

Сахалинский государственный университет

Б. Р. Мисиков,
Л. Е. Власова, А. Б. Мамбетова, Н. Б. Сурков

**ПРОФЕССИОНАЛЬНОЕ ОБРАЗОВАНИЕ
И РЫНОК ТРУДА САХАЛИНСКОЙ ОБЛАСТИ:
РЕАЛИИ И ПРОГНОЗЫ**

Монография

Южно-Сахалинск
2010

УДК 378:331(571.64)
ББК 74.58+65.240.5(2Сак)
М 65

Серия «Монографии ученых
Сахалинского государственного университета»
основана в 2003 году.

**М 65 Мисиков, Б. Р. Профессиональное образование и рынок труда
Сахалинской области: реалии и прогнозы:** монография / Б. Р. Мисиков,
Л. Е. Власова, А. Б. Мамбетова, Н. Б. Сурков. – Южно-Сахалинск: СахГУ,
2010. – 160 с.

ISBN 978-5-88811-327-1

В данной работе анализируется текущая ситуация на рынках труда и образовательных услуг в территориальном разрезе во взаимосвязи с общемировыми и общероссийскими тенденциями; формулируются и обосновываются направления корректировки методов и механизмов реализации государственной политики Сахалинской области в сфере профессионального образования для обеспечения более высокого качества подготовки специалистов и их соответствия меняющейся структуре и возрастающим потребностям рынка труда.

УДК 378:331(571.64)
ББК 74.58+65.240.5(2Сак)
Научное издание

**Борис Рамазанович МИСИКОВ,
Лариса Егоровна ВЛАСОВА,
Альбина Борисовна МАМБЕТОВА,
Николай Борисович СУРКОВ**

**Профессиональное образование и рынок труда
Сахалинской области: реалии и прогнозы**

Монография

Верстка Надточий О. А. **Корректор** Яковлева В. А.

Подписано в печать 30.12.2010. Бумага «SvetoCopy»
Гарнитура «Helios». Формат 60х84^{1/16}.
Тираж 500 экз. Объем 10 усл. п. л. Заказ № 1204-10.
Издательство Сахалинского государственного университета
693008, Южно-Сахалинск, ул. Ленина, 290, каб. 32
Тел. (4242) 45-23-16, факс (4242) 45-23-17
E-mail: polygraph@sakhgu.sakhalin.ru



9 785888 113271

© Сахалинский государственный
университет, 2010
© Мисиков Б. Р., 2010
© Власова Л. Е., 2010
© Мамбетова А. Б., 2010
© Сурков Н. Б., 2010

СОДЕРЖАНИЕ

ОТ АВТОРА	4
ГЛАВА 1. АНАЛИЗ СИТУАЦИИ И ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫХ УСЛУГ НА МЕЖРЕГИОНАЛЬНЫХ И МЕЖДУНАРОДНЫХ РЫНКАХ ТРУДА	
1.1. Основные тенденции на международных рынках труда	6
1.2. Новые технологии в мировом образовании	14
1.2.1. Конкурентоспособность вузов	15
1.2.2. Модификация образовательных технологий на примере развитых европейских стран	17
1.2.3. Новый взгляд на бакалавриат и магистратуру	24
1.3. Механизмы рыночной адаптации с учетом международного опыта	27
ГЛАВА 2. ОСОБЕННОСТИ ВЗАИМОДЕЙСТВИЯ И КЛЮЧЕВЫЕ ПРОБЛЕМЫ РЫНКОВ ТРУДА И ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫХ УСЛУГ В РОССИИ	
2.1. Общие тенденции рынка труда современной России. Проблемы затяжной дезадаптации	30
2.2. Состояние рынка образовательных услуг – вызов конкурентоспособности России	45
2.2.1. Задачи профориентации	51
2.2.2. Роль ключевых квалификаций и компетенций	54
2.2.3. Регионализация – важнейшая задача образования	58
2.2.4. Согласование спроса на образовательные услуги	62
ГЛАВА 3. СИСТЕМА АДАПТАЦИИ РЫНКА ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫХ УСЛУГ РЕГИОНА К АКТУАЛЬНЫМ ПОТРЕБНОСТЯМ РЫНКА ТРУДА	
3.1. Особые «метки» рынка труда Сахалинской области	66
3.1.1. Анализ текущей ситуации	66
3.1.2. Основные направления развития рынка труда	71
3.1.3. Математический инструментальный прогнозирования ситуации на рынках труда	79
3.1.4. Прогноз потребности в кадрах экономики Сахалинской области на период до 2020 года	89
3.2. Система профессионального образования Сахалинской области	108
3.2.1. Анализ ситуации	108
3.2.2. Практическая адаптация системы образования в современных условиях. Проблемы и пути решения	127
3.2.3. Основные тезисы Концепции программы развития и модернизации профессионального образования Сахалинской области	136
СПИСОК ИСПОЛЬЗОВАННОЙ ЛИТЕРАТУРЫ	154

ОТ АВТОРА

Новый цикл перемен, охвативших Россию в начале XXI столетия, не только затронул структуру народно-хозяйственного комплекса и систему управления социально-экономическим развитием страны, что выразилось в расширении рыночных механизмов, развертывании принципиально новых высокотехнологичных отраслей и соответствующей инфраструктуры, но и с особой остротой выявил проблемы, зародившиеся еще в конце XX века. Многие элементы макроэкономической системы региона испытывают большой стресс по причине глубокой инерционности образующих их процессов, их затратности, сложности и длительности.

К числу испытывающих стрессовый дисбаланс подсистем в первую очередь относится рынок труда. Указанный дисбаланс проявляется в несоответствии между потребностями экономики и характеристиками предлагаемой на рынке рабочей силы.

В изначально трудодефицитных регионах этот дисбаланс, накладываясь на имманентные ограничения, создает зачастую непреодолимые препятствия для устойчивого поступательного развития.

Одновременно учреждения сферы образования, будучи составным механизмом государственного (внерыночного) сектора, не успевают оперативно реагировать на запросы рынка и корректировать учебные планы и программы. Образовательные учреждения не обладают данными о необходимых специальностях, либо такие сведения являются весьма приблизительными.

Эта ситуация неблагоприятно сказывается как на экономической сфере, вынуждая предприятия и организации нести комплекс дополнительных издержек по переобучению специалистов, так и на системе образования, отвлекая дефицитные финансовые ресурсы на производство специалистов, не пользующихся спросом на рынке труда.

Обозначенная проблема, на наш взгляд, носит системный характер. Для ее эффективного решения необходимы комплексный программный подход и мобилизация значительных ресурсов.

Кроме того, при написании данной монографии была проведена работа по анализу действующей нормативно-правовой

базы в сфере управления образованием и государственной политикой занятости.

Авторы выражают благодарность Агентству государственной службы занятости населения Сахалинской области (рук. – О. С. Кучинская) и Министерству экономического развития Сахалинской области (министр – С. А. Карпенко) за предоставленные материалы и поддержку в ходе исследования.

Целью настоящего исследования является поиск, формулирование и обоснование направлений корректировки методов и механизмов реализации государственной политики Сахалинской области в сфере профессионального образования для обеспечения более высокого качества подготовки специалистов и их соответствия меняющейся структуре и возрастающим требованиям рынка труда.

С учетом факторов, влияющих на глубину и масштаб предполагаемых преобразований системы профессионального образования, определены следующие **задачи**, служащие раскрытию основной цели исследования:

- Поиск перспективных источников ресурсов для решения указанной проблемы.
- Формирование долгосрочного прогноза ситуации на рынке труда и в образовательной сфере в территориальном разрезе с учетом ключевых возможностей и рисков.
- Анализ текущей ситуации на рынках труда и образовательных услуг в территориальном разрезе во взаимосвязи с общемировыми и общероссийскими тенденциями.
- Формулирование проблемного поля.
- Поиск путей и методов решения выявленных проблем, формирование механизмов воздействия на анализируемые системы.

ГЛАВА 1

АНАЛИЗ СИТУАЦИИ И ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫХ УСЛУГ НА МЕЖРЕГИОНАЛЬНЫХ И МЕЖДУНАРОДНЫХ РЫНКАХ ТРУДА

1.1. Основные тенденции на международных рынках труда

Прежние представления макроэкономической теории о полной унификации рынков труда в разных регионах подвергаются ревизии. Национальный рынок труда – это не однородный феномен, но сеть разнородных местных рынков. Географическое пространство, местный контекст создают значительные «силы трения», воздействующие на процессы настройки спроса и предложения на конкретных рынках труда. Исследования показывают, что уровень предпринимательской энергии населения, «склонность» к предприимчивости – это переменная, зависящая от места, существенно варьирующая от региона к региону. В этих условиях тема рынков труда обретает новые грани и новую актуальность.

Экзогенная теория экономического роста, которая абсолютно доминировала в мировой экономической мысли в 1950–1970-е годы, представляла рост экономики как некую манну небесную, т. е. как результат внешних факторов: государственных капитальных вложений, национальной мобилизации основных производственных фондов, масштабных передислокаций работников.

В эндогенной теории, начавшей развиваться с 1980-х годов, значительно больше внимания уделяется «внутренним» факторам роста и развития, связанным с самой территорией, таким, как человеческий капитал, исторические традиции, культурный контекст конкретного места.

В этой новой системе взглядов местному рынку труда отводится гораздо более значимая роль: ведь правильная квалификационная структура населения является одним из ключевых, а по мнению некоторых экспертов, самым главным долгосрочным фактором экономического роста. Подчеркнем, что в данной теории речь идет не об усредненно-национальном рынке труда,

в котором абстрактный работник занимает абстрактное рабочее место, но именно о региональном, местном рынке труда, в котором интегрируются конкретные свойства места, кадров, фирм. Ведь именно конкретные места люди активно выбирают для жизни как конечный адрес своих миграций.

Новая экономика, основанная на знаниях, предъявляет спрос на таланты. Способность же фирм, регионов и стран вырастить или привлечь такие творческие кадры ограничена. Так, возникает главное противоречие наступающей новой эпохи: ограниченность ресурса самого главного теперь фактора экономического роста – талантливых, творчески мыслящих кадров при стабильном высоком спросе на них в городах и регионах – центрах новой экономики. Национальные рынки труда все больше утрачивают свою замкнутость и обособленность. Между ними возникают транснациональные потоки и перемещения рабочей силы, которые приобретают постоянный и систематический характер [5], [18].

Такие трансграничные перемещения рабочей силы наряду с движением капитала между странами образуют верхний (наднациональный) международный уровень рынка рабочей силы. Появляются покупатели и продавцы рабочей силы, которые на более или менее постоянной основе заняты поиском и продажей рабочей силы за границей. Таким образом, международный рынок труда можно определить как наднациональное образование, где на постоянной основе выступают покупатели и продавцы заграничной рабочей силы.

Международный рынок труда – это сфера обмена, купли-продажи рабочей силы, характер которых в значительной мере определяется интересами мирового хозяйства. Они определяют условия найма международной рабочей силы, величины оплаты и характер требуемого на рынке труда. Многообразие условий развития мирового хозяйства и мирового сообщества формирует чрезвычайно дифференцируемую по своему составу рабочую силу. Прежде всего, международная рабочая сила может различаться в зависимости от характера сфер международной деятельности.

Таким образом, в непосредственное соприкосновение приходит социальная политика различных стран, обладающих неодинаковым социальным опытом и различными национальными традициями. Точками такого соприкосновения являются прежде всего межнациональные предприятия, которые во множестве возникают в разных частях мира. Соприкосновение происходит и в рамках отдельных ТНК, при передвижении через границы рабочей силы и капитала. Во многих случаях при этом возникает трудноразрешим-

мая проблема совмещения не только различных экономических и технологических, но и социальных структур. Это совмещение должно, по нашему мнению, идти по многим направлениям и прежде всего в области: условий труда, способа найма и увольнений работников, продолжительности рабочего времени; оплаты труда, включающей системы дополнительных выплат; предоставления отпусков, свободных дней, дополнительных компенсаций. Немалые трудности возникают также при согласовании неодинаковой социальной практики и во многих других областях (профсоюзной деятельности, разрешении конфликтов и т. д.).

Наряду с функционально существующим, но организационно не оформленным мировым рынком сейчас совершенно определенно функционируют пять крупных международных региональных рынков труда: западноевропейский, ближневосточный, азиатский, латиноамериканский, африканский. Причем в первом случае произошло даже юридическое конструирование рынка труда в рамках Европейского сообщества. По существу, сняты какие-либо ограничения на движение рабочей силы в северных странах Европы.

Образование таких рынков осуществляется двояко: 1) через миграцию (физическое перемещение) капитала и труда и 2) путем постепенного слияния национальных рынков труда (образование «общего рынка труда»), когда окончательно устраняются юридические, национально-этнические, культурные и иные перегородки между ними. В ряде случаев соединение капитала и труда может происходить и без их физического перемещения, когда в ход пускаются системы телекоммуникаций.

Движение рабочей силы на международном рынке труда осуществляется в виде трудовой миграции, типологию которой можно представить следующим образом:

- по продолжительности – регулярная (возвратная) и нерегулярная (безвозвратная);
- по ограничениям на жительство и работу – контрактная и деловая;
- по юридическому статусу мигрантов – легальная и нелегальная;
- по уровню квалификации – миграция квалифицированной рабочей силы и миграция неквалифицированной рабочей силы.

Регулярная миграция, в свою очередь, может подразделяться на свободное перемещение, постоянное поселение и разрешение находиться в стране в течение определенного срока.

В основе определения направленной государственной и регио-

нальной политики и построения системы регулирования этого процесса, предусматривающей создание определенных общественных институтов и структур, управляющих международной миграцией на различных уровнях (табл. 1.1), лежит анализ позитивных и негативных последствий международной миграции рабочей силы.

Таблица 1.1

Возможные последствия международной миграции рабочей силы

	Позитивные	Негативные
Страна-экспортер рабочей силы	1. Приобретение работником новой квалификации	1. Потеря квалифицированной рабочей силы
	2. Сокращение дефицита платежного баланса	2. Усиление зависимости от иностранного спроса не только на товары, но и на рабочую силу
	3. Ослабление напряженности на внутреннем рынке труда	3. Переориентация капитальных вложений с освоения производственных ресурсов на потребление
	4. Облегчение структурной и технологической перестройки производства	4. Рост инфляции
Страна-импортер рабочей силы	1. Облегчение структуры региональных сдвигов	1. Блокирует внедрение трудосберегающей технологии
	2. Содействие вертикальной мобильности местных работников	2. Осложняет ситуацию на внутреннем рынке рабочей силы
	3. Снижение стоимости рабочей силы, общих издержек, связанных с сокращением численности рабочей силы	3. Увеличиваются расходы на содержание безработных иностранцев и их семей
	4. Торможение роста цен благодаря склонности иностранных работников к сбережениям	
	5. Повышение качества рабочей силы путем отбора более молодых, квалифицированных работников	

На наш взгляд, международный рынок рабочей силы имеет явно сегментированный характер. Иначе говоря, в рамках этого рынка образуются несколько частных, относительно автономных рынков рабочей силы со своими закономерностями движения рабочей силы. Такая сегментация рабочей силы отражает как сложившееся международное разделение труда, так и особенности квалификации рабочей силы и предъявляемого на нее спроса. Сегментирование международного рынка труда исключает единообразие в составе рабочей силы, выступающей на этом рынке. Однако это вовсе не исключает формирования у этих лиц специфических черт и особенностей, отличающих их в целом от агентов, выступающих только на национальных рынках труда. Достаточно сказать, что у этой категории работников заметно ослабевают национальные привязанности, они более мобильны и обладают большими способностями приспосабливаться к требованиям нанимателей.

