственные цели и интересы, которые не всегда полностью совпадают с целями и интересами всего общества.

В-третьих, молодёжь отличается незрелостью, несформированностью ценностных, духовно-нравственных ориентиров и недостатком жизненного опыта, что увеличивает вероятность ошибочного выбора при принятии ответственных решений (рисунок 1.6).



Рисунок 1.6 – Социальные функции молодежи

Проанализировав эти понятия, можно дать на наш взгляд, одно общее определение.

Молодежь – это социально-демографическая группа общества, выделяемая на основе совокупности характеристик, особенностей социального положения и обусловленных теми или другими социально-психологическими свойствами, которые определяются уровнем социально-экономического, культурного развития, особенностями социализации в российском обществе.

Вступая в трудовую и общественную жизнь, молодёжь является главным объектом образования, социализации и адаптации [61].

Говоря о молодежи, необходимо ориентироваться на возрастной критерий. Так как границы молодежного возраста подвижны и зависят от социально-экономического развития общества, уровня благосостояния и культуры, менталитета и традиций общества, то меняются и возрастные границы понятия «молодежь».

Различные авторы дают свои границы молодежному возрасту. 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       |
| А. Мудрик   | 15-33                     | 15-17                  | 18-23 | 23-33       |
| Г. Абрамова   | 13-30                     | 13-17                  | 18-22 | 23-30       |
| Н. Лясников   | 14-23 и старше            | 14-16                  | 16-23 | 23 и старше |
| Р. Колосова,<br>Т. Разумова                               | 14-23 и старше            | 14-16                  | 16-23 | 23 и старше |
| В. Павловский   | 14-30                     | 14-16                  | 17-24 | 25-30       |

По возрастной классификации, представленной В.В. Павловским, выделяются 4 группы: 14-16 лет – подростки; 17-19 лет – юношество, происходит приобретение почти всей полноты гражданских прав, а вместе с тем расширяется диапазон общественно-политических ролей и связанных с ними интересов и ответственности; 20-24 года – собственно молодежь, студенты и молодые люди, завершающие

основную профессиональную подготовку, вступающие в производственную деятельность; 25-30 лет – старшая молодежь, нашедшая свой путь в жизни.

А.В. Мудрик, рассматривая возрастную периодизацию, считает, что в молодежном возрасте можно выделить 3 группы: 15-17 лет – ранняя юность, 18 – 23 года – юность, 23-33 года – молодость. То есть молодежный возраст по данной периодизации – от 15 до 33 лет.

Г.С. Абрамова, с позиций возрастной психологии, классифицирует молодежь следующим образом: подростковость – 13-17 лет, юность – 18-22 года, взросление – 23-30 лет. Следовательно, молодежный возраст будет находиться в промежутке между 13 и 30 годами [56].

Но большинство авторов все же склоняются к возрастному промежутку в 14-30 лет, поэтому классификация В.В. Павловского представляется предпочтительной при проведении исследования в среде молодежи.

Обобщая, можно сказать, что в экономической науке по критерию возраста можно выделить 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 30 лет: выпускники учреждений среднего и высшего образования, находящиеся в поиске работы. В этом возрасте на основе завершеного образования и уже накопленного жизненного опыта достигает своего максимума процесс формирования личности [58].

Вступая в трудовую и общественную жизнь, молодёжь становится активным участником социальной мобильности и экономической инициативы, субъектом социально-экономических и политических отношений. Кроме того, молодёжь рассматривается нами как двухполюсный социальный слой общества, который, с одной стороны, является источником социально-экономического и духовного

возрождения страны и региона, а с другой – источником социальной напряжённости. Наиболее ярким отражением двойственности экономических характеристик молодежи и связанных с этим проблем является рынок труда.

С демографических и экономических позиций, молодежь рассматривается как фундамент воспроизводства трудовых ресурсов общества и региона [78]. Для этого у молодых людей есть все объективные предпосылки: высокая социально-экономическая мобильность, профессиональная мотивация (карьера, финансовая независимость и т.п.), работоспособность, стремление к продолжению профессионального обучения, желание практически воплощать в жизнь систему новых знаний и ценностей [76].

Трудовые ресурсы региона – это часть населения страны, которая обладает физическими и духовными способностями к труду и которая представляет собой действующую и потенциальную рабочую силу.

Так же трудовые ресурсы как страны в целом, так и региона могут быть охарактеризованы следующими параметрами (рисунок 1.7):

- образовательный уровень, отражающий долю лиц с начальным, средним, средним специальным и высшим образованием;

- профессионально-квалификационная структура, характеризующая трудовые ресурсы по видам деятельности, профессиям, специальностям и уровню квалификации;

- половозрастная структура, отражающая соотношение возрастных и дифференцированных по полу групп;

- социально-экономическая неоднородность работающих, связанная со сложностью труда у тех или иных групп (неквалифицированный, квалифицированный и высококвалифицированный труд).

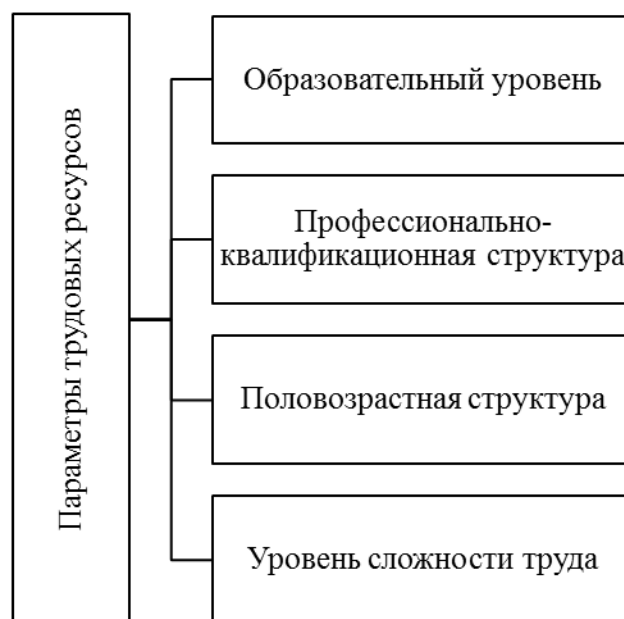


Рисунок 1.7 – Параметры трудовых ресурсов

Следовательно, для оценки состояния трудовых ресурсов страны или региона используется следующая система показателей:

- а) общая численность трудовых ресурсов;
- б) среднегодовая численность рабочих и служащих в народном хозяйстве;
- в) уровень занятости населения;
- г) состав работающих по полу и возрасту;
- д) отраслевая структура занятости населения;
- е) уровень образования и профессиональная подготовка кадров.

На такой важный показатель как численность трудовых ресурсов влияют демографические факторы: рождаемость и смертность. Численность трудовых ресурсов рассматривается в сравнении с численностью населения и трудоспособного населения страны, региона, города, населенного пункта. Другие показатели, характеризующие трудовые ресурсы, - это распределение трудовых ресурсов по полу, возрасту, уровню образования, здоровью.

Распределение по видам занятости трудовых ресурсов следующие:

- 1) занятые в рыночной экономике;

2) учащиеся, служащие в рядах Вооруженных сил, занятые ведением домашнего хозяйства, безработные и иные незанятые (незанятые).

Занятое население разделяется по отраслям, профессиональным группам, режимам труда, характеру труда. Распределение занятых по видам экономической деятельности: в сельском хозяйстве, добывающей промышленности, обрабатывающей промышленности, электроэнергетике, газоснабжении, водоснабжении, строительстве, торговле, на транспорте, в связи, государственном управлении, обороне, образовании, здравоохранении, соцобеспечении и т. д. Использование трудовых ресурсов включает эффективность применения их в народном хозяйстве и распределение трудовых ресурсов по сферам.

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 можно рассматривать как территориальную подсистему рынка труда, отличающуюся социально-экономическими и трудовыми отношениями, возникающими между работодателями и наемными работниками, представляющими собой определенную социально-демографическую группу, имеющую возраст от 16 до 29 лет.

Важнейшим фактором успешного развития региона является обеспечение высокой конкурентоспособности молодежи. Рассмотрим молодежь как часть трудовых ресурсов и рынка труда. 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 представляют будущее страны, и от стартовых условий их деятельности зависит последующее развитие экономики и социума.

С другой стороны, именно молодежь оказывается наиболее уязвимой социальной группой в непростых рыночных условиях. Она наименее экономически самостоятельна и консолидирована, не имеет значимого профессионального опыта, требуемых навыков и компетенций, испытывает сильное воздействие со стороны рыночных сил, не имея при этом опыта и возможности адекватно ответить на поступающие требования со стороны рынка и работодателей [18].

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.

Однако среди работодателей есть такие, которые стремятся набирать на работу студентов или выпускников вузов. Среди положительных моментов приема на работу студентов они обычно выделяют следующие:

- отсутствие большинства стереотипов, присущих работникам со стажем, и наличие ярко выраженного стремления к новаторству, исследовательский интерес;
- социальная и профессиональная мобильность молодых работников ввиду отсутствия у них профессионального опыта и диплома;
- умеренность требований к размеру вознаграждения, обусловленная как нематериальным интересом (удовлетворенность работой, амбициями), так и материальным – получение пусть небольших, но самостоятельно заработанных денег, делающих их независимыми. Кроме того, выпускник ожидает, что, став специалистом, он получит желаемое вознаграждение в перспективе, а, следовательно, может позволить себе согласиться и на меньшую оплату труда в настоящее время;
- более высокая лояльность к своей компании молодых специалистов, «воспитанных» внутри нее, и большая их ориентированность на результаты по сравнению со специалистами, имеющими опыт работы и пришедшими с рынка труда.



Тем не менее, 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 [28].

Молодежный рынок труда характеризуется большой вариантностью. 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 полученному направлению подготовки.

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 профессиональной карьеры.

Часто выполнение профессиональных обязанностей требует обучения молодого специалиста, а, следовательно, дополнительных вложений в его профессиональный опыт от работодателя, поэтому выпускнику следует самому проявлять инициативу в приобретении новых знаний, умений и компетенций для создания у работодателя положительного впечатления о себе.

Молодые специалисты зачастую демонстрируют недостаточное умение управлять своим рабочим временем, адекватно выстраивать отношения с другими сотрудниками [32]. Например, желая произвести благоприятное впечатление на работодателя, молодые специалисты берут на себя слишком много обязанностей, рискуя не справиться с ними и оставить о себе впечатление как о безответственном работнике или, проявляя максималистскую нетерпимость к личностным особенностям других сотрудников, резко критикуя сложившуюся корпоративную культуру, рискуют создать конфликтные ситуации (выпускникам следует проявлять толерантность к другим работникам, а также личную организованность и ответственность).

Начало профессиональной карьеры часто приводит к обострению проблем, обусловленных новым социальным статусом, новой социальной ролью, изменениями условий быта, связанные с изменением семейного положения, поэтому у молодых специалистов часто изменяются требования к работе, цели трудоустройства. Молодому специалисту важно уметь не переносить личные и семейные проблемы на работу, умело сочетая личные и профессиональные интересы, закрепиться в компании в начале своего профессионального пути.

Ситуация, складывающаяся на российском молодежном рынке труда в последние годы, является достаточно напряженной. Рост масштабов регистрируемой и скрытой безработицы среди молодежи и увеличение ее продолжительности приводят к ужесточению условий вступления молодежи на рынок труда, в то время как возможности молодых людей и без того ограничены в силу их более низкой конкурентоспособности по сравнению с другими категориями населения.

Таким образом, определение понятия «молодежная безработица» понимается как особое явление на рынке труда, характеризующее несоответствием спроса на молодую рабочую силу и ее предложения, обусловленное особенностями молодежи как особой категории населения. Как и сама молодежь, молодежная безработица имеет свои специфические черты. По продолжительности она значительно короче, чем у представителей более старших возрастов, однако, значительно выше по частоте: наиболее распространена так называемая «поисковая» (или «фрикционная») безработица.

Если фрикционная безработица среди молодежи выступает естественным, а зачастую и полезным для ее самоопределения явлением, то усиление структурной и циклической безработицы отражается на ней самым негативным образом. В период экономического спада работодатели в первую очередь освобождаются от наименее конкурентоспособных работников, к которым также относятся молодые люди, не имеющие трудового стажа и профессионального опыта. Они пополняют ряды безработных. В результате, уровень молодежной безработицы в несколько раз

превышает аналогичный показатель, характерный для более старших по возрасту категорий населения.

Рациональная занятость молодежи характеризует, прежде всего, соответствие между потребностями производства в рабочих местах (в государственном и негосударственном секторе) и наличием подготовленных кадров специалистов и молодых рабочих, в соответствии с демографическим развитием региона. Эффективная занятость предполагает оперативное и своевременное трудоустройство молодежи, распределение и перераспределение по сферам приложения труда при одновременном достижении максимального эффекта [11].

Занятость молодежи, как и любое другое социально-экономическое явление, должна характеризоваться абсолютными и относительными показателями. К абсолютным следует отнести общую численность занятых до 35 лет и ее структуру по полу, возрасту, отраслям и регионам[2].

В числе относительных показателей выделяют, прежде всего, уровень трудовой активности молодежи (число отработанных в году дней или в течение дня - часов) и уровень ее занятости, как степень вовлеченности ее в производство.

Большую угрозу для общества представляет собой отток научных и технических работников из страны или региона, а также части молодежи, заинтересованной в профессиональном и карьерном росте и ищущей работу за пределами региона.

В связи с высокой значимостью проблем на молодежном рынке труда, следует говорить о необходимости регулирования данного сегмента со стороны государства. В настоящее время в России регулирование процессами трудоустройства осуществляется, в целом, одинаково для всех возрастных групп. По мнению ученых, регулирование молодежного сегмента рынка труда следует начинать с его образовательной составляющей, на уровне вузов [44].

Стабильность российского общества, уровень профессионализма работников, уровень развития экономики в ближайшие десятилетия во многом зависят от трудовой жизни молодежи в настоящее время. Отсутствие спроса на молодежном

рынке трудасоздает проблемы в развитии и становлении личности молодого человека [6].

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, что самое главное, они - будущее страны, и от стартовых условий их деятельности зависит последующее развитие экономики и социума.

### **1.3 Политика государства в области занятости молодежи: современное состояние и тенденции развития**

Молодежная политика представляет собой одно из приоритетных направлений социально-экономической политики государства, имеющее целью создание социально-экономических, правовых и организационных условий и гарантий для самореализации личности молодого человека, реализации интересов молодых граждан, их социального становления, максимального раскрытия потенциала молодежи в интересах развития общества, а также для поддержки молодежных объединений, движений, инициатив [10]. Отношение к молодежи всегда являлось актуальным для государства. Молодые специалисты только вступают в трудовую и общественную жизнь, они еще не полностью включены, менее интегрированы в существующие социально-экономические, идейно-политические, семейно-бытовые процессы. Становление у молодых граждан положительной трудовой мотивации, высокой деловой активности, успешного владения основными принципами профессионализации, развитие навыков эффективного поведения на рынке труда – таким должен быть результат государственной молодежной кадровой политики.

Идея о необходимости разработки государственной молодежной политики (ГМП) впервые была высказана исследователем проблем российской молодежи И.М. Ильинским еще в 1986 г. С этой даты обычно и ведется ее отсчет. В период перестройки комсомол как основной инструмент государственной политики в молодежной среде начинает терять привлекательность, требуются новые подходы к работе с молодежью, возникает потребность в осмыслении происходящих перемен в социальной жизни Советского Союза и формулировании новой повестки государственной молодежной политики.

Основными достижениями в области ГМП советского периода стали разработка и принятие Верховным Советом СССР Закона СССР от 16.04.1991 г. № 2114-1 «Об общих началах государственной молодежной политики в СССР» и создание 30.07.1991 г. Государственного комитета Российской Советской Федеративной Социалистической Республики (РСФСР) по молодежной политике, который в октябре 1991 г. получил положение, структуру и численность (65 единиц), а в ноябре того же 1991 г. был ликвидирован с передачей функций Министерству образования РСФСР.

Дальнейшие события, связанные с государственной молодежной политикой, в том числе и политикой, направленной на содействие занятости молодежи, датируются уже периодом независимой России.

При Правительстве Российской Федерации в сентябре 1992 г. был создан Комитет по делам молодежи и в том же месяце он был реорганизован в Комитет Российской Федерации по делам молодежи как орган федеральной исполнительной власти с утверждением функций и численности (49 единиц), а в начале 1993 г. было утверждено Положение о Комитете Российской Федерации по делам молодежи.

В сентябре 1994 г. была принята первая Федеральная программа «Молодежь России», которая впоследствии принималась еще дважды и на протяжении длительного периода времени (до 2005 г.) была основным инструментом реализации ГМП.

Целью Программы было создание правовых, экономических и организационных механизмов осуществления государственной молодежной политики. В связи с этим предусматривалось решение следующих задач:

- обеспечение молодежи информацией о ее правах и возможностях в наиболее важных сферах жизнедеятельности;
- создание условий для самостоятельной, эффективной деятельности молодежи в сфере образования, занятости и предпринимательства, международных обменов;
- содействие решению жилищной проблемы, поддержка молодой семьи и социально ущемленных категорий молодежи;
- внедрение постоянно действующей системы поддержки деятельности детских и молодежных организаций и их программ.

Однако поскольку все три программы носили ярко выраженный социально-защитный характер, две последние из них оказались недостаточноадекватными требованиям времени [46]. Отсутствие концептуальных разработок, задающих соответствующие задачам каждого этапа развития приоритеты, привело к тиражированию блоков первой программы в последующих программах, что уже не отвечало изменившимся условиям реализации государственной молодежной политики.

В настоящее время вопросы молодежной политики приобретают особую актуальность, на перспективу ближайших 10-15 лет ведущим внешним условием развития молодежи становится демографический тренд [27].

В Прогнозе долгосрочного социально-экономического развития Российской Федерации на период до 2030 года отмечено, что: возрастная структура населения будет сдвигаться в сторону постарения, будет увеличиваться численность населения старше трудоспособного возраста, а численность населения трудоспособного возраста, наоборот, снижаться [39]. Эти тренды приведут к существенному росту демографической нагрузки на трудоспособное население(рисунок 1.8).

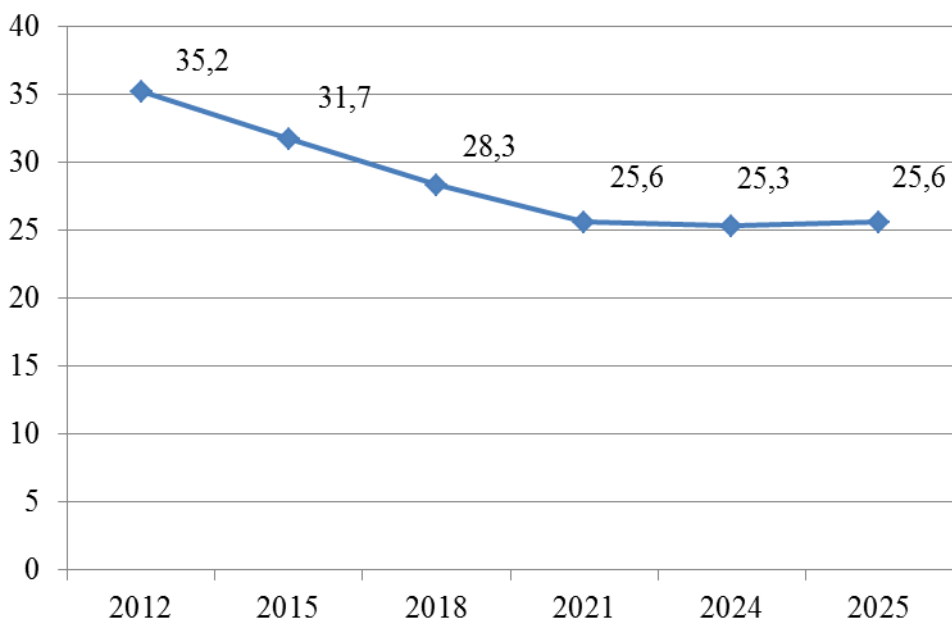


Рисунок 1.8 – Численность молодежи 14-30 лет в Российской Федерации в 2012-2025 гг., млн. человек

*Источник: Демографический прогноз Росстата до 2030 г.*

Если в предыдущее десятилетие численность молодежи в Российской Федерации росла, то вплоть до 2025 г. ее численность будет снижаться в силу демографических причин, причем это снижение по отношению к 2012 г. будет драматическим – более чем на четверть [35]. Особенно сильное снижение численности молодежи будет в самых продуктивных и с экономической, и с социальной точек зрения возрастах – 23-28 лет – от 35 до 50 %.

Это означает, что на карту в ближайшем будущем будут поставлены и экономический рост страны, без которого невозможно повышение благосостояния населения, и само воспроизводство населения в России. Поэтому необходимо обеспечить решение целого комплекса взаимосвязанных задач с тем, чтобы избежать указанных негативных сценариев или, по крайней мере, значительно смягчить их последствия. От модели государственной молодежной политики, которая объективно опиралась на количественные показатели (рост охвата молодежи, ее вовлеченности в различные молодежные практики), требуется

переходить к повышению качества по всем направлениям развития молодежи и ее деятельности. На первый план выходит рост человеческого капитала молодежи, что потребует:

- существенного роста качества образования молодежи, наращивания молодежью социальных и экономических компетенций;
- содействия трудоустройству молодежи, повышения культуры и дисциплины труда, производительности труда, ответственности за выполняемую работу;
- формирования нравственного поведения, семейных ценностей, ответственности за воспитание детей;
- роста патриотизма, гражданского участия и ответственности, высокого уровня правосознания;
- продвижения установки на изменение мира и окружающей действительности к лучшему, включение молодежи в инновационную и предпринимательскую деятельность;
- обретения ценностей и культуры здорового образа жизни молодежи.

Между тем сокращение численности молодежи и, одновременно, сокращение численности трудовых ресурсов требует активного вовлечения молодежи в сложные типы деятельности и, в том числе, в управление сложными процессами. Необходимо создание условий для участия молодежи в принятии управленческих решений и их реализации, имея в виду не только вопросы, касающиеся их собственной жизни и работы, а широкий диапазон социальных и экономических проблем развития общества, в целях принятия молодежью реальной ответственности за будущее страны. Это, в свою очередь, предполагает стимулирование инициативы молодых и формирование различных инструментов поддержки молодежных инициатив.

Повышение человеческого капитала молодежи предполагает рост качества образования, а также обеспечение доступности качественного образования для молодежи из сельской местности и отдаленных территорий. Кроме того, повышение качества человеческого капитала молодежи требует сохранения и



наращивания здоровья молодого поколения. Это предполагает новые подходы в молодежной политике к охране здоровья молодежи.

Важным направлением молодежной политики должно стать создание условий для эффективного трудоустройства молодежи, при том, что численность молодежи значительно сократится к 2025 г. Необходимость построения специальной системы трудоустройства молодежи уже назрела. В 2025 г. указанная система должна работать в каждом регионе. Это позволит сформировать систему поддержки первого трудоустройства молодежи, оканчивающей учреждения среднего профессионального и высшего образования. Но, главное, - они должны стать реальными партнерами работодателей в формировании эффективного механизма первого трудоустройства молодых рабочих и специалистов, и во многом именно этим структурам работодатели смогли бы передать функции, с одной стороны, «доводки» молодых рабочих и специалистов до уровня, требуемого на конкретном предприятии или в организации, а с другой – поиска нужных работодателю молодых работников и их психологической подготовки к первому месту работы. Соответственно, должны быть выработаны новые принципы взаимодействия трех сторон: бизнеса – выпускников вузов (самих вузов) и молодежных структур по подбору молодых кадров [49].

В настоящее время в сфере политики занятости молодежи действуют следующие основные нормативные документы [48]:

- Трудовой кодекс РФ от 30 декабря 2001 г. N 197-ФЗ (принят Государственной Думой 21 декабря 2001 года);
- федеральный закон РФ от 19 апреля 1991 г. N 1032-1 «О занятости населения в Российской Федерации»;
- федеральный закон от 29 декабря 2012 г. N 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации»;
- федеральный закон от 19 июня 2000 г. N 82-ФЗ «О минимальном размере оплаты труда»;
- Закон Оренбургской области от 1 сентября 2006 г. N 579/107-IV-ОЗ «О государственной молодежной политике в Оренбургской области» (принят

Законодательным Собранием Оренбургской области 16 августа 2006 г. с изменениями на 24 августа 2015 г.);

- государственная программа РФ «Развитие образования» на 2013-2020 годы (утв. распоряжением Правительства РФ от 15 мая 2013 г. N 792-р);

- областная целевая программа «Содействие занятости населения Оренбургской области на 2012-2014 годы» (утв. постановлением Правительства Оренбургской области № 884-пп от 14.09.2011 г.);

- областная целевая программа «Реализация государственной молодежной политики в Оренбургской области «Молодежь Оренбуржья» на 2011 - 2015 годы»

- государственная программа Оренбургской области «Содействие занятости населения Оренбургской области в 2014–2020 годах»

- государственная программа Оренбургской области «Развитие системы образования Оренбургской области» (срок реализации 2014– 2020 годы)

- приказ Министерства образования и науки РФ N 1213 от 18.10.2005 г. «Об организации занятости студентов».

Основные направления государственной молодежной политики в области содействия занятости молодежи на среднесрочную перспективу (рисунок 1.9):

- поддержка миграции молодежи из трудоизбыточных или депрессивных регионов в трудонедостаточные регионы, в частности, создание систем информирования молодежи о возможностях трудоустройства в других субъектах Российской Федерации;

- создание специальной молодежной системы трудоустройства и поддержки занятости, включая юридическое консультирование, с учетом поведенческих и психологических особенностей молодежи;

- организация занятости молодежи 14-16 лет в летний период;

- организация занятости учащейся молодежи 17-25 лет и трудоустройство выпускников учреждений профессионального образования;

- организация студенческих строительных отрядов;

- поддержка молодежной волонтерской деятельности;

– обеспечение эффективности системы социализации и самореализации молодежи, развития потенциала молодежи.



Рисунок 1.9 –Направления государственной молодежной политики в области содействия занятости молодежи

Наращивание человеческого капитала, рост конкурентоспособности молодежи на рынке труда требуют изменения институциональной составляющей молодежной политики, создания принципиально новых инфраструктур в молодежной среде, инвестирования в данную сферу ресурсов, как государственных, так и частных, формирования условий для самоорганизации и самореализации молодежи.

Сегодня достаточно интенсивно идут процессы, связанные с институциональным обеспечением государственной молодежной политики. Они вбирают в себя две группы явлений: формирование органов по молодежной политике на государственном и муниципальном уровнях и расширение системы учреждений, осуществляющих работу с молодежью [54].

Во всех субъектах РФ функционируют органы исполнительной власти по молодежной политике, многие субъекты Российской Федерации имеют профильные органы по делам молодежи, занимающиеся исключительно молодежными проблемами.

В настоящее время наблюдаются активизация процесса формирования кадрового корпуса обеспечения молодежной политики, к числу субъектов отнесены не только органы государственной власти и их должностные лица, молодежные объединения и их ассоциации, молодые граждане, но и органы местного самоуправления, работодатели, общественные объединения, физические и юридические лица, осуществляющие деятельность по созданию необходимых и достаточных условий для жизни молодежи, ее образования, воспитания и развития.

Государство как политический институт является основным регулятором рынка труда молодежи. Государственная молодежная политика в области занятости направлена на создание экономических, правовых, административных мер для трудовой самореализации молодежи и создание социальных гарантий субъектам рынка труда [52].

К основным направлениям государственного регулирования рынка труда молодежи можно отнести:

- разработку мер по стимулированию занятости и созданию рабочих мест для молодежи;
- обеспечение профессиональной подготовки и переподготовки кадров;
- программы по развитию предпринимательской деятельности среди молодых людей;
- реализацию программ по социальной защите молодых работников.

Для реализации государственной политики необходимы экономическая, правовая и организационная базы [60].

Экономическая база включает финансирование мероприятий в области трудоустройства молодых граждан; льготное налогообложение для предприятий, создающих рабочие места для молодежи; финансовую поддержку молодежного предпринимательства; предоставление бесплатных услуг по трудоустройству; производственное обучение и переобучение.

Правовой метод подразумевает разработку и применение нормативных документов как по вопросам занятости, в частности по установлению квот для выпускников учебных заведений, так и по вопросам получения образования.

Нормативно-правовая база регулирует отношения между субъектами рынка труда, определяет права, создает равные возможности для реализации трудовых способностей участников рыночных отношений и обеспечивает социальную защищенность работающих граждан.

Организационное регулирование включает создание гибких органов управления занятостью молодежи, стимулирование трудовых форм отношений и осуществление наблюдения и контроля рынка труда [16].

Основными направлениями политики занятости для молодежи на федеральном уровне являются:

- создание условий для расширения занятости в государственных и негосударственных секторах экономики путем реализации инвестиционных и других программ;
- создание дополнительных форм занятости молодежи путем институциональных преобразований;
- обеспечение целевой поддержки граждан, потерявших работу;
- создание правовой системы регулирования межгосударственных трудовых отношений.

На региональном уровне рассматриваются целенаправленные мероприятия для молодежи с учетом особенностей региона. Проблемы трудоустройства решаются посредством:

- переподготовки незанятого населения, переориентацию на востребованные профессии;
- создания центров занятости, организацию общественных и временных работ;
- социальной поддержки незанятых молодых граждан;
- поддержки в развитии предпринимательства;
- создание центров содействия трудоустройству выпускников внутри образовательных организаций [68].

В области регулирования политики молодежного рынка труда особое значение имеет активизация нормотворческой деятельности. Достижение устойчивого

управления осуществляется посредством принятия законодательных актов, а также различных программ поддержки и развития молодежи [20].

Цель политики в области молодежного рынка труда –обеспечение полной занятости трудоспособной молодежи благодаря снижению уровня безработицы, вызванной структурной перестройкой в обществе, а также создание более гибкой системы регулирования рынка труда, способной адаптироваться к постоянным внешним и внутренним изменениям в развитии экономики.

## **Глава 2 Анализ эффективности организации работы с молодежью на рынке труда Оренбургской области**

### **2.1 Основные показатели регионального рынка труда**

Оренбуржье – регион, названный «Ключом и вратами в Азию», который производит более 700 млрд. рублей промышленной и 100 млрд. сельскохозяйственной продукции в год. В недрах области разведаны более 2500 месторождений 75 видов полезных ископаемых. Природные богатства создают базу для разработки и реализации интересных инвестиционных проектов и благоприятно отражаются на экономическом развитии области.

Базовые составляющие экономики: топливно-энергетический, металлургический, машиностроительный комплексы. Обеспеченность региона трудовыми ресурсами, их рациональное использование имеют огромное значение для эффективной деятельности предприятий различных форм собственности.

На долю области в общероссийском производстве приходится более 36% выпуска сталеплавильного оборудования и литейных машин, более 6% выпуска кузнечно-прессовых машин, свыше 4% нефтедобычи и производства чугуна, около 3% добычи природного газа, почти 2% производства стали и готового проката черных металлов. За период 2000-2016 годов ежегодный прирост объемов промышленного производства составлял 4,1% [70].

Участие Оренбургской области в решении задач социально-экономического развития страны в целом определяется объективным геополитическим, экономико-географическим потенциалом и сложившейся структурой экономики и социальной сферы.

Рассмотрим основные региональные социально-экономические показатели за три года в период с 2014 по 2016 год (таблица 2.1).