К основным группам относятся также специалисты, связанные с современной техникой и информационной технологией, а также управляющие и специалисты по рыночной экономике (маркетингу, торговых и финансовых бирж, банков и т. д.). Спрос на этих специалистов предъявляют главным образом развитые страны, сумевшие создать несравненно лучшие условия для творческой деятельности благодаря огромным расходам на НИОКР, наличию многочисленных научно-исследовательских институтов и учебных заведений, широко используемых для выполнения всякого рода международных экономических, социальных и экологических программ. В этих странах созданы относительно благоприятные условия оплаты труда, обеспечены возможности для повышения профессионального, культурного уровня, есть цивилизованные условия жизни для семьи и получения образования детьми.

Всеобщая отличительная черта международной рабочей силы – это функциональные особенности труда международных работников, обусловленные их включенностью в международные, политические, экономические и общественные структуры, их тесная связь с мировой экономикой, общечеловеческими социальными задачами развития человечества в целом. В международной рабочей силе всегда можно выделить наиболее крупные, базовые ее сегменты. Это прежде всего те категории работников, которые имеют постоянную работу в межстрановых хозяйственных структурах, а также те работники, которые, включившись в миграционные потоки, выступают, по существу,

в качестве резерва международного рынка труда, либо же они заняты поиском работы на международном рынке труда и национальных рынках рабочей силы различных стран.

Конечно, мы не оспариваем, что международный рынок рабочей силы остается сферой купли-продажи рабочей силы, аналогичной другим сферам рыночных отношений. Вместе с тем международный рынок есть результат общих усилий международного сообщества по снижению ее стоимости, выработке более эффективных путей воспроизводства рабочей силы.

Возникает новое понимание трудового потенциала общества – не как массы находящегося в его распоряжении труда, не как общей численности трудовых ресурсов мирового хозяйства. Речь идет о новых измерителях развития трудового потенциала личности, включенной в мирохозяйственные отношения. Теперь главным критерием является качество труда. Говоря о важнейших качественных характеристиках международной рабочей силы и прежде всего о ее профессионально-квалификационной структуре, надо учитывать следующие возможные моменты. Качество рабочей силы, выступающей на международном рынке, включает в себя такие характеристики, которые в меньшей мере присутствуют в характеристиках национальных отрядов рабочей силы, а именно: освоение международного опыта, национальных особенностей, значение культуры международного общения и т. д.

В процессе формирования международного рынка труда участвуют не только политические, социально-экономические, но и социально-психологические и идеологические факторы (состояние общественного массового сознания, влияние на него различных идеологий, предрассудков и т. п.). Например, сегодня дальнейшее развитие международного рынка труда натолкнулось на такие препятствия, как усиление негативного отношения общественного сознания к представителям других народов, что, естественно, сдерживает свободное перемещение трудовых ресурсов, препятствует его территориальной мобильности.

Также следует учитывать и другой важный момент. В последние годы многие страны, независимо от уровня их экономического развития, столкнулись с дефицитом квалифицированной рабочей силы. Во многом это объясняется значительными изменениями в требованиях, предъявляемых ныне к содержанию и объему профессиональных знаний многих инженерно-технических работников в связи с бурным развитием микроэлектроники, информационной технологии в целом. Дефицит персона-

ла нужной квалификации покрывается сегодня за счет найма специалистов на временной основе из других стран, активизации территориальной мобильности квалифицированной рабочей силы, диверсификации условий найма и организации труда этих категорий работников.

Итак, становление и развитие международного рынка рабочей силы – процесс сложный и многообразный. Ему обычно предшествует, с одной стороны, постепенное образование региональных рынков труда, с другой – формирование отдельных специализированных сегментов мирового рынка труда, в которых выступают специфические виды рабочей силы – мигранты, высококвалифицированные специалисты информатизированной экономики и т. д.

Но главное – международный рынок формирует и шлифует особый тип универсальной и гибкой рабочей силы, сферой приложения которой становится уже все мировое хозяйство. Эта рабочая сила выступает как бы двойственным образом: в качестве носителя общечеловеческих норм жизни и носителя национальных культур и традиций.

Экспорт рабочей силы – общепринятое и широко распространенное явление в нынешней мировой практике, один из наиболее действенных факторов формирования мирового рынка труда. Обычно трудовая миграция за пределы страны развивается на основе: межправительственных соглашений; индивидуальной инициативы самого работника; рекомендаций посреднических коммерческих фирм; нелегальных каналов.

Выбор места работы и проживания – право каждого человека. Однако причина выезда во многих случаях такова, что сами страны не могут подчас найти своим талантливым специалистам соответствующего применения. Их знания остаются нередко не востребованными, и они вынуждены менять страну своего проживания. В то же самое время в целом ряде случаев выезд работников за границу объясняется чисто экономическими причинами. Многие государства-экспортеры рабочей силы вошли в группу среднеразвитых стран именно благодаря вывозу рабочей силы (Египет, Турция, Пакистан и др.). Более того, за счет эмиграции людей страна может получать дополнительную выгоду, так как при этом в какой-то мере решается проблема занятости, безработицы, осуществляется экономия на затратах на подготовку и переподготовку персонала, повышение квалификации работников.

Процесс миграции из России развивается в большей степени

стихийно, в меньшей – организованно. Рабочие и специалисты из России работают сегодня во Франции, Германии, Австрии, Дании, Канаде, некоторых странах Латинской Америки. В региональном аспекте миграция затрагивает также и Дальний Восток. За последние 15 лет из дальневосточных регионов выехало более 3 млн. человек, из них порядка 400 тыс. нашли себе место проживания и работы за пределами России. Сахалинская область не исключение: в обозначенный период потери трудоспособного населения составили около 200 тыс. человек, или около 1/3 работников. Особое беспокойство вызывает отъезд молодежи – из региона уходят наиболее перспективные и инициативные кадры. Эта ситуация грозит обернуться системной проблемой качества человеческого капитала.

Экспорт рабочей силы в России еще не приобрел характер продуманной государственной политики, что связано с решением целого комплекса сложных вопросов, а именно: необходимостью изучения конъюнктуры мирового рынка труда, изучения мирового опыта в области экспорта рабочей силы, налаживания отношений со странами-импортерами рабочей силы и т. д. То есть необходимо использование методологии маркетинга в управлении процессами трудовой миграции.

Особо важно в складывающихся условиях становится воспользоваться возможностями, предоставляемыми международным рынком труда для воспитания специалистов новой организационной культуры, способных послужить «ядром кристаллизации» для будущей российской постиндустриальной среды.

Таким образом, развитие международного рынка рабочей силы вносит серьезные изменения в существующую практику трудовых отношений. Формируется новый тип международного работника, который достаточно гибко и быстро может приспосабливаться к возросшим требованиям современного производства, легко передвигаться, быть достаточно гибким в контактах с другими группами работников.

Приведем данные исследовательского центра «The Economist Intelligence Unit», сделавшего прогноз основных направлений развития мирового рынка труда на ближайшие 15 лет:

1) более востребованными станут работники с развитыми творческими способностями, так как основой добавленной стоимости продукции будут интеллектуальные усилия работника на создание этой продукции;

2) следует ожидать продолжения глобализации роста экономической силы государств Азии (Индии, Китая);

3) прогнозируется также дальнейший рост компаний, что приведет к необходимости как эффективного использования трудовых ресурсов и построения эффективной работы внутри компании, так и к налаживанию новых тесных экономических связей между компаниями;

4) вследствие демографических процессов во всех странах мира произойдут количественные и качественные изменения рабочей силы. Так, например, в развитых странах будут наблюдаться дальнейшее старение населения и повышение значимости роли женского труда в экономике;

5) организации станут более гибкими с точки зрения реакции на запросы и предпочтения потребителей.

Подводя итог вышесказанному, отметим, что транснациональные компании уже сейчас вынуждены значительные средства вкладывать в ускоренное развитие своих работников, поиск талантливых новичков на рынке труда. В свою очередь, нанимаемые специалисты должны обладать следующими характеристиками: креативностью, гибкостью, открытостью взглядов, умением отстоять свои позиции, легкой адаптацией к быстроменяющимся условиям, умением адекватно реагировать на поставленные задачи и принимать оптимальные решения.

1.2. Новые технологии в мировом образовании

По результатам Болонского процесса, вызвавшего большие изменения в высшем образовании стран Европы, в 2004 году был проведен опрос примерно 700 экспертов из 24 стран по вопросам будущего развития образования и исследований до 2020 года [86]. Приведем наиболее значимые черты образования, вырисовывающиеся в ходе опроса.

Главные акценты в управлении университетами будут сделаны на эффективности их деятельности. Поэтому и методы управления приобретут черты, характерные для больших компаний. Вузовское управление станет самостоятельной, хорошо утвердившейся профессией.

По мнению экспертов, в 2020 году 60 % выпускников средних школ Европы будут проходить дальнейшую подготовку в вузах. Главный акцент в образовании будет сделан на компетенциях и умениях будущих выпускников, их пригодности к занятости. Утверждается, что в программах бакалаврской подготовки до 20 % учебного времени, а в программах магистратуры – до 12 %

будет посвящено общей подготовке, включая изучение иностранных языков. Остальной ресурс времени будет направлен на общепрофессиональную и профессиональную подготовку.

К числу наиболее возможных и желательных результатов развития образования до 2020 года опрошенные эксперты отметили следующие:

- Более 50 % научных и академических журналов будет издаваться в электронном виде. В большинстве случаев их владельцами и издателями будут сами преподаватели.

- Расходы на НИОКР превысят 3 % совокупного ВВП, значительная их часть будет предназначаться для ведущих научных университетов.

- До 40 % соискателей степени «магистр» будут продолжать образование в других университетах, а не там, где они получили степень «бакалавр».

- Признание всех видов предшествующего обучения станет обычной нормой как для вузов, так и для работодателей.

- Обучением в различных формах (обучение в течение жизни) будет охвачена значительная часть работающих вплоть до пенсионного возраста.

- Повсеместно возобладает двухуровневая структура вузовской подготовки с продолжительностью обучения три года в бакалавриате и два года – в магистратуре.

В целом европейские эксперты высказываются за развитие образования в прагматическом русле. Их ожидания связаны с большей практической направленностью вузовской подготовки.

1.2.1. Конкурентоспособность вузов

В эпоху массового высшего образования бюджетное финансирование не обеспечивает нужды высшего образования в полной мере. Часть расходов на образование государство вынуждено переложить на плечи населения. Таким образом, население все в большей мере становится непосредственным заказчиком на образовательные услуги. Студент, расходуя средства своей семьи на образование, в возросшей степени заинтересован в конечных результатах обучения.

Ожидания молодежи на получение достойной занятости и достижение благополучия на основе использования на практике результатов образования должны быть удовлетворены. Затраты средств семей, а также времени и усилий индивидов в

образовании должны быть компенсированы получением занятости с достойной оплатой труда и укреплением социального положения выпускников. Если этого не происходит на протяжении длительного времени, в обществе неизбежно зарождаются негативные реакции: растет недоверие к институтам власти, неспособным обеспечить требуемое качество подготовки, проявляется разочарование в самом образовании, происходит переориентация на зарубежные вузы и программы, возникает неуверенность молодого поколения в своем будущем. Напротив, получение достойной занятости на базе добротного образования, растущее благосостояние индивидов и их семей в результате труда по избранной профессии существенно укрепляют общество, открывают перед ним самые широкие перспективы устойчивого развития.

Очевидно, что при любом варианте развития российского образования в будущем борьба между вузами за привлечение студента будет обостряться. Это является прежде всего результатом демографических тенденций. Поэтому вузам необходимо повышать свою конкурентоспособность. Конкуренция между российскими вузами будет усиливаться также под давлением все возрастающего внедрения зарубежных университетов в образовательное пространство России. В этом же направлении будут действовать вектор Болонского процесса и условия будущего участия России в ВТО. У студентов, особенно тех, кто будет платить за образование, действительно будет выбор для заключения договорных отношений. Неконкурентоспособные вузы с учетом этой перспективы просто обречены.

На наш взгляд, успешность перехода на инновационный путь развития в значительной мере зависит от степени восприимчивости высшего образования к технологическому прогрессу. Такая восприимчивость не в последнюю очередь зависит от характера и устойчивости взаимосвязи образования и практики. Если эта взаимосвязь слабая и неинституционализированная, то существенно понижены возможности экономики в целом для разработки и освоения новых технических идей. Страны Европы рассматривают Болонский процесс как важнейшую составляющую стратегии создания самой конкурентоспособной в мире экономики, основанной на знаниях. Это полностью совпадает с задачей, которую ставит перед собой Россия, – задачей перехода на инновационный путь развития [59].

1.2.2. Модификация образовательных технологий на примере развитых европейских стран

Ориентированность на рынок труда становится ключевым показателем эффективности высшего образования и качества подготовки и реализуется через систематизированное взаимодействие образования и работодателей. Формализуется в виде критериев и требований к выпускникам с точки зрения их текущей практической пригодности к занятости. Кроме того, вузы призваны адекватно реагировать на предсказуемые изменения структуры рынка труда. В этом смысле данные мониторинга рынка труда и прогнозные оценки изменений спроса должны служить для них важным ориентиром. Сама же способность к адекватной реакции зависит от степени автономии вузов в принятии решений о внесении необходимых изменений в программы подготовки и от стимулов к осуществлению таких изменений. Конечно же, конкуренция между вузами за студента является важным стимулом. Но совершенно недостаточно ограничиваться только им одним.

Изменяется стратегия вузов по обеспечению выпускников профессиональными компетенциями, отвечающими требованиям рынка труда. В этой связи необходимо проявление новаторства в методиках преподавания и организации учебного процесса. Такой простор, в частности, предоставляют модульные методики построения образовательных программ и широкое внедрение информационно-коммуникационных технологий (ИКТ) [43].

Быстрое устаревание приобретенных знаний ставит на повестку дня необходимость переноса акцента в подготовке кадров с методик освоения только массированных объемов формальных знаний на привитие культуры саморазвития, методов и подходов наращивания актуальных знаний и умений, т. е. инструментов непрерывного обучения.

В результате появляется качественно новый продукт образования – хорошо обучающийся профессионал. Для этого требуется создание мотивации у студентов к учебе. Вместе с тем потенциал человека раскрывается в полной мере только при обладании им как индивидуальных (профессиональных), так и социальных качеств. Поэтому очень важно в ходе подготовки соблюдать сложный баланс общих и профильных дисциплин. Повышение эффективности прохождения студентами практических занятий и практик также является важным ресурсом новой стратегии, в использовании которого заинтересованы не только вузы, но и сами работодатели.

Сегодня существенно повысилась актуальность вклада бизнеса, работодателя в определение задач и содержания образования. Фактически вопрос ставится таким образом, что в развитии образования должны участвовать две равноправные стороны – работодатели (бизнес) и академическое сообщество. Обе стороны должны хорошо знать нужды и интересы друг друга, действовать сообща и согласованно по поводу подготовки работников. Для этого необходимы соответствующие времени формы и институты сотрудничества.

Правительства государств-участников Болонского процесса отмечают недостаточное участие работодателей и социальных партнеров в формулировании требований к подготовке специалистов. Характерно, что Организация экономического сотрудничества и развития (ОЭСР) в своих последних докладах также усилила акцент на роли бизнеса, профессиональных ассоциаций и организаций в подготовке кадров. Солидарность с ОЭСР проявляет и ЮНЕСКО. Две организации подготовили совместные рекомендации по данному аспекту развития образования, которые были опубликованы в 2005 году.

Активная позиция бизнес-сообщества уже сегодня проявляется во многих европейских странах. Так, представители торгово-промышленных палат Австрии, Великобритании, Германии и Ирландии принимают участие в реформах высшего образования и в профильных рабочих группах Болонского процесса.

Наиболее заметных результатов в обеспечении взаимодействия образования и бизнеса добилась Великобритания (вместе с Ирландией). В этой стране ежегодно публикуется «Заявление о требованиях к квалификациям высшего образования», которое разрабатывается совместно академическим сообществом, представителями работодателей и профессиональных организаций, а также соответствующих правительственных структур. В этом документе в максимальной степени учитываются изменения требований рынка труда. Например, в Шотландии в 2004 году впервые был опубликован правительственный документ под характерным названием: «Учить работать». В нем, в частности, подчеркивается: качеству образования в первую очередь способствуют усилия вузов по систематическому развитию современной культуры образования, так называемой культуры «научить учиться»; учебные планы должны отражать формирование знаний и умений, а также практических навыков в соответствии с ожиданиями работодателей и других заинтересованных сторон.

В целом британские компании удовлетворены качеством университетского образования в стране. Однако правительство Великобритании не довольствуется достигнутыми результатами. Оно считает, что в обществе, основанном на знаниях, экономическая конкурентоспособность и повышение уровня жизни зависят от эффективного взаимодействия и разделения функций по развитию знаний между бизнесом и высшим образованием.

В этой связи предпринимается целый комплекс мер, направленных на преодоление имеющихся несоответствий между реальными кадровыми потребностями отраслей экономики и подготовкой в университетах по многим направлениям, на сближение деятельности бизнеса и университетов в сфере инноваций.

Проведенные опросы показали, что представители бизнеса часто сталкиваются с трудностями при налаживании стратегического диалога с университетами о путях преодоления таких несоответствий. Многие крупнейшие и транснациональные компании смогли наладить с вузами успешное сотрудничество, но преимущественно на индивидуальной основе. Учитывая их опыт, правительство считает необходимым добиться того, чтобы бизнес-сообщество на совместной основе формулировало свои требования к подготовке кадров и предоставляло вузам предложения, основанные на точных данных, в ясной форме и с должной артикуляцией. Это позволит образованию адекватно реагировать на нужды экономики.

Для того чтобы работодатели не потеряли интерес к диалогу с вузами, было решено совершенствовать механизмы взаимодействия бизнеса и вузов. Так, например, было принято решение о создании секторальных советов (Sector Skills Councils), формулирующих и определяющих требования к профессиональной подготовке в соответствии с реальными потребностями различных секторов экономики. В обязанности советов также входит воздействие на систему подготовки через определенные механизмы с целью наиболее полной реализации сформулированных ими требований. В настоящее время функционирует 12 лицензированных советов и еще 11 проходят стадию пилотного развития. Лицензия на пятилетний период выдается советам только после того, как на этапе пилотного развития они доказывают свою состоятельность.

В задачи региональных советов входит:

- сокращение разрыва между потребностями в актуальных профессиональных знаниях и умениях, оценка будущих потребностей экономики в кадрах;

– осуществление мер, способствующих повышению производительности секторов экономики на основе взаимодействия бизнеса и государственных организаций, предоставляющих образовательные услуги;

– повышение качества образования и подготовки посредством содействия развитию всех квалификаций высшего образования, ученичества (apprenticeships), а также национальных стандартов занятости;

– содействие на базе осуществления соответствующих инвестиций расширению потенциала пригодности к занятости индивидов путем развития их профессиональных качеств.

Несмотря на то, что в состав советов входят, как правило, представители крупного бизнеса, правительство сочло нужным выделять каждому из них ежегодное финансирование в размере 1 млн. фунтов стерлингов [92].

Секторальные советы являются механизмом участия работодателей в разработке учебных планов и в обеспечении вузов профильными местами проведения производственных практик, развития взаимного обмена персоналом между компаниями и университетами. Отмечается, что роль организации качественных и соответствующих профилю подготовки практик в современной подготовке кадров резко возрастает. Секторальные советы являются «зонтичной организацией», способствующей развитию этого направления подготовки кадров. Так, университету Брайтон при взаимодействии с местными компаниями удалось довести показатель прохождения производственной практики на профильных рабочих местах до 55 % общей численности студентов, обучающихся по программам бакалавриата [92].

Секториальные советы задуманы как влиятельные органы работодателей, специализирующиеся по отдельным секторам экономики. Они унаследовали функции упраздненной Национальной организационной сети по вопросам подготовки кадров (National Training Organization network). Важнейшая задача советов – способствовать получению молодежью необходимой для эффективной занятости подготовкой, а также повышению квалификации и профессиональных умений работников. Советы сотрудничают с широким кругом работодателей, с профсоюзами, правительственными органами и другими партнерами в вопросе продвижения ключевых профессиональных знаний и умений в интересах конкретных секторов экономики. Они также организуют сбор заявок по регионам о потребностях в рабочей силе со спецификацией квалификаций и профессиональных

умений. Ведется плодотворное обсуждение проблемы сокращения низкооплачиваемого и низкоквалифицированного труда, который серьезно тормозит развитие национальной экономики. Координация всей работы по составлению общей картины потребностей в квалификациях и по анализу требований подготовки в стране возложена на Агентство по развитию секторальных профессиональных знаний и умений (Sector Skills Development Agency).

Основываясь на вышеприведенных ситуациях, отметим, что деятельность вышеуказанных институтов направлена на:

– поиск путей решения задач образовательных учреждений по достижению количественного и качественного соответствия подготовки профессионалов реальным потребностям секторов экономики, регионов и субрегионов;

– поощрение работодателей к созданию собственных систем подготовки кадров, включению их в формат своего бизнеса, а также к достижению лидирующих позиций в этой сфере, к выделению ресурсов на соответствующие цели;

– формирование стратегии развития отдельных секторов экономики на основе оценки эффективности взаимосвязи «секторальная экономическая активность – кадровые предложения государственного сектора» и вытекающих потребностей в структуре и качестве подготовки кадров.

Многие университеты ввели в свои учебные курсы ключевые профессиональные знания и умения, обеспечивающие непосредственную пригодность к занятости. Вузы также активизировали внедрение коротких программ для повышения профессионального уровня работников широчайшего спектра.

Ряд университетов Великобритании предприняли серьезные усилия по фокусированию своих образовательных программ на тех знаниях и умениях, которые востребованы в новых, развивающихся сферах экономической деятельности. Особенно заметно это проявляется в подготовке специалистов по таким направлениям, как ИКТ, массмедиа- и мультимедиа-технологии, дизайн.

Еще одной важной задачей, по нашему мнению, считается оказание помощи молодежи в правильном выборе своей профессии еще со школьной скамьи. Для этого британские эксперты рекомендуют университетам предоставлять более полную информацию о качестве образования. В частности, рекомендовано размещать на страницах университетских веб-сайтов и проспектов помимо информации об аккредитационном статусе

вузов и программах такие данные, как: обобщенные заключения внешних экзаменаторов о подготовке в данном вузе; информация о получаемых в вузе квалификациях и первых назначениях на работу; уровень начальной заработной платы и статистика занятости выпускников.

Кроме того, начиная с 2005 года публикуются результаты национальных студенческих обзоров, посвященных опыту обучения в различных вузах. Эксперты также считают, что необходимо внимательнее следить за соблюдением рационального баланса выпускников по направлениям подготовки в соответствии с реальными нуждами.

На наш взгляд, правительство Великобритании придает большое значение реализации принципа оптимального использования ресурсов, выделяемых на профессиональное образование. Оно прилагает серьезные усилия для достижения взаимопонимания с профессиональными организациями в сфере медицины, инженерного дела и архитектуры относительно необходимости на систематической основе формулировать свои требования к работодателям соответствующих квалификаций и качеству их подготовки.

Совет по финансированию высшего образования (аналог Федерального агентства по образованию) изучает возможности более полного учета мнения организаций, представляющих бизнес и государственный сектор, относительно реальных достижений и практических возможностей университетских программ в целях стимулирования дальнейшего совершенствования работы вузов.

Кроме того, начиная с 2006 года внедряются новые профессиональные стандарты для преподавателей вузов и одновременно запускаются аккредитованные программы подготовки всех начинающих преподавателей.

Как показывают прогнозы, в среднесрочной перспективе 80 % создаваемых в стране новых рабочих мест могут быть заняты профессионалами самой высокой квалификации. Правительство также считает, что внедрение сравнительно непродолжительных университетских программ, ведущих к получению новой квалификации, будет способствовать решению и другой национальной задачи – повышению показателя доли поступающих в вузы до уровня 50 % численности выпускников средних школ.

Хочется отметить, что в данной стране ведется последовательная работа по сближению университетов и бизнеса в инновационной сфере. В высшем образовании Великобритании

в 1999–2000 годах в расчете на единицу затрат зарождалось большее количество внедренческих инновационных компаний, чем в США. Проведенные в 2006 году исследования показали, что 19 % компаний Великобритании пользуются информацией университетов для внедрения инноваций. Такой весьма солидный по мировым меркам показатель рассматривается правительством как неудовлетворительный.

Позиция немецких органов координации и управления образованием аналогична британской.

Конфедерация ассоциаций немецких работодателей опубликовала Меморандум о введении двухуровневого высшего образования [93]. В документе содержится призыв к университетам:

- стремиться отражать практические потребности общества в образовательном процессе, ориентироваться на существующие реалии;
- сократить продолжительность подготовки специалистов;
- стремиться к большей интернационализации высшего образования;
- завершить в ближайшей перспективе переход от «сосуществования» традиционной одноуровневой и новой двухуровневой систем высшего образования к двухуровневой подготовке;
- сделать программы бакалавриата действительно обеспечивающими базовую профессиональную подготовку, предусмотрев реализацию гибких подходов для обеспечения пригодности выпускников к занятости;
- прививать студентам культуру постоянного профессионального развития и обучения; студент изначально должен знать, что его дальнейший профессиональный рост связан с возможностью вернуться в университет для обучения по программе магистра после нескольких лет практической деятельности или получить дополнительную подготовку в неформальных и неформальных структурах обучения;
- добиваться лучшей мотивации студентов к обучению, в том числе после окончания университета, развивать культуру «научить учиться».

В Меморандуме немецкие работодатели предупредили об опасности в ходе реформ осуществить поверхностные изменения в существующих программах бакалавриата, которые не позволят выполнить задачу обеспечения требуемого качества подготовки с точки зрения будущей занятости. Они настаивают на необходимости полного пересмотра прежних программ при интенсивном участии бизнес-сообщества. Ассоциация немецких

работодателей заявила, что стандартизация и даже гармонизация учебных программ является ошибочным подходом в развитии высшего образования, так как они ограничивают обновление программ в соответствии с меняющимися условиями. По мнению работодателей, университеты должны самостоятельно формировать свои собственные программы, добиваясь разнообразия в предоставляемых образовательных возможностях в зависимости от изменений, происходящих на рынке труда.

В завершение отметим, что сближение образования и бизнес-сообщества таит в себе возможность возникновения ряда серьезных опасностей. Безоглядное подчинение учебных программ или даже вузов узким интересам отдельных крупнейших компаний может привести к пренебрежению более широкими интересами и потребностями национального и регионального уровней. Такие прецеденты уже проявлялись в Великобритании.

Британские и немецкие коллеги озабочены тем, что бизнес-сообщество склонно оценивать образование только через призму экономических интересов. Это действительно опасная крайность. Она может вызвать искушение пренебречь не только отдельными дисциплинами, но даже целыми направлениями подготовки, не имеющими четко выраженной рыночной направленности, но вносящими неоценимый вклад в науку и культуру. Поэтому считаем, что состав привлекаемых к сотрудничеству бизнес-структур должен быть максимально широким – от структур государственного сектора до среднего и малого бизнеса.

Если говорить о России, то взаимодействие образования и бизнеса обсуждалось в правительстве неоднократно. В частности, в ходе консультаций было высказано пожелание составлять прогнозы экономического развития для того, чтобы ориентировать образование на потребности рынка труда.

1.2.3. Новый взгляд на бакалавриат и магистратуру

Бакалавриат становится основной ступенью подготовки новых профессионалов. Этот доступный уровень высшего образования призван в будущем выпускать не менее 70 % специалистов, впервые выходящих на рынок труда. Данная ситуация характерна и для Российской Федерации. Выпускник бакалавриата, помимо общей профессиональной подготовки, должен обладать профессиональными знаниями и умениями, позволяющими в короткий срок адаптироваться в компании. Очень важно отметить, что квалификация бакалавра должна быть

востребована работодателем не в силу принятых законов или постановлений, но прежде всего по ее реальной пригодности к занятию. И здесь без усилий двух сторон – вузов и работодателей – просто не обойтись.

На наш взгляд, попытка сформулировать программу бакалавриата как усеченную версию программы специалиста не позволяет решить поставленные задачи. В идеале такая программа должна быть создана заново как полностью самостоятельная, с учетом современных требований и возможностей.

Магистратура должна предоставлять возможность дифференцированного подхода к обучению в соответствии с целевыми установками на подготовку к работе в конкретных областях. Этот подход предполагает:

- углубление академического образования в рамках подготовки к докторской программе;
- углубление знаний непосредственно по направлению подготовки бакалавриата и сопряженным дисциплинам;
- получение и расширение диапазона знаний по смежным специальностям.

Мы считаем, что поступление в магистратуру предпочтительнее после нескольких лет работы, когда у выпускника сформируются представления о потребностях в определенных знаниях. Это позволит еще точнее ориентировать институт магистратуры на потребности рынка труда и экономики.