Таблица 2.1 – Динамика социально-экономических показателей за период 2014-2016 г.г. в стоимостных показателях в процентах к предыдущему году

| Основные показатели  | 2014 г. | 2015 г. | 2016 г. |
|--|---------|---------|---------|
| 1  | 3       | 4       | 5       |
| ВРП в основных ценах   | 102,2   | 99,3    | 99,8    |
| Численность населения на конец года                          | 99,6    | 99,6    | 99,7    |
| Реальные доходы населения                                    | 105,5   | 103,3   | 97,9    |
| Реальная начисленная заработная плата                        | 105,3   | 101,3   | 92,0    |
| Основные фонды в экономике в сопоставимых ценах              | 104,4   | 103,6   | 103,1   |
| Промышленное производство                                    | 96,9    | 101,2   | 92,5    |
| Продукция сельского хозяйства                                | 108,7   | 100,5   | 100,1   |
| Ввод в действие общей площади жилых домов                    | 112,3   | 145,6   | 103,3   |
| Грузооборот транспорта                                       | 95,5    | 102,2   | 97,3    |
| Пассажиروоборот транспорта общего пользования                | 101,8   | 83,4    | 81,5    |
| Оборот розничной торговли                                    | 106,9   | 104,5   | 89,9    |
| Платные услуги населению                                     | 103,9   | 101,2   | 96,6    |
| Сальдированный финансовый результат деятельности предприятий | 93,7    | 136,1   | 110,5   |
| Инвестиции в основной капитал                                | 92,0    | 97,8    | 103,4   |

Как мы видим из таблицы, за отчетный период произошло небольшое снижение валового регионального продукта Оренбургской области. Произошло снижение реальных доходов населения, уменьшился уровень заработной платы. Рост практически всех социально-экономических показателей был отмечен в 2015 году [71], а именно, рост промышленного производства, ввод в действие общей площади жилых домов, сальдированный финансовый результат деятельности предприятий. За период с 2014 по 2016 годы сильно выросли инвестиции в основной капитал.

Оценим текущее состояние регионального рынка труда в вопросе обеспеченности отраслей экономики Оренбургской области специалистами.

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 2017 года численность населения Оренбургской области составила 1994,7



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.

Если рассматривать население региона, то можно наблюдать, что его численность ежегодно уменьшается. Причиной снижения численности населения области является естественная убыль населения. С 1993 по 2016 год в области наблюдалась естественная убыль населения. Самый высокий уровень естественной убыли наблюдался в области в 2005 году – 5,0 человека на 1000 населения. С 2013 года в области наблюдается естественный прирост населения, в 2016 году данный показатель составил 0,2 человека на 1000 жителей. Миграционное снижение населения (превышение числа выбывших над числом прибывших) в 2016 году составило 6,7 тыс. человек. Общий миграционный оборот (сумма прибывших и выбывших) в целом по области в 2016 году составил 118,6 тыс. человек (в 2015 г. – 126,9 тыс. человек). Число мигрантов, переселяющихся в пределах области, по сравнению с 2015 годом уменьшилось на 3648 человек, или на 9,6%. В 2015 году в область прибыли 21772 человека, а выбыли за ее пределы 28453 человека (без внутриобластной миграции).

Таблица 2.2 – Численность экономически активного населения, занятых и безработных в Оренбургской области за период 2013 – 2016 гг.

| Показатели  | 2013 г. | 2014 г. | Темп роста<br>2014/2013 | 2015 г. | Темп роста<br>2015/2014 | 2016 г. | Темп роста<br>2016/2015 |
|---|---------|---------|-------------------------|---------|-------------------------|---------|-------------------------|
| 1   | 2       | 3       | 4                       | 5       | 6                       | 7       | 8                       |
| Численность экономически активного населения – всего, тыс. чел. | 1040,3  | 1063,5  | 102,2                   | 1042,2  | 97,9                    | 1011,7  | 97,1                    |
| в том числе:<br>занятые в экономике                             | 984,3   | 1010,9  | 102,7                   | 995,8   | 98,5                    | 962,9   | 96,7                    |

Продолжение таблицы 2.2

| 1   | 2    | 3    | 4     | 5    | 6     | 7    | 8     |
|---|------|------|-------|------|-------|------|-------|
| безработные   | 56,0 | 52,6 | 93,9  | 46,4 | 88,2  | 48,8 | 105,2 |
| Численность безработных, зарегистрированных в государственных учреждениях службы занятости (на конец года)– всего | 10,5 | 12,6 | 120,0 | 13,0 | 103,1 | 16,0 | 123,1 |
| из них безработные, которым назначено пособие по безработице  | 9,4  | 11,2 | 119,1 | 11,4 | 101,8 | 14,2 | 124,6 |

Рассматривая статистику рынка труда Оренбургской области за период 2013-2016 гг., отметим, что в 2016 году численность экономически активного населения в регионе составила 1011,7 тыс. чел. (таблица 2.2).

В 2014 году наблюдалось увеличение экономически активного населения и прирост показателя составил 2,2 %. При этом численность занятого населения увеличилась на 2,7 %, численность безработных уменьшилась на 5,9 %. В 2015 и 2016 годах уменьшается численность экономически активного населения. В том числе численность занятых в экономике также уменьшается, численность безработных ежегодно увеличивается, что является отрицательной тенденцией.

По данным Росстата количество безработных по стране составило на конец 2016 года 4 млн. 435 тысяч граждан (или 5,8% от общей численности экономически активного населения России). В конце 2015 года этот показатель был существенно ниже – 3 млн. 900 тысяч человек (или 5,2%). Средний возраст граждан, оставшихся в ноябре 2016 года без работы, составил примерно 35,6 года.

Общий уровень безработицы в Приволжском Федеральном округе на конец 2016 года составил 4,6 % за 2016 год, что является ниже среднего показателя по России (5,8 %). Максимальный уровень безработицы отмечен в Поволжье в Республике Марий Эл – 5,7 %. По уровню безработицы Оренбургская область занимает 7 место в ПФО (4,6 %), первое место занимает Самарская область – 3,6 % [114].

Уровень зарегистрированной безработицы в Оренбургской области в 2016 году составил 1,6 % (в 2015 г. –1,2%). Самый высокий показатель отмечен в

Сорочинском городском округе (4,1 %), самый низкий (0,6 %) в Саракташском районе.

По данным обследования рабочей силы (обследование населения по проблемам занятости) в 2016 году численность рабочей силы в возрасте 15-72 лет в Оренбургской области составила 1011,7 тыс. человек, или 67,6% численности населения этого возраста. В числе рабочей силы 962,9 тыс. человек лица, имеющие работу или доходное занятие, и 48,8 тыс. человек – лица, не имеющие работы или доходного занятия, ищущие работу и готовые приступить к ней, которые в соответствии с критериями МОТ классифицируются как безработные. На рисунке 2.1 показано процентное соотношение работающего и неработающего населения региона.



Рисунок 2.1 – Обследование населения по проблемам занятости в Оренбургской области по состоянию на 1 января 2017 года

По сравнению с 2015 годом численность рабочей силы в 2016 году уменьшилась на 2,9%, при этом численность занятого населения уменьшилась на 3,3%, численность безработных увеличилась на 5,4%. В составе рабочей силы 92,2% – лица в трудоспособном возрасте (мужчины в возрасте 16-59 лет, женщины в возрасте 16-54 года) [71].

По данным министерства труда и занятости населения Оренбургской области к концу декабря 2016 года в государственные учреждения службы занятости

населения за содействием в поиске работы обратилось 17,6 тыс. не занятых трудовой деятельностью граждан, из них 16,0 тыс. человек имели статус безработного. Пособие по безработице назначено 14,2 тыс. безработным.

Удельный вес занятых в экономике, не имеющих основного общего образования находится примерно на одном уровне (0,4 % в 2014 году, 0,5 % в 2015 году, 0,3 % в 2016 году соответственно) (рисунок 2.2).

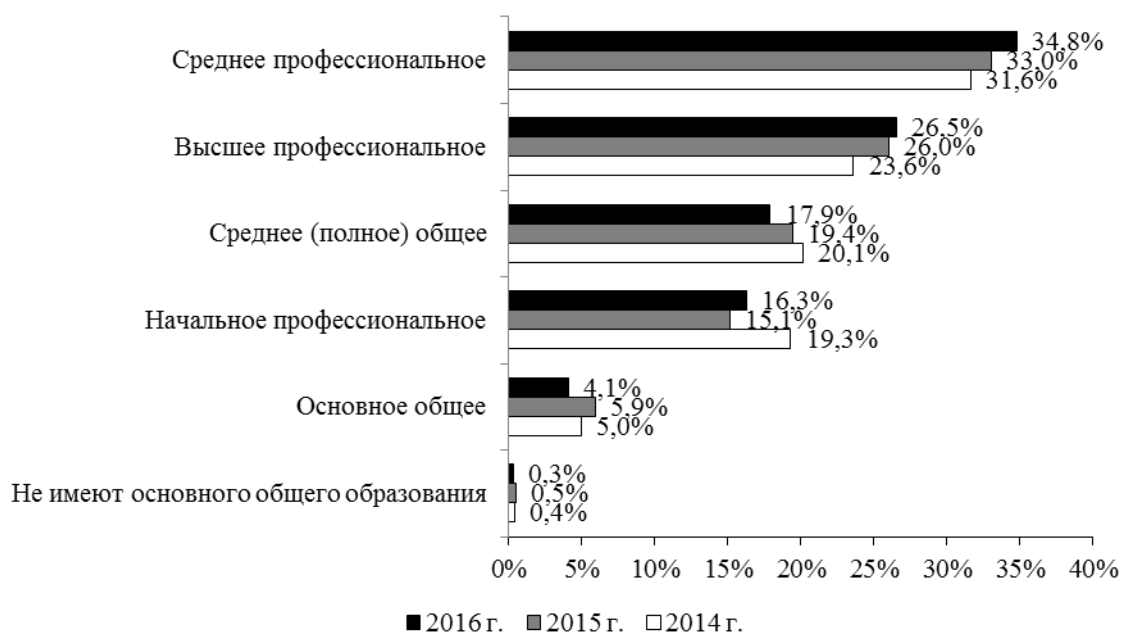


Рисунок 2.2 – Распределение численности занятых в экономике Оренбургской области по уровню образования за 2014 – 2016 гг.

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 2016 году составили занятые в сферах сельское хозяйство, охота и лесное хозяйство (18,7 %); оптовая и розничная торговля (15,3 %), обрабатывающие производства (12,0 %), образование (8,3 %), транспорт и связь (8,1 %), здравоохранение (7,2 %), строительство (6,9 %) [70].

К безработным (в соответствии со стандартами Международной Организации Труда - МОТ) относятся лица в возрасте, установленном для измерения экономической активности населения, которые в рассматриваемый период удовлетворяли одновременно следующим критериям:

а) не имели работы (доходного занятия);

б) занимались поиском работы, т.е. обращались в государственную или коммерческую службы занятости, использовали или помещали объявления в печати, непосредственно обращались к администрации организации или работодателю, использовали личные связи или предпринимали шаги к организации собственного дела (поиск земли, зданий, машин и оборудования, сырья, финансовых ресурсов, обращение за разрешениями, лицензиями и т.п.);

в) были готовы приступить к работе в течение обследуемой недели.

Учащиеся, студенты, пенсионеры и инвалиды учитывались в качестве безработных, если они занимались поиском работы.

Таблица 2.3 – Состав безработных, зарегистрированных в государственных учреждениях службы занятости Оренбургской области за 2014 – 2016 гг.

| Показатели   | 2013 г. | 2014 г. | Темп роста 2014/2013 | 2015 г. | Темп роста 2015/2014 | 2016 г. | Темп роста 2016/2015 |
|--|---------|---------|----------------------|---------|----------------------|---------|----------------------|
| 1  | 2       | 3       | 4                    | 5       | 6                    | 7       | 8                    |
| Численность зарегистрированных безработных – всего | 10451   | 12632   | 120,9                | 13020   | 103,1                | 16031   | 123,1                |

Продолжение таблицы 2.3

| 1  | 2    | 3    | 4     | 5    | 6    | 7    | 8     |
|--|------|------|-------|------|------|------|-------|
| из них уволившиеся по собственному желанию | 5127 | 5523 | 107,7 | 4023 | 72,8 | 3639 | 90,5  |
| высвобожденные работники                   | 2331 | 3443 | 147,7 | 3385 | 98,3 | 3606 | 106,5 |

В таблица 2.3 рассмотрен состав безработных зарегистрированных в государственных учреждениях службы занятости Оренбургской области за 2014 – 2016 гг..

Анализируя состав безработных, зарегистрированных в государственных учреждениях службы занятости за 2014 – 2016 гг. (таблица 2.3), отметим, что численность зарегистрированных безработных в 2016 году значительно возросла, по сравнению с 2015 годом прирост составил 23,1 %, в основном за счет увеличения числа высвобожденных работников (оставшихся без работы по причине сокращения штата) – прирост в этой категории составил 6,5 %.

Уровень зарегистрированной безработицы в регионе в 2016 году составил 1,6%, что на 0,4 % выше, чем в 2015 году (в 2015г. –1,2%). Уровень зарегистрированной безработицы в среднем по РФ на 1 июля 2016 года составил 1,3 % от численности экономически активного населения.

Рассмотрим спрос и предложение на рабочих и специалистов с высшим образованием на рынке труда Оренбургской области за 2013 – 2016 годы (таблица 2.4). Исходя из данных таблицы 2.4, можно отметить, что спрос на рынке труда Оренбургской области на рабочих в течение последних четырех лет значительно уменьшился с 80533 человек в 2013 году до 59836 человек в 2016 году соответственно. Спрос на специалистов с высшим образованием изменился незначительно и даже немного увеличился с 23005 человек в 2013 году до 24618 человек в 2016 году. Причем увеличение спроса на специалистов произошло только в 2016 году, ранее, а именно, в 2014 и в 2015 годах спрос на эту категорию падал (21093 и 18023 соответственно).

Таблица 2.4 – Сравнительный анализ показателей спроса и предложения на рынке труда Оренбургской области за 2013 – 2016 г.г.

| Категория работников | Спрос  | Доля в общем кол-ве, % | Предложение | Доля в общем кол-ве, % | Отклонение |
|----------------------|--------|------------------------|-------------|------------------------|------------|
| 1                    | 2      | 3                      | 4           | 5                      | 6          |
| 2013 г.              |        |                        |             |                        |            |
| Рабочие              | 80533  | 77,8                   | 40110       | 69,8                   | +40423     |
| Специалисты          | 23005  | 22,2                   | 17326       | 30,2                   | +5679      |
| Всего                | 103538 | 100                    | 57436       | 100                    | +46102     |
| 2014 г.              |        |                        |             |                        |            |
| Рабочие              | 84473  | 79,1                   | 35373       | 60,7                   | +46100     |
| Специалисты          | 21093  | 20,9                   | 22870       | 39,3                   | -1777      |
| Всего                | 102566 | 100                    | 58243       | 100                    | +44323     |
| 2015 г.              |        |                        |             |                        |            |
| Рабочие              | 48337  | 72,8                   | 47191       | 75,7                   | +1146      |
| Специалисты          | 18023  | 27,2                   | 15189       | 24,3                   | +2837      |
| Всего                | 66363  | 100                    | 62380       | 100                    | +3983      |
| 2016 г.              |        |                        |             |                        |            |
| Рабочие              | 59836  | 70,9                   | 47598       | 76,9                   | +12238     |
| Специалисты          | 24618  | 29,1                   | 14308       | 23,1                   | +10310     |
| Всего                | 84454  | 100                    | 61906       | 100                    | 22548      |

Данные за 4 года (2013-2016 г.г.) свидетельствуют о том, что наибольшим спросом на рынке труда области (70,9 %) пользуются рабочие профессии, спрос по которым выше предложения (отклонение +12238). Доля вакансий для специалистов с высшим образованием составляет 29,1 %, спрос выше предложения (отклонение +10310). В целом спрос на работников (вакансии работодателей) немного выше предложения рабочей силы (резюме соискателей).

Что касается показателей спроса и предложения рабочих на рынке труда Оренбургской области, то их сравнительный анализ на региональном рынке труда представлен на рисунке 2.3.

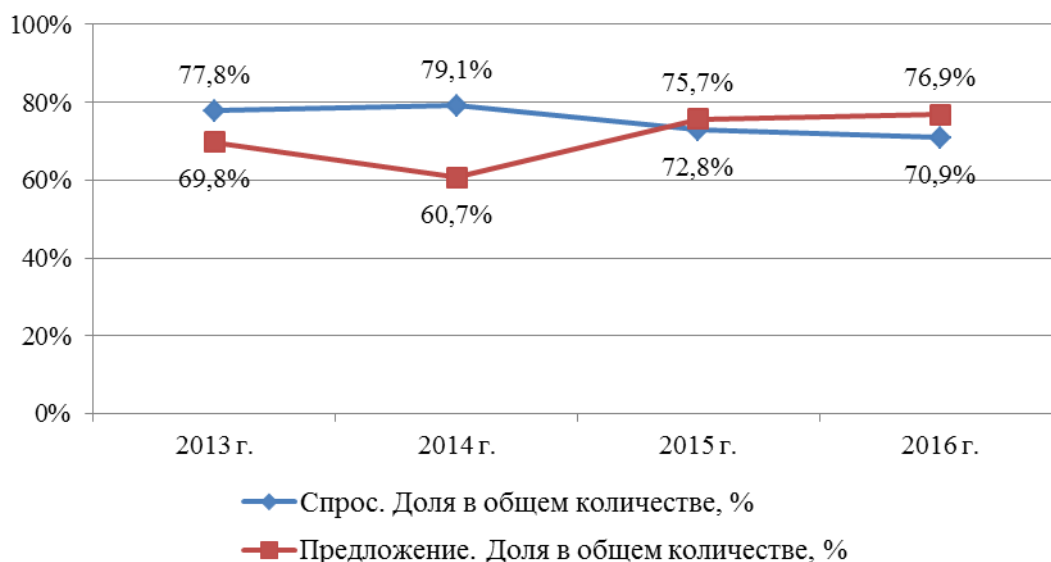


Рисунок 2.3 – Анализ показателей спроса и предложения рабочих на рынке труда Оренбургской области за 2013-2016 г.г.

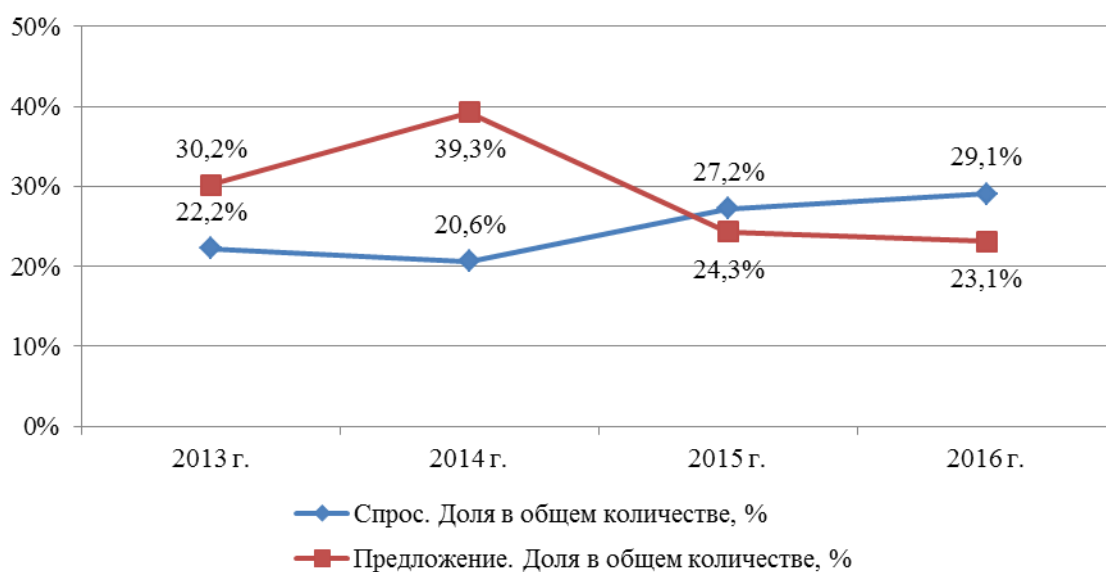


Рисунок 2.4 – Анализ показателей спроса и предложения специалистов на рынке труда Оренбургской области за 2013-2016 г.г.

Сравнительный анализ показателей спроса и предложения специалистов на региональном рынке труда представлен на рисунке 2.4.

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



воротничках» ощущается гораздо меньше. Оценивая спрос и предложение на рынке труда Оренбургской области, мы видим количественное несоответствие показателей, в частности, на профессии экономиста предложение превышает спрос и на одну вакансию приходится 1,25 резюме соискателей. Или, наоборот, по профессии инженера предложение меньше спроса в 1,8 раза или на 585 вакансий. То же самое касается и рабочих профессий. Это говорит о несоответствии выпуска специалистов с высшим образованием требованиям рынка труда по количеству и структуре.

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 уровень обеспеченности экономики области специалистами (приложение Б). Рассмотрим перечень востребованных профессий на рынке труда Оренбургской области (таблица 2.5).

Таблица 2.5 – Перечень востребованных профессий на рынке труда Оренбургской области в 2016 году и на 2017-2021 годы

| Текущие потребности рынка труда по состоянию на конец 2016 года |  | Перспективные потребности рынка труда в кадрах на 2017-2021 годы |                           |
|---|--|--|---------------------------|
| 1   |  | 2  |                           |
| специалисты с высшим образованием                               | квалифицированные рабочие  | специалисты с высшим образованием                                | квалифицированные рабочие |
| Врач (2771 чел.)  | Водитель (4435 чел.)   | Врач (1427 чел.)   | Электросварщик (571 чел.) |
| Медицинская сестра (1290 чел.)                                  | Продавец продовольственных и непродовольственных товаров (2192 чел.) | Инженер (241 чел.)   | Фельдшер (381 чел.)       |

Продолжение таблицы 2.5

| 1                         |                           | 2                                      |   |
|---------------------------|---------------------------|--|---|
| Инженер<br>(1289 чел.)    | Машинист<br>(1910 чел.)   | Преподаватель<br>колледжа<br>(90 чел.) | Слесарь по сборке<br>металлоконструкций (127<br>чел.) |
| Менеджер<br>(1163 чел.)   | Тракторист<br>(1320 чел.) | Мастер<br>(53 чел.)                    | Токарь<br>(60 чел.)                                   |
| Бухгалтер<br>(1067 чел.)  | Токарь<br>(1242 чел.)     | Диспетчер<br>(24 чел.)                 | Электромонтер<br>(50 чел.)                            |
| Воспитатель<br>(583 чел.) | Повар<br>(1218 чел.)      | Провизор<br>(20 чел.)                  | Каменщик<br>(50 чел.)                                 |

В связи с положительной динамикой социально-экономического развития Оренбургской области и ростом основных показателей валового регионального продукта на рынке труда Оренбургской области наметилась острая нехватка квалифицированных кадров, способных удовлетворить потребности экономики региона. Сегодня, проблема нехватки квалифицированных кадров входит в пятерку основных причин, сдерживающих успешное развитие предприятий города Оренбурга и области. Кроме того, обостряются проблемы несоответствия имеющихся профессий и уровней квалификации не только молодых специалистов, но и других категорий соискателей рабочих мест требованиям работодателей; возникает противоречие между потребностями рынка труда в рабочих и специалистах определенных видов деятельности и перепроизводством специалистов, в которых экономика региона не нуждается или уже удовлетворила спрос.

Инновационный путь развития Оренбуржья может стать невозможным без человеческого капитала, так как именно этот ключевой ресурс способствует повышению конкурентоспособности, эффективности производства, экономическому росту и влияет на благосостояние экономики региона в целом. Оренбургская область, как значительная в экономическом плане территориальная часть Российской Федерации должна стать кузницей кадров для молодых, наиболее активных специалистов.

## 2.2 Анализ положения молодежи на рынке труда региона

В последние два десятилетия на рынке труда Российской Федерации существует определенный дисбаланс, который актуален для многих регионов страны. Требования большинства работодателей к профессиональным компетенциям молодых специалистов, выходящих из стен образовательных организаций высшего образования, несколько завышены, что создает проблему при трудоустройстве молодежи.

Быстрые изменения в базовых подходах развития экономики такого региона как Оренбургская область определяют высокую специфичность этого регионального рынка труда по конкретным требованиям работодателей к молодым специалистам. Проведем анализ положения молодежи на рынке труда региона.

Рассмотрим численность молодежи в возрасте до 35 лет в Оренбургской области. В таблице 2.6 представлено распределение численности населения региона по возрастным группам за период 2013 – 2016 гг. и темпы роста населения в процентах к предыдущему году.

Таблица 2.6 – Распределение населения Оренбургской области по возрастным группам за период 2013 – 2016 гг.

| Показатели             | 2013 г. | 2014 г. | Темп роста<br>2014/2013 | 2015 г. | Темп роста<br>2015/2014 | 2016 г. | Темп роста<br>2016/2015 |
|------------------------|---------|---------|-------------------------|---------|-------------------------|---------|-------------------------|
| 1                      | 2       | 3       | 4                       | 5       | 6                       | 7       | 8                       |
| Все население,<br>чел. | 2016086 | 2008566 | 99,6                    | 2001110 | 99,6                    | 1994762 | 99,6                    |
| 0-4                    | 136822  | 140050  | 102,4                   | 141944  | 103,5                   | 142832  | 100,6                   |
| 5-9                    | 110936  | 114407  | 103,1                   | 118468  | 102,2                   | 123965  | 104,6                   |
| 10-14                  | 100803  | 101738  | 100,9                   | 104353  | 101,7                   | 104902  | 100,5                   |
| 15-19                  | 107219  | 103268  | 96,3                    | 98077   | 94,0                    | 96252   | 98,1                    |
| 20-24                  | 144464  | 133332  | 92,3                    | 124265  | 92,2                    | 115314  | 92,8                    |
| 1                      | 2       | 3       | 4                       | 5       | 6                       | 7       | 8                       |
| 25-29                  | 169928  | 166328  | 97,9                    | 162107  | 100,8                   | 156361  | 96,5                    |
| 30-34                  | 152068  | 154706  | 101,7                   | 155904  | 100,4                   | 156976  | 100,7                   |
| 35-39                  | 140185  | 141080  | 100,6                   | 141945  | 100,2                   | 143163  | 100,9                   |
| 40-44                  | 130130  | 130546  | 100,3                   | 131941  | 100,5                   | 132469  | 100,4                   |

Продолжение таблицы 2.6

| 1           | 2      | 3      | 4     | 5      | 6     | 7      | 8     |
|-------------|--------|--------|-------|--------|-------|--------|-------|
| 45-49       | 139345 | 131511 | 94,4  | 126195 | 94,1  | 124047 | 98,3  |
| 50-54       | 170017 | 165950 | 97,6  | 158852 | 99,0  | 148981 | 93,7  |
| 55-59       | 146328 | 151937 | 103,8 | 154395 | 102,8 | 157677 | 102,1 |
| 60-64       | 159840 | 169582 | 106,1 | 123387 | 104,1 | 128463 | 104,1 |
| 60-69       | 173352 | 187227 | 108,0 | 81437  | 106,8 | 92296  | 113,3 |
| 70 и старше | 194489 | 186486 | 95,9  | 177830 | 97,7  | 171064 | 96,1  |

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 (от 55 лет). 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 100,4 % и 100,7 % в 2015 и 2016 годах соответственно).

Численность молодёжи от 15 до 24 лет ежегодно снижается, что обусловлено демографическим кризисом в России в 90-х годах прошлого века, хотя в 2016 году наблюдался небольшой рост численности в категории 20-24 года. Наибольший удельный вес в структуре населения региона в 2016 году занимает население 55-59 лет (7,9 %), а также молодежь в возрасте 25-29 лет (7,8 %) и в возрасте 30-34 года (7,9 %). Доля молодёжи в возрасте 20-24 года в 2016 году составляет 5,8 %. Общая доля молодежи в возрасте до 35 лет в 2016 году составляет 26,3 %. Если рассматривать молодежь в возрасте от 14 до 35 лет, то можно увидеть, что в нашем регионе происходит снижение численности молодежи, хотя и незначительно (540353 человек в 2015 году и 524903 человек в 2016 году соответственно) [70].

Рассмотрим безработных по уровню образования, зарегистрированных в государственных учреждениях службы занятости Оренбургской области за период с 2014 по 2016 год (таблица 2.7).

Таблица 2.7 – Состав безработных по уровню образования, зарегистрированных в государственных учреждениях службы занятости Оренбургской области за 2014 – 2016 гг.

| Показатели   | 2013 г. | 2014 г. | Темп роста 2014/2013 | 2015 г. | Темп роста 2015/2014 | 2016 г. | Темп роста 2016/2015 |
|--|---------|---------|----------------------|---------|----------------------|---------|----------------------|
| 1  | 2       | 3       | 4                    | 5       | 6                    | 7       | 8                    |
| Численность зарегистрированных безработных – всего | 10451   | 12632   | 120,9                | 13020   | 103,1                | 16031   | 123,1                |
| Из числа безработных имеют образование: ВПО        | 2163    | 1456    | 67,3                 | 1927    | 132,3                | 2822    | 146,4                |
| СПО  | 2607    | 3739    | 143,4                | 3893    | 104,1                | 3735    | 95,9                 |
| НПО  | 2473    | 2552    | 103,2                | 2825    | 110,7                | 4168    | 147,5                |
| среднее (полное) общее                             | 2090    | 3676    | 175,8                | 2747    | 74,7                 | 3831    | 139,5                |
| не имеют среднего (полного) общего                 | 1118    | 1209    | 108,1                | 1628    | 134,7                | 1475    | 90,6                 |

Проводя анализ таблицы 2.7, мы видим ежегодный рост численности зарегистрированных безработных (10451 человек в 2013 году и 16031 человек в 2016 году соответственно), также наблюдаем увеличение темпов роста численности безработных по годам с 120,9 % до 123,1 %. Увеличилось число безработных, имеющих высшее образование с 2163 человек в 2013 году до 2822 человек в 2016 году, темп роста в 2016 году составил 146,4 %. Также мы видим увеличение числа безработных по уровню образования с 2013 по 2016 год абсолютно по всем категориям (СПО, НПО, среднее (полное) общее, не имеющих среднего (полного) общего образования). Это говорит о непростой ситуации на рынке труда в целом и для молодежи в частности.

Распределение численности безработных в Оренбургской области по уровню образования в 2016 году (рисунок 2.5) сложилось следующим образом: наибольшую долю в структуре занимают безработные, имеющие начальное профессиональное

образование (26,0 %), далее идут безработные, имеющие среднее общее (23,9 %) и среднее профессиональное образование (23,3 %). Наименьший удельный вес в структуре безработных занимают люди, не имеющие среднего общего образования (9,2 %).

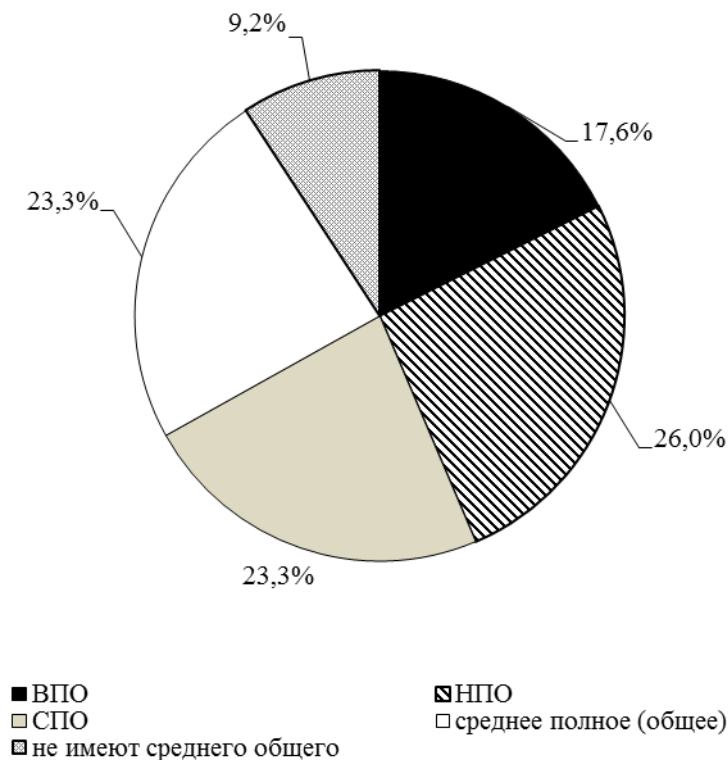


Рисунок 2.5 – Распределение численности безработных в Оренбургской области по уровню образования в 2016 году

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 высоких темпов 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.