Обратим внимание, если многообразие программ обучения в течение жизни (которые предлагают формальные, неформальные и информальные структуры обучения и подготовки) является инструментом решения краткосрочных задач в производстве и передаче знаний, обеспечивающих оперативную, «тонкую подстройку» квалификаций к изменяющимся условиям рынка труда, то вузовское образование – это мощный инструмент среднесрочной и долгосрочной стратегии подготовки кадров и развития трудовых ресурсов. Такова суть взаимосвязи этих двух подсистем современного образования. Безусловными критериями функциональности каждой подсистемы являются максимальное соответствие требованиям рынка труда и их конкурентоспособность [89].

В ходе многочисленных дискуссий в рамках Болонского процесса были выдвинуты концепции «пригодность к трудоустройству» и «хорошо обучающийся профессионал». Их появление было обусловлено прежде всего переходом на двухуровневое высшее образование с базовой квалификацией «бакалавр».

Хотя они и не являются безупречными, но позволяют по-новому оценить направленность реформ в образовании. Поэтому остановимся на них подробнее.

Пригодность к трудоустройству – это совокупность учебных достижений (навыков, знаний и личностных качеств), которая повышает вероятность трудоустройства и успешной работы выпускника в избранной им сфере трудовой деятельности в интересах самого выпускника, а также дальнейшего развития рабочей силы, общества и экономики в целом.

Хорошо обучающийся профессионал формируется в ходе образовательного процесса, в результате которого выпускник вуза рассматривает бакалавриат как базис для своего дальнейшего развития в качестве профессионала. Образовательный процесс закладывает мотивацию на дальнейшее усвоение и наращивание знаний, прививает культуру «научить учиться» и «учиться, чтобы работать». В этой связи полезным, как мы думаем, является и другое понятие – *«устойчивая пригодность к трудоустройству»*, которое включает в себя постоянное самосовершенствование и наращивание потенциала индивидуального профессионального роста. Институт обучения в течение жизни – базовое условие для формирования среды, обеспечивающей устойчивую пригодность индивида к трудоустройству.

Обучение в течение жизни – это образовательная среда дальнейшего нормального развития профессионала. По существу, дальнейшее успешное развитие массового высшего образования, в основе которого лежат сравнительно короткие программы профессиональной подготовки, невозможно без становления института обучения в течение жизни. Так, в США через различные курсы подготовки и переподготовки в университетах, компаниях и независимых структурах обучения ежегодно проходит до 1/3 рабочей силы страны. Европейские страны ставят перед собой задачу достичь среднего показателя 12 % к концу текущего десятилетия. Речь идет о систематических усилиях по формированию «дружественной среды непрерывного обучения».

Такая постановка вопроса вызывает необходимость и других действий в рамках системы образования, направленных на более раннюю и более точную ориентацию молодежи на профессиональное развитие и рост. *Необходимо продумать систему профессиональной ориентации школьников старших классов для правильного выбора будущей специальности в со-*

ответствии с индивидуальными склонностями и получения подготовки, адекватной для поступления на программы бакалавриата.

Представляется, что этим проблема не исчерпывается. Перед вузами встает задача по созданию системы консультаций для студентов, позволяющая сформировать более точное представление об их учебной карьере и будущей занятости. Активное участие в формировании собственной карьеры будет способствовать повышению ответственности студентов за ее результаты. В новой образовательной среде студент становится активным участником определения и формирования своего профессионального будущего. Задача вуза – предоставить ему возможность для определения и следования образовательной траектории, наиболее соответствующей интересам студента.

1.3. Механизмы рыночной адаптации с учетом международного опыта

Дискуссии о практически ориентированном и фундаментальном характере высшего образования, в сущности, как мы полагаем, ведутся относительно двух отличных целевых моделей обучения. Необходимо рассмотреть их, считая вузы организациями, занимающимися специфическим производством – расширенным воспроизводством и передачей знаний. Поскольку управление вузами имеет ярко выраженную тенденцию к использованию методов предприятий и фирм, такое сравнение сегодня вполне уместно.

Первая и ныне существующая в России модель направлена на подготовку кадров в русле весьма общих представлений о существующих на рынке труда требованиях. При этом акцент вынужденно делается на оснащении студентов избыточным (сверхдостаточным) запасом знаний неприкладного характера. Еще раз заметим, что сами вузы без активного участия работодателей действительно не в состоянии получить четкое представление о дозировании прикладных и фундаментальных знаний. Одновременно сами вузы недостаточно по современным меркам озабочены будущим практическим применением передаваемых ими знаний и степенью пригодности выпускника к конкретной занятости. Практика зарубежных стран показывает, что такая модель подготовки исчерпала свой потенциал. Она обречена, поскольку страдает серьезным недостатком – пере-

производством невостребованных знаний. Такое перепроизводство выражается в двух формах:

1. Структурное (явное) перепроизводство: подготовка явно излишнего числа профессионалов, не востребованных в данный период времени теми секторами деятельности, для которых они предназначаются.

2. Латентное (скрытое) перепроизводство: обучение по дисциплинам или по разделам дисциплин, выходящим за пределы объема знаний, достаточных для успешного осуществления выпускником на данном уровне подготовки своей профессиональной деятельности (знания впрок).

Естественно, что перепроизводство знаний сопряжено с затратами. Если исходить из посыла, что всякое знание – это благо, то эти затраты заведомо оправданы. Но такой посыл основан на слишком общем и поверхностном подходе. В реальности, конечно, знаний не бывает много. Но каково качество и источник формирования этого знания? Эти вопросы в обществе массового образования требуют ответа.

Фундаментальные знания действительно формируют основу любой профессиональной деятельности. Вместе с тем «перепроизведенные», в том числе и фундаментальные, знания не так уж редко исчезают из арсенала обучавшегося, не получив применения. Выпускник так и не получает возможности работать в соответствии с квалификацией, например, экономиста или юриста, поскольку российский рынок труда просто перенасыщен специалистами данного профиля. Не менее часто, получив занятость по профессии, выпускник осознает, что в его подготовке отсутствуют актуальные разделы знаний прикладного характера. Конечно, перед ним встает задача немедленной ликвидации таких пробелов посредством самостоятельной подготовки или обучения на курсах.

Хочется также добавить, что знания имеют свойство устаревать и их надо возобновлять. Особенно ярко этот процесс проявляется в сфере информационных и коммуникационных технологий. Возникает вопрос: целесообразно ли тратить ресурсы на передачу-усвоение быстро устаревающих избыточных знаний? Ответ очевиден – нет.

Вторая модель, предлагаемая в рамках Болонского процесса, ориентирована на дальнейшее обучение для расширения актуальных фундаментальных и прикладных знаний с целью повышения профессионализма и развития карьеры. В построении второй модели предусмотрены: тесное взаимодействие

образования с работодателями; проведение секторального и территориальных анализов рынка труда; гибкое реагирование образовательных программ на существующие и перспективные запросы экономики.

Данная модель не допускает существенного перепроизводства знаний. Вместе с тем сама эта модель по сравнению с первой требует на ее развитие и содержание иных по структуре и объему затрат. В рамках этой модели значительные затраты сопряжены с переориентацией работы и повышением компетенций профессорско-преподавательского состава, с институционализацией взаимодействия образования и работодателей, с реструктуризацией и последующим систематическим обновлением образовательных программ.

Резюмируя вышесказанное, отметим, что для дальнейшего успешного развития российского высшего образования требуется создать систему согласования подготовки кадров и потребностей рынка труда. Для этого может быть полезно творчески применить опыт стран, добившихся заметных успехов по взаимодействию вузов и работодателей. Для побуждения вузов обеспечивать подготовку кадров в русле практических потребностей неизбежно потребуются усилить акцент на критериях качества образования и на конечных результатах работы вузов.

ГЛАВА 2

ОСОБЕННОСТИ ВЗАИМОДЕЙСТВИЯ И КЛЮЧЕВЫЕ ПРОБЛЕМЫ РЫНКОВ ТРУДА И ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫХ УСЛУГ В РОССИИ

2.1. Общие тенденции рынка труда современной России. Проблемы затяжной дезадаптации

Общие тенденции

Россия, как мы уже отмечали в ходе настоящего исследования, находится на пути к формированию постиндустриального уклада жизни. Такой переход вызывает значительные сложности при преобразовании действующих рынков, в том числе рынка труда.

Начнем с того, что местные рынки труда в России значительно различаются по размерам, структуре экономической деятельности, уровню занятости и доходов населения. В качестве примера можно проанализировать показатель общей безработицы. Здесь дифференциация между местными рынками труда все время увеличивается, особенно в последние годы устойчивого национального экономического роста. Исключение составляет период экономического шока, наступивший в результате дефолта и общего падения спроса на труд [19].

На наш взгляд, также немаловажно и другое измерение экономической структуры, необходимое для понимания межрегиональных различий в скорости постиндустриального перехода. Так, на одном полюсе находятся старопромышленные, высокоиндустриальные регионы и города, экономика которых по-прежнему базируется на добыче топливно-энергетических и минерально-сырьевых ресурсов, на угольной и сталелитейной промышленности, тяжелом машиностроении: темпы постиндустриальных преобразований здесь замедленны; на другом полюсе – крупные финансовые и деловые центры, в которых доминируют сервисные предприятия на основе малого и среднего бизнеса, быстро растет экономическая роль университетов: здесь постиндустриальный переход, по сути, уже близок к завершению.

Мы считаем недостаточным просто сказать о роли местных факторов как генераторов крупных различий между локальными российскими рынками труда. Огромную роль в инновационном процессе – этом ядре возникающей новой экономики, основанной на знаниях, играют неформализуемые факторы, такие, как качество жизни, дух предпринимательства, культурный и социальный капитал, которые традиционно игнорировались в моделях экстенсивного роста.

Нельзя предполагать, что инновационный процесс, радикально трансформирующий прежнюю природу местного рынка труда (преимущественно индустриального), ограничивает свое действие только самыми продвинутыми городами и регионами России, где он действительно проявляется наиболее выпукло. Ориентация на интеллектуальный капитал местных рынков труда впредь неизбежно будет расширяться и до периферийных территорий России [28].

Как показывают примеры ведущих инновационных центров, особых экономических зон Ирландии, Индии, Китая, японских технопарков, создать достаточную концентрацию интеллекта, творческую обстановку, условия для командной работы и регулярной личной коммуникации носителей разного знания, иными словами, сформировать предпосылки инновационного процесса удастся только в четко очерченном пространстве местного (городского или регионального) рынка труда. А ведь именно институциональные, технологические, продуктовые инновации, как сегодня практически общепризнано, являются основой устойчивой конкурентоспособности фирм, городов, регионов и стран. Так в новую эпоху экономики, основанной на знаниях, связываются воедино эффективный местный рынок труда и глобальная конкурентоспособность страны.

Главная особенность новых возникающих рынков труда – их устойчиво сверхдинамичный характер, создаваемый прежде всего благодаря постоянной высокой мобильности рабочей силы и рабочих мест. Причем наиболее мобильны самые интеллектуальные, высококвалифицированные кадры. Значит, ключ к пониманию процессов трансформации местных рынков – анализ движения квалифицированных кадров.

В бюджетной сфере регионов и муниципалитетов – сложившийся за кризисные годы дефицит врачей, способных работать с наукоемким оборудованием, нехватка учителей естественно-научных дисциплин – химии, биологии, физики, дефицит преподавателей иностранных языков. В старопромышленных ре-

гионах сложился дефицит квалифицированных станочников, способных работать на станках с программным управлением. В сервисных центрах – дефицит специалистов в области финансового менеджмента, архитектурного, графического дизайна, проектирования (инжиниринга). В крупных корпорациях России, в системе государственной службы налицо дефицит кадров, способных применять информационные технологии (в том числе ГИС-технологии), также и жесткий дефицит инженерных кадров по многим специальностям.

Дефицит населения на обширных пространствах России теперь актуализируется в первую очередь как тотальная нехватка квалифицированных кадров в регионах и городах, особенно острая вследствие эмиграции миллионов специалистов в 1990-е годы и общей депопуляции страны. У нас нет сомнения, что именно эта проблема и станет ключевой для местных рынков труда России в обозримой перспективе – в ближайшие полтора-два десятилетия.

Полагаем необходимым дать краткую оценку развития ситуации на российских рынках труда в последние 12–14 лет, т. е. с момента начала радикальных преобразований ранних 1990-х годов. Прежде всего, необходимо уточнить то, как рынок труда отражает инициированную в этот период постиндустриальную трансформацию России и ее регионов. Сейчас, спустя полтора десятилетия после начала радикальной экономической реформы в России, становится все более очевидно, что речь уже идет не столько об экономической реформе, сколько о значительно более глубоком и длительном процессе кардинальной смены технико-экономического уклада с индустриального на постиндустриальный, который в России происходит с отставанием на два-три десятилетия от западноевропейских стран, США и Канады. Реформа же стала катализатором этого (значительно более долгосрочного, чем она сама) процесса.

Так, начало 1990-х годов характеризовалось массовым дроблением бывших крупных государственных предприятий, которое вследствие их быстрой приватизации приобрело масштабный характер и продолжалось интенсивно примерно до 1997 года на фоне значительного экономического спада. Для этого периода типичны эффекты, связанные с различием между спросом на труд в крупных фирмах, бывших опорой индустриальной советской экономики, и в мелких фирмах, которые стали активно образовываться в этот период и роль которых в возникающей постиндустриальной экономике как генераторов

новых рабочих мест, их вклад в прирост валового внутреннего продукта страны постепенно повышаются.

Внутрифирменный рынок труда позволяет крупной фирме удовлетворить потребность в специалистах высокой квалификации с помощью внутренних перемещений работников (служебное продвижение), а на региональном рынке труда предъявить спрос на менее профессиональные кадры. Разукрупнение предприятий (разгосударствление, приватизация) и образование множества альтернативных госсектору структур сняли нагрузку с внутрифирменного рынка труда и увеличили ее на региональном: главный бухгалтер, юрист требуются для предприятия и из 50, и из 10 человек.

В то же время производительность труда в фирмах разного уклада начинает «разбег» в разные стороны. Крупные предприятия, в силу ограниченности инвестиционных ресурсов и находясь в индустриальной схеме работы, нарастить производительность не могут. Мелкие сервисные фирмы, опираясь на новые бизнес-технологии, информатизацию и механизмы аутсорсинга непрофильных услуг, все больше наращивают отрыв в производительности труда.

Также хочется отметить, что для этого периода характерен большой размер скрытой безработицы, возникшей вследствие того, что спад национальной экономики не сопровождался адекватным высвобождением работников с крупных предприятий (их удержание было своеобразной формой социального пособия, временной социальной защиты).

Другая особенность этого периода – феномен «чрезмерно-го образования», возникший на многих региональных рынках труда: это ситуация, когда работники имеют больший уровень образования, чем это требуется для их текущей работы. Самый высокий процент «чрезмерно образованных» работников был характерен для рынков труда крупных столичных городов и региональных центров.

В последующий период, с 1997 до начала 2008 года, развитие национального рынка труда протекало на фоне постепенного перехода в фазу экономического роста при определяющем воздействии на него уже не дробления, а вертикальной консолидации многих хозяйственных структур и их корпоративизации в рамках вертикальных (реже горизонтальных) ресурсных и обрабатывающих холдингов.

Изменения в структуре занятости, произошедшие за последние 14 лет, имеют по сравнению с предшествующими де-

сятилетиями радикальный характер и являются самым отчетливым свидетельством начала процесса постиндустриальной трансформации в России и ее регионах, возникновения новой социальной структуры внутри регионального и российского трудового сообщества. За этот период численность работающих на предприятиях и в институтах оборонно-промышленного комплекса сократилась более чем в три раза (по официальным оценкам). Миллионы людей сменили место работы, а зачастую и место жительства, мигрировали из монопрофильных поселков и городов, военных городков и частей в крупные региональные и национальные центры европейской России [42].

Однако, как мы полагаем, при всем многообразии типов динамики структуры занятости в регионах России переход от индустриальной структуры занятости к сервисной происходит в основном по одной из двух обобщенных моделей.

Первая модель, *англосаксонская*, по терминологии М. Кастельса [83], соответствует ситуации, когда масштабный сдвиг от промышленной занятости к продвинутому наукоемким производственным услугам (промышленному сервису) происходит за счет уничтожения рабочих мест первоначально в обрабатывающей (в том числе ВПК-ориентированной), а в последние годы и в добывающей промышленности (в результате дробления, инновационной реструктуризации прежних гигантов индустриальной эры) при увеличении занятости в традиционных услугах (личных\бытовых, коммунальных, социальных, торговых). Для многих регионов, развивающихся по этой модели, характерна значительная мужская безработица ввиду сокращения традиционно «мужских» рабочих мест на предприятиях тяжелой добывающей и обрабатывающей промышленности.

Вторая модель, *японо-германская*, по М. Кастельсу, более сбалансированна: здесь расширение сектора услуг происходит на фоне сохранения занятости в промышленном секторе, а некоторые виды сервисной деятельности глубоко проникают внутрь промышленности, развиваются в контуре самих промышленных предприятий и не выносятся, как в первом случае, на аутсорсинг – от промышленных фирм к специальным фирмам промышленного сервиса. Такой тип динамики характерен в основном для регионов северо-запада. Здесь темпы сокращения занятости в промышленном секторе ниже среднероссийских.

В связи с этим хочется отметить, что сектор услуг, значение которого как генератора новых рабочих мест увеличивается в обеих моделях, оказывается очень неоднороден по своей вну-

тренной структуре. Здесь присутствуют и работники сферы торговли, и люди, занятые в наукоемком промышленном сервисе (дизайнерские, инжиниринговые, консалтинговые, рекрутинговые услуги по автоматизации бизнес-процессов и т. п.).

Таким образом, промышленные, ресурсные (добычные) и обрабатывающие производства в возрастающей степени концентрируются в регионах и ареалах малой плотности населения, а услуги всех видов – в городах и регионах высокой плотности населения, высокой концентрации кадров. В наиболее уязвимом положении оказываются (и наиболее активно теряют занятых) многие обрабатывающие (машиностроительные, металлургические, химические, легкой промышленности) производства, которые сталкиваются с глобальной конкуренцией.

Сотни тысяч людей (бывших кадров «оборонки») в результате конверсии военных производств переехали из военных городков на новую работу в региональные центры европейской России. Сотни тысяч квалифицированных кадров устремились в 1990-е годы с Дальнего Востока России, Сибири в города европейского центра, Москву, Московскую область, Санкт-Петербург, Ленинградскую, Ростовскую, Белгородскую области, Краснодарский край. Здесь возникла достаточно значимая концентрация одаренных людей, многие из которых использовали новые возможности бурно растущего сектора наукоемких производственных услуг, государственной службы и заняли здесь свои места.

Сервисные предприятия, строительные фирмы, фирмы пищевой промышленности опираются на местное сырье и рынки спроса и потому сохраняют жизнеспособность даже в периферийных регионах и городах. После провала в 1990-е годы именно они в возрастающей степени становятся генераторами новых рабочих мест.

Миграция квалифицированных кадров имеет фундаментальное значение для современных рынков труда России, поляризует их на «выигрывающие» центры и «проигрывающую» периферию. Она является сущностной чертой постиндустриальной трансформации экономики России и ее регионов. Так, столетие назад миграции из сел в города, отходничество крестьян, их работа на сельских мануфактурах, потом на городских фабриках стали имманентной чертой растянувшегося на десятилетия агроиндустриального перехода. И тогда, и теперь процесс идет очень трудно, с большими экономическими и социально-психологическими издержками для мигрантов и всей страны, десяти-

летиями находящейся в неудовлетворительной социально-психологической обстановке [35], [37].

Итак, обобщим основные маршруты новейшей миграции квалифицированных кадров. На наш взгляд, это представляет несомненный интерес ввиду их тотального дефицита – как нового структурообразующего фактора для рынков труда.

Миллионы «работников знания» мигрировали из столиц, приграничных территорий, академических центров на постоянное место жительства в Западную Европу, США, Канаду, Австралию. Этот отток был столь велик, что вызвал впоследствии компенсирующие миграции из российской периферии в центры и стремительный карьерный взлет в Москве, других российских европейских центрах талантливых ученых из провинции.

Сотни тысяч квалифицированных кадров переехали из стран СНГ в европейские регионы России. Эффект таких передислокаций отчетливо проявился на местных рынках труда, в которых наконец был удовлетворен спрос на остродефицитные профессии врачей узких специальностей, учителей иностранных языков, химии, физики, математики для средних школ.

Портрет такого мигранта можно сформировать по данным проводимых в 1990-е годы социологических опросов. Как правило, это человек с высшим образованием, нередко с ученой степенью, чаще мужчина, чем женщина, относительно молодой, в возрасте до 30–35 лет. Как правило, уровень образования мигрантов, принятых на квалифицированную работу в принимающем городе или регионе, оказывался выше, чем средний уровень, установившийся среди работников данного предприятия. Максимально мобильны были работники в новых видах деятельности, связанных с информационно-коммуникационными технологиями, инжиниринговыми, дизайнерскими услугами, консалтинговой деятельностью.

Дефицит квалифицированных кадров по многим профессиям в дальневосточных, сибирских, уральских, европейских городах и регионах России – это узкое место, которое определяет главные диспропорции на местных рынках труда и в конечном итоге тормозит экономический рост страны и ее регионов. Из опыта Западной Европы известно, что города, которые концентрируют значительный пул талантливых кадров, растут быстрее тех, в которых этот пул сравнительно меньше.

Думается, для российской экономической истории характерна центрально-периферийная модель миграции талантливых кадров [37]. В периоды государственной централизации, когда

происходила концентрация власти, финансов, собственности в столицах, амбициозные, предприимчивые таланты периферии мигрировали в центры за новыми возможностями карьерного роста и богатства, что в российской истории происходило неоднократно. Такой приток талантливых кадров, с одной стороны, приводил к интеллектуальному запустению периферии страны, с другой – создавал очень сильную конкуренцию для них за ограниченные престижные рабочие места и долю богатства в столицах. Эта конкуренция и одновременная кооперация, взаимное обучение сконцентрированных рядом талантов могли быть очень конструктивными и неоднократно способствовали расцвету наук, культуры, образования, военного дела в российских центрах.

Однако с течением времени обязательно возникала ситуация, когда налоговых ресурсов периферии становилось уже недостаточно для того, чтобы обеспечивать столичные интеллектуальные таланты (издержки централизации для государства становились выше, чем выгоды от нее). Тогда начинался обратный процесс – децентрализации, т. е. делегирования власти, финансов, собственности на места. В полном соответствии с ним за новыми карьерными назначениями, за новыми возможностями власти и богатства устремлялись амбициозные таланты столиц.

Описанная нами центрально-периферийная модель миграции талантливых кадров дает возможность по-новому взглянуть на события новейшей истории России. В короткий период децентрализации российской власти 1992–2000 годов региональные элиты получили беспрецедентные государственные полномочия. Талантливые кадры российской провинции воспользовались этими новыми возможностями карьерного роста для вхождения в органы исполнительной и законодательной власти регионов и крупных городов, для обучения в университетах приграничных стран: штата Аляска, регионов скандинавских и других западноевропейских стран (кроме того, миллионы молодых талантов в этот период уехали из России работать в страны дальнего зарубежья).

Следует отметить, что централизация российской власти периода строительства государственной вертикали, которая осуществляется с 2000 года, привела к значительной концентрации финансовых, властных, информационных ресурсов в Москве. Этот процесс резко поляризовал немногочисленные крупные центры страны и остальную периферию в отношении карьерных возможностей. Для талантливых людей это стало сигналом

к переезду в центры за новыми назначениями и карьерным ростом, интересной работой. Вслед за финансовыми потоками с периферии в центры устремились квалифицированные кадры.

При этом чем дальше от центров, тем сильнее проявлялись на периферии издержки от масштабной потери квалифицированных кадров. В самом худшем положении по степени кадрового оскудения оказался российский Дальний Восток.

Укрупнение субъектов, также проводимое в последнее время, приводит к повторению в них общероссийской ситуации, но на субрегиональном уровне. Создание объединенных Красноярского, Пермского, Камчатского, Забайкальского краев вызывает кадровое оскудение входивших в них автономных округов, ранее самостоятельных субъектов Российской Федерации. Талантливые квалифицированные кадры мигрируют из новой краевой периферии в краевые центры.

Конечно, нельзя не согласиться с тем, что описанные процессы выдвигают целый комплекс вызовов и угроз для периферийных субъектов, на которые необходимо реагировать уже сейчас. Федеральный центр в современных условиях пока не готов взять на себя полномочия лидерства в организации новой модели миграции. Поэтому во многом кадровая политика российских периферийных регионов, к числу которых относятся и Сахалинская область, в значительной мере вынуждена формироваться только с использованием местных ресурсов, объем и качество которых ограничены.

Хочется напомнить, что в индустриальную эпоху конечный продукт труда в значительной степени складывался как функция времени, количества трудовых часов, потраченных на его создание. В новую эпоху конечный продукт труда в возрастающей степени станет функцией инновации, творчества работника. Это будет означать рост значения человеческого интеллекта в производственных процессах.

По критериям творчества и инновационности будут распределяться по стратам и сами работники новой эпохи:

1) *креативный класс* – люди, занятые в творческих видах деятельности (в консалтинге, проектировании, сфере культуры и т. п.), способные ставить задачи себе и другим, часто работающие в глобальных сетях, например в рамках международного разделения труда [87];

2) выполняющие инструкции работники рутинного труда, который частично можно заместить машинами или разбить на низкзатратные элементарные операции.

Возрастающее значение сектора услуг, деятельность которого предполагает регулярную коммуникацию поставщика и потребителя услуги (в крупном конвейерном производстве этого не требовалось), будет способствовать выходу на первый план людей, обладающих наряду с квалификационными знаниями лучшими навыками общения, большим социальным капиталом. Именно они будут делать (и уже делают) наиболее успешную и быструю карьеру.

Новые коммуникационные технологии позволяют организовать более децентрализованное производство, чем ранее. Это окажет фундаментальное воздействие на местные рынки труда.

Сдвиг экономики от добывающей и обрабатывающей промышленности к сектору услуг как главному генератору занятости и роста валового регионального продукта будет сопровождаться углублением структуризации самой сферы услуг. Внутри этого сектора, с одной стороны, быстро будет расти объем низкозарплатных видов деятельности, которые трудно автоматизировать; с другой – очень динамично будут развиваться неотделимые от творчества наукоемкие услуги: производственные (прежде всего бизнес-услуги) и социальные (в основном образовательные и медицинские). Пример реструктуризации немецкого Рурского региона показывает, что именно в этих направлениях сектора услуг наиболее активно формировались новые рабочие места, которые, однако, не смогли компенсировать количественное сокращение рабочих мест в угольной и металлургической промышленности. В России также рост занятости в услугах на верхнем и нижнем полюсах (низкой и высокой зарплаты) будет означать растущую поляризацию социальной структуры нового общества. Промежуточный сегмент сектора услуг будет сжиматься благодаря автоматизации многих процессов, ранее использовавших ручной труд.

На основе пространственной локализации продвинутых бизнес-услуг – логистических, консалтинговых, инжиниринговых – под одной крышей будут создаваться промышленные, бизнес- и технопарки, интегрирующие работников, как места сосредоточения квалифицированных, творчески мыслящих кадров из университетов, производственных фирм, органов власти и структур гражданского общества. Роль этих парков для новой городской экономики, для местных рынков труда будет сопоставима с ролью градообразующих фабрик, заводов индустриальной эры [6], [88].

Чем шире распространяются и глубже проникают информа-

ционные технологии на заводы и в офисы, тем сильнее будет потребность в автономно создающей образованной рабочей силе: произойдет индивидуализация труда работника в производственном процессе, что будет радикально отличаться от производства конвейерного типа, в котором работники принудительно связаны друг с другом в технологической линейной цепочке. Работа станет более проектно-ориентированной – первичной ячейкой производственного процесса все чаще будет становиться не фирма, а бизнес-проект.

Совершенно очевидно, что одновременно с пространственной децентрализацией производственных процессов, обеспеченных внедрением информационных компьютерных технологий (ИКТ), будет усиливаться концентрация квалифицированных кадров в немногих централизованных городских регионах, очагах инноваций и нового знания. Креативная экономика формируется не в национальных и региональных, а в городских границах, включающих в себя университетский городок.

Процесс формирования городских агломераций, важную роль в котором играют миграции работников между регионами, городами, между городом и пригородом, развивается уже сегодня, в будущем же еще более усилится. Примеры ежедневного перемещения работников из Московской области в Москву и обратно, из Ленинградской области в Санкт-Петербург и обратно хорошо известны. Но этот процесс охватил уже не только столичные, но и другие городские регионы Урала, Сибири, Дальнего Востока.

Думается, что за счет интенсивного коммунитирования будет происходить расширение географических границ городских рынков труда. Одновременно число этих крупных креативных центров, располагающихся вокруг центральных городов и агломераций, уменьшится примерно до сотни (сегодня, по оценкам, их более 150). Здесь будет создаваться все большая доля ВВП страны. С другой стороны, в России сохранятся сотни изолированных, значительно удаленных друг от друга рынков труда на основе муниципальных образований.

Хочется обратить внимание еще на один аспект данного исследования. Нарастание неравенства доходов между креативными работниками и остальными – основная черта переходного периода между индустриальным и постиндустриальным обществом. Будущие региональные рынки труда России – глубоко поляризованные структуры.