Рассмотрим общую потребность региона в кадрах на ближайшие пять лет. 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 2017-2021 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 2.8 [71] представлены сведения об общих кадровых потребностях региона без учета специальностей и профессий.

Таблица 2.8 – Сведения о кадровых потребностях Оренбургской области на 2017-2021 годы по данным Министерства труда и занятости населения области (прогноз)

| Уровень образования                      | Потребность в подготовке кадров (человек) |                      |         |         |         |         |
|--|---|----------------------|---------|---------|---------|---------|
|  | Всего                                     | в том числе по годам |         |         |         |         |
|  |   | 2017 г.              | 2018 г. | 2019 г. | 2020 г. | 2021 г. |
| 1  | 2   | 3                    | 4       | 5       | 6       | 7       |
| С высшим образованием                    | 2648                                      | 921                  | 508     | 423     | 386     | 410     |
|  | 100 %                                     | 34,7 %               | 19,2 %  | 16,0%   | 14,6%   | 15,5%   |
| Со средним профессиональным образованием | 3371                                      | 947                  | 635     | 615     | 588     | 586     |
|  | 100 %                                     | 28,1%                | 18,9%   | 18,2%   | 17,4%   | 17,4%   |
| Всего                                    | 6019                                      | 1868                 | 1143    | 1038    | 974     | 996     |

Из данных таблицы 2.8 видно, что общая потребность региона в кадрах на ближайшие пять лет составляет 6019 чел., из них 3371 чел. (56,0%) – квалифицированные рабочие, 2648 чел. (44,0 %) – специалисты с высшим образованием. Из этого следует, что, как и в 2017-2021 гг., предприятия и организации Оренбургской области в ближайшей перспективе будут нуждаться не только в квалифицированных рабочих кадрах, но и в специалистах с высшим образованием.

Что касается структуры кадровых потребностей на ближайшие 5 лет, то наибольшую потребность в кадрах предприятия региона заявили на 2017 год (28,1 % специалистов с высшим образованием и 34,7 % 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 2648 человек, что в 5,5 раз меньше, чем выпуск из учреждений ВПО 2016 года. Что касается выпуска специалистов со средним профессиональным образованием, то в 2016 году выпуск составил 8500 человек, что больше пятилетней потребности в кадрах в 2,5 раза. Это говорит о несоответствии спроса и предложения рабочей силы на рынке труда Оренбургской области в количественном выражении.

По данным Министерства образования и науки Российской Федерации на начало 2016/17 учебного года в Оренбургской области действовало 5 самостоятельных образовательных организаций высшего образования и 15 филиалов, в которых обучались 53300 студентов, 4 образовательные организации начального профессионального образования (профессиональные училища ФСИН России), 25 образовательных организаций среднего профессионального образования и 17 их филиалов. В них обучались 37900 студентов. Прием в профессиональные образовательные организации, осуществляющие подготовку специалистов среднего звена, в 2016 году составил 11600, что соответствует уровню показателя за 2015 год. По сравнению с 2015/16 учебным годом численность студентов сократилась на 0,5%.

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 служб. Однако содержащаяся в статистических источниках информация недостаточна ни для удовлетворения текущих потребностей специалистов, ни для маркетинговых исследований, ни для прогнозирования. Имеющаяся статистика, касающиеся анализа регионального рынка труда, создает картину благополучия в сфере занятости, которую при недостатке объективной информации трудно опровергнуть. Таким образом, в регионе Оренбургской области не сформирована информационная база, позволяющая оперативно и всесторонне анализировать рынок труда региона и осуществлять мониторинг потребностей специалистов для нужд экономики, в том числе и молодых специалистов.

Все это вызывает необходимость применения новых методов исследований, 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, которые позволят сформировать и использовать в областной службе занятости населения информационную базу [59].

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.

Поэтому 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.

Одним из критериев эффективности качества образования является уровень развития системы профориентации и содействия трудоустройству выпускников [51]. Исследование данной системы и разработка предложений по ее совершенствованию основываются на использовании результатов комплексного мониторинга процессов профессионального самоопределения, трудоустройства, 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. Для оценки профессиональной подготовленности и конкурентоспособности выпускников отделом по продвижению образовательных услуг и работе с выпускниками ОГУ проводится ежегодное исследование «Молодой специалист на рынке труда: потребности работодателя, специфика отбора, требования и оценка уровня подготовки». Работодателями дается оценка профессиональной подготовки молодых специалистов, окончивших Оренбургский государственный университет.

Оценивая уровень подготовки молодых специалистов, работодатели в целом удовлетворены тем объемом базовых знаний, которые вчерашние выпускники получили в вузах. Результаты исследования, проведенного в 2016 году, свидетельствуют о том, что профессиональной подготовкой специалистов с высшим образованием полностью удовлетворены 16 % - работодателей, 60 % - удовлетворены подготовкой выпускников частично. Не устраивает подготовка выпускников вузов лишь 2 % респондентов, 22 % затруднились ответить на этот вопрос (рисунок 2.6).

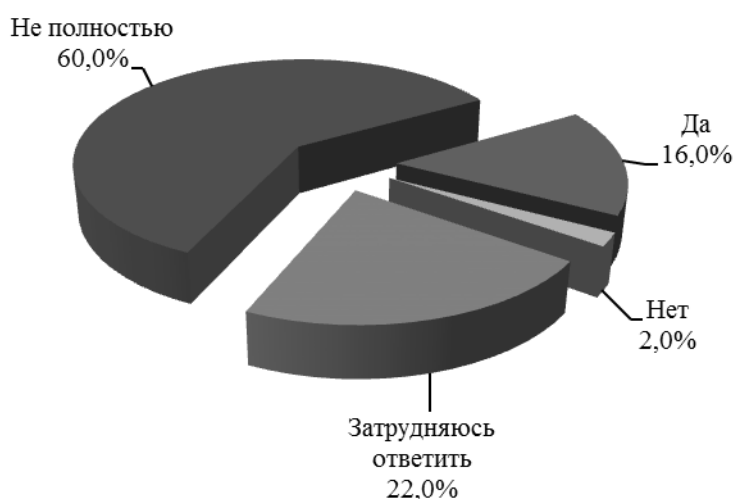


Рисунок 2.6 – Удовлетворены ли Вы профессиональной подготовкой молодых специалистов после вуза? специалистов после вуза?

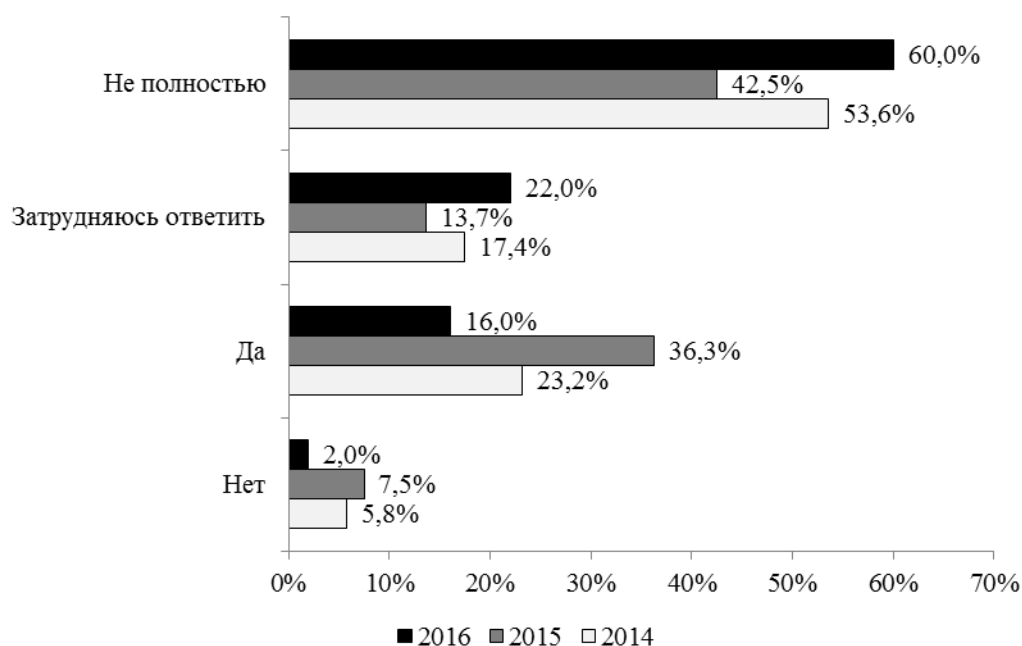


Рисунок 2.7 – Удовлетворены ли Вы профессиональной подготовкой молодых специалистов после вуза? (сравнение по годам)

Анализ ответов работодателей за период 2014 – 2016 гг. показал, что доля предприятий, которые полностью удовлетворены подготовкой выпускников вузов, снизилась на 7,2 % по сравнению с 2014 г. Число работодателей довольных подготовкой, но не полностью увеличилось на 17,5 % и 6,4 % по сравнению с 2015 и 2014 г.г. соответственно. Возросло число респондентов затруднившихся с ответом. Вероятно, респонденты неоднозначно оценивают сложившуюся ситуацию, но не хотят об этом говорить (рисунок 2.7).

Оценивая уровень теоретических знаний выпускников вузов, работодатели указали, что он соответствует требуемому уровню в среднем на 70 %, а уровень практических – на 50 %. При этом работодатели также оценили уровень компетенций выпускников – общекультурных в среднем на 70 %, общепрофессиональных – на 50 - 60 %.

Работодатели отметили, чего же именно, по их мнению, не хватает выпускникам вузов в профессиональной подготовке (рисунок 2.8).



Рисунок 2.8 – Чего не хватает выпускникам вузов в профессиональной подготовке?

Большинство респондентов отмечают отсутствие готовности к практической деятельности у современных выпускников (66 %), связи с реальными потребностями предприятия и рынка в целом (46 %), недостаток чувства ответственности (38 %), а также самостоятельности и инициативы (28 %). Кроме того, работодатели указывают на неумение работать в коллективе (18 %), недостаток теоретических знаний у молодых специалистов (6 %).

Стоим отметить, что за последние 3 года наблюдается тенденция увеличения числа предприятий, молодые специалисты которых нуждались в дополнительном обучении – на 5,6 % по сравнению с 2014 годом и снижение числа выпускников сразу приступивших к работе (рисунок 2.9).

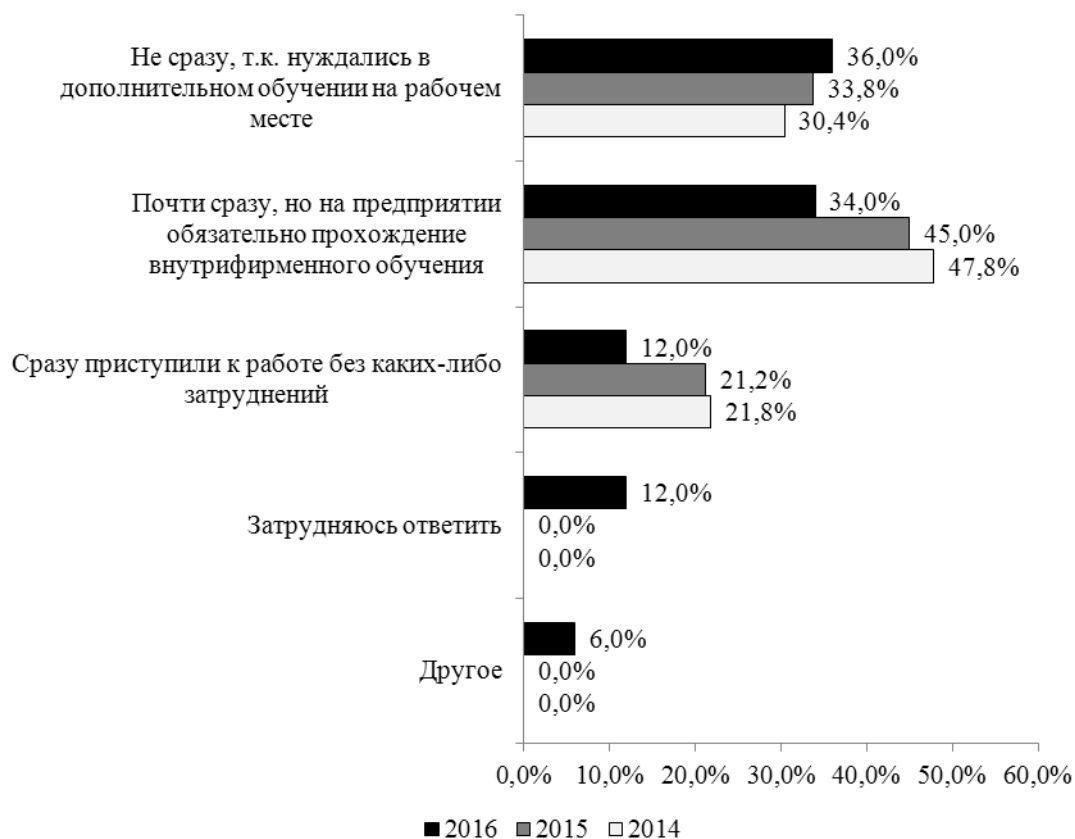


Рисунок 2.9 – Насколько быстро выпускники вузов приступили к работе на предприятиях (сравнение по годам)?

В связи с ростом необходимости дополнительного обучения молодых специалистов был задан вопрос «Готов ли работодатель в ходе образовательного процесса осуществлять на паритетной основе профессиональную переподготовку студентов по профилю предприятия?». На рисунке 2.10 мы видим, что результате лишь треть респондентов (32 %) ответили, что готовы, 26 % ответили отказом, 42 % затруднились ответить.

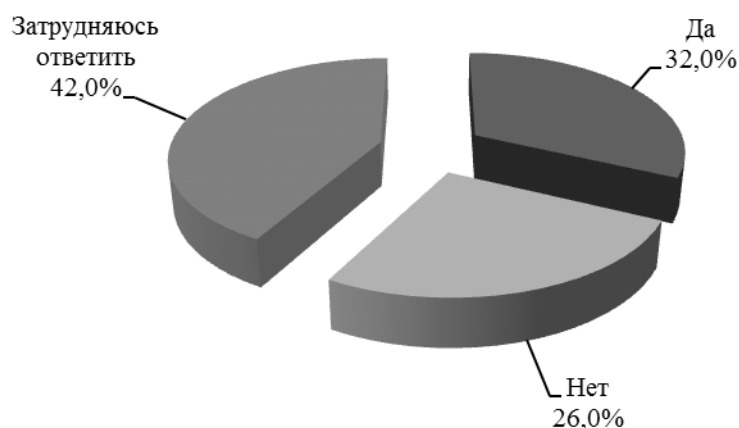


Рисунок 2.10 – Готов ли работодатель в ходе образовательного процесса осуществлять на паритетной основе профессиональную переподготовку студентов по профилю предприятия?

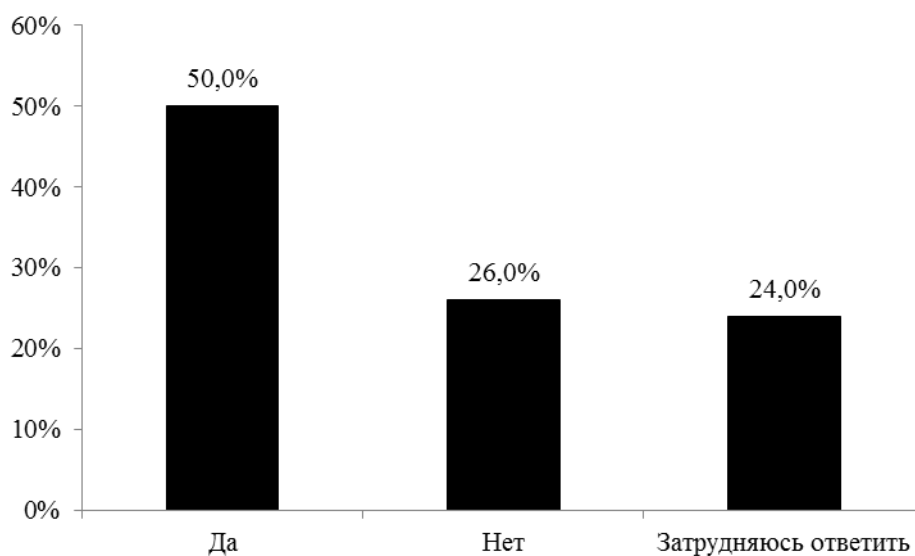


Рисунок 2.11 – Готов ли работодатель при необходимости за свой счет переобучать и/или повышать квалификацию молодых сотрудников

Мы видим, что половина работодателей (50 %) готовы за свой счет повысить квалификацию молодых специалистов, 26 % респондентов не готовы это сделать и примерно столько же (24 %) пока затрудняются с ответом (рисунок 2.11).

По результатам исследования в целом можно сделать вывод, что работодатели ожидают от молодых специалистов сформировавшейся трудовой практической зрелости, готовности дополнительно обучаться, проявлять высокую адаптивность.

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» (приложение В). 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 2016 году, показали, что на момент опроса, а именно через шесть месяцев после окончания вуза процент трудоустроенных выпускников составил 75,2 %, процент неработающих респондентов - 24,8 %, из них находились в декретном отпуске – 6,3 %; проходили службу в Вооруженных силах РФ – 3,7 %; получали второе высшее образование, обучались в магистратуре и аспирантуре – 8,4 % респондентов.

По данным опроса 18,4 % выпускников являются занятыми. Не смогли найти работу 6,4 %, работают 93,6 % выпускников.

Проведенное исследование показало, что 33,2 % выпускников в трудоустройстве помогли родственники, знакомые и друзья. Также популярен в среде выпускников поиск работы через интернет (17,9 %).

С помощью обращения непосредственно на предприятие определились с местом работы 14,9 % респондентов; работники университета (выпускающих кафедр, деканатов, отдела содействия трудоустройству выпускников) оказали содействие 13,3 % выпускников. По итогам прохождения практики на профильных



предприятиях остались 12,5 % выпускников. Часть респондентов (2,1 %) организовали собственный бизнес, получив статус индивидуального предпринимателя [59].

Учитывая направленность экономики Оренбургской области, основная масса опрошенных выпускников (24 %) трудоустроиваются на промышленные, производственные предприятия и в сфере электроэнергетики. В строительстве трудятся 13 % респондентов, 12 % - в торговле; 10 % - работают в организациях сервиса и обслуживания, 8 % - в банковской сфере, в финансовых и страховых компаниях.

В ходе маркетингового исследования было выявлено, что 50,8 % выпускников работают по полученному направлению подготовки или специальности, полученной в вузе; 27,6 % респондентов работают не совсем по профилю подготовки; у 21,6 % выпускников работа не соответствует выбранному направлению подготовки (рисунок 2.12).

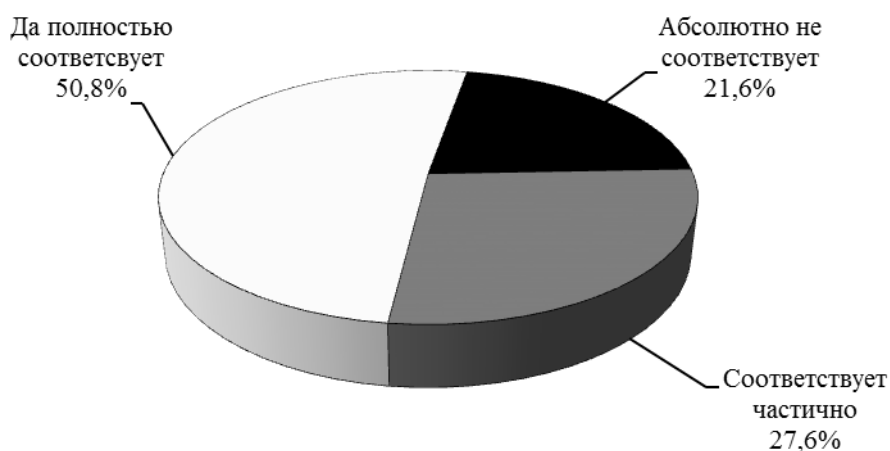


Рисунок 2.12 – Насколько соответствует работа выпускника полученной специальности?

Что касается вопроса необходимости прохождения какой-либо дополнительной подготовки на рабочем месте, то 71,4 % выпускников ответили, что сразу приступили к работе; 16,9 % респондентов не сразу приступили к должностным обязанностям, так как нуждались в дополнительном обучении на

рабочем месте и 11,4 % респондентов проходили обязательное внутрифирменного обучения (рисунок 2.13).

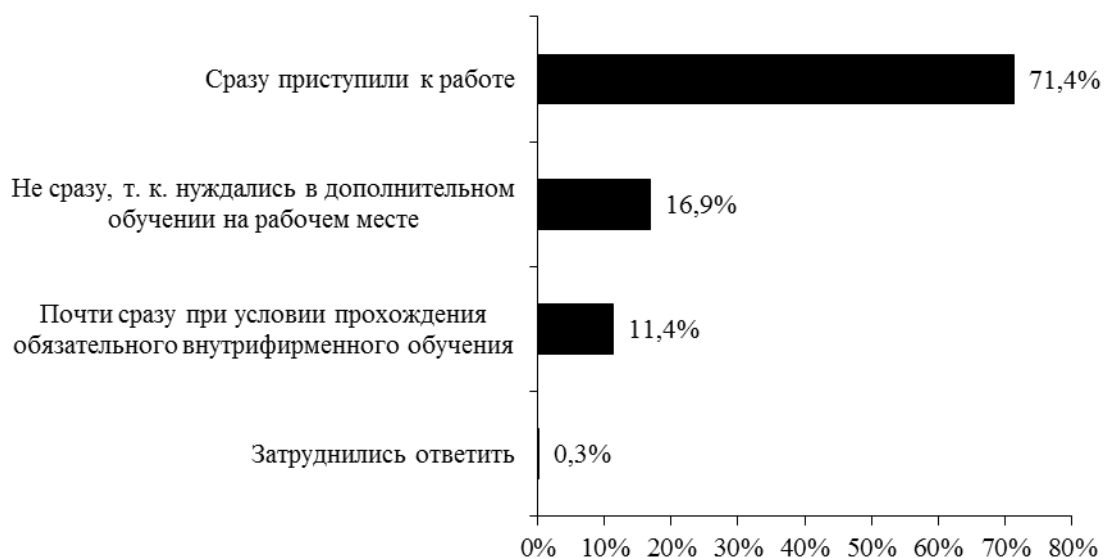


Рисунок 2.13 – Проходили ли выпускники дополнительную подготовку по инициативе работодателя после трудоустройства?

В ходе проведения телефонного опроса для 68,2 % трудоустроенных выпускников текущая работа является первым местом после окончания университета, а 31,3 % респондентов уже поменяли место работы и заново трудоустроились в другие организации. Одной из важных причин ухода с первого места работы является низкий уровень оплаты труда, это отметили 42,9 % респондентов. Третья часть выпускников (30,0 %) ответили, что их не устроили условия работы: оснащенность рабочего места, график работы, удаленность работы от места проживания. Также одна из причин (27,1 %) это – не сложившиеся отношения с коллегами, переезд в другую местность, смена профессиональной деятельности, невозможность профессионального и карьерного роста, сокращение штата и так далее [43].

Чтобы оценить уровень подготовленности выпускников требованиям современного рынка труда, выпускникам был задан вопрос о том, достаточно ли тех знаний для работы, которые они получили выйдя из стен образовательной

организации. Большинство респондентов (64,6 %) отметили высокий уровень приобретенных профессиональных знаний. Почти треть выпускников (28,7 %) ответили, что не полностью удовлетворены уровнем своей подготовки, 4,5 % выпускников считают, что недостаточно знаний, которые они получили в вузе (рисунок 2.14).



Рисунок 2.14 – 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 не удовлетворены им полностью, респондентам был задан вопрос, чего же именно не хватает им в профессиональной подготовке как специалистов. Часть выпускников (25,2 %) ответили, что для достаточной профессиональной подготовки как специалистов им не хватило практических навыков в процессе обучения. Некоторым выпускникам (1,4 %) не хватило работы со специальными компьютерными программами во время обучения в вузе, а также теоретических знаний (3,1 %). 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. [45].

Возможность дальнейшего карьерного роста предполагает 87,2 % выпускников. В этой группе респондентов большинство отмечает, что шансы в

отношении карьерного роста средние – 51,9 %, высокие шансы у 21,7 % респондентов, низкие – у 13,6 % выпускников. Часть респондентов (7,8 %) отвечает об отсутствии карьерного роста в будущем.

Работу в ближайшее время собираются поменять 25 % 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 (67,1 %). Не определились с ответом на вопрос о том, стоит ли менять в ближайшее время работу или нет, 7,9 % 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 – 51,6 % ответили, что готовы переехать ради лучшей работы, 48,4 % - отказались.

Многие выпускники после окончания высшего учебного заведения сталкиваются с определенными трудностями в процессе поиска работы. В результате проведения опроса выяснилось, что у 41,6 % выпускников проблем в процессе поиска работы не возникло, у остальных респондентов проблемы с поиском работы все же были.

Основной же проблемой при трудоустройстве стало отсутствие опыта работы (26,8 %). Столкнулись с проблемой дефицита рабочих мест по полученной специальности на рынке труда 14,7 % выпускников. Не устроила оплата труда по специальности 12,8 % респондентов. Часть респондентов (2,6 %) 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 2.15).

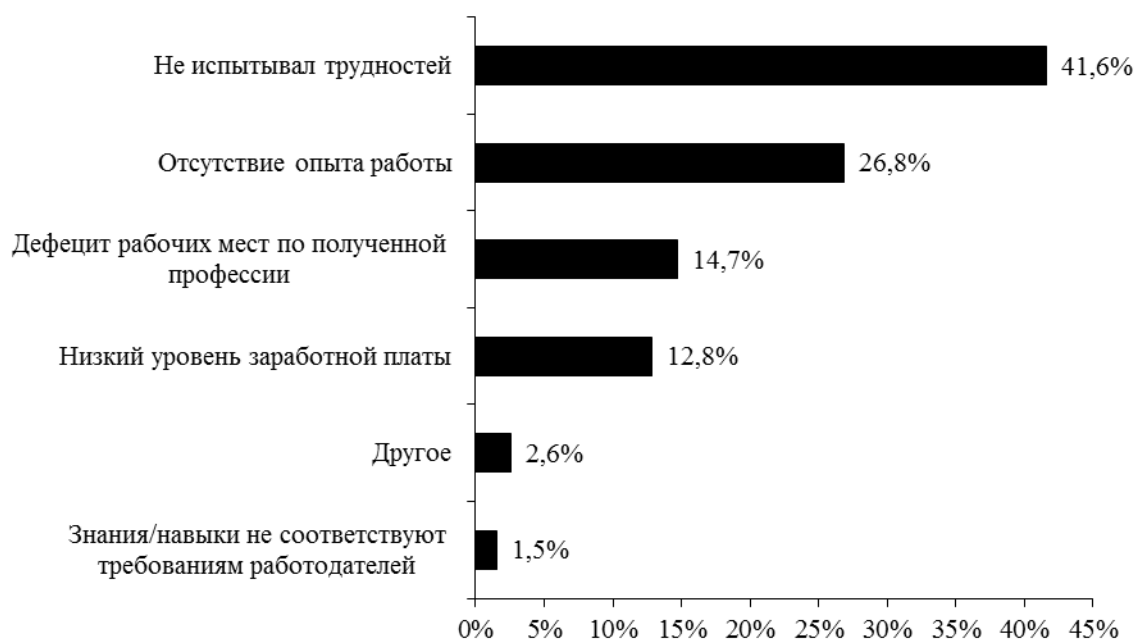


Рисунок 2.15 – Трудности, с которыми столкнулись выпускники в процессе поиска работы

По результатам исследования можно сделать выводы о том, что большая часть выпускников работают по полученной специальности. Также значительная часть опрошенных отметили высокий уровень приобретенных профессиональных знаний в вузе. Тем не менее, четверть респондентов считают, что не хватает практических навыков для достаточной профессиональной подготовки.

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.

Исследования в области трудоустройства выпускников были проведены Росстатом Оренбургской области. Впервые были подведены итоги проведенного в 2016 году выборочного наблюдения трудоустройства выпускников, получивших среднее профессиональное и высшее образование. По результатам наблюдения сформирована официальная статистическая информация, отражающая трудоустройство и степень закрепляемости выпускников по полученной профессии (специальности) среднего профессионального или высшего образования.

По оценке, в Оренбургской области численность выпускников 2010- 2015 гг. составила 164,7 тысячи человек, из них 51% получили высшее образование и 49% – среднее профессиональное образование, трудоустроились на первой работе 87% выпускников. Из общего числа выпускников 36% имели работу уже в период обучения, у 24% выпускников она была связана с получаемой профессией. После окончания обучения 27% выпускников, имевших работу, искали другую.

По уровню образования трудоустроившиеся выпускники распределились следующим образом: по программам специалитета, магистратуры – 92% (из них на работу, связанную с полученной специальностью – 75%), по программам бакалавриата – 65 (63), среднее профессиональное по программам подготовки специалистов среднего звена – 86 (59) и квалифицированных рабочих, служащих – 84% (52%).

Наиболее распространенным способом найти первую работу являлось обращение к друзьям, родственникам, знакомым – 44%, непосредственное обращение к работодателю – 24 %, просмотр объявлений о вакансиях – 20 %, использование возможностей сети Интернет – 7 %, обращение в службы занятости – 4%. В процессе поиска работы выпускники сталкивались с проблемами, которые влияли на их трудоустройство.

Основными сложностями у соискателей стали отсутствием опыта работы по специальности и, соответственно, низкая конкурентоспособность на рынке труда, невысокий уровень предлагаемой заработной платы. 30 % соискателей искали работу в течение месяца, 11% – от одного до трех месяцев, 17% – от трех до шести месяцев, 14% – от шести месяцев до года, 20% – от года и более.

Уровень занятости выпускников, окончивших образовательные организации, в 2016 году составил 81%, уровень безработицы – 8%.

Исходя из данных исследований, можно сделать вывод о том, что среди факторов, усложняющих процесс вхождения выпускников образовательных учреждений в трудовую жизнь, основными являются отсутствие профессионального опыта и недостаточная квалификация, отрыв образовательной системы от потребностей рынка труда, отсутствие профессиональной культуры, отсутствие

анализа, мониторинга профессий не только на рынке труда, но и на рынке образовательных услуг.

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 [29]. 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 [53]. 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.

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

- снижение численности молодежи, 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.



### 2.3 Оценка эффективности деятельности по обеспечению занятости молодежи на региональном уровне

Эффективное решение проблем занятости, в частности трудоустройства молодежи может быть обеспечено путем выстраивания процессов и механизмов интеграции деятельности учреждений профессионального образования и субъектов рынка труда региона, таких как: государственные органы исполнительной власти (Министерство труда и занятости региона, Министерство образования региона); предприятия и организации региона; негосударственный сектор экономики (кадровые агентства, общественные некоммерческие организации, фонды) [50].