Речь идет не только о значительных различиях в оплате труда работников столичных регионов и работников периферии,

где сосредотачиваются низкооплачиваемые рабочие места. Такая же поляризация обозначается также внутри каждого местного рынка труда.

Рост числа рабочих мест происходит прежде всего в высокотехнологичном секторе с высокой оплатой, а также в розничной торговле и сфере личных услуг с низкой оплатой, ориентированных на физический труд, который невозможно автоматизировать. В среднем же (по оплате) слое технология замещает человеческий труд в рутинных задачах. Поэтому доля и число работников в слое со средним объемом заработной платы сектора услуг стремительно сокращаются.

Ключевой атрибут новой экономики, основанной на знаниях, – гибкие рынки труда. Это новое их свойство по сравнению с индустриальной эпохой понимается как способность меняться или реагировать на изменения с малыми потерями во времени, в усилиях, издержках, результативности; обеспечивается оно сочетанием двух факторов – гибкостью самого рабочего места и гибкостью занятости.

Под гибкостью работы понимаются:

- быстрые изменения в задачах, навыках, организации рабочего времени в ответ на технологические и институциональные инновации;
- постоянное наращивание знания работника и новая интерпретация старого знания, необходимые для успешного выполнения проектов.

Мобильность со стороны предложения (через рабочие места) и спроса (тип занятости работников) является важнейшим фактором, обеспечивающим гибкость нового рынка труда. Высокообразованные люди очень чувствительны к факторам хорошей среды, качества жизни. Растущее их число захочет жить рядом с большим и более специализированным «пулом знания», который, как правило, концентрируется в крупном научно-образовательном, университетском комплексе.

Напомним, что в индустриальную эру стержневыми региональными и городскими структурами были фабрики, заводы, комбинаты. В новую эпоху их роль принимают на себя университеты, региональные научно-образовательные комплексы – фабрики постиндустриального уклада. Их роль оказывается *намного шире* просто образовательной или научной. Они постепенно становятся полноценными участниками регионального развития, пружинами регионального роста.

Размещение университетов на территории повышает ее ин-

вестиционную привлекательность. Целесообразно различать полноценный университет, который имеет все атрибуты фабрики знания (аспирантура, диссертационные советы), и региональный университет, который имеет только программу магистратуры. Позитивный экономический эффект от деятельности первого на местный рынок труда обычно выше, чем второго [90].

В экономически развитых странах мира университеты повсеместно оказывают мощное влияние на структуру регионального рынка труда. По такому же вектору, видимо, пойдет их развитие и в России, где еще предстоит обеспечить более сильную, чем теперь, интеграцию университетов в местную экономику, адаптацию к требованиям местных работодателей.

Местные рынки труда можно агрегировать в две группы: крупные университетские высокоплотностные городские регионы, которые открыты для мигрантов, высокотехнологичны, комфортны для творческих работников, гибки, мобильны; и обособленные малые периферийные рынки, нередко закрытые для мигрантов как вследствие формальных запретов (закрытое административно-территориальное образование, военный городок и др.), так и из-за общей непривлекательности их климата. Как правило, это малодинамичные образования, в которых преобладают традиционные ценности индустриальной и аграрной культуры.

Мы полагаем, что комплекс мер по оживлению этих рынков труда должен включать масштабные государственные кадровые мобилизации в направлении российской периферии. Можно создавать в отсталых территориях новые передовые биотехнологические и инженерные кластеры, как это делается в новой восточной периферии Германии. Можно, как в Норвегии, создавать на севере и востоке центры роста в виде новых либо существенно расширенных старых институтов и университетов. Очевидно, что для всего российского Зауралья нужны новые суперпроекты, позволяющие привлечь сюда амбициозные таланты страны и соотечественников СНГ [17], [22].

Подводя итог всему вышесказанному, отметим основные проблемы. Во-первых, обозначившийся уход с рынка труда на пенсию представителей послевоенного поколения беби-бумеров, которое не сможет быть замещено новым поколением работников в силу постоянно снижающейся рождаемости в России со второй половины 1960-х годов, выражает долгосрочную – до 2040–2050 годов – тенденцию сокращения как общего, так и занятого населения России. Наряду с оттоком миллионов

квалифицированных кадров за границу в 1990-е годы это означает, что проблема кадрового оскудения становится для многих местных рынков труда России самой критичной: рынок покупателей квалифицированной рабочей силы, существовавший в течение десятилетий, трансформируется в рынок продавцов, на котором находящиеся в дефиците квалифицированные кадры начинают навязывать свои условия работодателям.

Во-вторых, для централизованных рынков проблема кадрового оскудения обозначается как острый дефицит талантливых специалистов различного профиля и частично решается благодаря миграции амбициозных молодых кадров из периферии в центры. Для периферийных малых и микрорынков эта проблема сводится к дефициту опытных специалистов в самых базовых, жизнеобеспечивающих видах бюджетных услуг и промышленных производствах [75].

В-третьих, конкурентоспособность стран и регионов в возрастающей степени базируется на креативных кадрах. Конкуренция товаров, услуг и капитала уступает место глобальной конкуренции за квалифицированные, талантливые, творчески мыслящие кадры. Новыми закономерностями размещения производительных сил постиндустриальной эпохи становится передислокация не работников к рабочим местам, а рабочих мест к талантливым работникам. Для разреженных пространств России, где квалифицированных кадров очень мало, это означает необходимость, с одной стороны, создавать условия комфортной жизни представителям креативного класса в центральных урбанизированных ареалах, с другой – обеспечить им супермобильность для консультирования и обучения кадров периферийных рынков труда.

Многие представители креативного класса России востребованы на глобальных рынках труда. Их работа на Родине напрямую зависит от того, будут ли здесь созданы для них условия, сопоставимые с теми, что им предлагаются в Западной Европе, США, Канаде, Австралии. И это должно стать приоритетом государственной научно-технической политики [32].

Анализируя сферы занятости и рынка труда России, можно выделить ряд важных макроэкономических проблем, накопившихся за годы реформ:

- недостаточно согласованное развитие основных факторов производства. Кроме того, сохраняется явно выраженная территориальная и отраслевая неоднородность спроса на труд;
- недостаточно эффективное использование рабочей силы,

приводящее к низкому уровню производительности труда и сохранению скрытой безработицы;

– постоянное сокращение численности населения страны в сочетании с изменением структуры населения в сторону общего старения, в том числе и его экономически активной части. Наряду с этим отмечается ухудшение здоровья населения (особенно детей и молодежи) и падение качества трудовых ресурсов, сокращение способности к длительному и интенсивному труду;

– неэффективное распоряжение государством своей собственностью, слабое партнерство государства и бизнеса в социальной сфере;

– качественное (структурное) несоответствие параметров спроса на труд и его предложения в региональном, отраслевом, профессиональном, половозрастном и других разрезах;

– невысокий, значительно дифференцированный по отраслям и регионам средний уровень оплаты труда, который определяет соответствующий уровень доходов большей части населения;

– неадекватный потребностям экономики и ее секторов уровень межотраслевой и межрегиональной подвижности населения и рабочей силы, в которой значительна роль стихийных и случайных процессов; недостаточное развитие общероссийской составляющей информационной инфраструктуры рынка труда;

– нескоординированность функционирования системы образования с динамикой спроса экономики на рабочую силу определенных профессий и квалификаций;

– снижение численности занятых в науке и образовании;

– сокращение притока молодежи в отрасли, требующие высокой квалификации труда, в силу сложившейся дифференциации заработной платы по отраслям и профессионально-квалификационным группам, а также изменений ценностных ориентиров, наблюдавшихся в последние годы. Отток работников из отраслей промышленности и науки в условиях инвестиционной пассивности не компенсируется организационно-технологическими инновациями;

– отсутствие четкой внутренней и внешней миграционной политики, регулирующей региональную динамику и структуру населения и рабочей силы России в соответствии с перспективными социально-экономическими задачами;

– отсутствие профессиограмм многих профессий, в том числе недавно появившихся в России.

2.2. Состояние рынка образовательных услуг – вызов конкурентоспособности России

Стремления России к демократии, правовому государству, рыночной экономике вызвали необходимость реформы системы российского образования, которая обуславливается рядом социальных и экономических проблем, в частности – несоответствием спроса и предложения специалистов на региональных рынках труда. Стоит задача сделать систему образования гибкой и адаптивной, отвечающей как на потребности и интересы личности, так и на запросы изменяющейся экономики и складывающегося рынка труда.

При этом, мы глубоко убеждены, особое значение должно придаваться:

- обеспечению компьютерной грамотности, обусловленной необходимостью внедрения информационных технологий;

- формированию сознательной мотивации к труду путем определения четких жизненных целей;

- подготовке конкурентоспособного на рынке труда и профессионально мобильного специалиста;

- приобретению навыков предпринимательской деятельности и профессиональной конкуренции, присущей рыночной экономике.

На наш взгляд, система адаптации профессионального образования к потребностям рынка труда должна опираться прежде всего на государственную политику в данной сфере.

Государственное регулирование сферы образования посредством принятия основополагающих документов последнего времени – Национальной доктрины образования в Российской Федерации, Федеральной программы развития образования, «Основных направлений социально-экономической политики Правительства Российской Федерации на долгосрочную перспективу», Концепции модернизации российского образования – определяют государственную политику в части направлений модернизации системы профессионального образования в целом, в том числе системы начального профессионального образования.

При этом любое из направлений государственной политики модернизации начального профессионального образования рассматривается через призму адаптации региональных систем к требованиям формирующейся рыночной экономики.

Общезвестно, что профессиональное образование – ведущая опора социально-экономического развития и конкуренто-

способности страны. Еще несколько десятилетий назад в условиях индустриального общества существующая отечественная система профессионального образования успешно выполняла свои задачи, реализуя потребности страны.

Однако динамичное наращивание этих потребностей в период ломки хозяйственной системы и вхождение России вслед за ведущими развитыми странами в постиндустриальную эпоху привели к резкому отставанию профобразования от запросов общества.

Несмотря на частные успехи многих профессиональных учебных заведений, система профобразования в целом оказалась в недостаточной степени готовой к переменам, которые смогли бы подготовить и облегчить как структурные сдвиги в экономике, так и радикальные технологические изменения в отечественном производстве [70].

Согласно утвержденной общероссийской Концепции развития профобразования, в настоящее время в российском профессиональном образовании существуют следующие основные проблемы.

Первая – существенное отставание содержания профессионального образования от потребностей региона и рынка труда, от тенденций экономического развития, что не только вызывает откровенную неудовлетворенность работодателей и плодит безработицу, но главное – делает систему образования и соответственно экономику страны в целом неконкурентоспособной.

Вторая – резкие деформации структуры и объема подготовки кадров, явно не соответствующих реальным потребностям рынка труда. Учреждения профобразования выпускают в среднем в полтора раза больше техников и в пять с лишним раз меньше рабочих, чем это нужно хозяйственному комплексу. На рынке труда очень остро ощущается дефицит квалифицированных рабочих, обладающих навыками работы на современном оборудовании по современным технологиям.

Третья – неэффективность использования бюджетных ресурсов во многом за счет некачественной подготовки в профессиональных образовательных учреждениях псевдоспециалистов по конъюнктурным специальностям, непрофильным для данного учреждения. Такие «специалисты» составляют значительную часть их учебного контингента. Это крайне затратная, наносящая прямой ущерб государству мера, которая ведет к поощрению неэффективных профессиональных учебных заведений,

что снижает стимулы для развития качественного и конкурентоспособного профессионального образования [78].

Мы полагаем, что одним из основных направлений модернизации должно стать формирование эффективных механизмов трансляции социального заказа системе профессионального образования.

В этом аспекте ключевой задачей становится прогнозирование потребности подготовки квалифицированных кадров, имея в виду разработку типовых методик и механизмов прогнозирования, позволяющих разрабатывать профессионально-квалификационную структуру подготовки, определять ее объемы, наконец, способствовать оптимизации сети образовательных учреждений, созданию и развитию системы социального партнерства.

Сегодня функция прогнозирования входит в компетенцию органов по труду и занятости, экономического развития различных уровней – от муниципального до федерального, но не выполняется в полной мере никем. Представляется, что эту функцию необходимо развивать на региональном уровне с последующим обобщением в рамках федеральных консультативных органов (например, Общественной палаты). В противном случае сфера образования может оказаться в изоляции и подготавливаемые ею квалифицированные кадры – невостребованными [66].

Не менее важным аспектом в прогнозировании потребности подготовки является проблема оценки рынка труда. Рынок труда подразумевает наличие мобильной рабочей силы, которая обеспечивала бы структурные сдвиги в экономике путем относительно быстрого межотраслевого, межпрофессионального и территориального перераспределения рабочей силы. В современной ситуации это означает, что с каждым годом будет увеличиваться число людей, желающих сменить работу и требующих трудоустройства в соответствии с удовлетворением личных и общественных потребностей.

В этих условиях значительно возрастает ответственность и объем работы как для органов по труду и занятости, так и для системы профессионального образования.

Вне всякого сомнения, необходимо также учитывать, что юноши и девушки, поступающие в профессиональные училища и лицеи, в этом возрасте (14–15 лет) обязаны учиться. Следовательно, контрольные цифры приема учащихся (то есть государственный заказ на подготовку) в учреждения начального профессионального образования должны определяться, во-первых,

исходя из необходимости максимального охвата этим уровнем образования выпускников девятых классов общеобразовательных школ; во-вторых, должны учитываться реальные потребности федерально-региональных¹ рынков труда с учетом территориальных и отраслевых особенностей.

Мы считаем, что в этой связи необходима разработка текущего и перспективного балансов распределения выпускников девятых и одиннадцатых классов общеобразовательных школ по каналам дальнейшей учебы и занятости.

Представляется чрезвычайно важным поддерживать баланс интересов работника и работодателя, баланс спроса и предложения на рынке труда. Наличие у юношей и девушек профессионального образования не означает автоматическую реализацию их в трудовой деятельности, для этого выпускник должен быть востребован как профессионал.

Сегодня действующий механизм установления контрольных цифр приема или определения государственного заказа на подготовку предполагает их формирование на основе предложений органов управления образованием субъектов Российской Федерации, разработанных с применением «Схемы согласования объемов и профилей подготовки (переобучения) рабочих кадров и специалистов в учреждениях начального профессионального образования», рекомендованной Правительством России² и предусматривающей их согласование с региональными, муниципальными органами по труду и занятости населения [73].

Применение этой схемы позволяет координировать деятельность образовательных учреждений, органов исполнительной власти всех уровней – от муниципального до федерального – в

¹ Федеральная составляющая рынка труда трактуется как совокупность различных отраслей экономики, имеющих федеральную значимость. Например, энергетика, железнодорожный и воздушный транспорт и т. д., то есть отрасли, образующие естественные монополии.

² «Схема согласования объемов и профилей подготовки (переобучения) рабочих кадров и специалистов в учреждениях начального профессионального образования» разработана в рамках поручений Правительственной комиссии по предотвращению критических ситуаций на рынке труда в отдельных регионах и рекомендована к применению и для руководства в работе Правительством России (от 05.04.96 № 1118п-П8).

планировании и организации подготовки в основном с учетом требований формирующегося рынка труда и осуществлять формирование объемов и профилей подготовки.

В настоящее время система начального, среднего и высшего профессионального образования играет большую роль в механизме качественной сбалансированности отраслей экономики в кадрах профессиональной квалификации. Вместе с тем она является составной частью единого образовательного пространства России. Обучение рабочей профессии может осуществляться в общеобразовательных школах в рамках трудового обучения, на курсах, в учебно-курсовых комбинатах, на производстве непосредственно и в основном в профессиональных училищах и лицеях.

Изменения экономики страны неизбежно вызывают изменения в направлениях туподотоков и в первую очередь среди молодежи, впервые вовлекаемой на рынок труда. В дальнейшем этот процесс интенсифицируется [69].

Следует отметить, что переустройство государственной системы управления и развития рыночных механизмов так же, как и в развитых странах, может привести к росту рабочих мест в сферах деятельности, связанных с рыночной инфраструктурой, и сокращению рабочих мест в невостребованных сферах. Очевидно, что все большее значение будут приобретать высококвалифицированные работники. Помимо этого ожидается рост рабочих мест в частном секторе, малом и среднем бизнесе, а также вследствие бурного развития информационных и иных технологий будут постоянно возникать новые профессии и специальности.

Итак, прогнозирование подготовки квалифицированных кадров с учетом территориальных и отраслевых особенностей – это актуальная и трудоемкая задача, решение которой может стать основой реструктурирования региональных систем начального профессионального образования.

В результате сравнительного анализа предлагаем обобщенные показатели, характеризующие **территориальные и отраслевые особенности рынка труда**, которые необходимо учитывать при прогнозировании его потребностей в подготовке квалифицированной рабочей силы.

На **отраслевом уровне** состояние рынка труда характеризуют следующие показатели:

- количество предприятий различных форм собственности;
- движение кадров на рынке труда (текучесть кадров на отраслевых предприятиях);

- спрос на рабочую силу по укрупненным профессионально-квалификационным группам;
- распределение занятых по профессиям (профессии, востребованные рынком труда, и профессии, создающие напряженность на рынке труда).

На **территориальном уровне** такими показателями являются:

- численность экономически активного населения;
- численность занятых в экономике;
- предложения рабочей силы;
- спрос на рабочую силу;
- соотношение спроса и предложения рабочей силы;
- уровень общей и регистрируемой безработицы;
- напряженность на рынке труда среди безработных;
- количество выпускников 9–11-х классов общеобразовательных школ (городского, сельского типа) и их распределение по каналам обучения;
- количество подростков 14–16 лет, находящихся вне стен школы и других образовательных учреждений;
- количество учреждений начального профессионального образования, их профиль подготовки, число предоставляемых ученических мест и т. п.;
- соотношение спроса и предложений рабочей силы в отраслевом разрезе.

В настоящее время отсутствуют долгосрочные перспективы развития российской экономики в целом и региональной в частности, что затрудняет составление объективных прогнозных оценок подготовки адекватной рабочей силы на перспективу. Разработанный Минэкономки прогноз социально-экономического развития Российской Федерации на период до 2020 года, равно как среднесрочные прогнозы, разрабатываемые субъектами, не дают по своей методической сути основ для формирования ожиданий по востребованности тех или иных специалистов в территориальном разрезе.

Опыт свидетельствует, что эффективность прогнозирования зависит от результативной деятельности в этом направлении социальных партнеров, то есть от взаимодействия органов управления образованием с органами по труду и занятости населения, предприятий различных форм собственности (работодателей) с образовательными учреждениями [71].

Для координации деятельности между возможными социальными партнерами целесообразно создавать консультационные советы, которые функционируют на различных уровнях: отдель-

но взятого образовательного учреждения, отрасли экономики, органов управления образованием, региональной администрации [61].

Итогом работы консультационных советов могут быть предложения:

- по корректировке учебных планов и профессиональных программ на основе максимального учета требований работодателей;
- по планированию подготовки квалифицированных рабочих с учетом прогнозных оценок развития рынка труда;
- по вопросам управления профессиональным образованием и профессиональной подготовкой;
- по совершенствованию профориентации с подростками и молодежью, впервые вступающей на рынок труда;
- по вопросам развития и финансирования образовательных услуг населению;
- по особенностям оптимизации региональной сети образовательных учреждений;
- по вопросам с комплектованием контингента обучающихся и трудоустройством выпускников.

В качестве вывода отметим, что, как показала практика, научно-методической и информационной базой практико-ориентированного механизма, позволяющего прогнозировать потребность в подготовке квалифицированных кадров на федерально-региональном и муниципальном уровнях с учетом территориальных и отраслевых особенностей, должны быть социологические методы сбора исходной информации о рынке труда, статистические методы обработки данных о демографии региона и занятости населения, экспертные оценки о возможностях учреждений начального профессионального образования предоставлять образовательные услуги, а также методы простой экстраполяции и применение методов корреляционно-регрессионного анализа.

2.2.1. Задачи профориентации

Как мы уже отмечали выше, подготовка квалифицированных кадров и развитие человеческих ресурсов имеют ключевое значение для подъема экономики России и вхождения ее в мировое экономическое пространство. Рыночная экономика предъявляет повышенные требования к качеству рабочей силы, ее образовательному, профессиональному и квалификационному уровням, росту ее социальной мобильности, профессионализму [55].

Обеспечение сбалансированности спроса и предложения рабочей силы является важнейшей задачей государственной политики занятости, и один из основных механизмов решения этой проблемы – взаимодействие системы профессионального образования с рынком труда.

Хочется отметить, что важной особенностью активной политики занятости является акцент на профессиональную ориентацию и профобучение как средство развития человеческих ресурсов на протяжении всего периода трудовой деятельности.

Сегодня перед молодым поколением встает проблема профессионального самоопределения. Оно может совпадать с выбором профессии, если молодой человек определяется с профессией в соответствии со своими интересами, склонностями, устремлениями и способностями. Однако у многих молодых людей ценность профессионального образования стала в большей степени зависеть не от реальной потребности в специалистах соответствующего профиля на рынке труда, а от престижности модных специальностей. В результате молодой человек «выбирает» профессию непродуманно, случайно, по знакомству, отдавая дань общественной моде на данную профессию [1].

Как результат, такие выпускники профессиональных учебных заведений начинают свою «трудовую» деятельность с получения статуса безработного. Ибо диплом не гарантирует трудоустройство, особенно если его обладатель получил неконкурентоспособную специальность. Что в конечном итоге является ущербным как для личности, так и для общества [80].

Министерство образования и науки с привлечением ресурсов Общественной палаты РФ на протяжении ряда лет проводило выборочные анкетирования с целью выявления профессиональных предпочтений выпускников школ и выявления степени их соответствия потребностям рынка труда. Представляем обобщенные результаты анкетного опроса конца 2007 года.

Всего было опрошено 43000 школьников из более чем 300 школ во всех федеральных округах, в том числе из 120 сельских школ. Выборка осуществлялась целевая, квотная, на последнем этапе отбора опрашивалась учебная группа (класс). Результаты опроса показали, что основная масса респондентов намерена продолжить образование.

Так, из общего числа опрошенных девятиклассников 66,5 % собираются учиться в 10-м классе, 10 – поступать в учреждения

начального профобразования, 9 – получать среднее профессиональное образование, 14,5 % еще не определились.

Из числа опрошенных одиннадцатиклассников 62 % намерены поступать в высшие учебные заведения, 15 – продолжать профессиональную подготовку в учреждениях СПО, 6 – обучаться по программам начального профобразования, 2 – работать после окончания школы, 2 – служить в армии, и остальные 13 % от числа опрошенных школьников еще не определились.

Будущую профессию выбрали 54,7 % девятиклассников и 69,6 % одиннадцатиклассников, в т. ч. 58,6 сельских и 63 % городских подростков от числа всех опрошенных.

Обратим внимание, что самыми популярными среди подростков по-прежнему являются профессии юриста, экономиста, программиста, госслужащего, дизайнера, переводчика (лингвиста). По сравнению с результатами аналогичных опросов прошлых лет существенно увеличился перечень профессий, выбираемых школьниками, возрос интерес к таким социальным ролям, как военнослужащий, инженер, музыкант, социальный работник, научный сотрудник, спасатель, журналист, железнодорожник и т. д.

Список профессий, выбираемых учениками сельских школ, заметно короче списка профессий, выбираемых городскими школьниками. Крайне низок интерес к сельскохозяйственным профессиям – агронома, ветеринара, животновода, землестроителя и прочим.

При выборе будущей профессии ученики отмечали следующие критерии:

- хорошую зарплату – 54,7 % девятиклассников и 49,2 % одиннадцатиклассников;
- престижность профессии – 51,1 % девятиклассников и 59,2 % одиннадцатиклассников;
- руководствовались интересом к выбранной профессии – 46,4 % девятиклассников и 39,2 % одиннадцатиклассников;
- возможность стать самостоятельным – 40,2 % девятиклассников и 43,1 % одиннадцатиклассников;
- возможность трудоустройства – 30,9 % девятиклассников и 46 % одиннадцатиклассников;
- полагают, что выбранная специальность соответствует их возможностям и способностям – 29,5 % девятиклассников и 24,1 % одиннадцатиклассников;
- последовали примеру авторитетного для них человека – 9,6 % девятиклассников и 8,9 % одиннадцатиклассников;

- руководствовались тем, что получение выбранной профессии не требует длительного обучения, 7 % девятиклассников и 4 % одиннадцатиклассников.

Анализируя результаты этого и других опросов, эксперты делают вывод о том, что школьники по-прежнему плохо ориентируются на сложившемся в настоящее время рынке труда.

Основываясь на вышеприведенных фактах, считаем, что, во-первых, необходимо вернуться к практике массового государственного профессионального ориентирования. Профориентация школьников должна быть направлена на формирование правильного понимания выбора профессии, внутренней готовности к нему, положительного отношения к любой трудовой деятельности, повышение престижа рабочей профессии.

Во-вторых, нужно предпринять срочные меры по привлечению специалистов-практиков к работе школьных кружков и факультативов, организации и проведению дней открытых дверей на предприятиях, встреч с работодателями, квалифицированными специалистами производства [11].

В-третьих, для активного профессионального самоопределения учащихся предлагаем ввести в рамках их обучения дополнительные учебные курсы «Введение в мир профессий», «Профессиональное самоопределение», «Основы выбора профессии», «Технология карьеры».

2.2.2. Роль ключевых квалификаций и компетенций

Динамизм и неопределенность становятся характеристиками всех сторон нашей жизни, проявляются на всех уровнях – глобальном, региональном, социальном, индивидуальном. Эти принципиально новые условия выдвигают иные требования к подготовке специалистов на всех уровнях профессионального образования. Новое качество образования сегодня – это образование, отвечающее требованиям международных стандартов качества, удовлетворяющее запросы всех потребителей образовательных услуг – личности, общества, государства, производства [58].

Начнем с того, что специалист, живущий и работающий в современном обществе, должен обладать определенными качествами личности, в частности:

- самостоятельно критически мыслить, уметь увидеть возникающие в реальном мире трудности и искать пути рационального их преодоления, используя современные технологии;

- гибко адаптироваться в меняющихся жизненных ситуациях, самостоятельно приобретать знания, умело применять их на практике для решения разнообразных проблем;

- быть способным генерировать новые идеи, творчески мыслить;

- четко осознавать, где и каким образом приобретенные им знания могут быть применены в окружающей действительности;

- грамотно работать с информацией;

- самостоятельно трудиться над развитием собственной нравственности, интеллекта, культурного уровня;

- быть коммуникабельными, контактными в различных социальных группах, уметь работать сообща в разных областях, предотвращать конфликтные ситуации или умело выходить из них.

Современный же работодатель заинтересован в таком работнике, который:

- умеет думать самостоятельно и решать разнообразные проблемы;

- обладает критическим и творческим мышлением;

- владеет богатым словарным запасом.

Нам абсолютно очевидно, что система обучения, ориентированная на формирование только профессиональных качеств, не может выполнить заказа современного общества. Новое качество подготовки специалистов с разными уровнями профессионального образования требует иных критериев его оценки. До сих пор считается, что если выпускник продемонстрировал отличные знания, то его качество подготовки выше. Однако современные научные исследования подтверждают, что преуспевание в финансовом отношении лишь на 15 % обуславливается знаниями своей профессии, а на 85 % – умением общаться с коллегами, склонять людей к своей точке зрения, рекламировать себя и свои идеи.

Небезынтересно заметить, реальная практика и жизнь демонстрируют, что чаще всего успеха в социальной и профессиональной карьере добиваются далеко не выпускники с «красным дипломом», а те студенты, которые проявляли активность, реализовывали себя в различных видах деятельности: общественной, экономической, культурной, коммуникативной, научной и т. д. Учебная деятельность – лишь одна из них. Можно констатировать, что оценка качества подготовки выпускника образовательного учреждения (ОУ) по его знаниям и умениям, демонстрируемым на текущих и итоговых экзаменах, неадекватно характеризует действительный уровень его готовности к успеш-

Таблица 2.1

Группировка ключевых квалификаций профобразования

№	Группа умений и способностей	Основные ключевые квалификации ³
1.	Психомоторные умения	Координационные умения: • скорость реакции; • ручная сноровка; • способность к концентрации внимания
2.	Общетрудовые умения	Практические умения и навыки для широкого круга деятельности в области: • измерительной техники; • обслуживания машин; • технологического планирования; • технологической диагностики; • чтения технической документации; • охраны труда
3.	Познавательные способности	• самостоятельность мышления; • креативность; • дивергентность мышления; • оценочные способности; • способность к поиску, отбору и усвоению информации; • способность к практическому применению
4.	Персональные способности	• надежность; • стрессоустойчивость; • добросовестность; • ответственность; • самостоятельность; • критичность; • уверенность в себе; • оптимизм; • направленность на конкретные достижения и успех в работе
5.	Социальные способности (способности, ориентированные на групповое поведение)	• готовность к кооперации; • способность к установлению контактов; • коммуникабельность; • откровенность; • корпоративность; • эмпатия; • рефлексия

³ Под ключевыми квалификациями понимаются качества личности, которые «эксплуатируются» в ряде смежных профессий либо в большой группе разнопрофильных профессий.

ной профессиональной деятельности. Знания и умения – лишь мизерная часть личностных свойств, влияющая на успешность деятельности, общения, поведения специалиста. И пока результативным критерием качества подготовки специалистов будет успеваемость по предметам, руководители и преподаватели ОУ, студенты и их родители основные усилия по-прежнему станут направлять именно на этот компонент – на формирование знаний.

Поэтому вопрос о критериях качества подготовки специалистов – ключевой, определяющий всю направленность образовательного процесса в учебном заведении. Чтобы реально решать задачу по ориентации образования на формирование нового качества подготовки будущего специалиста, необходимо ввести в критерии оценки качества образования наряду со знаниями и другие параметры [39].