С целью решения задач, связанных с обеспечением занятости молодежи, в частности трудоустройства выпускников, в Оренбургской области проводится комплексная работа. В работе по содействию временной занятости и трудоустройству молодежи задействованы следующие органы исполнительной власти и структуры (рисунок 2.16).

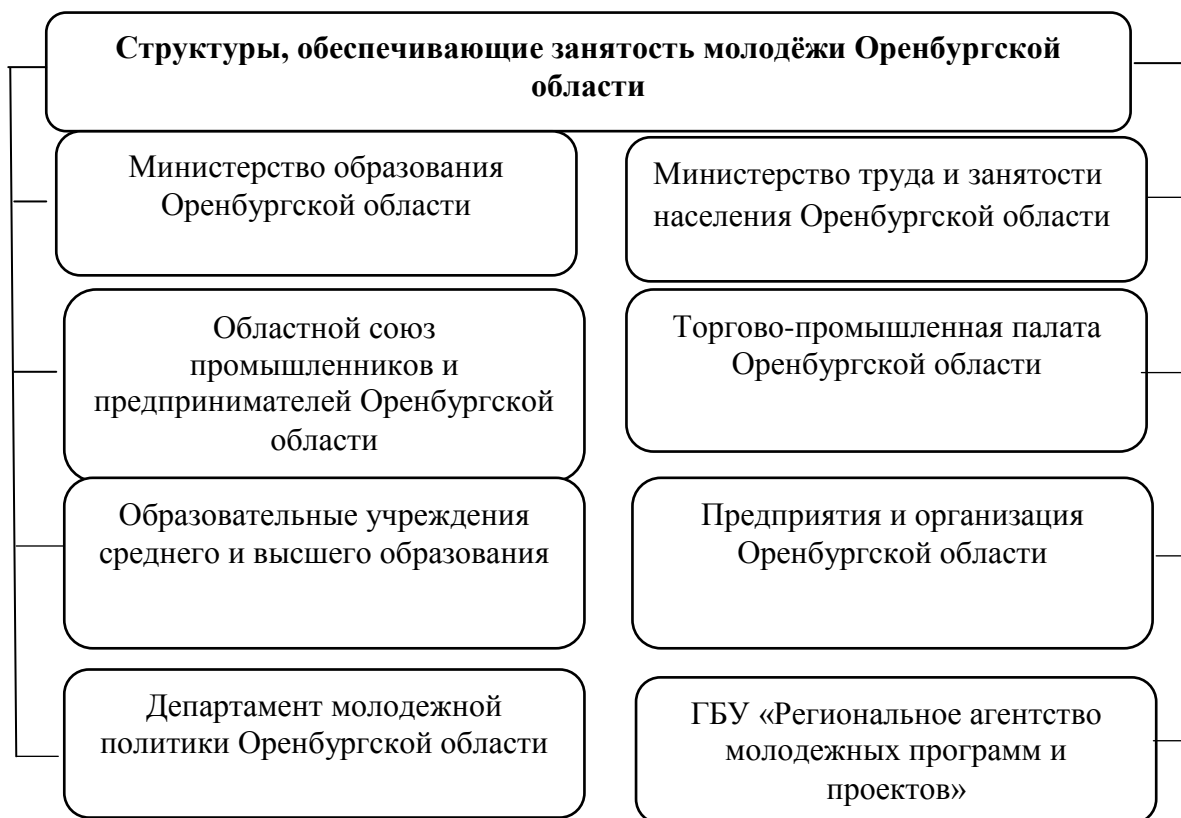


Рисунок 2.16 – Перечень структур, способствующих обеспечению занятости молодежи Оренбургской области

В Оренбургской области, как и в субъектах ПФО, в настоящее время отсутствует комплексная программа кадрового обеспечения экономики, в том числе молодыми специалистами, однако, отдельные аспекты обеспечения занятости молодежи 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 [50].

В таблице 2.10 приведено соответствие направлений программ реформирования рынка труда и системы образования Оренбургской области.

Таблица 2.10 – 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. |
|--|--|--|
| 1  | 2  | 3  |
| Создание системы прогнозирования трудовых ресурсов             | -  | -  |

Продолжение таблицы 2.10

| 1  | 2 | 3 |
|--|---|---|
| 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   | + | - |

Основными мероприятиями в рамках задач программы «Содействие занятости населения Оренбургской области в 2014–2020 годах» являются [51]:

- 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.

Программа «Развитие системы образования Оренбургской области» на 2014 – 2020 годы в качестве направлений в области развития кадрового обеспечения экономики, в том числе молодыми специалистами, 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.

Программой предусматривается необходимость создания комплексных программ для обеспечения кадровых потребностей экономики региона. Однако в настоящее время подобные программы отсутствуют.

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.

Что касается деятельности отдельных министерств и ведомств, то первостепенное значение в решении вопросов обеспечения занятости играет Министерство труда и занятости населения Оренбургской области. В 2016 году в органы труда и занятости населения Оренбургской области за содействием в поиске подходящей работы обратилось 62,4 тысячи человек - на 7,2% больше чем в 2015-м. Официальный статус безработного получили 32,5 тысячи оренбуржцев. В 31-й территории уровень безработицы выше среднеобластного показателя. Самый высокий отмечен в Шарлыкском районе (4%), самый низкий - в Саракташском (0,6%). В рамках государственной программы «Содействие занятости населения Оренбургской области в 2014-2020 годах» трудоустроено около 31,4 тысяч человек (на 6,1% больше, чем в 2015-м).

Отдельное направление - помощь выпускникам учреждений начального профессионального и среднего профессионального образования, которые впервые ищут работу. В минувшем году этот показатель выполнен на 100%, трудоустроено 393 молодых специалиста. Реализованы мероприятия по обеспечению занятости подростков.

Оказано содействие в трудоустройстве безработным гражданам и членам их семей при переезде или переселении в другую местность.

В Оренбуржье создаются классы различной профессиональной направленности, где жители могут освоить дополнительные специальности. Профорientационные услуги уже получили 27 тысяч 802 человека. В 18 районах области действуют 29 агроклассов, в том числе в Грачевском, Домбаровском и Шарлыкском. С целью повышения конкурентоспособности в 2015 году на профессиональное обучение направлено свыше 2,7 тысяч оренбуржцев.

На сайте Министерства труда и занятости населения Оренбургской области представлен специальный раздел «Рынок труда», содержащий информацию в рамках обеспечения занятости в том числе молодежи. Данный раздел включает

следующие подразделы: еженедельный мониторинг ситуации на рынке труда, ситуация на рынке труда, востребованные профессии, баланс трудовых ресурсов. Отдельно на сайте выложены нормативные документы и результаты аналитического анализа и прогноза ситуации на рынке труда региона - «Прогноз потребности регионального рынка труда в кадрах на 2017-2021 годы» исходя из перечня специальностей и профессий в разрезе высшего и среднего профессионального образования.

Следующим учреждением, работа которого также направлена в том числе на обеспечение занятости молодежи выступает на уровне региона- Департамент молодежной политики Оренбургской области, ГБУ «Региональное агентство молодежных программ и проектов» и на местном уровне ГАУ «Молодежный центр г. Оренбурга. Основными нормативными документами в их работе являются Распоряжение Правительства РФ от 17.11.2008 N 1662-р (ред. от 10.02.2017) «О Концепции долгосрочного социально-экономического развития Российской Федерации на период до 2020 года», в которой отдельный блок посвящен молодежной политике, Приказ Росмолодежи от 13.05.2016 N 167 «Об утверждении Методических рекомендаций по организации работы органов исполнительной власти субъектов Российской Федерации и местного самоуправления, реализующих государственную молодежную политику», Закон Оренбургской области от от 01 сентября 2006 года N 579/107-IV-ОЗ «О государственной молодежной политике в Оренбургской области».

Деятельность департамента молодежной политики Оренбургской области осуществляется в рамках трех государственных программ: «Развитие системы образования в Оренбургской области на 2014 – 2020 годы»; «Обеспечение общественного порядка и противодействие преступности в Оренбургской области на 2014 - 2020 годы»; «Обеспечение жильем молодых семей в Оренбургской области на 2014 – 2020 годы» [48,51].

Работа именно в части обеспечения занятости на уровне региона подразумевает следующие основные блоки (рисунок 2.17).

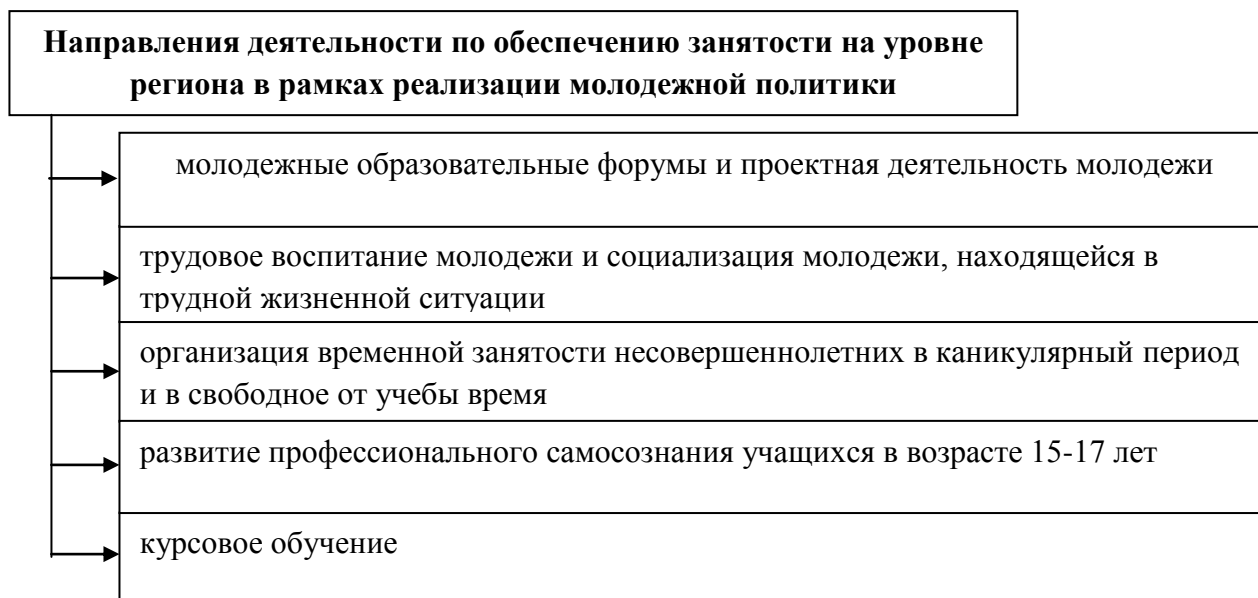


Рисунок 2.17- Реализация основных направлений по обеспечению занятости в рамках реализации молодежной политики на уровне региона

Муниципальная программа реализации молодежной политики в городе Оренбурге «Молодой Оренбург на 2015-2020 годы», реализуемая на местном уровне предполагает следующие основные направления в части обеспечения занятости молодежи.

Во-первых, содействие трудоустройству молодежи: проведение ярмарки учебных мест для подростков и молодежи города Оренбурга, обеспечение работы консультационных пунктов по содействию в трудоустройстве несовершеннолетних в летний период, проведение ежегодного конкурса по организации трудовой занятости несовершеннолетних в летний период, организация трудовой занятости молодежи в свободное от учебы время в Северном и Южном округах города Оренбурга.

Во-вторых, развитие кадровой политики в молодежной среде: участие в международных, всероссийских, региональных и городских мероприятиях по направлению деятельности органов молодежного самоуправления, проведение Слета молодежного актива г. Оренбурга «МОСТ», организация проведения ежегодного конкурса «Студент года», организация, проведение и участие в

мероприятиях по вовлечению работающей молодежи в социально-значимую деятельность г. Оренбурга.

Рассмотрим более подробно реализацию мероприятий обеспечения занятости молодежи на региональном и местном уровнях в рамках реализации молодежной политики за 2015 год.

**Первое направление связано с вовлечением молодежи в образовательные форумы и проектную деятельность.**

В настоящий момент в Оренбуржье сформирована вертикаль молодежных форумов. Оренбуржцы традиционно принимают участие в образовательных форумах всех уровней, начиная с муниципальных («Маевка» Новосергиевского района) и городских (молодежный форум города Оренбурга «Мост»), заканчивая всероссийскими и окружными форумными площадками.

Федеральное агентство по делам молодежи отказалось от идеи собирать всю активную молодежь в одном месте. С 2015 года созданы новые условия - увеличена продолжительность смен, сокращено количество участников. Повышена эффективность образовательной программы и обеспечена индивидуальная работа с участниками.

В 2015 году Федеральное агентство по делам молодежи «Росмолодежь» организовало четыре Всероссийские молодежные образовательные площадки:

– Всероссийский образовательный форум «Таврида» в Крыму, проходил со 2 июля по 2 сентября и собрал на своей площадке 4,5 тысяч профессионалов в сфере дизайна, архитектуры и урбанистике, поэзии и писательского ремесла, композиторов, музыкантов и хореографов, скульпторов и художников, актёров и режиссёров театра и кино, историков. В форуме «Таврида» приняли участие 42 оренбуржца.

– Всероссийский молодежный образовательный форум «Территория смыслов на Клязьме» во Владимирской области прошел с 13 июля по 28 августа. Форум открыт для молодых ученых и преподаватели в области IT-технологий, молодых депутатов и политических лидеров, молодых преподавателей факультетов журналистики и молодых журналистов, руководителей социальных НКО и



проектов, молодых ученых и преподавателей экономических наук, молодых ученых и преподавателей общественных наук. В работе форума «Территория смыслов на Клязьме» приняли участие 40 оренбуржцев, из них 6 оренбуржцев получили грантовую поддержку из средств федерального бюджета в размере 850 000 рублей.

– Всероссийский образовательный форум «Балтийский Артек» в Калининградской области проходил с 15 по 23 июля. Он объединил на своей площадке более 600 представителей молодёжи, в возрасте от 18 до 30 лет, заинтересованных в успешном развитии страны. Итогом форума стал Всероссийский конкурс молодёжных проектов. Гранты получили 28 лучших социально значимых инициатив, прошедших очный отбор (13 проектов по 100 тысяч, 10 проектов по 200 тысяч и 5 проектов по 300 тысяч рублей). От Оренбургской области в форуме приняли участие 2 человека, итог – грант на сумму 200 000 рублей.

– Всероссийский образовательный форум «Итуруп-2015» в Сахалинской области впервые проходил с 12 по 24 августа. Под общей тематикой Форума «Россия: пространство возможностей» прошла образовательная программа, разделенная на два блока: «Форпост страны» и «Фронтир развития». Молодые люди также смогли принять участие в грантовом конкурсе «Конвейер молодежных инициатив», рассчитанный на 18 проектов в размере от 100 до 300 тысяч рублей. От Оренбургской области конкурсный отбор прошел и принял участие А. Семенов.

Помимо этого молодежь Оренбуржья традиционно принимает участие в молодежном форуме Приволжского федерального округа «iВолга – 2015». В этом году в состав оренбургской делегации вошли 188 человек, что значительно превышает выделенную квоту (134 человек). На региональный этап конвейера молодежных проектов форума представлено 154 проекта, 34 из которых прошли на федеральный уровень. Стоит отметить, что на федеральном этапе конвейера оренбуржцы представили свои идеи в 8 тематических сменах: «Спортивная молодежь – здоровая нация», «Инновации и техническое творчество», «МедиаВолна», «Малая Родина большие возможности», «Патриотическая смена», «Политика», «Технология добра», «Ты предприниматель». Самыми активными

стали участниками смены «Ты – предприниматель», на федеральный этап оренбургские участники этого направления представили 9 проектов. В итоге 7 проектов оренбуржцев получили финансирование на общую сумму 1700 000 рублей.

По традиции форумная кампания завершилась региональным молодежным образовательным форумом «Рифей», который в этом году проводился в третий раз. В работе региональной форумной площадки приняли участие более 150 молодых людей из 29 муниципальных образований области. На суд экспертной комиссии было представлено 87 молодежных инициатив, 27 из которых получили грантовую поддержку из средств областного бюджета на общую сумму 2 300 000 рублей.

Всего в форумной кампании 2015 года приняли участие более 400 молодых людей из Оренбургской области. С уверенностью можно сказать, что проектная деятельность молодежи Оренбуржья вышла на новый уровень. Проекты оренбуржцев были отмечены федеральными и региональными грантами на общую сумму более 6000000 рублей.

В настоящий момент в Оренбуржье сформирована система поддержки молодежного социального проектирования. В течение всего года специалистами департамента проводятся обучающие семинары для молодежи региона по основам проектной деятельности. Благодаря принятию 28.08.2014 года постановления Правительства № 621-п «Об учреждении грантов Правительства Оренбургской области на реализацию лучших социально ориентированных проектов в сфере молодежной политики» появился новый механизм поддержки молодежных инициатив [59].

В рамках государственной программы «Обеспечение общественного порядка и противодействие преступности в Оренбургской области» на 2014 – 2020 годы были поддержаны проекты-финалисты Молодежного образовательного форума ПФО «iВолга»: «Радиоточка в п.Первомайский Оренбургского района», «Живые стены» (г.Бугуруслан), «Ассоциация работающей молодежи в Оренбургской области» (ООМОО РМ «ПРОФИ»), а также победители конвейера проектов Областного образовательного форума «Рифей»: «Другая среда» (г.Оренбург),

«Диалог культур» (г.Бузулук), «Сердце отдаю детям» (г.Бугуруслан), «Оренбург – фронту» (ООМО «Военно-патриотический поисковый клуб «Патриот»).

Приоритетными направлениями на 2016 год является более активное участие детских и молодежных общественных объединений в грантовых конкурсах всероссийского и окружного уровней.

**Второе направление подразумевает трудовое воспитание и социализацию молодежи.**

Организация трудовой деятельности и привитие трудовых навыков для подростков из групп социального риска осуществляется путем создания трудовых бригад и проведения лагерей труда и отдыха, с целью выполнения различных видов работ, не требующих специальной профессиональной подготовки. С целью социальной работы по месту жительства ежегодно в городах и районах Оренбургской области по линии органов по делам молодежи организуются площадки по месту жительства для подростков. Базами для проведения площадок, в первую очередь, являются места, доступные для подростков – это общеобразовательные школы, спортивные школы, дома культуры, кинотеатры, библиотеки, ледовые катки, стадионы и др. В 2015 году организовано:

- 8 лагерей труда и отдыха для 195 подростков из следующих муниципальных образований: г. Бузулук, г. Орск, Бузулукский район, Соль-Илецкий район, Илекский район. Всего было заключено 8 договоров на сумму 385 000 (триста восемьдесят пять тысяч) рублей 00 копеек.

- 37 трудовых бригад для 751 подростка из следующих муниципальных образований: г. Бузулук, Адамовский район, г. Бугуруслан, Грачевский район, г. Гай, Светлинский район, Новоорский район, Соль-Илецкий район, Бугурусланский район, г. Новотроицк, Тюльганский район. Всего было заключено 23 договора на сумму 690 000 (шестьсот девяносто тысяч) рублей 00 копеек.

- 37 площадок по месту жительства для 1344 подростков из следующих муниципальных образований: г. Орск, Адамовский район, Шарлыкский район, Переволоцкий район, г. Оренбург, г. Бузулук. Всего было заключено 20 договоров на сумму 368000.

В 2015 году на организацию временной занятости подростков было затрачено 1443000 рублей. В 2016 году на организацию данной деятельности предусмотрено 1400000 рублей. При подведении итогов конкурса и принятии решения о финансировании проектов по организации лагерей труда и отдыха, трудовых бригад, социальной работы по месту жительства будет уделяться более пристальное внимание наиболее интересным формам организации временной занятости несовершеннолетних, которые способствуют трудовому воспитанию.

Специалистами ГАУ «Региональное агентство молодежных программ и проектов» на постоянной основе ведется социально-психологическая работа с подростками. Основные направления работы: социализация; психокоррекция; адаптация и интеграция в общество молодых людей с ограниченными возможностями здоровья, профориентация и психодиагностика.

Социально-психологическая работа реализуется в рамках проекта «Развитие профессионального самосознания учащихся в возрасте 15-17 лет посредством групповой работы». В реализации данного проекта приняли участие учащиеся 8 - 9 классов школы №15, № 65, №62, №72, №56, а также 100 воспитанников детских домов и интернатов г.Оренбург и Оренбургской области (детский дом п.Чебеньки, Кардаиловский детский дом, Социально-реабилитационный центр для несовершеннолетних «Гармония») и 1211 воспитанников ОООЦДиМ «ЯНТАРЬ».

**Отдельное и масштабное направление в реализации вопросов обеспечения занятости в Оренбургской области принадлежит деятельности ОРО МООО «Российские Студенческие Отряды».**

На протяжении десятилетий студенческие отряды были и есть не только важным элементом трудового воспитания учащейся и студенческой молодежи. Студенческие отряды это прекрасная возможность проявить себя в практической деятельности, получить первый трудовой опыт и опыт работы в трудовом коллективе.

В 2015 году на базе учебных заведений высшего и среднего профессионального образования Оренбургской области были сформированы и

приступили к работе 80 разнопрофильных, классических студенческих отрядов, общей численностью 1 412 человек, которые работали по следующим направлениям: педагогические – 557 человек, строительные – 276 человек, сервисные – 28 человек, сельскохозяйственные – 95 человек, механизированные отряды – 35, профильные отряды – 185 человек, отряды спасателей – 26 человек и отряды проводников – 210 человек, а также сформировано 47 временных трудовых бригад – численность 1405 человек.

Летом 2015 года студенческий строительный отряд «Колибри», пройдя конкурсный отбор, принял активное участие во Всероссийской студенческой стройке «Мирный атом» - 2015, Челябинская область, ЗАТО «Озерск», ФГУП ПО «Маяк». По итогам работы на ВСС «Мирный атом» - 2015 ССО «Колибри» стал лучшим студенческим строительным отрядом по показателям производственной деятельности, также ССО «Колибри» принял активное участие в спартакиаде СО на ВСС «Мирный атом» -2015 и занял I место в легкоатлетической эстафете 4x100 м. и соревнованиях по гиревому спорту, II место в соревнованиях по перетягиванию каната и бегу на дистанции 3000 метров. Командир студенческого строительного отряда «Колибри» Пчелинцев Дмитрий, студент 4 курса электроэнергетического факультете ФГБОУ ВПО «Оренбургский государственный университет» по результатам всероссийского конкурса по разработке фирменного стиля студенческих отрядов атомной отрасли государственной корпорации «Росатом» стал призером, за что был награжден путевкой на участие в работе международного студенческого строительного отряда «Патриот» по возведению Тяньваньской АЭС, г. Ляньюньган, Китайская Народная Республика в должности комиссара МССО.

Бойцы студенческих строительных отрядов Оренбургской области приняли участие в реализации проект ОАО «Газпром» «Южный коридор», строительство газокompрессорной станции «Писаревка» в Воронежской области, Кантемировским районе, с. Писаревка, в капитальном ремонте детского оздоровительного лагеря «Гагарин» в Кировской области, в строительстве лыжно-роликовой трассы «Перекоп» в Кировской области, Кирово-Чепецком районе, г. Кирово-Чепецк, в выполнении ремонтно-строительных работ при возведении физкультурно-

оздоровительного комплекса «Кристалл» в г. Бузулуке, Оренбургской области. Часть студенческих строительных отрядов Оренбургской области трудоустроена в образовательные учреждения высшего и среднего профессионального образования Оренбургской области для выполнения ремонтных работ в учебных корпусах и выполнения работ по благоустройству территории учебного заведения.

Представители студенческих педагогических отрядов Оренбургской области приняли активное участие в работе Всероссийского студенческого педагогического отряда «Дельфин.RU» в ДОЛ «Дон» Краснодарского края, и Всероссийского сводного студенческого педагогического отряда «ПАРМА» в ДОЛ «Благодать» Пермского края, сводного студенческого педагогического отряда Приволжского федерального округа «Максимум» в ДОЛ «Олимпийские надежды» Краснодарского края. На территории Оренбургской области студенческие педагогические отряды приняли участие в организации и проведении летней оздоровительной кампании 2015 года в ОООЦДиМ «Янтарь», СОЛКД «Самородово», ДОЛ «Березки», ДОЛ «Зарница», ДОЛ «Факел», ДОЛ «Заря», ДОЛ «Дружба», ДОЛ «Лесная поляна», ДОЛ «Буревестник», ДОЛ «Энергетик», в республике Башкортостан ДОЛ «Спутник», в Краснодарском крае ДООЛ «Нива», ДОЛ «Олимпиец», в Республики Крым ДОЛ «Радость», в Московской области ДОЛ «Пламя».

Студенческие отряды проводников «Вокруг света», «Одесса», «Локомотив», «Волки», «Орион» в количестве 153 человек приняли участие в работе Всероссийского отряда проводников, посвященного 70-летию Победы в Великой Отечественной войне. Бойцы СОП работали в составе Северо-западного и Южно-Уральского филиалов ОАО «Федеральная пассажирская компания» в г. Санкт-Петербург, вагонный участок «Санкт-Петербург – Московский», в г. Челябинск на станции «ЧЕЛЯБИНСК – ГЛАВНЫЙ » и в г. Оренбурге на станции «ОРЕНБУРГ».

С целью повышению уровня методической и организационной подготовки бойцов студенческих отрядов Оренбургской области ОРО МООО «РСО» в 2015 году организован ряд образовательных мероприятий, таких как, выездные семинары-практикумы для педагогических, строительных отрядов и отрядов

проводников, семинар для командирских составов студенческих отрядов Оренбургской области, образовательный слет актива студенческих отрядов.

В 2015 году организован и проведен ряд мероприятий, направленных на развитие творческих способностей, выявление и поощрение лучших членов студенческих отрядов Оренбургской области, данный ряд мероприятий объединил такие мероприятия, такие как - конкурс «Лучший кандидат в бойцы студенческих отрядов Оренбургской области», конкурс «Лучший командир, комиссар, методист/мастер, боец студенческих отрядов», конкурс профессионального мастерства студенческих отрядов проводников», конкурс «Лучший студенческий педагогический отряд Оренбургской области», фестиваль творчества студенческих отрядов.

23 и 24 ноября 2015 г. прошло Закрытие III трудового семестра студенческих отрядов Оренбургской области. В торжественной обстановке лучшим бойцам студенческих отрядов Оренбуржья были вручены почетные грамоты от министерства образования, департамента молодежной политики, а ребята, внесшие наибольший вклад в развитие студенческих отрядов региона получили почетные знаки «За вклад в развитие студенческих отрядов Оренбуржья» и высшие награды МООО «Российские Студенческие Отряды» Почётные знаки «За активную работу в студенческих отрядах».

В рамках Всероссийского Слёта студенческих отрядов, посвященного окончанию 56-ого трудового семестра, который прошел в г. Челябинск в период с 05 по 07 ноября 2015 года, прошли финалы Всероссийских конкурсов, в которых представители студенческих отрядов Оренбургской области приняли активное участие. В финал конкурса «Лучший студенческий педагогический отряд МООО «РСО» прошли 5 студенческих педагогических отрядов, в том числе и СПО «Ориентир», который представлял Оренбургскую область и по результатам конкурсных испытаний занял 3 место. Финалистами конкурса «Лучший командир и комиссар студенческих отрядов МООО «РСО»» от Оренбургской области стали Бикмуканова Сания СПО «Друзья» и Довиденко Анастасия СПО «Крылья», которые в свою очередь заняли 3 и 2 место соответственно.

По результатам работы в 2015 году Центральным штабом Молодежной общероссийской общественной организацией «Российские Студенческие Отряды» был составлен рейтинг региональных отделений МООО «PCO» по эффективности работы. В 2015 году МООО «PCO» насчитывает 72 региональных отделения. В результате оценочных мероприятий Оренбургское региональное отделение МООО «PCO» удостоилось девятого места в рейтинге [46].

Относительно работы по обеспечению занятости в рамках реализации молодежной политики на местном уровне стоит отметить, что МАУ «Молодежный центр города Оренбурга» с 2009 года является единственным муниципальным учреждением, работающим в сфере молодежной политики в городе Оренбурге. Целью учреждения является создание условий для эффективного процесса социализации молодежи города Оренбурга в интересах личности, общества и государства.

В 2015 году мероприятия учреждения проводились в рамках муниципальной программы реализации молодежной политики в городе Оренбурге «Молодой Оренбург» на 2015-2017 годы. Целью программы является повышение включенности молодежи в социально-значимую деятельность города Оренбурга.

За 2015 год были реализованы в полном объеме мероприятия по следующим направлениям.

Во-первых, в рамках содействия трудоустройству и занятости молодежи: была проведена ярмарка вакансий учебных мест, в которой приняло участие 38 учебных заведений и 3500 абитуриентов (из них: студенты из 11 средних специальных образовательных организаций; 40 школ, лицеев и гимназий города Оренбурга); разработаны и изданы сборники для абитуриентов, выпускников по вопросам профориентации; обеспечена работа штабов по трудоустройству несовершеннолетних в летний период; на протяжении всего года велась работа по профориентации молодых людей, обучающихся в учебных заведениях города Оренбурга.

Во-вторых, в целях развития кадровой политики в молодежной среде на территории г. Оренбурга был проведен XV межмуниципальный Слет молодежного



актива «МОСТ», I слет добровольцев города Оренбурга и VIII Слет работающей молодежи «Будущее начинается сегодня!». В городе Оренбурге пользуется большой популярностью ежегодный городской конкурс «Студент года». В 2015 году на конкурс подали заявки около 400 студентов, имеющих успехи в учебе, науке, спорте, творчестве и общественной деятельности.

Относительно деятельности других структур в сфере обеспечения занятости молодежи на региональном уровне стоит сказать, что Областной Союз промышленников и предпринимателей и Торгово-промышленная палата Оренбургской области выступают на рынке труда региона как связующее звено, оказывающее взаимное содействие в становлении эффективного партнерства бизнеса и высших учебных заведений; в проведении совместных исследований и мониторинга рынка труда для определения потребности национальной экономики в квалифицированных кадрах; в формировании национальной системы квалификаций и признания результатов обучения, а также в разработке профессиональных и образовательных стандартов.

Кроме того, формируя дополнительные возможности трудоустройства, образовательные учреждения региона развивают интеграционные процессы с организациями, не являющимися работодателями. Так с кадровыми, рекрутинговыми центрами региона вузы осуществляют интеграцию деятельности в следующих направлениях: информирование студентов и выпускников об имеющихся вакансиях – кадровых агентств; размещение резюме студентов и выпускников в банках кадровых – агентств; участие представителей кадровых агентств в форумах, семинарах, – круглых столах, ярмарках вакансий, организуемых вузами; проведение представителями кадровых агентствами семинаров – тренингов для студентов и выпускников [60].

Стоит отметить, что данное направление взаимодействия образовательных учреждений области с кадровыми агентствами не в полной мере реализовано в виду отсутствия активности и заинтересованности этих субъектов рынка труда Оренбургской области в развитии форм сотрудничества с вузом.

В заключении хотелось бы рассмотреть деятельность непосредственно образовательного учреждения в рамках обеспечения временной занятости студентов и трудоустройства выпускников на примере Оренбургского государственного университета как крупнейшего вуза региона.

С целью решения задач, связанных с трудоустройством выпускников, в Оренбургском государственном университете проводится комплексная работа. Вся деятельность по содействию трудоустройству выпускников интегрирована в структуру университета и ведется постоянно. Система включает совместную работу факультетов, выпускающих кафедр, отдела по социальной и воспитательной работе и отдела по продвижению образовательных услуг и работе с выпускниками, имеющего статус «Регионального центра содействия трудоустройству и адаптации к рынку труда выпускников образовательных учреждений высшего образования».

В работе по содействию трудоустройству молодых специалистов университетом налажены и широко используются внешние связи с Министерством образования Оренбургской области, Министерством труда и занятости населения Оренбургской области, ОСПП, Союзом «ТПП Оренбургской области», Управлением молодежной политики администрации г. Оренбурга, предприятиями и организациями Оренбургской области.

Оренбургским государственным университетом совместно с партнерами проводятся форумы, круглые столы, научно-практические конференции, ярмарки вакансий учебных и рабочих мест, а также осуществляется взаимный обмен информацией по вопросам трудоустройства выпускников. Университетом осуществляется взаимодействие с предприятиями, организациями и учреждениями Оренбургской области и других регионов. С 445 предприятиями и организациями заключены договоры о сотрудничестве. В число постоянных партнеров университета входят такие предприятия как АО «Производственное объединение «Стрела», ООО «Газпром Добыча Оренбург», ПАО «Оренбургнефть», ПАО «Межрегиональная распределительная сетевая компания Волги» филиал «Оренбургэнерго», ОАО «Завод бурового оборудования», ООО «Уралэлектрострой», АО «Газпром газораспределение Оренбург» и другие. На

рисунке 2.18 представлены Формы взаимодействия ОГУ и предприятий в Оренбургской области в рамках обеспечения занятости молодежи.

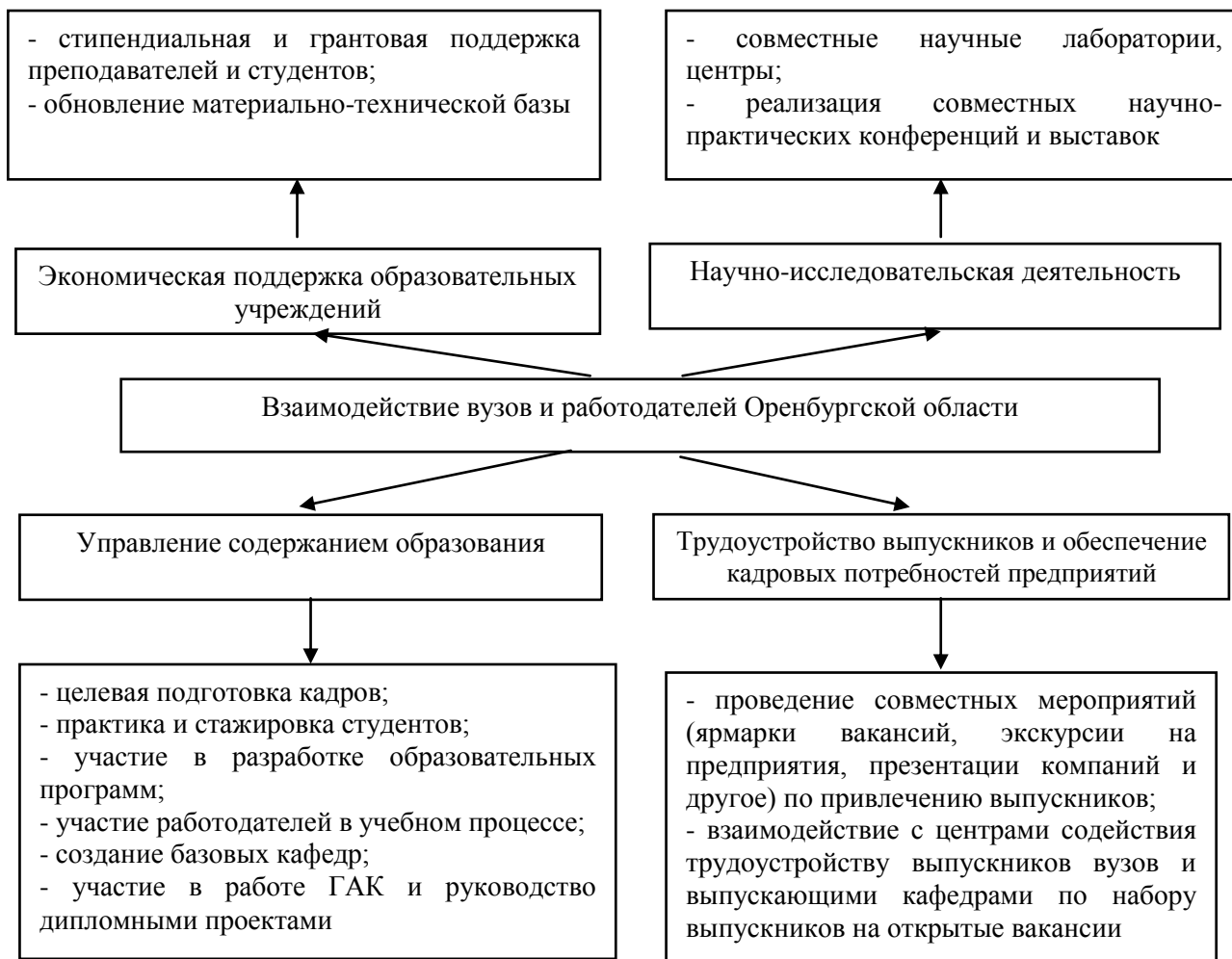


Рисунок 2.18 – Формы взаимодействия вузов и предприятий в Оренбургской области

Кафедры университета имеют филиалы на промышленных предприятиях и в организациях Оренбургской области: ООО «Региональная земельная компания», ГУП Оренбургской области «Областной центр инвентаризации и оценки недвижимости», ООО «Оренбург-СканСервис», Оренбургский филиал ФГУ «МНТК «Микрохирургия глаза имени академика Святослава Федорова», ГУП «Оренбургская производственно-торговая фирма «Медтехника», ООО «Элинс».

В 2016 году по приглашению сотрудников университета представители 250 предприятий и организаций присутствовали на защитах выпускных

квалификационных работ и 389 молодых специалистов получили приглашение на работу.

В целях развития форм сотрудничества и взаимодействия вуза с предприятиями города и области в сфере содействия временной занятости обучающихся и трудоустройству выпускников за отчетный период были организованы и проведены:

- презентации проектов и предприятий-партнеров ОГУ: ООО «Новотроицкий мясокомбинат», ООО «Молоко», АО «ЭР-Телеком Холдинг», ООО «Башнефть-Розница», презентация программы WorkandTravel USA;

- встречи с представителями компаний: ПАО «Сбербанк России», Министерство экономического развития, промышленной политики и торговли Оренбургской области, Управление Министерства внутренних дел Российской Федерации по Оренбургской области;

- мастер-классы, деловые игры, тренинги: серия мастер-классов от ЗАО «ЭР-Телеком Холдинг»; реализация проекта «Иду учить в ОГУ» (выездные занятия и мастер-классы от ООО «Клуб «Любимый фитнес», ООО «М-Ресторатор», ООО «Планета туризма», ООО «Лидия Тур», Министерства физической культуры, спорта и туризма Оренбургской области);

- круглые столы с участием предприятий-работодателей: «Потребности организаций сферы сервиса и туризма в квалифицированных кадрах», «Кадровое обеспечение менеджмента предприятий Оренбургской области»;

- экскурсии обучающихся университета на предприятия: филиал РТРС «Оренбургский областной радиотелевизионный передающий центр», Управление Федеральной антимонопольной службы по Оренбургской области, ООО «Юничел-Оренбург», ООО «НПО «Станкостроение», ООО «Мясокомбинат «Сорочинский», ООО «Уральская нефтехимическая компания».

18 ноября 2016 года в ОГУ состоялся Всероссийский «День 1С: Карьеры» в Оренбурге для 300 обучающихся факультетов математики и информационных технологий, экономики и управления, финансово-экономического факультета и Аэрокосмического института. Представители компаний ООО «1С: Бизнес решения»,

ООО «РАРУС СОФТ» представили информацию об ИТ-индустрии и новейших технологиях 1С, предложили варианты для прохождения практики и трудоустройства, провели мастер-классы. Студенты прошли льготную сертификацию «1С: Профессионал».

24 ноября 2016 года в ОГУ была организована и проведена «Ярмарка вакансий – 2016», которую посетили более 1000 студентов различных специальностей и направлений подготовки. В рамках «Ярмарки вакансий – 2016» проходили презентации 20 профильных предприятий-работодателей: ПАО «Оренбургнефть», Южно-Уральский филиал ООО «Газпром энерго», МВД России «Оренбургское», ПАУ «Сбербанк России», ООО «Оренбургский радиатор», ООО «Руссоль». По итогам проведения «Ярмарки вакансии – 2016» 280 студентов и выпускников ОГУ заполнили резюме, анкеты, 112 человек прошли мини-собеседования, а также на предприятия были приглашены 95 студентов для прохождения практики и 130 человек занесены в кадровый резерв.

Отделом по продвижению образовательных услуг и работе с выпускниками оказывалось содействие факультетам и выпускающим кафедрам в организации как производственной, так и преддипломной практик. В 2016 году поступило 778 заявок от 95 предприятий для прохождения практики, в их числе ОАО «Энергосбыт Плюс», АО «Завод «Инвертор», ООО «Тритон», АО «Газпром газораспределение Оренбург», ФГБУ «ФКП Росреестра» и другие. В 2016 году кафедрами университета заключено с предприятиями и организациями 70 новых договоров о базах практики.

В университете создан штаб студенческих отрядов. В 2016 году действовало семь студенческих отрядов: строительные «Колибри», «Зевс» и «Энергостарт», педагогические «Дым» и «Константа», сервисный «Линкор» и отряд проводников «Скорый-56», в которых трудилось более ста человек. Бойцы работали на областных и всероссийских объектах: на стройке «Мирный атом – 2016» (ЗАТО Озерск), зональной стройке Нововоронежской АЭС-2, во всероссийской смене «Парма» и «Новое поколение», в оздоровительном комплексе «Снегири» при Управлении делами Президента Российской Федерации, обслуживали направления АО

«Федеральная пассажирская компания»: «Оренбург – Новый Уренгой», «Оренбург – Екатеринбург», «Оренбург –Адлер».

С целью повышения уровня конкурентоспособности на рынке труда обучающиеся университета активно принимали участие в федеральных программах и проектах, реализуемых при участии предприятий и организаций Оренбургской области:

- федеральном проекте России «Ты – предприниматель», который реализуется при поддержке Министерства экономического развития, промышленной политики и торговли Оренбургской области. Обучающиеся ОГУ принимают в нем активное участие, получают гранты и субсидии. Проект представляет собой молодежную бизнес-школу, который включает в себя бесплатное образование по основам права и бухгалтерского учета; профессиональные консультации по налогам и сборам, социальному страхованию;

- проекте «Молодые профессионалы страны», целью которого является повышение качества профессиональной подготовки молодых специалистов перед устройством на работу. В 2016 году между университетом и организацией «Российское управленческое сообщество», реализующей программу по подготовке будущих специалистов различных предприятий, был заключен договор о сотрудничестве. В рамках проекта «Молодые профессионалы страны» в ОГУ по результатам тестирования были выбраны пятьдесят студентов. Им вручены сертификаты участников проекта, позволяющие пройти углубленный дополнительный курс обучения, посетив мастер-классы на ведущих предприятиях Оренбургской области;

- региональном этапе IX Всероссийского студенческого профессионального конкурса по использованию программного продукта «1С: Бухгалтерия 8» и Международной олимпиады по программированию учетно-аналитических задач на платформе «1С: Предприятие 8» - оператор ООО «1С: Бизнес решения»;

- в рамках Недели оренбургского предпринимательства обучающиеся приняли участие в мероприятии «День для начинающих предпринимателей»;

– в IX Специализированной выставке «Образование и карьера», организованной в рамках мероприятий, посвященных 25-летию образования службы занятости, Областной ярмарке вакансий и учебных рабочих мест. Организатор: Министерство труда и занятости населения Оренбургской области и Центр занятости населения города Оренбурга и Оренбургского района;

– в Форуме работающей молодежи Оренбургской области «Работающая молодежь: вчера – сегодня – завтра» с целью построения продуктивного диалога между работающей молодежью, руководителями предприятий и правительством области, определения совместного плана работы.

При содействии университета в 2016 году обучающиеся ОГУ участвовали в проектах по набору стажеров, практикантов: ООО «РН-Юганскнефтегаз», ООО «ПДВ «УралЭкспо», ПАО «КАМАЗ» Литейный завод, ООО «Заполяпромгражданстрой», ОАО «ОИЖК».

Выпускники ОГУ также принимали участие в проектах по набору молодых специалистов в такие компании как: АО «Тихвинский вагоностроительный завод», ПАО «СКБ-банк», МВД России по Оренбургской области, Федеральная служба по регулированию алкогольного рынка, ОАО «Минерально-химическая компания «ЕвроХим».

В целях содействия трудоустройству выпускников ОГУ 2016 года очной формы обучения проводилось индивидуальное консультирование обучающихся по вопросам трудоустройства, состоянию и перспективам развития рынка труда. В рамках ежегодного анкетирования «Выпускник ОГУ» были проведены 72 лекции-беседы для 2113 выпускников с целью информирования о возможностях дальнейшего трудоустройства и вариантах занятости, о потенциальных местах трудоустройства и проектах по набору специалистов.

С целью повышения уровня конкурентоспособности выпускников университета на рынке труда в октябре – ноябре 2016 г. было проведено 15 обучающих семинаров на тему «Правила успешного трудоустройства» для 550 студентов старших курсов всех факультетов. В программу семинаров вошли актуальные вопросы: особенности рынка труда молодых специалистов, способы

поиска работы и правила составления резюме, мастерство самопрезентации и поведения на собеседовании, юридические аспекты трудоустройства, самозанятость, планирование профессиональной карьеры.

В целях содействия трудоустройству выпускников ОГУ 2016 года очной формы обучения проводилось индивидуальное консультирование обучающихся по вопросам трудоустройства, состоянию и перспективам развития рынка труда, разрабатываются рекомендации по составлению резюме и прохождению собеседований, которые издаются в виде буклетов.

В Оренбургском государственном университете действует сайт отдела по продвижению образовательных услуг и работе с выпускниками (<http://job.osu.ru>). Для студентов и выпускников на сайте представлена информация о мероприятиях, о спросе и предложении на рынке труда, база данных вакансий, полезные материалы и методические рекомендации.

В ОГУ функционирует информационно-поисковая система «Биржа труда» – собственная разработка университета, с базами данных вакансий и резюме. ИПС «Биржа труда» взаимодействует с другими программными системами в области содействия трудоустройству: «Выпускник ОГУ» (формирование банка резюме выпускников) и «Менеджер трудоустройства» (автоматизированный учет данных о предприятиях-работодателях, предоставляемых вакансиях и размещение их на сайт университета).

Поддерживается в актуальном состоянии «Биржа труда ОГУ» в социальной сети «ВКонтакте», информационные стенды «Практика – Временная занятость – Работа». Кроме того на сайте ОГУ функционирует раздел «Выпускнику», включающий новости рынка труда, формы повышения квалификации, проекты по набору молодых специалистов.

В мае 2016 года Оренбургский государственный университет занял 4-е место во Всероссийском рейтинге региональных центров содействия трудоустройству выпускников вузов.

В заключении стоит отметить, что интеграция деятельности профессионального образования и всех субъектов рынка труда на практике позволит



повысить эффективность взаимодействия образовательных учреждений региона с государственными органами власти региона, предприятиями и организациями в целях обеспечения занятости молодежи. Для достижения указанной цели необходимо, на наш взгляд, внедрить координирующий подход в систему обеспечения занятости молодежи на региональном уровне посредством работы специального органа, осуществляющего функцию связующего элемента между всеми структурами, относящимися к этой области деятельности. Целесообразным представляется создание Регионального координационного совета по вопросам обеспечения занятости молодежи, деятельность которого должна быть нацелена на совместное решение образовательными учреждениями, органами власти и предприятиями вопросов разработки направлений региональной политики Оренбургской области в области обеспечения занятости молодежи; развития социального партнёрства между всеми структурами, ответственными за реализацию мероприятий в рамках обеспечения занятости молодежи; расширения возможностей для трудоустройства выпускников образовательных учреждений и повышения их конкурентоспособности на рынке труда.

### **3 Направления совершенствования организации работы с молодежью на региональном рынке труда**

#### **3.1 Внедрение зарубежного опыта регулирования процессов занятости молодежи**

Важной составляющей экономического развития страны и предметом государственного регулирования является повышение уровня занятости молодежи, влияющего на обеспечение социально-экономической стабильности общества. Опыт организации работы с молодежью на федеральном и региональном уровне свидетельствует о наличии определенных проблем в данной области. В связи с чем, для разработки принципов формирования государственной политики занятости и механизмов ее реализации очевидна необходимость использования зарубежного опыта, адаптированного к условиям нашей страны.

В мировой практике в большинстве случаев содействие занятости и трудоустройство граждан осуществляют государственные службы занятости, которые опираются на законодательные акты и обладают специальными фондами. Данная структура создана для постоянного регулирования профессиональной подготовки, использования и перераспределения рабочей силы.

В различных странах службы занятости имеют специфический юридический статус: управления в Министерстве труда или автономного учреждения (ведомства).

Финансирование мероприятий по регулированию процессов занятости в разных странах осуществляется по-разному. Например, в Германии финансирование проводится за счет налогов предпринимателей; в Финляндии, Швеции, Франции из государственного бюджета; в Бельгии, Канаде, США из фондов страхования.

Практически во всех государствах деятельность служб по трудоустройству бесплатна как для соискателей, так и для работодателей [35].

Функциями службы занятости многих зарубежных стран являются: профессиональная ориентация, подготовка и переподготовка с целью

трудоустройства, консультации по проблемам размещения производства, международный обмен стажерами.

Как уже говорилось ранее, государственная активная политика занятости большинства стран предусматривает разработку программ содействия занятости населения, в том числе молодежи. Программы занятости регулярно разрабатываются, финансируются и выполняются, учитывая специфику конкретной социально-экономической ситуации. Разработка программ занятости занимает одно из приоритетных мест в Европейском Союзе.

В марте 2015 года Совет ЕС по вопросам занятости, социальной политики, здравоохранения и защиты прав потребителей принял Совместный Отчет по Занятости (СОЗ). Отчет опубликован вместе с обзором ежегодного роста, и является частью Европейской стратегии занятости, целью которой является увеличение количества и улучшение качества рабочих мест в ЕС. В упомянутом СОЗ анализируется ситуация в области занятости в Европе. Среди прочего, в отчете рассматриваются ответные меры государств-членов ЕС на трудности в области занятости и вопросы социальной политики. СОЗ показывает, что занятость и социальная ситуация по-прежнему вызывает обеспокоенность. Число безработных составляет 24,6 миллионов и число людей, подверженных риску бедности или социальной изоляции, увеличивается.

Особенное беспокойство у аналитиков вызывает рост уровня длительной безработицы. Поэтому, в отчете государствам-членам ЕС предлагается продолжить осуществление необходимых реформ для создания улучшенного функционирующего рынка труда, осуществления политики создания долгосрочных и качественных рабочих мест со справедливой заработной платой, достойной защитой занятости и обеспечения безопасности и гигиены на рабочих местах. В отчете рекомендуется обратить внимание на реализацию Гарантий для молодежи. Это значит акцентирование большего внимания на государственные службы занятости и содействие, к примеру, профессионально-техническому образованию и обучению.

Государства-члены ЕС должны обеспечить бизнес-структуры благоприятными условиями для того, чтобы они смогли предоставить места для прохождения производственной практики, и, тем самым, содействовать плавному переходу от получения образования к трудоустройству. В СОЗ также говорится, что инвестирование в человеческий капитал через образование и обучение вызывает рост производительности труда.

Согласно отчету, государства-члены ЕС работали над принятием мер, направленных на совершенствование трудовых навыков и на содействие образованию взрослых. Некоторые страны приняли меры, которые были направлены на улучшение систем начального, среднего и высшего образования, в то время как другие рассматривали вопросы относительно общей стратегии образования. Странам рекомендовано по-прежнему совершенствовать свои системы профессионально-технического образования и обучения в целях повышения производительности труда работников.

Кроме того, в СОЗ предлагается предоставить больше налоговых льгот бизнесу для содействия созданию рабочих мест. Некоторые государства члены ЕС уже пытались сделать это посредством временного найма и субсидий. В отчете также говорится о гендерном разрыве, несмотря на то, что были предприняты действия в этом направлении для увеличения занятости женщин на рынке труда. Также говорится о том, что женщинам часто необходим гибкий график занятости для совмещения работы и воспитания детей. Наконец, в СОЗ рекомендуется улучшить систему социальной защиты, увеличив минимальный доход и размер выплат пособий по безработице [34].

Значительную роль в реализации политики занятости в странах ЕС играет региональная политика, ориентированная на уменьшение разрыва между уровнями развития разных регионов, на ликвидацию отставания развития «депрессивных» европейских территорий (как правило, это периферийные зоны, отдаленные сельские и горные территории). Цель такой политики – уменьшить имеющиеся региональные диспропорции в экономическом и социальном развитии, в уровнях занятости населения и предотвратить возникновение региональных дисбалансов в

странах ЕС. Совместная региональная политика стран ЕС является составляющей европейской структурной политики и называется – политика «сплочения». Основным средством достижения «сплочения» в большинстве стран ЕС является создание для жителей различных регионов примерно равных условий доступа к факторам производства, включая капитал, труд, образование и услуги.

Если рассматривать рынок труда в целом, не выделяя молодежный, то различают пять моделей регулирования занятости и рынка труда: американская (США), шведская (скандинавские страны), англосаксонская (Великобритания, Канада, Ирландия), континентальная или немецкая (Германия, Австрия, Бельгия, Нидерланды, Швейцария, частично Франция), японская (рисунок 3.1). Однако некоторые исследователи группируют страны иначе, например, не выделяют отдельно американскую модель, а включают ее в англосаксонскую [37].

Основой американской модели является субсидиарный тип социально-трудовых отношений, ориентация работника на достижение личного успеха и самореализацию. Эта модель характеризуется децентрализацией рынка труда и законодательства по вопросам занятости и социального обеспечения, высоким уровнем контроля за наемным работником со стороны работодателя. Для нее характерен высокий уровень мобильности со стороны соискателя, заключающийся в территориальном изменении места работы. Особое внимание уделяется вопросам профессиональной ориентации.

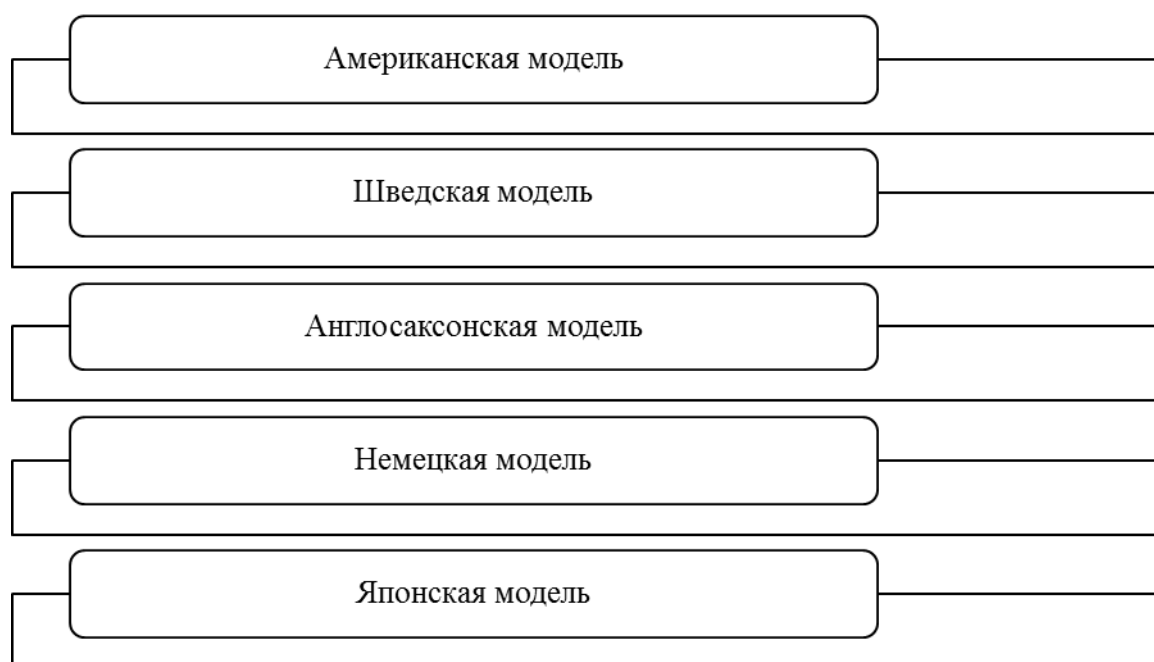


Рисунок 3.1 - Модели регулирования занятости и рынка труда в мировой практике

При данной модели министерство труда США создает государственные центры профориентации и профессионального отбора при колледжах и университетах. Через центры, которых в данный момент насчитывается более тысячи двухсот, ежегодно проходит порядка миллиона подростков. Следствием является снижение затрат на подготовку специалистов на 30–40 %, а каждый доллар, вложенный в разработку тестов профессионального отбора, создает экономический эффект в одну тысячу долларов [42].

В Америке достаточно динамичный рынок труда, при котором часто происходит не только смена места работы, но и профессии (около 10 % работников меняют профессию в течение года). Кроме того, несмотря на достаточно высокий уровень безработицы, в течение достаточно долгого времени США занимали первое место в мире по количеству создаваемых рабочих мест.

К основным направлениям политики занятости Соединенных штатов Америки относятся: улучшение качества рабочих мест, повышение уровня заработной платы, а также перспектив профессионального и карьерного роста. Государственная

политика страны, прежде всего, направлена на стимулирование роста занятости и увеличения количества рабочих мест, подготовку и переподготовку работников, содействие занятости и найму рабочей силы. В практике европейских государств и США накоплен значительный опыт создания и функционирования агентств регионального развития, которые в значительной степени способствуют решению проблем занятости населения.

Наиболее распространенной является такая организационная форма агентства регионального развития, как государственная инвестиционная корпорация. В основу ее деятельности возложена политика концентрации государственных инвестиций, которые направлены на развитие городов, а города, в свою очередь, осуществляют положительное экономическое и социальное влияние на отсталую периферию.

Шведская модель основывается на трех основных принципах:

- достижение полной занятости трудоспособного населения;
- предоставление социальных гарантий населению;
- обеспечение равных возможностей достижения благосостояния.

Характерной чертой шведской модели является предупреждение безработицы, а не борьба с ее последствиями. Правительство страны в социальной политике особое внимание уделяет, в частности, разработке мероприятий, направленных на создание новых рабочих мест, в основном в государственном секторе экономики; координацию миграции населения и рабочей силы путем предоставления субсидий и кредитов на переезд семей из районов с избытком рабочей силы в районы, где есть вакантные места; обеспечивая оперативный доступ населения к своевременной информации об имеющихся вакантных местах и тому подобное.

На мероприятия, связанные с проведением политики в сфере занятости, тратится почти 3 % ВВП и 7 % бюджета. Успех Швеции в достижении полной занятости был достигнут именно благодаря этому [55]. Главной особенностью этой политики в сфере занятости Швеции является то, что 70 % средств здесь тратят:

- на проведение профессиональной подготовки и переподготовки лиц, оставшихся без работы или тех, кому грозит безработица;

- создание новых рабочих мест, в основном в государственном секторе экономики;
- обеспечение географической мобильности населения и рабочей силы;
- обеспечение населения информационными услугами на базе компьютерных банков данных о вакантных местах по регионам страны;
- поощрение развития мелкого предпринимательства путем предоставления государственных кредитов и субсидий. В Швеции действуют государственные региональные компании, которые принимают долевое участие в реконверсии предприятий и организации производства новых товаров, поддерживают малые и средние предприятия, что в значительной степени способствует решению проблем занятости.

Англосаксонская модель предполагает преимущественно пассивный характер государственной политики занятости, высокую долю частных предприятий и общественных организаций в предоставлении социальных услуг. Поскольку декларируемые на государственном уровне меры регулирования занятости впервые начали внедряться именно Великобританией, рассмотрим их общие направления в историческом аспекте. В середине 30-х годов XX века в Англии был создан Национальный Совет экономического развития.

Одной из задач Национального Совета была разработка государственных экономических и социальных программ, которые должны быть подчинены достижению главной цели – обеспечению полной занятости рабочей силы и повышению жизненного уровня населения. Современная модель регулирования занятости Великобритании является действенной и эффективной. В ее состав входит несколько взаимосвязанных блоков: сбор и распространение информации о состоянии спроса и предложения на рынке труда, целостная система профессионального обучения молодежи, оставшихся без работы, программы переобучения для повышения конкурентоспособности, разработка региональных программ занятости молодежи и целевых программ, а также развитие системы социального обеспечения.



Опыт Франции в реализации политики занятости молодежи предполагает внедрение программы «Новые услуги – новые рабочие места». Среди других мероприятий она предусматривала возмещение государством до 80 % затрат предприятиям на создание новых рабочих мест для молодежи.

Привлекает внимание и система реализации политики занятости Франции. Вопросами занятости занимаются не только на государственном и региональном, а и на отраслевом уровне.

Немецкая (или неолиберальная) модель занятости базируется на активной политике занятости – государство поощряет всех производителей (работодателей), которые создают новые рабочие места, а также поддерживают существующий уровень занятости при модернизации предприятий, предоставляет льготы предприятиям, которые воздерживаются от массовых увольнений работников.

В Германии основная часть субсидий направляется кооперативам, которые образовались на базе предприятий-банкротов из безработных, имеющих определенные знания, но не имеющих навыков в организации бизнеса [8, с. 51].

Использование положительного опыта организационно-управленческих основ регулирования занятости в Германии ведет к сокращению безработицы путем создания новых рабочих мест и может дать двойной эффект как в экономическом, так и в социальном развитии. Во-первых, будут создаваться новые конкурентные продукты и, во-вторых, снизится уровень безработицы и социальное напряжение в постсоветских странах.

В Германии на совершенствование территориальной экономической структуры выделяется около 1 % государственного бюджета, к чему добавляются собственные средства земель и структурных фондов ЕС [72]. Координатором европейской региональной политики является Комитет по вопросам занятости, который состоит из представителей региональных и местных органов власти. Комитет играет важную роль в прогнозе тенденций и разработке стратегии регионального развития; вносит свои предложения и коррективы в структурную политику ЕС, привлекая региональные и местные органы власти в процесс принятия решений на общеевропейском уровне [47, 67].

Японской моделью предусматриваются гарантии занятости работникам в течение всей трудовой жизни, увеличение всех видов выплат в зависимости, прежде всего, от стажа работы. Уровень безработицы в Японии в течение последних лет составляет 3–3,5 % [7].

Что касается сокращения трудовых затрат на рабочую силу, то в японских фирмах это осуществляется благодаря перемещениям внутри предприятия или между предприятиями, а не за счет увольнения работников, как это осуществляют американские фирмы. Рынок труда Японии характерен тем, что молодых людей принимают на работу в первую очередь, а людей старшего поколения принудительно увольняют. Роль государственной службы занятости должна расти, прежде всего, в прогнозировании структурных сдвигов в экономике региона и разработке соответствующих потребностям региона программ трудоустройства.

В последнее время все большее распространение приобретают именно гибкие и нестандартные формы занятости. Так, в странах ЕС треть молодых специалистов работает неполный рабочий день с целью оптимизации рабочего времени. Широкое распространение в развитых странах получил вид так называемой «гибкой» занятости и НФЗ (новой формы занятости), а именно частичной занятости. Например, на предприятиях меняют режим работы, организуя работу для молодежи в «часы пик» с целью удовлетворения потребности клиентов [10, с. 68].

Рассмотрим вопросы безработицы среди молодежи, которая получила особое внимание со стороны Европейского комитета и Еврокомиссии, поскольку, по словам экспертов, ее дестабилизирующий эффект может оказать воздействие на общество в целом. Безработица не только тормозит развитие личности и снижает шансы «успешного» существования, она также вовлекает молодежь в социальную изоляцию и бедность, что в будущем не может не сказаться на национальной экономике и экономике стран ЕС в целом [42].

Оценка процессов, связанных с реализацией молодежной политики занятости в Европе, невозможна без характеристики функций, выполняемых ее основными субъектами. Ключевая роль в разработке молодежных программ мирового уровня принадлежит Генеральной Ассамблее ООН и Секретариату. Генеральная Ассамблея

ООН – главный совещательный, директивный и представительный орган. В 1965 г. Генеральная Ассамблея приняла Декларацию о распространении среди молодежи идеалов мира, взаимного уважения и взаимопонимания между народами. На сессиях Ассамблеи представители Правительства на регулярной основе включают молодежь в состав своих делегаций на сессии Генеральной Ассамблеи и другие форумы под эгидой ООН. Различные форумы ООН также рассматривают социальное и экономическое влияние глобализации на молодежь, уделяя особое внимание ее политическим последствиям. Секретариат контролирует проведение в жизнь соответствующих программ и информационных кампаний с целью повышения уровня информированности мировой общественности в вопросах, касающихся молодежи, а также расширения участия молодежи в повседневной жизни общества.

Существенную роль в молодежной политике играет ЮНЕСКО, под эгидой которой во всех странах Западной Европы в настоящее время существуют справочные и консультативные молодежные службы (рисунок 3.2).



Рисунок 3.2 – Перечень международных структур по обеспечения занятости молодежи

Международный центр Технического и профессионального образования и обучения (InternationalcenterfortechnicalandvocationalEducationandTraining) при ЮНЕСКО особое внимание уделяет пропаганде лучших практик и нововведений в области профессионального образования. Работа центра выполняет также задачу по сближению научно-образовательной сферы и рынка труда. Рассмотрим более подробно эти организации.

Разработкой стратегий занятости молодежи занимается Международная организация труда (МОТ). Работа в этой области включает в себя сбор данных о характере и размерах молодежной занятости, безработицы и неполной занятости, анализ эффективности национальных стратегий и программ по трудоустройству молодежи, разработка рекомендаций по укреплению в стране рынка труда и прочие мероприятия.

«Европейский центр знаний молодежи» является проводником действий Совета Европы в области молодежной политики. В управлении также принимают участие другие организации.

Консультативный совет по делам молодежи(AdvisoryCouncilonYouth) включает в себя 30 представителей неправительственных молодежных организаций и сетей. Он должен учитывать мнения и предложения от молодежных общественных организаций по всем видам деятельности молодежного сектора и гарантировать, что молодые люди принимают участие в других мероприятиях Совета.

Объединенный совет по делам молодежи(TheJointCouncilonYouth) является органом совместного принятия решений, объединяющим CDEJ и Консультативный Совет вместе. Он устанавливает приоритеты в молодежной сфере, задачи и бюджет на мероприятия.

Программный комитет по делам молодежи (TheProgrammingCommitteeonYouth) – является органом совместного принятия решений, состоящий из 8 членов от каждой из CDEJ и Консультативного совета. Он устанавливает, контролирует и оценивает программы Европейских молодежных центров и Европейского молодежного фонда [22].

Европейский центр по развитию профессионального образования (Cedefop) – агентство Европейского союза, поддерживающее развитие европейского профессионального образования, создано 10 февраля 1975 года. Миссия агентства заключается в поддержке развития и реализации европейской политики в области профессионального образования. Задачи данного центра заключаются в развитии профессиональной подготовки и повышении квалификации граждан, внедрении общесоюзной системы профессионального обучения, подготовке отчетов и докладов, касающихся настоящей ситуации, новейших исследований и разработок в области профессионального образования, поощрении инициатив, способных содействовать согласованному подходу к профессиональному образованию.

Рассмотрим уровень молодежной безработицы в странах Европы. По данным Европейского статистического ведомства (Евростат) в сентябре 2015 года средний уровень молодежной безработицы в Европе составил 23,5 % (около шести миллионов человек), при этом из них 3,6 миллиона человек в возрасте до 25 лет не имеют работы, что составляет около 24% от общего числа населения [38]. Кроме того, уровень безработицы очень различается в странах Еврзоны. Так, если в Испании и Греции не могут найти себе работу около 27% граждан, то в Австрии этот показатель составляет всего 5% [23].

Существуют различные меры в политике стран Европы по ликвидации данной проблемы, а именно:

- поддержка инициатив, основанных на гарантиях занятости, образования или обучения; выделение льгот и субсидий для компаний, в которых работают молодые люди;
- программы социально-полезного труда; расширение профессионального образования;
- развитие допрофессионального образования;
- «startup» поддержка молодых предпринимателей;
- предоставление возможностей стажировок и бесплатного обучения.

В отличие от Российской Федерации, в ряде стран Европы на период обучения автоматически прекращается выплата пособий по безработице, иногда, напротив,

стажировки и трудоустройство по направлению от центров занятости является одним из важных условий получения пособий. Подобный вариант пассивной политики занятости устраивает отнюдь не всех членов общества. Например, «Партия зеленых» выступает за отмену неоплачиваемых стажировок, курсов профподготовки и прочих альтернатив занятости.

Проблема молодежной безработицы приобретает большую актуальность в связи с постепенным старением трудоспособного населения. Так, к 2030 году трудоспособное население ЕС даже с учетом иммиграции сократится на 21 млн. человек. Таким образом, в будущем молодым людям предстоит нести на себе бремя по обеспечению граждан пенсионного возраста [1]. Подходы к решению основных задач, связанных со старением населения, глобализацией, впервые были сформулированы в Лиссабонской стратегии.

Было выделено пять ключевых позиций:

- европейская стратегия занятости, фокусирующаяся на удлинении трудовой жизни, введении непрерывного обучения в соответствии с задачами экономической реструктуризации;
- реформирование системы социальной защиты;
- поощрение социальной интеграции;
- предоставление родителям свободы в определении количества детей в семье;
- развитие иммиграционной политики.

Проблема безработицы решается и на самом высоком уровне: так, в ноябре 2015 года в Париже состоялся первый саммит по борьбе с ростом безработицы среди молодежи Европы. На ее решение планировалось выделить 45 млрд. евро. Во всех странах еврозоны должны были начать работу карьерные консультационные центры, обеспечивающие молодых людей работой или местом практики [31, 37].

Образование имеет важнейшее значение при выходе молодых людей на рынок труда, а также способствует успешной интеграции и участию молодежи в жизни общества. Так или иначе, значительное число молодых людей выходят из образовательной организации, не получив при этом достаточных умений, требуемых для получения работы. В Евросоюзе примерно каждый шестой учащийся бросает

школу в раннем возрасте, каждый четвертый молодой человек в возрасте от 25 до 29 лет не имеет полного среднего образования. Данные исследований ЕС исследователи указывают на существенный недостаток у школьников базовых умений читать, писать и считать, что, в свою очередь, станет серьезной проблемой на пути к получению профессионального или высшего образования, и, следовательно, ставит под сомнение их дальнейшее поведение на рынке труда.

Уровень безработицы среди низкоквалифицированных молодых специалистов значительно превышает уровень среди молодых людей со средним и высшим образованием, однако в некоторых странах знания и навыки выпускников учебных заведений не соответствуют запросам и условиям рынка труда. Так, например, для сферы услуг часто оказывается недостаточным уровень компетенций выпускников учреждений высшего профессионального образования.

Наряду с официальными показателями уровня безработицы в среде молодежного контингента, большую остроту приобретают другие проблемы рыночного характера. Это дефицит квалифицированных кадров инженерно-технических направлений и переизбыток специалистов, имеющих на руках диплом гуманитарного профиля, снижение количества рабочих рук в ближайшие два десятилетия. Перепроизводство специалистов в некоторых отраслях – так, в Германии ежегодно получают дипломы 11000 юристов, в то время как на пенсию отправляются только 6000. Профицит рабочей силы сложился и у экономистов [7]. Кроме того, по словам эксперта DGB по рынку труда Вильгельма Адамы (Wilhelm Adamy), в Германии подготовка специалистов не всегда соответствует требованиям рынка труда.

Комплекс проблем, описанных выше, специалисты нередко связывают с устареванием прежних представлений о рынке труда и карьерном планировании, что, в свою очередь, обусловлено развитием процессов глобализации, мировым экономическим кризисом и изменениями в социальной среде. Поэтому, все чаще говорится о необходимости развития новых подходов, связанными с понятиями «непрерывное обучение», «переобучение», «гибкость», «мобильность» [31]. На

рисунке 3.3 представлен перечень основных мероприятий по решению проблем занятости молодежи Европы



Рисунок 3.3 - Обзор основных мероприятий по решению проблем занятости молодежи Европы

«Образование и обучение на протяжении всей жизни» (life-long learning) в контексте Лиссабонской стратегии с 2000 года и Стратегия «Европа 2020» рассматривается как ключевой фактор развития европейской экономики, основанной на знаниях. Обучение на протяжении всей жизни создает возможность для профессионального и карьерного роста, направлено на повышение квалификации соискателей [24].

«Неформальное образование» (unformaleducation) – мера, направленная на развитие личных и профессиональных навыков соискателей. Примером «неформального образования» может служить проект «Карьера онлайн» (Onlinecareer), реализованный в Австрии. В рамках проекта разработан сайт, который является своего рода практическим навигатором по поиску работы для молодых людей. Проект был разработан еще в 1987 году и использовался государственными службами занятости Австрии, а с 1998 года был запущен онлайн-проект с использованием сайта [www.bic.at](http://www.bic.at), на котором предоставлена информация по более 1700 вакансиям, содержатся описания должностных обязанностей, а также ролики о собеседовании при приеме на работу. Уникальность проекта заключается в том, что он предназначен для многоцелевой аудитории.



Образование и профессиональная подготовка в «группе риска» молодежи в большей степени предназначены для молодых людей, не имеющих законченного образования (например, для тех, кто не окончил школу) или тех, кто после ее окончания остается безработным более трех месяцев.

Так, в Болгарии предметом внимания правительства стала именно эта группа молодежи, в рамках которой была предложена программа «Инициатива на рынке труда», включающая вопросы стажировки и профессионального обучения.

В Финляндии, например, также действует программа для молодых людей, не нашедших работу в течение трех месяцев, а правительством Великобритании был разработан комплекс мер под общим названием «Новый курс». Целевая аудитория программы – молодые люди в возрасте 18-24 лет. Работа с молодыми людьми ведется в несколько этапов, каждый из них реализуется с участием профессиональных карьерных консультантов. На первом этапе с молодым человеком проводятся тренинги и личное консультирование, в результате которого молодой человек находит себе работу. Если поиски работы не имели успеха, на втором этапе соискателю предлагают несколько вариантов занятости: стажировка, очное обучение, работа волонтером, в экологическом секторе [21, 22].

Во Франции был реализован проект под названием «Школа второго шанса» (EcoledelaDeuxièmeChancedeMarseille, France). Он был задуман и предложен Европейской комиссией в 1995 году. Официально школа была учреждена в 1997 году во Франции, после чего десятки аналогичных структур были созданы и в других европейских странах. Проект ориентирован, в основном, на молодых людей, не получивших образование. Основной целью проекта является обеспечение социальной адаптации и развития профессиональных навыков. Создание «Школы второго шанса» должно решить насущную проблему ликвидации низкого уровня образования: во Франции ежегодно приблизительно 150 тысяч человек не завершают обучение в образовательных учреждениях [33].

В Европе проводятся мероприятия по решению проблем занятости молодежи. Если рассматривать решение проблемы долгосрочной безработицы – выплату пособий по безработице длительный период (более 6 месяцев), то это экономически

невыгодно, поэтому, фактически, все государства еврозоны разработали стратегии по социализации молодежи и ее вовлечению на рынок труда.

Образование играет роль в социализации молодых людей, повышении их личного статуса. Поэтому образование, в первую очередь – это средство для обеспечения занятости молодых людей, но иногда оно является вынужденной мерой для большинства молодых людей. Например, в Чехии все больше молодых людей продолжают учебу по причине ужесточения условий получения пособий по безработице и упразднения обязательной воинской службы.

В ряде стран особое внимание уделяется периоду, предшествующему завершению образования и выходу на рынок труда молодого человека. Так, в Польше осуществляется так называемая «практика комбинированной стратегии» вовлечения молодых людей на рынок труда, предполагающая прохождение стажировок и профессиональную переподготовку [28].

Стипендии и стажировки в конце 80-х гг. прошлого столетия были одной из наиболее распространённых форм первого найма на работу. В зависимости от источника выплаты, выделялись три типа стипендий:

- стипендии, предоставляемые компаниями;
- национальные стипендии для студентов из менее обеспеченных семей;
- особые стипендии для талантливых и успешных студентов.

Однако к началу 90-х годов практика выплаты стипендий молодым людям, окончившим школы и начавшим трудовую деятельность, утратила свою популярность. Одной из наиболее распространенных форм содействия занятости молодежи стало обучение, например, образование и профессиональная подготовка в «группе риска» среди молодежи. Повышение уровня адаптивности к условиям трудовой и профессиональной среды имеет большое значение для молодых людей, которые не закончили обучение в школе, или тех, кто после ее окончания остался безработным более трех месяцев.

Необходимо отметить, что конечной целью обучения является не выдача дипломов и, тем самым, официальное признание завершения образовательного курса, а усвоение учащимися жизненно важных навыков, необходимых для

социализации и трудовой деятельности в будущем. Период обучения в среднем составляет от 6 до 9 месяцев. Целевой группой проекта стала молодежь в возрасте от 18 до 25 лет без образования и квалификации [22].

«Обучение предпринимательству и развитие предпринимательских навыков» является одним из ключевых направлений, реализуемых в рамках неформального образования, несмотря на то, что согласно опросу «Евробарометра», число предпринимателей в Европе значительно возросло в последнее десятилетие. Население Австрии составляет 8363040 жителей, среди которых 93283 только достигли 14-летнего возраста. Результаты оценки работы сайта показали, что 49 % зарегистрированных пользователей не больше 15 лет, 26 % - в возрасте от 15 до 19 лет и 25 % - старше 19 лет.

По данным статистической службы ЕС, около половины европейцев предпочитают работу в качестве сотрудников компаний. В ряде стран самозанятость, как правило, выше среди людей с миграционным фоном. В целом, молодые люди более открыты для организации предпринимательской деятельности. Три четверти европейцев имеют среднее и высшее профессиональное образование [23], доля предпринимательской активности у европейцев гораздо ниже по сравнению с гражданами США, которые в свою очередь, выражают большую готовность к конкуренции и риску в бизнесе. Однако, эксперты считают, что развитие предпринимательской культуры является также вынужденной необходимостью для европейской экономики.

Таким образом, предпринимательство признается в качестве основной движущей силы долгосрочного устойчивого экономического развития и экономической интеграции, имеет значение для национальной экономики и является одним из способов трудоустройства молодых людей. В ряде европейских стран образовательные учреждения технического профиля ориентированы на активное сотрудничество с инновационными предприятиями, что, в свою очередь, является необходимым условием для составления профилей компетенций, разработки новых методов обучения, включения навыков предпринимательства в учебные программы (таблица 3.1).

Таблица 3.1 – Мероприятия по развитию предпринимательских навыков у молодежи

| Меры содействия обучающимся со стороны вузов               | Поддержка обучающихся со стороны представителей бизнеса        |
|--|--|
| 1  | 2  |
| Обязательное проведение практик                            | Привлечение учащихся к практической деятельности в компании    |
| Включение обучения предпринимательству в учебные программы | Проведение презентаций компаний в образовательных организациях |
| -  | Проведение стажировок  |

На семинаре, проводимом по инициативе Еврокомиссии в Салониках в феврале - марте 2015 года, были обозначены комплексные задачи в виде рекомендаций. Каждая группа задач разрабатывалась для определенной целевой аудитории, в том числе, для студентов, преподавателей, тренеров и представителей бизнеса [21].

Опыт развития предпринимательства успешно применяется в ряде стран. К примеру, развитие предпринимательства в молодежной среде является одной из ключевых целей образования в Испании. Развитие предпринимательских способностей в процессе обучения бакалавров должно способствовать развитию личных качеств человека: уверенности в собственных силах, креативности, инициативности, умению работать в команде и прочее.

Так, в 2006 году в Бельгии стартовал «Розетта-бис План» («Rosetta-bisPlan»). В рамках проекта оказывалась финансовая поддержка молодым людям, желающим заниматься предпринимательством и планирующим открыть собственное дело. Данный проект был успешно реализован в Бельгии, где уровень самозанятости молодых людей один из самых высоких по сравнению с другими странами Западной Европы и Евросоюза [17].

Другой проект, реализуемый в Бельгии – «Старт-ап кафе» для колледжа при университете города Левен (Start-upcaféatLeuvenUniversityCollege, Belgium). Проект был разработан профессором Р. Вальбаум. Ключевой идеей проекта является обмен информацией между начинающими предпринимателями (выпускниками и

студентами колледжа) и бизнесменами. Проект был запущен в феврале 2008 года. Кафе как место встречи и проведения мероприятий входит в состав кафе ЕСНО при департаменте бизнес-исследований. На его базе организуют неформальные обеды студентов с предпринимателями. Здесь же находится богатая библиотека, предоставленная, в том числе, партнерами проекта. В настоящее время на веб-странице выпускников колледжа размещается информация о вакансиях, возможностях повышения квалификации и обучения, полезной информации, партнерах колледжа. Необходимо отметить, что эта идея успешно реализуется в других странах, в том числе, Бельгии, Дании, Нидерландах, Великобритании и др. Участие в данном проекте, безусловно, способствует развитию предпринимательского мышления и способствует преодолению разрыва между образовательной сферой и бизнес-средой [9].

Занятость молодежи через предпринимательство практикуется в ряде других европейских стран. Так, в Норвегии, сообщества работодателей становятся активными участниками проекта «Молодежь и предпринимательство», целью которого является поддержка молодых людей в возрасте от 15 до 20 лет, планирующих в будущем открыть собственный бизнес в стране [21].

Содействие предпринимательству молодым европейцам через государственные программы практикуется на Мальте. Например, программа «Предпринимательство» ориентирована на молодых людей, окончивших образовательные учреждения, и предполагает обеспечение финансовой, информационной и маркетинговой поддержки.

Развитие предпринимательских инициатив на национальном уровне успешно практикуется в Ирландии. В стране действует сеть обучения навыкам предпринимательства («NFTE» – NetworkforteachingentrepreneurshipinIreland). Главной задачей проекта является изменение жизни малоимущих молодых людей путем обучения навыкам бизнеса, раскрытия их предпринимательского таланта.

Проект реализуется под эгидой международной одноименной организации, ее штаб-квартира располагается в Нью-Йорке, а непосредственное руководство осуществляет ирландская молодежная организация «Foruige». Сотрудники «NFTE»

выполняют роль бизнес-тренеров и работают в партнерстве со школами, молодежными группами, университетами, общественными организациями. «NFTE» решает и другую социально важную задачу - завершение обучения молодыми людьми в колледжах и университетах и даже в школах [57].

В ряде стран некоторые профессиональные объединения принимают непосредственное участие в разработке государственных программ по трудоустройству и профессиональному обучению. К их числу относятся «Профессиональный-консультативный Совет» (Австрия), «Национальные совместные комиссии по вопросам занятости» во Франции (LaCommissionNationaleParitairede l'Emploi) и другие. Некоторые французские общественные организации, добровольно зарегистрировавшиеся при Министерстве по делам молодежи и спорта, рассматриваются как потенциальные партнеры и имеют право обращаться за материальной помощью для реализации конкретных проектов [2].

Элемент присутствия социального партнерства сохраняется при лоббировании интересов молодежи со стороны профсоюзов, а также организациями работодателей. В Испании «Молодежный Совет» разработал кампанию против нестабильной занятости, в Финляндии разработан ряд мероприятий с участием работодателей, целью которых является повышение информированности старшеклассников о мире рабочих профессий [1].

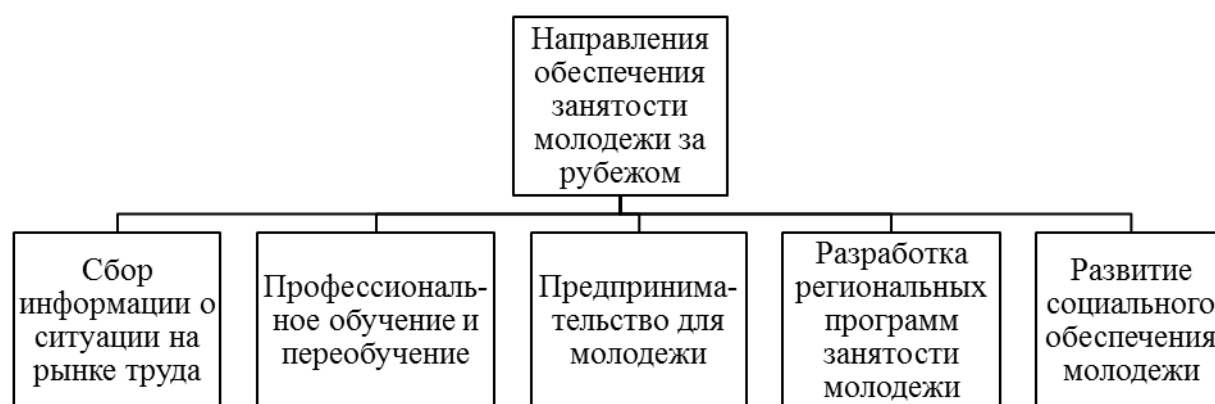


Рисунок 3.4–Основные направления обеспечения занятости за рубежом

В заключении стоит отметить, что в контексте проанализированного зарубежного опыта основные направления обеспечения эффективности государственного управления занятостью населения: сбор и распространение информации о состоянии спроса и предложения на рынке труда, целостная система профессионального обучения молодежи, оставшихся без работы, программы переобучения для повышения конкурентоспособности, разработка региональных программ занятости молодежи и целевых программ, а также развитие системы социального обеспечения (рисунок 3.3).

Адаптируя зарубежный опыт обеспечения занятости молодежи к особенностям нашей страны, можно предложить следующее:

- систему социального партнерства на примере англосаксонской модели;
- поддержку компаний на государственном уровне (льготы, субсидии), в которых работают молодые люди;
- внедрение практики «неформального образования»;
- вовлечение молодежи в развитие предпринимательства.

### **3.2 Разработка основных направлений региональной политики в сфере обеспечения занятости молодежи**

На основании результатов анализа эффективности организации работы с молодежью на рынке труда в Оренбургской области мы пришли к выводу о необходимости формирования в регионе сбалансированного государственного подхода к регулированию вопросов обеспечения занятости молодежи. Для этого необходимо выработать региональную политику содействия профессиональной ориентации абитуриентов, трудоустройству выпускников и подготовки конкурентоспособных молодых специалистов в Оренбургской области[25].

Основными направлениями региональной политики Оренбургской области в данной сфере, на наш взгляд, должны стать:

## **I Совершенствование нормативно-правовой базы региона по вопросам кадрового обеспечения экономики Оренбургской области молодыми специалистами.**

1 Разработка и принятие закона Оренбургской области, закрепляющего статус молодого специалиста в регионе и предусматривающего меры материальной и социальной поддержки молодежи, в том числе: закрепление минимального размера оплаты труда и размера единовременной материальной помощи молодым специалистам; содействие органов исполнительной власти в рамках своих полномочий молодым специалистам в профессиональном развитии; дополнительном профессиональном обучении; создании общественных объединений для защиты их прав и интересов и т.д.

2 Совершенствование нормативно-правовой базы в области прогнозирования потребности экономики в квалифицированных кадрах, в том числе молодыми специалистами, на основе текущего и перспективного анализа регионального рынка труда. Разработка и принятие документа, закрепляющего регламент прогнозирования кадровых потребностей экономики региона [53].

**Ответственные за разработку документов** – министерство труда и занятости населения Оренбургской области, министерство образования Оренбургской области, министерство экономического развития, промышленной политики и торговли Оренбургской области.

## **II Совершенствование политики в области прогнозирования потребностей Оренбургской области в молодых специалистах, в том числе внедрение программного Автоматизированного Программного комплекса «PROGNOSiS».**

Автоматизированный Программный комплекс «PROGNOSiS» является разработкой Центра Бюджетного мониторинга Петрозаводского государственного университета. 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. Данная автоматизированная система прогнозирования кадровых потребностей согласована с Министерством образования и науки Российской Федерации, Министерством экономического развития Российской Федерации, Российским союзом промышленников и предпринимателей.

Внедрение программного комплекса, разработанного с учетом специфики Оренбургского региона, обучения пользователей, выезда обучающего специалиста на место внедрения, составляет от 1 до 2 млн. руб. Приобретение автоматизированной системы «PROGNOSiS» предполагается 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 [27].

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

Программа «PROGNOSiS» позволяет проводить сравнительный анализ между кадровыми потребностями видов экономической деятельности и возможностями их удовлетворения выпускниками системы профессионального образования. Разница прогнозов объемов потребности и выпуска оформляется в виде балансовых таблиц по 28 укрупненным группам специальностей на каждый год периода упреждения для всех уровней профессионального образования. Эта величина позволяет оценить степень ежегодного несоответствия (дисбаланса) между потребностями экономики и выпускающимися специалистами для каждого субъекта Федерации. Программа позволяет не только выявить эти проблемы, но и дать научно-обоснованные рекомендации по решению управленческой задачи: сколько и каких специалистов следует заблаговременно готовить, чтобы со временем устранить дисбаланс в кадровом вопросе. Для этого в программе заложена возможность формирования проекта оптимизированных цифр приема, идеально подходящих для решения вопроса, а также контрольных цифр приема, которые учитывают ограничения на задачу. Программный комплекс обеспечивает информационно-аналитическую основу для принятия управленческих решений.

**Ответственными за внедрение** программного комплекса должны выступить министерство экономического развития, промышленной политики и торговли

Оренбургской области, министерство труда и занятости населения Оренбургской области.

### **III Развитие системы профориентационной работы с молодежью в Оренбургской области, включающей основные мероприятия по содействию профессиональному выбору личности с учетом социально-экономического развития региона и потребностей рынка труда Оренбургской области.**

1 Создание единого центра профессионального тестирования учащихся школ 9-11 классов на базе одного из крупнейших вузов региона. В том числе, 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.

2 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.

3 Создание единого Internet-портала региона по профориентации молодежи, включающего различные тесты на определение профессиональных способностей; информацию о системе профессионального образования в регионе и потребностях рынка труда [43].

**Ответственные за данное направление** – министерство образования Оренбургской области, учреждения образования, единый центр профессионального тестирования учащихся, министерство труда и занятости населения Оренбургской области.

### **IV Модернизация системы профессионального образования в Оренбургской области с целью подготовки кадров в соответствии с реальными потребностями рынка труда и содействия трудоустройству выпускников, в том числе:**

1 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.

2 Создание базовых кафедр, осуществляющих практическую подготовку студентов на площадках предприятий реального сектора экономики.

3 Внедрение дисциплины по обучению студентов технологиям трудоустройства в вузах Оренбургской области. Факультативный курс дисциплины «Технологии трудоустройства и планирование профессиональной деятельности» направлен на привлечение студентов к проблеме трудоустройства, внедрение форм и технологий профессионального и экономико-правового просвещения, помощи в планировании и развитии эффективной карьеры молодежи на рынке труда, затрагивает такие важные вопросы, как изучение регионального рынка труда, прав и обязанностей молодых специалистов, методов поиска работы, формирование навыка делового общения, составления резюме и деловых писем, собеседования с работодателем. Приобретенные студентами знания практические навыки должны обеспечить умение формирования конкурентных преимуществ и повысить уровень их конкурентоспособности на рынке труда.

4 Развитие научно-исследовательской работы студентов, открытие научных школ и кружков по направлениям, представляющим интерес для студентов, и по запросу предприятий-работодателей.

5 Реализация форм самостоятельной работы студентов в соответствии с реальными заданиями предприятий-партнеров вуза (решение кейс-задач, написание расчетно-графических, курсовых и выпускных квалификационных работ, проведение лабораторных исследований и т.д.).

**Ответственные по данному направлению** – министерство образования Оренбургской области, высшие учебные заведения, предприятия-работодатели региона, ОСПП и ТПП Оренбургской области.

**V Развитие механизмов социального партнерства в системе кадрового обеспечения Оренбургской области молодыми специалистами, включающего:**

1 Создание Регионального координационного совета по вопросам кадрового обеспечения экономики региона, включающего представителей органов власти

региона, системы профессионального образования и рынка труда, с целью формирования и обсуждения направлений политики Оренбургской области в области кадрового обеспечения экономики, в том числе молодыми специалистами.

2 Формирование механизма социального партнерства между участниками рынка труда и рынка образовательных услуг в сфере профессионального образования в Оренбургской области, включающего методы, формы и принципы социального партнерства в регионе.

3 Совершенствование механизма целевого приема и целевой контрактной подготовки в вузах. Приемным комиссиям вузов необходимо более обоснованно подходить к формированию плана целевого приема, опираясь на реальные договоренности с предприятиями, отраслевыми министерствами и ведомствами, администрациями муниципальных образований. Нужно активизировать работу с социальными партнерами, направленную на организацию целевой подготовки кадров для работодателей, в том числе:

- увеличение квот целевого набора абитуриентов на обучение в высших образовательных учреждениях по приоритетным для экономики региона направлениям;

- увеличение числа студентов, зачисленных по результатам целевого приема;

- увеличение спектра, реализуемых программ целевой подготовки кадров, обеспечение подготовки кадров с высшим образованием в соответствии с потребностями региональной экономики;

- шире привлекать крупных работодателей к профориентационной деятельности (проводить «Дни Университетов» на предприятиях и в организациях);

- возобновить объявление целевых конкурсов на заочную форму обучения, при наличии конкретных договоренностей с работодателями;

- совершенствования системы социальной поддержки студентов обучающихся по целевому приему.

4 Развитие сетевых форм 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.

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 [48].

**Ответственные по данному направлению** – министерство образования Оренбургской области, министерство экономического развития, промышленной политики и торговли Оренбургской области, министерство труда и занятости населения Оренбургской области, высшие учебные заведения, предприятия-работодатели региона, ОСПП и ТПП Оренбургской области.

**VI Развитие промышленного туризма в вузах Оренбургской области с целью его интеграции в систему взаимодействия вузов и предприятий Оренбургской области.**

В числе эффективных направлений сотрудничества между вузами Оренбургской области и промышленными предприятиями региона, с учетом повышения роли бизнеса в подготовке молодых специалистов и реализации концепции взаимодействия на практике, должно стать развитие промышленного туризма. Нами разработан и предлагается региональный проект «Развитие промышленного туризма в вузах Оренбургской области».

Перед человеком постоянно возникают проблемы, требующие определения своего отношения к профессии, иногда анализа собственных профессиональных достижений, принятия решения о выборе профессии или ее смене, уточнения и коррекции карьеры, решения других профессионально обусловленных вопросов. Процесс профессионального самоопределения, начинающийся до поступления в вуз, не прекращается с поступлением в высшее учебное заведение и продолжается на протяжении всех лет обучения. Следовательно, в системе профессионального самоопределения можно выделить два ключевых направления.

Первое направление связано с формированием профессиональных намерений – выбор профессии на основе учета своих индивидуальных особенностей, осознания

необходимости профессиональной подготовки, формирования первичных профессиональных целей и путей их достижения, ориентации и самоопределения в мире профессионального труда.

Второе направление подразумевает профессиональную подготовку – освоение системы профессиональных знаний, умений и навыков, формирование профессионально важных качеств личности, положительного отношения и интереса к будущей профессии. Особенность этапа профессионального обучения заключается в том, что участие студента в специально организуемой деятельности с достаточно высокой степенью приближающейся к профессиональной, с одной стороны, способствует формированию у студентов адекватных представлений о профессии, с другой стороны – формированию системы профессиональных знаний, умений, навыков, профессионального мышления и памяти.

Поэтому проектом предусмотрены следующие направления:

1 Профориентационные экскурсии для выпускников школ, лицеев, техникумов.

Экскурсии на предприятия способствуют созданию условий для свободного и осознанного выбора абитуриентом будущей профессиональной деятельности, направления и профиля подготовки, необходимой квалификации в соответствии с личностными интересами, образовательными запросами и потребностями рынка труда. Для вуза подобные мероприятия повышают эффективность организации профориентационной работы, способствуют привлечению абитуриентов на конкретные специальности и направления подготовки.

2 Ознакомительные экскурсии для студентов (1 курс).

В течение первого года обучения происходит адаптация к условиям обучения, у студентов отмечаются некоторые сомнения в правильности сделанного выбора. Промышленные экскурсии способствуют формированию у студентов понимания сути будущей профессиональной деятельности по направлению подготовки, ориентируют студентов на дальнейшее профессиональное обучение.

3 Выездные практические занятия для студентов (2-3 курсы).

В этот период у студентов актуализируются профессиональные интересы и планы, формируется система приоритетов и целей профессионального развития. Выездные практические занятия позволяют реализовать профессионально-практические навыки, базирующиеся на знаниях теоретического лекционного материала, и характеризуются высокой степенью включенности студентов в процесс обучения.

Использование в учебном процессе формы выездных практических занятий способствует росту интереса студентов к практическому повышению профессионального мастерства специалистов. Выездные практические занятия отражают суть будущей профессии, формируют профессиональные компетенции и качества будущих специалистов. Кроме того, посещая производство, многие студенты задумываются над выбором своего места прохождения практики.

4 Промышленно – рекрутинговые экскурсии для студентов-выпускников (4 курс).

На этом этапе решается вопрос о специализации в рамках выбранной профессии, о конкретном месте работы. Программы профессионального обучения, учебные планы предусматривают прохождение производственных практик, но количество таких практик невелико, и более чем с особенностями работы одного-двух предприятий студент на практиках не знакомится. Цель этого направления - предоставить возможность каждому студенту посетить не менее 5 предприятий для знакомства с потенциальными местами трудоустройства [29].

#### **Этапы работы вуза по реализации регионального проекта:**

1 Определение направлений долгосрочной совместной работы вузов и промышленных предприятий и организаций региона, производственных площадок.

В рамках работы по проекту организуются регулярные экскурсии и выходы школьников – абитуриентов, студентов на действующие в регионе промышленные предприятия и производственные площадки и организации.

Представители Регионального совета работодателей проводят предварительный мониторинг экономической деятельности предприятий и учреждений, действующих на территории области, и согласуют вопросы о



возможности посещения этих предприятий и направлений дальнейшей совместной работы. Создается рабочая группа.

## 2 Составление и утверждение плана-графика по реализации проекта.

В план-график включаются такие параметры: название предприятия, которое планируется посетить с экскурсией; срок; группа; количество участников экскурсии; ответственный.

При формировании плана экскурсионной деятельности необходимо учитывать учебные планы специальностей, направлений подготовки и соответствие укрупненных групп специальностей перечню профессий предприятий.

## 3 Организация и проведение промышленных экскурсий на предприятия, производственные площадки и учреждения согласно плану-графику.

Первоначально, на наш взгляд, должен быть составлен сводный план реализации регионального проекта «Развитие промышленного туризма в вузах Оренбургской области» на соответствующий учебный год в целом по региону (таблица 3.2)

Таблица 3.2 – Пример сводного плана реализации регионального проекта «Развитие промышленного туризма в вузах Оренбургской области»

| Вуз  | Перечень востребованных в регионе направлений подготовки | Предприятия региона   | Вид экскурсии   |
|------|--|---|---|
| 1    | 2  | 3   | 4   |
| ОГУ  | 24.00.00 Авиационная и ракетно-космическая техника       | - ОАО «ПО «Стрела»<br>- Филиал ОАО «ВПК «НПО машиностроения» - КБ «Орион»<br>- ОАО «Оренбургские авиалинии» | Профориентационные экскурсии<br><br>Промышленно – рекрутинговые экскурсии |
|      | 13.00.00 Электро- и теплоэнергетика                      | - ОАО «Уралэлектро»<br>- «МРСК Волги» - филиал «Оренбургэнерго»<br>- ООО «А7 Энерго»                        | Выездные практические занятия<br>Промышленно – рекрутинговые экскурсии    |
| ОГАУ | 35.00.00 Сельское, лесное и рыбное хозяйство             | - ООО «ИРИКЛА-РЫБА»<br>- ОАО «Переволоцкий элеватор»<br>- ООО «Оренбург-Иволга»                             | Выездные практические занятия<br>Ознакомительные экскурсии                |

Продолжение таблицы 3.2

| 1     | 2   | 3  | 4  |
|-------|---|--|--|
|       | 19.00.00 Промышленная экология и биотехнологии        | - ООО «Мясокомбинат «Сорочинский»<br>- ЗАО «Уральский бройлер»<br>- ОАО «Оренбургский хлебокомбинат»   | Выездные практические занятия<br><br>Промышленно – рекрутинговые экскурсии |
| ОГПУ  | 44.00.00 Образование и педагогические науки           | - МОБУ «Лицей №3»<br>- Оренбургский областной Дворец творчества детей и молодежи им. В.П. Поляничко<br>- МОАУ «Начальная общеобразовательная школа № 33» | Ознакомительные экскурсии<br><br>Выездные практические занятия             |
| ОрГМУ | 32.00.00 Науки о здоровье и профилактическая медицина | - Городская клиническая больница имени Н. И. Пирогова<br>- Поликлиника №4 МГКБ 6<br>- Санаторий - профилакторий «Озон»                                   | Профориентационные экскурсии<br><br>Выездные практические занятия          |

Для оценки эффективности реализации проекта используются следующие целевые показатели:

- число предприятий и организаций, партнеров вуза (количество договоров о сотрудничестве);
- рост числа экскурсий на предприятия Оренбургской области;
- доля поступивших абитуриентов, получивших профориентационную услугу, в общем контингенте поступивших в вуз по конкретной специальности;
- доля студентов из общего выпуска, трудоустроенных по полученной специальности.

Далее каждый вуз по согласованию с предприятиями составляет свой график проведения промышленных экскурсий. Подобные графики должны быть составлены в каждом вузе региона с учетом предложений Регионального совета работодателей и интересов самих предприятий и вузов, сотрудничающих на договорной основе.

**Ответственные за реализацию данного направления** – высшие учебные заведения и предприятия-работодатели региона.

## **VII Создание системы информационно-аналитического обеспечения рынка труда и рынка образовательных услуг в Оренбургской области:**

1 Проведение ежегодного мониторинга рынка труда и трудоустройства выпускников профессиональных учебных заведений области.

2 Создание Интернет-портала «Кадровое обеспечение Оренбургской области», содержащего информацию о региональных рынках труда и образовательных услуг с целью систематизации и облегчения поиска информации для пользователей.

**Основной координатор, ответственный за наполнение контента сайта** – Региональный координационный совет Оренбургской области, а также учреждения профессионального образования, работодатели и органы исполнительной власти региона по вопросам, относящимся к их компетенции.

3 Создание и выпуск в эфир цикла радио- и телепередач, освещающих достижения, опыт и наиболее острые проблемы деятельности организаций Оренбургской области, включая популяризацию востребованных на рынке труда профессий с целью закрепления выпускников на предприятиях Оренбуржья и уменьшения оттока выпускников в другие регионы.

**Ответственные за создание системы информационно-аналитического обеспечения рынка труда и рынка образовательных услуг** – министерство образования Оренбургской области, министерство труда и занятости населения Оренбургской области, территориальный орган Федеральной службы государственной статистики по Оренбургской области, СМИ, а также учреждения профессионального образования и предприятия-работодатели.

## Список используемых источников

- 1 Анализ зарубежного опыта в области содействия трудоустройству выпускников и оценка применимости их в российских условиях – М.: Общероссийская общественная организация «Деловая Россия», 2011 – 12 с.
- 2 Аношин, А.А. Формирование конкурентоспособной рабочей силы: условия, механизмы, региональная специфика / Анатолий Аношин // Социальная политика и социальное партнерство, 2014. – № 4. – С. 50-58.
- 3 Афонин, Е.А. Социальная сфера и проблемы государственного управления / Е.А. Афонин, В.О. Чмыга // Экономика и государство. – 2007. – № 1. – С. 67-69.
- 4 Бабинцев, В.В., Реутов Е.В. Кадровые ограничения государственной молодежной политики // Научные ведомости. 2008. №8 (48). – С. 163-169.
- 5 Белоус, И. И. Опыт стран ЕС в сфере социальной поддержки населения / И. Белоус // Мир финансов. – 2006. – № 4. – С. 165-169.
- 6 Бергер, П.А., Лукман, Т.С. Социальное конструирование реальности. Трактат по социологии знания. – М.: Медиум, 1995. – 323 с.
- 7 Борисова, О.Н. Дополнительное образование: содержание и технологии / О. Н. Борисова, Л. А. Карасёва, В. А. Кунтыш. – Тверь : Тверской университет, 2005. – 144 с.
- 8 Буланов, В.С. Рынок труда / В.С. Буланов, Н.А. Волгин. – М.: Экзамен, – 2009. – 480 с.
- 9 Варшавская, Е. Особенности занятости домашних работников: западный и отечественный опыт / Елена Варшавская // Человек и труд, 2013. – № 9. – С. 25-29.
- 10 Вишневская, Н.Г. Региональный рынок труда молодежи: типология и механизм регулирования / Н.Г. Вишневская // Труд и социальные отношения. 2012. № 9. – С. 15-23.
- 11 Вишневский, Ю.Р., Шапко В.Т. Социология молодежи. – Екатеринбург, 2006. – 433 с.
- 12 Владимирова, Л.П. Экономика труда. М.: Дашков и К, – 2002. – 300 с.

- 13 Волгин, Н.А. Экономика труда: Социально-трудовые отношения для вузов (под ред. Волгина Н.А.) – М.:ЭКЗАМЕН, 2012. – 736 с.
- 14 Гашо, И.А. Инфраструктура рынка труда и характеристика ее элементов/ И.А. Гашо, И.И. Лагунова // TERRA ECONOMICUS. – 2007. – № 1-2. - С. 71-76.
- 15 Генкин, Б.М. Экономика и социология труда: учебник для вузов. – 4 –е изд., перераб. и доп., М.: издательство НОРМА (Издательская группв НОРМА-ИНФРА-М), 2009 г. – 416 с.
- 16 Георгиенко, В.Н. Молодежная политика ЕС, СЕ и ООН / Георгиенко В.Н. // Самиздат, электронный журнал. [Электронный ресурс] URL: [http://samlib.ru/g/georgienko\\_w\\_n/molodezhnajaapolitikaesseioon.shtml](http://samlib.ru/g/georgienko_w_n/molodezhnajaapolitikaesseioon.shtml)
- 17 Глайсснер, О. Самые востребованные профессии в Европе. Европейский рынок труда: кризис или конъюнктура / О.Глайсснер // «AllmaMater» Вестник Высшей школы Обзор по материалам зарубежных СМИ, 14 декабря 2011. [Электронный ресурс] – URL: <http://www.almavest.ru/ru/world/2011/12/14/271>
- 18 Гутман, Г.В. Управление региональной экономикой // Финансы и кредит. – 2012. – №5. – С. 41-47.
- 19 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.
- 20 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/>.
- 21 Дружинина, В.В. Обеспечение сбалансированности местного рынка труда: зарубежный опыт / В.В. Дружинина // Научный Вестник Херсонского государственного университета. – 2014. – № 6. – С. 124-128.
- 22 Европейская партия зеленых. Официальный сайт. [Электронный ресурс] – URL: <http://campaign.europeangreens.eu>
- 23 Европейское статистическое ведомство «Eurostat» (Евростат). [Электронный ресурс] – URL: <http://ec.europa.eu/eurostat/help/new-eurostat-website>

24 Евростат. Общий уровень безработицы [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://ec.europa.eu/eurostat>

25 Ермакова, Ж.А. Формирование комплементарного механизма реализации стратегии технологической модернизации на региональном уровне/ Ж.А. Ермакова// Экономика региона.- 2007. – №3. – С. 96-103

26 Жукевич, Г.В. Новые количественные оценки спроса и предложения на современном рынке труда // Социальная политика в современной России: анализ, взгляд в будущее: монография. – М.: Издательство «Проспект», – 2011. – С. 114-123.

27 Зеленин, А.Н. Государственная молодежная политика Российской Федерации: концептуальные основы, стратегические приоритеты, эффективность региональных моделей/А.Н.Зеленин – Нижний Новгород: ГОУ ВПО «Нижегородский государственный университет им. Н.И. Лобачевского», 2009.

28 Зубок, Ю. А. Молодые специалисты: проблема подготовки и положение на рынке труда / Ю. А. Зубок, В. И. Чупров // Социологические исследования, 2015. - № 5. - С. 114-122.

29 Карпова, Г.В., Никулина, Ю.Н., Матюшко, А.В. Анализ реализации региональных программ в области кадрового обеспечения экономики молодыми специалистами / Г.В. Карпова, Ю.Н. Никулина, А.В. Матюшко // Российское предпринимательство, 2015. - № 16 (том 16). – С. 2663-2680.

30 Карташов, С.А. Рынок труда: проблемы формирования и управления. М.: Финстатинформ, – 2008. – 694 с.

31 Кислова, И.А., Бурдюгова, О.В. Зарубежный опыт моделей наставничества в сфере туризма // «Вестник Магистратуры» №5 (44). Йошкар-Ола, 2015.

32 Ключарёв, Г. А. Дополнительное образование - мост между системой образования и рынком труда / Г. А. Ключарёв, Ю. В. Латов // Общественные науки и современность, 2016. – № 1. – С. 20-33. Гневашева, М. Формирование профессиональной компетенции современной российской молодежью / М. Гневашева // Риск: ресурсы, информация, снабжение, конкуренция, 2014. - № 3. – С. 265-268. - Библиогр.: с. 268 (4 назв.).

- 33 Кодекс образования Франции: Приложение к распоряжению № 2000-549 от 15.06.2000. [Электронный ресурс] – URL: <http://www.lexed.ru/zakonodatelstvo-ob-obrazovanii/kodifikatsiya-zakonodatelstva-ob-obrazovanii/kodeks-obrazovaniya-frantsii>
- 34 Концевая, Н. В. О системном анализе безработицы молодежи: общие задачи и частные модели рыночных показателей / Н. В. Концевая, И. В. Орлова // Экономика, статистика и информатика. Вестник УМО, 2016. - № 2. – С. 72-77.
- 35 Коржуев, А.В. Традиции и инновации в высшем профессиональном образовании / А. В. Коржуев, В. А. Попков. – Москва : Изд-во Московского ун-та, 2013. – 300 с.
- 36 Котляр, А.Э. О понятии рынка труда // Вопросы экономики. –2011. –№1. –С. 33
- 37 Кузьмина, О. Государственная молодежная политика: международный опыт / О. Кузьмина / [Электронный ресурс] – URL: [http://vmo.rgub.ru/files/1\\_gmp\\_mejdunarod\\_opit-781-2.pdf](http://vmo.rgub.ru/files/1_gmp_mejdunarod_opit-781-2.pdf)
- 38 Ленков, С. Л. Теория и практика психолого-педагогического сопровождения профессионального становления молодежи / С. Л. Ленков, Н. Е. Рубцова // Педагогика, 2017. - № 1. - С. 31-42.
- 39 Министерство экономического развития России. Прогноз долгосрочного социально-экономического развития Российской Федерации на период до 2030 года. [Электронный ресурс]: [http://www.economy.gov.ru/minec/activity/sections/macro/prognoz/doc20130325\\_06](http://www.economy.gov.ru/minec/activity/sections/macro/prognoz/doc20130325_06).
- 40 Митягина, Е.В., Бушкова, Шиклина Э.В. Молодёжный потенциал: понятийные границы и возможности социологического измерения // Инновационный потенциал современной молодежи: проблемы и условия развития. Киров: Изд-во ВятГГУ, 2010. –С. 8–19.
- 41 Нестандартная занятость в российской экономике / под ред. В.Е. Гимпельсона, Р.И. Капелюшниковой. – М.: Изд. дом ГУ ВШЭ, – 2008. – 148 с.
- 42 Никольская, Г.К. Влияние глобализации экономических связей на состояние рынка труда в США / Г.К. Никольская // Труд за рубежом. – 2000. – № 1. – С. 13-16.

43 Никулина, Ю. Н. Оценка уровня конкурентоспособности: взгляд молодых специалистов/ Ю. Н. Никулина // Экономика труда . 2015. - Т. 2 № 1. - С. 51-60.

44 Никулина, Ю. Н. Рынок труда и система содействия занятости молодежи в Оренбургской области [Текст]: учебное пособие для студентов, обучающихся по программе высшего профессионального образования по направлению подготовки 080400.62 Управление персоналом / Ю. Н. Никулина, А. В. Матюшко; М-во образования и науки Рос. Федерации, Федер. гос. бюджет.образоват. учреждение высш. проф. образования «Оренбург. гос. ун-т». - Оренбург : Университет, 2014. - 118 с.

45 Никулина, Ю.Н. Роль бизнеса в подготовке молодых специалистов для инновационной экономики региона/ Ю. Н. Никулина // Вестник Оренбургского государственного университета. 2014.- № 4 (165) .- С. 102-108.

46 Никулина, Ю.Н. Формирование региональной политики социального партнерства в области подготовки конкурентоспособных специалистов / Ю.Н. Никулина// Креативная экономика, 2015. Т. 9. № 9. – с. 1173-1190.

47 Никулина, Ю.Н. Роль промышленных экскурсий в становлении конкурентоспособного специалиста/ Ю.Н. Никулина// Экономика и предпринимательство. – 2015.- № 8 -1 (61-1) – С. 589-593.

48 Перфильева, О.В. Ключевые приоритеты будущей европейской молодежной политики и механизмы ее реализации: «Повестка-2020» // Вестник международных организаций: образование, наука, новая экономика. 2008. № 6 (21). С. 4–8.

49 Постановление администрации города от 19 ноября 2014 года N 2752-п «Об утверждении муниципальной программы реализации молодежной политики в городе Оренбурге «Молодой Оренбург» на 2015 - 2020 годы» [Электронный ресурс]– Режим доступа: <http://docs.cntd.ru/document/439069030>– 18.04.2017.

50 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://орензан.рф> - 24.06.2015.



51 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](http://www.orenburg-gov.ru) – 20.04.2017.

52 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://орензан.рф> - 17.04.2017.

53 Постановление Правительства Оренбургской области от 23.08.05 г. №238-п «О подготовке, переподготовке и повышении квалификаций рабочих и специалистов Оренбургской области».

54 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>- 15.04.2017.

55 Приказ Федерального агентства по образованию 30.10.2009 г. «Об утверждении Концепции формирования и функционирования системы содействия трудоустройству выпускников учреждений профессионального образования» [Электронный ресурс]: <http://kcst.bmstu.ru/o-tsentre/kontseptsiya-sstv>.

56 Профессиональная кухня тренера: из опыта неформального образования в третьем секторе / В. Величко и др. ; отв. ред. Е. Карпиевич, В. Величко. – С.-Петербург : Невский простор, 2013. – 256 с.

57 Резник, С. Д. Профессиональная и социальная подготовка молодежи к реальной жизни: опыт регионального вуза / С. Д. Резник, С. Н. Макарова // Экономическая наука современной России, 2014. - № 3. - С. 147-160.

58 Романова, Е. Региональные кластеры и конкурентная экономика: (на примере Восточной Германии) / Екатерина Романова // Современная Европа. - 2013. – N 2. – С. 90-104

59 Региональный рынок труда: приоритеты, проблемы и пути решения / Л. М. Низова, А. С. Никитина // Кадровик, 2017. - № 1. - С. 94-102.

60 Сайт Департамента молодежной политики Оренбургской области [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://молодежь56.рф> – 25.04.2017.

61 Сайт Регионального центра содействия трудоустройству и адаптации к рынку труда выпускников образовательных учреждений Оренбургской области [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://www.job.osu.ru> – 25.04.2017.

62 Салагаев, А.Л., Шашкин А.В. Молодежные группировки: опыт пилотного исследования // СОЦИС –2004. –№ 9. –С. 50–58.

63 Система человеческого потенциала: концептуализация понятия // Вестник ВятГГУ. –2013. –№ 3. –С. 15–21.

64 Слезингер, Г.Э. Труд в условиях рыночной экономики: Учеб. Пособие / М.: ИНФРА-М, 2013. – 336 с.

65 Соловьева, С.В. Дуальная система профессионального образования в Германии / С.В.Соловьева // Вестник Нижегородского университета им. Н.И. Лобачевского. Серия «Социальные науки». 2013. № 4 (32) – С.95-9

66 Солодникова, И.В. Социализация личности: сущность и особенности на разных этапах жизни// СОЦИС –2007. –№ 2. –С. 63–75.

67 Социологический словарь / Под ред. Г.В. Осипов, Л.Н. Москвичев. –М.: Норма, 2008. –607 с.6.

68 Степанов, А. Безработица в Европе снизилась впервые с 2011 года /А. Степанов // Комсомольская правда, 30 ноября 2013. [Электронный ресурс] –URL: <http://www.kp.ru>

69 Тимофеева, В. Демографические аспекты и формирование трудового потенциала в региональных системах (на примере Владимирской области) / В. Тимофеева // Проблемы теории и практики управления, 2015. – № 3. – С. 90-95. – Библиогр.: с. 94-95.

70 Токсанбаева, М. С. Сегментированный рынок труда: отраслевая структура и масштабы занятости / М. С. Токсанбаева // Экономическая наука современной России, 2016. – № 1. – С. 76-88.

71 Труд и занятость в Оренбургской области: Статистический сборник / Территориальный орган Федеральной службы государственной статистики по Оренбургской области. – Оренбург, 2016. – 120 с.

72 Труд и занятость в Оренбургской области: Статистический сборник/Территориальный орган Федеральной службы государственной статистики по Оренбургской области. – Оренбург, 2014. – 146 с.

73 Туленков, М.В. Организационно-управленческие основы регулирования занятости в Германии / М.В. Туленков // Бюл. ИПК ГСЗУ. – 2004. – № 1. – с.50-54

74 Уксуменко, А.А. Пути совершенствования механизма управления региональным рынком труда / Вестник магистратуры № 5(19). Йошкар-Ола, 2010. – С.129-133.

75 Фахрутдинова, Е.В. Рынок труда в России и динамика его потребностей / Е.В. Фахрутдинова // Экономическая теория. 2014. - № 1 (110). – С. 43-46.

76 Халыева, С. Молодежь - кадровый потенциал экономики Республики Саха (Якутия) / С. Халыева // Социальная политика и социальное партнерство, 2016. – № 1. – С. 38-51. - Библиогр.: с. 51.

77 Цехла, С. Ю. Влияние государственной и негосударственной подсистем инфраструктуры рынка труда на развитие молодежного сегмента Республики Крым / Цехла С. Ю., Полищук Е. А. // Российское предпринимательство, 2016. – Т. 17, № 20. - С. 2721-2734.

78 Шестакова, Е.В. Инновационные технологии обучения персонала / Сборник: Университетский комплекс как региональный центр образования, науки и культуры Материалы Всероссийской научно-методической конференции (с международным участием). 2015. С. 2278-2283.

79 Шестакова, Е.В. Структура и содержание информационного механизма самоорганизации предприятия/ Е.В. Шестакова// Экономика и предпринимательство.- 2015.- № 11-1 (64-1) с. 586-591

80 Янченко, Е. В. Рынок труда: анализ региональной дифференциации / Елена Викторовна Янченко // Региональная экономика: теория и практика, 2015. – № 36 (411). – С. 56-66.

## Приложение А

### Характеристика понятий «трудовые ресурсы», «рабочая сила», «трудовой потенциал»

*(обязательное)*

Таблица А.1 – Сравнительный анализ понятий «трудовые ресурсы», «рабочая сила», «трудовой потенциал» в экономической литературе

| Автор         | Рабочая сила   | Трудовой потенциал  | Трудовые ресурсы |
|---------------|--|---|------------------|
| 1             | 2  | 3   | 4                |
| Б.Г. Генкин   | Совокупность работников, предлагающих свои услуги труда, которая соответствует экономически активному населению.                 | Трудовой потенциал характеризует возможности участия человека, сотрудников предприятия, населения страны в производстве и обмене благ.  |                  |
| В.А. Костаков |  | Трудовой потенциал - это запасы труда, которые зависят от общей численности трудовых ресурсов, их половозрастной структуры, уровня занятости отдельных групп населения также в зависимости от половозрастного аспекта, знаний, демографической структуры, социальной мобильности населения. |                  |
| Н.А. Волгин.  | Физические и духовные способности, которыми обладает человек, и которые он использует при производстве материальных благ и услуг | Совокупность различных качеств, определяющих трудоспособность работника, обобщающий показатель личностного фактора производства используются им в процессе труда при создании товаров или оказании услуг.   |                  |

Продолжение таблицы А.1

| 1   | 2  | 3  | 4   |
|---|--|--|---|
| Г.Э Слизенгер                             |  |  | Часть населения, обладающая необходимым физическим и интеллектуальным развитием, способностями и знаниями для работы в какой либо сфере приложения труда. |
| С. Г.Струмилин                            |  |  | Планово-учетная категория, характеризующая часть населения, которая находится в трудоспособном возрасте   |
| А.Я.Кибанов                               | Физические и духовные способности человека, которые используются им в процессе труда при создании товаров или оказания услуг, а сам труд - это функционирующая рабочая сила. | Трудовой потенциал организации это возможное количество и качество труда, которым располагает трудовой коллектив организации при данном уровне научно-технического прогресса.<br>Трудовой потенциал работника – возможности работника, определяющие границы его участия в трудовой деятельности, количество и качество.                      |   |
| Н.А.Иванов,<br>Ю.Г.Одегов,<br>К.Л.Андреев |  | Трудовой потенциал - «совокупная способность физических и духовных свойств отдельного человека достигать в заданных условиях определенных результатов его производственной деятельности, с одной стороны, и способность совершенствоваться в процессе труда, решая новые задачи, возникающие в процессе изменений в производстве – с другой» |   |

## Приложение Б

### Потребность в подготовке квалифицированных рабочих и специалистов Оренбургской области на 2017-2021 годы

(справочное)

Таблица Б.1 – Сведения о потребности в подготовке квалифицированных рабочих и специалистов Оренбургской области на 2017-2021 годы

| Наименование профессии, специальности     | Код по ОКПДТР    | Потребность в подготовке кадров (человек) |                      |      |      |      |      |
|---|------------------|---|----------------------|------|------|------|------|
|   |                  | всего                                     | в том числе по годам |      |      |      |      |
|   |                  |   | 2017                 | 2018 | 2019 | 2020 | 2021 |
| 1   | 2                | 3   | 4                    | 5    | 6    | 7    | 8    |
| Всего:                                    |                  | 6019                                      | 1868                 | 1143 | 1038 | 974  | 996  |
| Архивист                                  | 220193<br>122431 | 14  | 2                    | 2    | 4    | 4    | 2    |
| Бурение нефтяных и газовых скважин        | 130504           | 10  | 2                    | 4    | 4    |      |      |
| Бухгалтер                                 | 20336            | 17  | 4                    | 6    | 3    | 4    |      |
| Воспитатель                               | 20439            | 1   | 1                    |      |      |      |      |
| Врач-лаборант                             | 20451            | 26  | 8                    | 6    | 2    | 5    | 5    |
| Врач-методист                             | 20454            | 3   |                      | 2    |      | 1    |      |
| Врач общей практики (семейный)            | 20455            | 30  | 14                   | 7    | 3    | 3    | 3    |
| Врач-педиатр участковый                   | 20458            | 203                                       | 73                   | 37   | 29   | 34   | 30   |
| Врач педиатр городской (районный)         | 20459            | 3   | 2                    |      |      | 1    |      |
| Врач приемного отделения                  | 20461            | 1   | 1                    |      |      |      |      |
| Врач-специалист                           | 20463            | 1427                                      | 489                  | 240  | 208  | 223  | 267  |
| Врач-психиатр участковый                  | 20465            | 1   | 1                    |      |      |      |      |
| Врач-психиатр детский                     | 20466            | 1   |                      | 1    |      |      |      |
| Врач-статистик                            | 20569            | 3   | 1                    |      |      | 2    |      |
| Врач-терапевт участковый                  | 20475            | 289                                       | 108                  | 42   | 40   | 41   | 58   |
| Врач-терапевт цехового врачебного участка | 20476            | 3   | 2                    |      | 1    |      |      |
| Врач-судебно-медицинский эксперт          | 20480            | 10  | 2                    | 2    | 2    | 2    | 2    |
| Врач-фтизиатр участковый                  | 20483            | 14  | 7                    | 2    | 1    | 3    | 1    |
| Геодезист                                 | 20586            | 1   |                      |      | 1    |      |      |
| Геолог                                    | 20589            | 2   |                      |      |      | 1    | 1    |
| Геология нефти и газа                     | 130304           | 15  | 5                    | 5    | 5    |      |      |
| Гидротехник                               | 20616            | 1   | 1                    |      |      |      |      |
| Главный архивист                          | 220637<br>121229 | 4   | -                    | 1    | 1    | 1    | 1    |
| Главный бухгалтер                         | 20656            | 5   | 1                    | 2    | 2    |      |      |
| Главный врач                              | 20668            | 1   |                      |      |      | 1    |      |

Продолжение таблицы Б.1

| 1  | 2                | 3  | 4  | 5  | 6  | 7 | 8 |
|--|------------------|----|----|----|----|---|---|
| Главный инженер  | 20755            | 1  | 1  |    |    |   |   |
| Главный конструктор  | 20780            | 1  | 1  |    |    |   |   |
| Главный метролог   | 20811            | 1  | 1  |    |    |   |   |
| Главный механик  | 20817            | 1  |    |    | 1  |   |   |
| Главный технолог   | 21009            | 1  | 1  |    |    |   |   |
| Главный энергетик  | 21041            | 1  |    | 1  |    |   |   |
| Делопроизводитель  | 21299            | 1  | 1  |    |    |   |   |
| Дизайнер   | 27439            | 1  | 1  |    |    |   |   |
| Директор розничной торговли  | 21501            | 1  |    |    |    |   | 1 |
| Диспетчер  | 21629            | 24 | 5  | 7  | 4  | 5 | 3 |
| Документовед   | 221792           | 3  | 1  | 1  | 1  | - | - |
| Инженер  | 22446<br>922149  | 26 | 8  | 2  | 7  | 4 | 5 |
| Инженер-конструктор  | 22491            | 43 | 11 | 13 | 10 | 7 | 2 |
| Инженер (химическая технология тугоплавких неметаллических и силикатных изделий)   |                  | 3  | 1  | 1  | 1  |   |   |
| Инженер (электропривод и автоматика промышленных установок и технологических комплексов)   |                  | 3  | 1  | 1  | 1  |   |   |
| Инженер по автоматизированным системам управления производства   | 222524<br>522131 | 1  | -  | -  | 1  | - | - |
| Инженер по автоматизированным системам управления производством  | 22524            | 4  |    | 1  | 1  | 1 | 1 |
| Инженер по горным работам  | 22551            | 3  | 2  |    | 1  |   |   |
| Инженер по испытаниям  | 22581            | 2  | 1  | 1  |    |   |   |
| Инженер по качеству  | 22583            | 2  | 1  | 1  |    |   |   |
| Инженер по контрольно-измерительным приборам и автоматике  | 22587            | 1  | 1  |    |    |   |   |
| Инженер по подготовке производства   | 22678            | 1  |    |    | 1  |   |   |
| Инженер по надзору за строительством   | 22614            | 4  | 2  | 1  |    |   | 1 |
| Инженер по надзору за строительством (направление – строительство, профиль подготовки – промышленное гражданское строительство)              | 22614            | 2  | 1  |    |    |   | 1 |
| Инженер по надзору и эксплуатации промышленных печей, газового оборудования, сосудов, работающих под давлением и компрессорного оборудования |                  | 1  |    | 1  |    |   |   |
| Инженер по охране окружающей среды (эколог)  | 22656            | 2  |    | 2  |    |   |   |
| Инженер по охране труда и технике безопасности   | 22659            | 9  | 3  | 2  | 1  | 2 | 1 |
| Инженер по проектно-сметной работе (в промышленном и гражданском строительстве)  | 22696            | 6  | 1  | 3  |    | 2 |   |
| Инженер по проектно-сметной работе (в транспортном и городском строительстве)  | 22693            | 2  | 1  |    | 1  |   |   |
| Инженер по эксплуатации сооружений и оборудования водопроводно-канализационного хозяйства  | 22809            | 4  | 1  |    |    | 2 | 1 |

Продолжение таблицы Б.1

| 1   | 2     | 3  | 4  | 5  | 6 | 7 | 8 |
|---|-------|----|----|----|---|---|---|
| Инженер по эксплуатации теплотехнического оборудования                                  | 22760 | 4  | 3  | 1  |   |   |   |
| Инженер по эксплуатации технических средств железных дорог                              | 22811 | 1  | 1  |    |   |   |   |
| Инженер-гидротехник   | 20686 | 1  | 1  |    |   |   |   |
| Инженер-мелиоратор  | 22506 | 1  | 1  |    |   |   |   |
| Инженер-механик   | 22509 | 8  | 2  | 1  | 3 | 1 | 1 |
| Инженер-программист   | 22824 | 4  | 1  |    | 1 | 2 |   |
| Инженер-проектировщик   | 22827 | 1  |    |    | 1 |   |   |
| Инженер-технолог  | 22854 | 2  | 1  | 1  |   |   |   |
| Инженер-технолог (в шиферном производстве)  | 22854 | 3  | 2  |    |   | 1 |   |
| Инженер-химик-технолог (производство строительных изделий и конструкций)                |       | 3  | 1  | 1  | 1 |   |   |
| Инженер-электрик  | 42866 | 1  |    | 1  |   |   |   |
| Инженер-электрик (электрообеспечение промышленных предприятий городов и сельского х-ва) |       | 3  | 1  | 1  | 1 |   |   |
| Инженер-электроник  | 22864 | 16 | 3  | 3  | 3 | 4 | 3 |
| Инженер-энергетик   | 22873 | 8  | 4  | 2  | 2 |   |   |
| Инженер по охране труда   | 22659 | 6  | 4  | 2  |   |   |   |
| Инженер по нормированию труда   | 22625 | 4  | 1  | 2  | 1 |   |   |
| Инженер-технолог  | 22854 | 37 | 12 | 11 | 7 | 6 | 1 |
| Инженер-химик   | 22860 | 2  | 1  | 1  |   |   |   |
| Инженер-электроник  | 22864 | 10 | 3  | 3  | 2 | 2 |   |
| Инженер-энергетик   | 22873 | 7  | 2  | 2  | 1 | 1 | 1 |
| Инспектор   | 22896 | 1  |    |    | 1 |   |   |
| Маркшейдер  | 23785 | 3  |    | 1  | 1 | 1 |   |
| Мастер  | 23796 | 9  | 2  | 5  | 2 |   |   |
| Мастер (направление – химическая технология неорганических веществ)                     | 23796 | 3  | 1  |    | 1 | 1 |   |
| Мастер водопроводно-канализационного хозяйства  | 23796 | 4  | 2  |    | 2 |   |   |
| Мастер дорожный   | 23834 | 1  | 1  |    |   |   |   |
| Мастер производственного обучения   | 23962 | 14 | 6  | 4  | 4 |   |   |
| Мастер ремонтно-строительной группы   | 23983 | 2  | 1  |    |   |   | 1 |
| Мастер участка  | 23998 | 16 | 6  | 4  | 4 | 2 |   |
| Мастер участка (направление – металлургия цветных металлов)                             | 23998 | 3  | 1  |    | 1 | 1 |   |
| Мастер цеха   | 24013 | 10 | 2  | 2  | 2 | 2 | 2 |
| Медицинский психолог  | 24041 | 6  | 1  | 2  | 1 | 1 | 1 |
| Менеджер  | 24068 | 2  | 1  | 1  |   |   |   |
| Механик цеха  | 24213 | 2  | 1  | 1  |   |   |   |
| Начальник лаборатории (в промышленности)  | 24594 | 1  | 1  |    |   |   |   |
| Начальник лаборатории (в прочих отраслях)   | 24603 | 1  | 1  |    |   |   |   |
| Начальник отдела  | 24680 | 2  |    | 1  | 1 |   |   |



Продолжение таблицы Б.1

| 1   | 2                | 3    | 4   | 5   | 6   | 7   | 8   |
|---|------------------|------|-----|-----|-----|-----|-----|
| Начальник службы  | 24920            | 8    | 3   |     |     | 2   | 3   |
| Начальник участка   | 25082            | 7    | 2   | 3   |     |     | 2   |
| Начальник цеха  | 25114            | 15   | 3   | 4   | 3   | 3   | 2   |
| Педагог-психолог  | 25484            | 1    |     | 1   |     |     |     |
| Преподаватель   | 25812            | 5    | 5   |     |     |     |     |
| Преподаватель колледжа                                      | 25812            | 90   | 37  | 30  | 23  |     |     |
| Провизор  | 25850            | 20   | 10  | 5   | 2   | 1   | 2   |
| Производитель работ (прораб) (в строительстве)              | 25865            | 8    | 3   |     | 3   |     | 2   |
| Программист   | 25837<br>22857   | 2    | 1   | 1   |     |     |     |
| Разработка и эксплуатация нефтяных и газовых месторождений  | 130503           | 12   | 4   | 4   | 4   |     |     |
| Специалист по кадрам  | 26583            | 1    |     |     | 1   |     |     |
| Специалист по маркетингу                                    | 26585            | 4    | 1   | 1   | 1   | 1   |     |
| Специалист по налогам                                       | 23537            | 1    |     |     |     | 1   |     |
| Теплотехник   | 26921            | 1    |     |     | 1   |     |     |
| Технолог  | 27142            | 3    | 2   | 1   |     |     |     |
| Художник-модельер   | 27450            | 1    | 1   |     |     |     |     |
| Экономист   | 227728<br>822441 | 10   | 2   | 4   | 2   | 1   | 1   |
| Эксперт по внешнеэкономическим вопросам                     | 27786            | 1    | 1   |     |     |     |     |
| Электромеханик по подъемным установкам                      | 27843            | 10   | 2   | 2   | 2   | 2   | 2   |
| Электромонтер по ремонту и обслуживанию электрооборудования | 19861            | 2    |     | 2   |     |     |     |
| Юрисконсульт  | 27931            | 4    | 2   |     | 1   | 1   |     |
| Итого:  |                  | 2648 | 921 | 508 | 423 | 386 | 410 |
| Акушерка  | 20086            | 127  | 30  | 24  | 24  | 24  | 25  |
| Бетонщик  | 11196            | 35   | 7   | 7   | 7   | 7   | 7   |
| Вальцовщик холодного металла                                | 11357            | 1    | 1   |     |     |     |     |
| Варщик битума   | 11370            | 1    | 1   |     |     |     |     |
| Водитель автомобиля   | 11442            | 7    | 3   | 1   | 1   | 2   |     |
| Водитель погрузчика   | 11453            | 2    | 1   | 1   |     |     |     |
| Воспитатель   | 20436            | 2    |     | 1   |     | 1   |     |
| Дефектоскопист  | 11830            | 10   | 2   | 2   | 2   | 2   | 2   |
| Заливщик металла  | 12176            | 1    | 1   |     |     |     |     |
| Заточник  | 12242            | 1    |     | 1   |     |     |     |
| Зубной врач   | 22343            | 45   | 23  | 6   | 4   | 1   | 11  |
| Зубной техник   | 22345            | 26   | 13  | 4   | 3   | 2   | 4   |
| Инструктор по гигиеническому воспитанию                     | 23148            | 3    | 1   |     | 1   | 1   |     |
| Инструктор по лечебной физкультуре                          | 23153            | 13   | 5   | 2   | 2   | 2   | 2   |
| Каменщик  | 12680            | 50   | 10  | 10  | 10  | 10  | 10  |
| Комендант   | 23481            | 3    | 1   | 1   | 1   |     |     |
| Комплектовщик изделий и инструмента                         | 12853            | 34   | 8   | 10  | 3   | 8   | 5   |

Продолжение таблицы Б.1

| 1   | 2              | 3   | 4   | 5   | 6   | 7   | 8   |
|---|----------------|-----|-----|-----|-----|-----|-----|
| Конвертерщик                                | 12895          | 10  | 2   | 2   | 2   | 2   | 2   |
| Лаборант химического анализа                | 13321          | 5   | 1   | 1   | 1   | 1   | 1   |
| Литейщик на машинах для литья под давлением | 13395          | 2   | 1   | 1   |     |     |     |
| Маляр                                       | 13450          | 14  | 3   | 2   | 3   | 3   | 3   |
| Мастер                                      | 23796          | 3   | 1   | 1   | 1   |     |     |
| Мастер строительных и монтажных работ       | 23991          | 20  | 4   | 4   | 4   | 4   | 4   |
| Мастер цеха                                 | 24013          | 2   | 2   |     |     |     |     |
| Машинист автогрейдера                       | 13509          | 1   | 1   |     |     |     |     |
| Машинист бульдозера                         | 13583          | 7   | 2   | 2   | 1   | 1   | 1   |
| Машинист крана автомобильного               | 13788          | 6   | 1   | 2   | 1   | 2   |     |
| Машинист насосных установок                 | 13910          | 29  | 12  | 5   | 4   | 4   | 4   |
| Машинист тепловоза                          | 14241          | 4   | 2   | 1   | 1   |     |     |
| Машинист экскаватора                        | 14388<br>14390 | 13  | 3   | 3   | 3   | 2   | 2   |
| Машинист-крановщик                          | 13790<br>13796 | 16  | 5   | 4   | 3   | 3   | 1   |
| Медицинская сестра                          | 24038          | 962 | 271 | 167 | 176 | 165 | 183 |
| Медицинский дезинфектор                     | 24040          | 2   | 2   |     |     |     |     |
| Медицинский регистратор                     | 24042          | 25  | 5   | 5   | 5   | 5   | 5   |
| Медицинский лабораторный техник             | 24043          | 80  | 16  | 11  | 17  | 17  | 19  |
| Медицинский статистик                       | 24045          | 23  | 11  | 6   | 1   | 2   | 3   |
| Медицинская сестра-анестезист               | 24265          | 66  | 7   | 14  | 13  | 10  | 22  |
| Медицинская сестра кабинета                 | 24267          | 66  | 13  | 9   | 14  | 10  | 20  |
| Медицинская сестра операционная             | 24268          | 56  | 13  | 9   | 10  | 9   | 15  |
| Медицинская сестра патронажная              | 24270          | 12  | 3   |     | 3   | 4   | 2   |
| Медицинская сестра по массажу               | 24272          | 19  | 2   | 3   | 4   | 3   | 7   |
| Медицинская сестра по физиотерапии          | 24273          | 53  | 16  | 7   | 7   | 9   | 14  |
| Медицинская сестра процедурной              | 24275          | 40  | 6   | 6   | 8   | 14  | 6   |
| Механик                                     | 24110          | 4   | 1   | 3   |     |     |     |
| Механик по ремонту транспорта               | 24183          | 1   |     |     |     | 1   |     |
| Модельер-конструктор                        | 24243          | 1   | 1   |     |     |     |     |
| Наладчик автоматов и полуавтоматов          | 14901          | 1   |     | 1   |     |     |     |
| Наладчик технологического оборудования      | 14996          | 2   | 1   | 1   |     |     |     |
| Облицовщик-плиточник                        | 15220          | 10  | 2   | 2   | 2   | 2   | 2   |
| Огнеупорщик                                 | 15416          | 2   | 1   |     |     | 1   |     |
| Оператор газовой котельной                  | 15643          | 35  | 8   | 7   | 5   | 8   | 7   |
| Оператор котельной                          | 15643          | 43  | 33  | 2   | 3   | 2   | 3   |
| Оператор станков с программным управлением  | 16045          | 23  | 7   | 6   | 5   | 5   |     |
| Плавильщик                                  | 16613          | 10  | 2   | 2   | 2   | 2   | 2   |
| Плотник                                     | 16671          | 8   | 2   | 3   | 1   | 1   | 1   |
| Помощник врача-эпидемиолога                 | 25564          | 5   | 4   |     | 1   |     |     |

Продолжение таблицы Б.1

| 1  | 2     | 3   | 4  | 5  | 6  | 7  | 8  |
|--|-------|-----|----|----|----|----|----|
| Прессовщик изделий из пластмасс  | 17008 | 1   |    |    | 1  |    |    |
| Продавец непродовольственных товаров   | 17351 | 10  | 5  | 5  |    |    |    |
| Рабочий по благоустройству населенных пунктов  | 17543 | 12  | 2  | 2  | 3  | 3  | 2  |
| Рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий  | 17544 | 5   | 1  | 1  | 1  | 1  | 1  |
| Резчик металла на ножницах и прессах   | 17914 | 1   |    | 1  |    |    |    |
| Резьбошлифовщик  | 17986 | 2   | 1  |    | 1  |    |    |
| Рентгенолаборант   | 26073 | 37  | 8  | 6  | 12 | 6  | 5  |
| Сборщик обуви  | 18213 | 20  | 20 |    |    |    |    |
| Сварщик пластмасс  | 18346 | 4   | 1  |    | 1  | 1  | 1  |
| Слесарь аварийно-восстановительных работ   | 18447 | 60  | 12 | 12 | 10 | 14 | 12 |
| Слесарь по контрольно-измерительным приборам и автоматике  | 18494 | 8   | 1  | 3  | 2  | 1  | 1  |
| Слесарь по обслуживанию тепловых сетей   | 18505 | 2   | 1  |    |    | 1  |    |
| Слесарь по ремонту оборудования котельных и пылеприготовительных цехов                                       | 18531 | 2   | 1  |    | 1  |    |    |
| Слесарь по ремонту оборудования очистных сооружений  |       | 2   | 1  |    |    | 1  |    |
| Слесарь по сборке металлоконструкций   | 18549 | 127 | 26 | 27 | 30 | 27 | 17 |
| Слесарь по ремонту подвижного состава  | 18540 | 27  | 6  | 5  | 6  | 5  | 5  |
| Слесарь по эксплуатации и ремонту газового оборудования  | 18554 | 16  | 4  | 5  | 4  | 1  | 2  |
| Слесарь-инструментальщик   | 18452 | 6   | 3  | 1  | 1  | 1  |    |
| Слесарь механосборочных работ  | 18466 | 6   | 2  | 1  |    | 2  | 1  |
| Слесарь-ремонтник  | 18559 | 39  | 11 | 8  | 7  | 8  | 5  |
| Слесарь-сантехник  | 18560 | 41  | 9  | 14 | 7  | 6  | 5  |
| Станочник широкого профиля   | 18809 | 4   | 1  | 2  | 1  |    |    |
| Стропальщик  | 18897 | 26  | 4  | 3  | 5  | 6  | 8  |
| Термист  | 19100 | 1   | 1  |    |    |    |    |
| Техник   | 26927 | 7   | 2  | 1  | 2  | 2  |    |
| Техник-гидравлик   |       | 2   | 1  | 1  |    |    |    |
| Техник-теплотехник (эксплуатация теплотехнического оборудования и систем теплоснабжения)                     | 27117 | 2   | 1  | 1  |    |    |    |
| Техник-технолог (производство строительных изделий и конструкций)  | 27120 | 7   | 2  | 2  | 1  | 1  | 1  |
| Техник-электрик (техническая эксплуатация и обслуживание электрического и электромеханического оборудования) |       | 5   | 1  | 1  | 1  | 1  | 1  |
| Технолог   | 27142 | 1   |    |    |    | 1  |    |
| Товаровед  | 27150 | 1   | 1  |    |    |    |    |
| Токарь   | 19149 | 60  | 16 | 18 | 12 | 12 | 2  |
| Токарь-расточник   | 19163 | 4   | 2  | 2  |    |    |    |
| Травильщик   | 19182 | 1   | 1  |    |    |    |    |
| Тракторист   | 19203 | 9   | 3  | 2  | 1  | 1  | 2  |

Продолжение таблицы Б.1

| 1   | 2     | 3    | 4   | 5   | 6   | 7   | 8   |
|---|-------|------|-----|-----|-----|-----|-----|
| Шихтовщик   | 19614 | 4    | 1   | 1   | 2   |     |     |
| Шеф-повар   | 27610 | 1    | 1   |     |     |     |     |
| Шлифовщик   | 19630 | 10   | 5   | 3   | 1   |     | 1   |
| Штамповщик  | 19700 | 3    | 2   |     | 1   |     |     |
| Штукатур  | 19727 | 5    | 1   | 1   | 1   | 1   | 1   |
| Фармацевт   | 27309 | 33   | 14  | 5   | 6   | 3   | 5   |
| Фельдшер  | 27328 | 320  | 98  | 54  | 52  | 47  | 69  |
| Фельдшер-лаборант   | 27330 | 61   | 23  | 11  | 4   | 11  | 12  |
| Фрезеровщик   | 19479 | 41   | 11  | 12  | 9   | 9   |     |
| Электрогазосварщик  | 19756 | 102  | 20  | 21  | 21  | 21  | 19  |
| Электромонтажник по силовым сетям и электрооборудованию           | 19812 | 1    | 1   |     |     |     |     |
| Электромонтер   | 19850 | 1    |     |     | 1   |     |     |
| Электромеханик по лифтам  | 19778 | 25   | 5   | 5   | 5   | 5   | 5   |
| Электромонтер по ремонту аппаратуры, релейной защиты и автоматики | 19854 | 2    | 1   |     | 1   |     |     |
| Электромонтер по ремонту и обслуживанию электрооборудования       | 19861 | 48   | 16  | 9   | 10  | 6   | 7   |
| Электросварщик  | 19906 | 58   | 12  | 12  | 17  | 16  | 1   |
| Электросварщик на автоматических и полуавтоматических машинах     | 19905 | 55   | 10  | 15  | 15  | 15  |     |
| Энергетик участка   | 27872 | 1    | 1   |     |     |     |     |
| Итого:  |       | 3371 | 947 | 635 | 615 | 588 | 586 |

## Приложение В

### Анкета «Мониторинг трудоустройства и карьерного роста выпускников» (справочное)

Таблица В. 1 – Анкета «Мониторинг трудоустройства и карьерного роста  
выпускников ОГУ»

| 1. В настоящий момент Вы  | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|----|
| 1) работаете  |   |   |   |   |   |   |   |   |   |    |
| 2) проходите стажировку   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |    |
| 3) находитесь на стадии оформления на работу  |   |   |   |   |   |   |   |   |   |    |
| 4) находитесь в поиске работы   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |    |
| 5) находитесь в декретном отпуске   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |    |
| 6) находитесь на службе в армии   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |    |
| 7) обучаетесь по дневной форме обучения<br>(аспирантура, магистратура, второе высшее)     |   |   |   |   |   |   |   |   |   |    |
| 8) другое (напишите)  |   |   |   |   |   |   |   |   |   |    |
| 2. Каким образом Вы нашли себе место<br>работы/стажировки?                                | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 |
| 1) через объявления в СМИ   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |    |
| 2) через Интернет   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |    |
| 3) пригласили работать после практики   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |    |
| 4) помогли работники университета   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |    |
| 5) обратился напрямую к работодателю по своей<br>инициативе                               |   |   |   |   |   |   |   |   |   |    |
| 6) обратился за помощью в Центр занятости,<br>кадровое агентство                          |   |   |   |   |   |   |   |   |   |    |
| 7) помогли родственники, друзья, знакомые   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |    |
| 8) организовали собственное дело  |   |   |   |   |   |   |   |   |   |    |
| 3. Укажите название предприятия (организации), где Вы работаете/                          |   |   |   |   |   |   |   |   |   |    |
| 1   | 6 |   |   |   |   |   |   |   |   |    |
| 2   | 7 |   |   |   |   |   |   |   |   |    |
| 3   | 8 |   |   |   |   |   |   |   |   |    |
| 4. Отметьте сферу деятельности предприятия<br>(организации)                               | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 |
| <input type="checkbox"/> биофармацевтика, здравоохранение                                 |   |   |   |   |   |   |   |   |   |    |
| <input type="checkbox"/> сельское хозяйство   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |    |
| <input type="checkbox"/> пищевая промышленность, пищевое производство                     |   |   |   |   |   |   |   |   |   |    |
| <input type="checkbox"/> промышленность, машиностроение                                   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |    |
| <input type="checkbox"/> электроэнергетика  |   |   |   |   |   |   |   |   |   |    |
| <input type="checkbox"/> строительство, недвижимость                                      |   |   |   |   |   |   |   |   |   |    |
| <input type="checkbox"/> наука  |   |   |   |   |   |   |   |   |   |    |
| <input type="checkbox"/> транспорт, перевозки   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |    |
| <input type="checkbox"/> сервис, быт, обслуживание  |   |   |   |   |   |   |   |   |   |    |
| <input type="checkbox"/> информационные технологии  |   |   |   |   |   |   |   |   |   |    |
| <input type="checkbox"/> телекоммуникации, связь  |   |   |   |   |   |   |   |   |   |    |
| <input type="checkbox"/> финансы, страхование   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |    |
| <input type="checkbox"/> юридические услуги   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |    |
| <input type="checkbox"/> государственная служба   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |    |
| <input type="checkbox"/> печать, полиграфия, реклама                                      |   |   |   |   |   |   |   |   |   |    |
| <input type="checkbox"/> образование  |   |   |   |   |   |   |   |   |   |    |
| <input type="checkbox"/> торговля   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |    |
| <input type="checkbox"/> другое   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |    |
| 5. Укажите должность, на которой Вы работаете/ стажируетесь/ оформляетесь на работу (III) |   |   |   |   |   |   |   |   |   |    |
| 1   | 6 |   |   |   |   |   |   |   |   |    |
| 2   | 7 |   |   |   |   |   |   |   |   |    |
| 3   | 8 |   |   |   |   |   |   |   |   |    |

Продолжение таблицы В.1

|   |          |          |          |          |          |          |          |          |          |           |
|---|----------|----------|----------|----------|----------|----------|----------|----------|----------|-----------|
| 4   | 9        |          |          |          |          |          |          |          |          |           |
| 5   | 10       |          |          |          |          |          |          |          |          |           |
| <b>6. Соответствует ли Ваша работа/стажировка вашей специальности?</b>                                  | <b>1</b> | <b>2</b> | <b>3</b> | <b>4</b> | <b>5</b> | <b>6</b> | <b>7</b> | <b>8</b> | <b>9</b> | <b>10</b> |
| 1) да, полностью соответствует  |          |          |          |          |          |          |          |          |          |           |
| 2) соответствует частично   |          |          |          |          |          |          |          |          |          |           |
| 3) абсолютно не соответствует   |          |          |          |          |          |          |          |          |          |           |
| 4) затрудняюсь ответить   |          |          |          |          |          |          |          |          |          |           |
| <b>7. Насколько быстро Вы приступили к работе на предприятии?</b>                                       | <b>1</b> | <b>2</b> | <b>3</b> | <b>4</b> | <b>5</b> | <b>6</b> | <b>7</b> | <b>8</b> | <b>9</b> | <b>10</b> |
| ○ не сразу, т.к. нуждались в дополнительном обучении на рабочем месте                                   |          |          |          |          |          |          |          |          |          |           |
| ○ почти сразу, но на предприятии обязательно прохождение внутрифирменного обучения                      |          |          |          |          |          |          |          |          |          |           |
| ○ сразу приступили к работе без каких-либо затруднений  |          |          |          |          |          |          |          |          |          |           |
| ○ другое  |          |          |          |          |          |          |          |          |          |           |
| <b>8. Отметьте Ваш уровень заработной платы</b>   | <b>1</b> | <b>2</b> | <b>3</b> | <b>4</b> | <b>5</b> | <b>6</b> | <b>7</b> | <b>8</b> | <b>9</b> | <b>10</b> |
| 1) < 10 тыс. руб.   |          |          |          |          |          |          |          |          |          |           |
| 2) 10-15 тыс. руб.  |          |          |          |          |          |          |          |          |          |           |
| 3) 15-20 тыс. руб.  |          |          |          |          |          |          |          |          |          |           |
| 4) 20-25 тыс. руб.  |          |          |          |          |          |          |          |          |          |           |
| 5) свыше 25 тыс. руб.   |          |          |          |          |          |          |          |          |          |           |
| 6) затрудняюсь ответить   |          |          |          |          |          |          |          |          |          |           |
| <b>9. Является ли Ваша текущая работа первым местом работы после окончания вуза?</b>                    | <b>1</b> | <b>2</b> | <b>3</b> | <b>4</b> | <b>5</b> | <b>6</b> | <b>7</b> | <b>8</b> | <b>9</b> | <b>10</b> |
| 1) да   |          |          |          |          |          |          |          |          |          |           |
| 2) нет  |          |          |          |          |          |          |          |          |          |           |
| <b>10. Укажите основную причину, по которой Вы оставили первое место работы:</b>                        | <b>1</b> | <b>2</b> | <b>3</b> | <b>4</b> | <b>5</b> | <b>6</b> | <b>7</b> | <b>8</b> | <b>9</b> | <b>10</b> |
| 1) не устраивает оплата труда   |          |          |          |          |          |          |          |          |          |           |
| 2) не устроили условия, предложенные работодателем  |          |          |          |          |          |          |          |          |          |           |
| 3) знания и навыки не соответствовали требованиям работодателя  |          |          |          |          |          |          |          |          |          |           |
| 4) другое _____   |          |          |          |          |          |          |          |          |          |           |
| <b>11. Достаточно ли Вам знаний, полученных в вузе для работы/ стажировки?</b>                          | <b>1</b> | <b>2</b> | <b>3</b> | <b>4</b> | <b>5</b> | <b>6</b> | <b>7</b> | <b>8</b> | <b>9</b> | <b>10</b> |
| 1) да, достаточно   |          |          |          |          |          |          |          |          |          |           |
| 2) не всегда хватает  |          |          |          |          |          |          |          |          |          |           |
| 3) не достаточно  |          |          |          |          |          |          |          |          |          |           |
| 4) затрудняюсь ответить   |          |          |          |          |          |          |          |          |          |           |
| <b>12. Чего конкретно не хватает Вам в профессиональной подготовке?</b>                                 | <b>1</b> | <b>2</b> | <b>3</b> | <b>4</b> | <b>5</b> | <b>6</b> | <b>7</b> | <b>8</b> | <b>9</b> | <b>10</b> |
| 1) теоретических знаний   |          |          |          |          |          |          |          |          |          |           |
| 2) практических навыков   |          |          |          |          |          |          |          |          |          |           |
| 3) навыков работы с компьютерными программами   |          |          |          |          |          |          |          |          |          |           |
| 4) мне достаточно знаний, полученных в вузе   |          |          |          |          |          |          |          |          |          |           |
| 5) другое   |          |          |          |          |          |          |          |          |          |           |
| <b>13. Как Вы оцениваете свой уровень знаний в процентном соотношении к требуемому уровню (к 100%)?</b> | <b>1</b> | <b>2</b> | <b>3</b> | <b>4</b> | <b>5</b> | <b>6</b> | <b>7</b> | <b>8</b> | <b>9</b> | <b>10</b> |
| Теоретические знания  |          |          |          |          |          |          |          |          |          |           |
| Практические навыки   |          |          |          |          |          |          |          |          |          |           |
| <b>14. Оцените Ваши шансы в отношении карьерного роста</b>  | <b>1</b> | <b>2</b> | <b>3</b> | <b>4</b> | <b>5</b> | <b>6</b> | <b>7</b> | <b>8</b> | <b>9</b> | <b>10</b> |
| 1) высокие  |          |          |          |          |          |          |          |          |          |           |
| 2) средние  |          |          |          |          |          |          |          |          |          |           |
| 3) низкие   |          |          |          |          |          |          |          |          |          |           |
| 4) нет шансов   |          |          |          |          |          |          |          |          |          |           |

Продолжение таблицы В.1

|  |          |          |          |          |          |          |          |          |          |           |
|--|----------|----------|----------|----------|----------|----------|----------|----------|----------|-----------|
| 5) затрудняюсь ответить  |          |          |          |          |          |          |          |          |          |           |
| <b>15. Собираетесь ли Вы в ближайший год искать новую работу?</b>        | <b>1</b> | <b>2</b> | <b>3</b> | <b>4</b> | <b>5</b> | <b>6</b> | <b>7</b> | <b>8</b> | <b>9</b> | <b>10</b> |
| 1) да  |          |          |          |          |          |          |          |          |          |           |
| 2) нет   |          |          |          |          |          |          |          |          |          |           |
| 3) затрудняюсь ответить  |          |          |          |          |          |          |          |          |          |           |
| <b>16. Готовы ли Вы переехать в другой регион ради лучшей работы?</b>    | <b>1</b> | <b>2</b> | <b>3</b> | <b>4</b> | <b>5</b> | <b>6</b> | <b>7</b> | <b>8</b> | <b>9</b> | <b>10</b> |
| 1) да  |          |          |          |          |          |          |          |          |          |           |
| 2) нет   |          |          |          |          |          |          |          |          |          |           |
| <b>17. С какими трудностями Вы столкнулись в процессе поиска работы?</b> | <b>1</b> | <b>2</b> | <b>3</b> | <b>4</b> | <b>5</b> | <b>6</b> | <b>7</b> | <b>8</b> | <b>9</b> | <b>10</b> |
| 1) дефицит рабочих мест по полученной профессии (специальности)          |          |          |          |          |          |          |          |          |          |           |
| 2) низкий уровень заработной платы                                       |          |          |          |          |          |          |          |          |          |           |
| 3) знания и навыки не соответствовали требованиям работодателя           |          |          |          |          |          |          |          |          |          |           |
| 4) другие причины  |          |          |          |          |          |          |          |          |          |           |
| 5) трудностей не возникло  |          |          |          |          |          |          |          |          |          |           |
| Опыт работы  |          |          |          |          |          |          |          |          |          |           |

Учебное пособие

Юлия Николаевна Никулина

Ирина Александровна Кислова

**ОРГАНИЗАЦИЯ РАБОТЫ  
С МОЛОДЁЖЬЮ НА РЕГИОНАЛЬНОМ РЫНКЕ ТРУДА**

ISBN 978-5-7410-1711-1



9 785741 017111