Критерии качества подготовки специалистов так же, как и само качество подготовки, рассматриваются на трех уровнях: уровне проектном, реализационном и достигнутом. При этом определяющим звеном в этой системе является проектный (или целевой) уровень, на котором задается совокупность требований к подготовке специалиста. Эти требования в виде нормы заложены, как известно, в содержание государственных образовательных стандартов профессионального образования (ГОС ПО) различного уровня. Основным недостаток первого поколения ГОС ПО состоял в том, что требования к уровню подготовки и минимуму содержания образования отражали в основном компоненту «знаний». Современному специалисту высшего и среднего звена для того, чтобы быть конкурентоспособным на рынке труда, уже недостаточно владеть только специальными профессиональными знаниями и навыками. Рыночная экономика требует, чтобы каждый работник обладал еще и ключевыми компетенциями (ключевые квалификации, базовые навыки, базисные квалификации).

В зависимости от уровня профессиональной активности выделим пять групп ключевых квалификаций (см. табл. 2.1).

Некоторые авторы [30] рассматривают обучение базисным квалификациям как одну из тенденций фундаментализации профессионального образования. Другие исследователи [85] используют понятие «базовые навыки» как личностные и межличностные качества, способности, навыки и знания, которые выражены в различных формах в многообразных ситуациях работы и социальной жизни.

Мы убеждены в том, что ключевые компетенции очень важны для современного специалиста, и потому они должны составлять неотъемлемый компонент требований в образовательных стандартах всех уровней профессионального образования. Проблема состоит в том, что в процессе мониторинга качества подготовки (текущего, рубежного, итогового) выполнение этих требований, степень соответствия результатов данным требованиям никто не выявляет. Поэтому целесообразно, чтобы эти требования были заложены на каждом из обозначенных выше уровней рассмотрения качества (проектный, реализационный, достигнутый).

Так, на уровне реализации это означает, что каждому преподавателю следует решать задачу не только формирования системы знаний, умений и навыков по конкретному предмету, но и ключевых компетенций, исходя из возможностей содержания учебного материала, форм, методов и средств педагогического воздействия. Основная трудность здесь – в разработке соответствующих методов оценки степени соответствия результатов требованиям к ключевым компетенциям. Дело в том, что подавляющее большинство ключевых компетенций не поддаются точному измерению.

Однако это не должно быть основанием для исключения из критериев оценки качества подготовки специалиста ключевых компетенций, ибо последние имеют более важное значение для специалиста, нежели предметные знания и умения. Выход, на наш взгляд, видится в том, что необходимо признать равнозначность объективных (уровень предметных знаний и умений) и субъективных (уровень развития ключевых компетенций как свойств личности) критериев оценки качества [3].

Таким образом, проблема подготовки специалистов различных уровней профессиональной подготовки объективно требует поиска новых форм и методов организации учебного процесса. В учебном процессе все больше применяются активные методы обучения, стимулирование студентов осваивать и активно использовать современные технологии при анализе, оценке и решении конкретных рыночных проблем и практических ситуаций.

2.2.3. Регионализация – важнейшая задача образования

Начнем с того, что модернизация, оптимизация и регионализация определяют поиски и решения в сфере образования. Однако и мы можем задаться вопросами: по какому пути идти и

развиваться; как избежать рисков: демографических, политических, социальных, как «догнать» страны и макрорегионы с качественно изменившимися за последние десятилетия системами образования и способно ли образование в России выполнить свою главную миссию – быть фактором и ресурсом экономического роста, социального и экономического благосостояния?

Эти вопросы сейчас чрезвычайно актуальны, и, решая задачи модернизации образования, среди приоритетных специалисты выделяют регионализацию.

Кризис 90-х годов имел серьезнейшие последствия для сферы образования. Образование, по сути, оказалось брошенным на произвол судьбы и вынуждено было заняться самовывживанием. Профессиональное образование превратилось в полузакрытую систему, нацеленную в основном на самообслуживание и самовоспроизводство. Это привело также к существенному снижению эффективности и качества образования, к оторванности от реальных потребностей экономики.

И поэтому сегодня главная задача состоит в том, чтобы на основе регионализации профессионального образования обеспечить более полное соответствие системы и практики подготовки кадров особенностям и требованиям рынков труда.

Последние годы профессиональное сообщество учебных заведений страны активно работает над данной проблемой. Идет непрерывный поиск идей, возможностей, ресурсов. Создаются межотраслевые советы, советы по развитию педагогического образования, идет работа по интеграции различных уровней образования, в том числе по созданию университетских комплексов, объединению кадровых ресурсов.

Все это способствует глубинному пониманию региональных проблем, расширению взаимодействия и взаимовлияния, созданию активного профессионального сообщества.

Осмысливая теоретические и практические подходы к решению региональных проблем, мы пришли к пониманию категории «регионализация» как многоуровневой, многоаспектной, многофункциональной и многомерной. В условиях отсутствия общепринятого определения понятия мы исходим из того, что регионализацию образования следует рассматривать как деятельность, направленную на создание условий, способствующих удовлетворению: актуальных и перспективных требований экономики региона, общества, государства в области подготовки квалифицированных кадров; потребности личности в образовании и самореализации.

По нашему мнению, ключевое значение для развития содержания образования имеет введение третьего поколения государственных образовательных стандартов. Однако следует подчеркнуть, что регионализация не ограничивается разработкой и внедрением регионального (национально-регионального) компонента. Третье поколение образовательных стандартов является важной предпосылкой к обновлению содержания образования, необходимым условием для учета запросов личности, потребностей регионального рынка труда, перспектив развития экономики и социальной сферы. Сегодня учебному заведению предоставлены широкие свободы и возможности в формировании содержания, введении специализаций, новых дисциплин, дидактических единиц, в том числе в дисциплины федерального компонента, факультативов и т. д. Общий объем времени на эти цели может составлять от 500 до 700 часов. Необходимость реализации гибких подходов к содержанию образования обусловлена прежде всего такими социально-экономическими факторами, как изменчивость спроса на конкретные профессии, высокий уровень профессиональной мобильности.

В связи с необходимостью обновления содержания образования сегодня перед профессиональным образованием на первый план выдвигаются задачи интеграции с рынком труда, прогнозирования потребностей в кадрах отраслей экономики и социальной сферы.

В Концепции модернизации российского образования до 2010 года в качестве приоритетных выделены начальное и среднее профессиональное образование [29]. На общегосударственном уровне заявлено о необходимости их опережающего развития, которое означает прежде всего коренное изменение качества образования, повышение его роли в обеспечении развития экономики. Сегодня мы отчетливо осознаем, что без специалистов среднего профессионального образования, имеющих хорошую теоретическую подготовку, владеющих многофункциональными практико-ориентированными умениями, невозможно развивать высокотехнологичное производство, информатизацию, требующую обслуживания вычислительной техники, поддержки автоматизированных систем, тех направлений, которые определяют темпы развития производства, обеспечивают качество и конкурентоспособность продукции. В ближайшие годы спрос на таких специалистов, безусловно, будет расти. Наша задача – все сделать для того, чтобы среднее профессиональное образование было престижным и высшего качества.

Практико-ориентированное образование в средней профессиональной школе невозможно без социального партнерства со сферой труда, без установления связи обучения студентов с предприятиями, на которых им предстоит работать. Именно такой механизм взаимодействия позволит преодолеть относительную изоляцию подготовки кадров от их использования, качественных и количественных различий между спросом и предложением на рынке труда.

При проектировании образовательных программ средние специальные учебные заведения имеют возможность с участием работодателей разрабатывать содержание обучения с учетом специфических особенностей тех или иных предприятий. И сегодня очень важно, чтобы учебные заведения смогли максимально использовать свои свободы и спроектировать в части национально-регионального компонента и компонента образовательного учреждения то содержание образования, которое позволит им стать уникальными и интересными для работодателей и студентов конкретных регионов, поднять свой престиж, привлекательность и востребованность.

Важное направление регионализации – это создание эффективной системы содействия трудоустройству выпускников, включая развитие целевой контрактной подготовки, формирование у выпускников учреждений начального и среднего профессионального образования готовности к самоопределению в вопросах подбора работы, в том числе и открытию собственного дела [23].

Основываясь на вышеприведенных суждениях, сделаем выводы. Во-первых, стратегическая цель регионализации среднего профессионального образования – создание эффективной системы профобразования и превращение ее в фактор социально-экономического развития. Надо заинтересовывать предприятия, работодателей профобразованием, подготовкой кадров. Для этого необходимы поправки в существующее законодательство, прежде всего налоговое, установление системы льгот и гарантий для предприятий, предоставляющих оборудование и оказывающих финансовую поддержку учебным заведениям.

Во-вторых, предстоит важная работа по обеспечению разноразмерной интеграции в системе образования и созданию условий для тесного взаимодействия с рынком труда. Осуществление программы регионализации профессионального образования в регионах позволит сформировать профессионально-образовательные комплексы, сконцентрировать усилия социаль-

ных партнеров образования: работодателей, служб занятости, органов местного самоуправления на основных направлениях социально-экономического развития.

В-третьих, в числе стратегических направлений развития профессионального образования особое место занимает укрепление и модернизация материально-технической базы и инфраструктуры образовательных учреждений. Для повышения качества учебного процесса необходимо включение всех учебных заведений в глобальную сеть Интернет и локальные информационные сети, также активное использование тех ресурсов, которые уже созданы в различных регионах.

Исходя из вышеизложенного, среди приоритетных направлений регионализации выделим следующие:

- развитие в учреждениях начального, среднего и высшего образования дополнительных учебных программ с целью повышения квалификации специалистов среднего звена, переподготовки по новым перспективным направлениям, обусловленным региональными кадровыми и образовательными потребностями, экономической спецификой территориально-производственных комплексов, а также переподготовки высвобождающегося и незанятого населения;
- обеспечение вариативности содержания образования, усиление направленности образовательных программ на изучение современных и перспективных производственных технологий;
- изучение профильно-квалификационной структуры занятости населения в регионах и динамики ее развития;
- разноуровневая интеграция в системе регионального образования, создание многопрофильных, многофункциональных региональных образовательных комплексов;
- расширение пространства социального партнерства, создание условий для установления долгосрочных партнерских связей с производством.

2.2.4. Согласование спроса на образовательные услуги

Прежде всего, обратим внимание, что начиная с 1996 года в Российской Федерации действует единый порядок согласования объемов и профессий подготовки (переобучения) рабочих кадров и специалистов в образовательных учреждениях начального профессионального образования.

На муниципальном уровне руководители образовательных учреждений, имея информацию от предприятий об их потреб-

ностях в квалифицированных кадрах, в том числе договоры на подготовку кадров, сведения от органов по труду и занятости о профессиях и специальностях, создающих напряженность на рынке труда, о востребованных профессиях различными категориями населения, а также принимая во внимание данные органов государственной статистики, разрабатывают совместно с местными органами по труду и занятости населения, районной администрацией проект плана подготовки рабочих кадров и специалистов.

Проект задания, согласованный с руководством местных органов по труду и занятости населения, направляется в региональный орган управления образованием.

Уровень субъекта Российской Федерации предусматривает взаимодействие органов управления образованием, органов по труду и занятости населения, государственной статистики, работодателей и профсоюзов, администрации субъекта Российской Федерации при формировании и согласовании необходимых объемов и структуры подготовки квалифицированных кадров с учетом территориальных и отраслевых особенностей рынка труда и планируемых показателей приема в образовательные учреждения, согласованных с администрацией районов (городов).

Органы управления образованием обобщают проекты заданий на подготовку рабочих кадров и специалистов, корректируют их с учетом рекомендаций органов по труду и занятости.

Разработанный проект задания на подготовку согласовывается на уровне администрации субъекта Российской Федерации в виде социального заказа, также со структурными отраслевыми подразделениями администрации субъекта Российской Федерации, а затем органы управления образованием субъекта Российской Федерации передают его для утверждения в Минобразования России.

Хочется отметить, что успех прогнозирования объемов и профессионально-квалификационной структуры подготовки кадров, востребованных на муниципальных и региональных рынках труда, зависит от эффективности совместных усилий социальных партнеров, участвующих в этой работе: специалистов органов по труду и занятости населения, миграционных служб, центров профориентации и психологической поддержки населения, органов управления образованием, работодателей, профсоюзов, общественных организаций и в первую очередь – директорского корпуса образовательных учреждений [33].

На наш взгляд, университеты должны обязательно вклю-

читься в процесс «производства и управления знаниями» для соответствия своей базовой функции – формирования компетентных элит. Ведь сегодня конкурентоспособность стран зависит не только от деятельности традиционных образовательных институтов, но и от возможности постоянно повышать качество навыков, используемых в экономике. Поэтому люди, получившие профессиональное образование и желающие повысить уровень своих навыков или получить новые, являются ключевым ресурсом экономики. Обучение в течение всей жизни становится необходимым и все более значимым элементом современных образовательных систем.

Несмотря на то, что развитие в России непрерывного образования было декларировано в 2004 году как один из пяти приоритетов развития образования, прогресс в этой области неудовлетворителен.

Отставание в сфере непрерывного образования усугубляется относительно низкой продолжительностью обучения. Оно требует незамедлительного повышения внимания к этой сфере. При этом опыт передовых стран показывает, что основной вклад в развитие сектора непрерывного образования вносят регионы, муниципалитеты, гражданские ассоциации.

Полагаем, что для каждого человека, знакомого с ситуацией в отечественном профессиональном образовании, не составит труда перечислить его основные проблемы:

- низкая зарплата преподавателей создает риски для их мотивации;
- материальная база образования давно не обновлялась;
- содержание образования устарело. Оно отстает как от потребностей жизни, так и от достижений науки и технологий;
- структура профессионального образования не соответствует ни текущим, ни перспективным потребностям рынка труда;
- высшая школа практически потеряла материальную базу для исследований. Не имея собственного инновационного потенциала, многие вузы выпускают не инноваторов, а людей, готовых работать только по шаблону;
- сформировалась и разрослась сфера псевдообразования, которое не дает даже необходимых профессиональных компетенций.

Хочется отметить, что есть еще одна фундаментальная проблема, без решения которой не могут быть решены все другие проблемы и отечественное образование не станет ни развивающимся, ни результативным. Необходимо, чтобы образование

действительно стало общенациональным политическим приоритетом, чтобы цели и содержание его деятельности, равно как и характеристики конечного продукта, задавались обществом (включая его различные страты, группы и сообщества), бизнесом и государством. А это невозможно без активнейшего участия в выработке и реализации образовательной политики основных реальных участников образования – учащихся, педагогов, родителей, работодателей, НКО (доклад Общественной палаты «Образование в России, 2008»).

Однако, как нам кажется, пусть медленно, по каждому из этих направлений намечаются или уже происходят позитивные сдвиги.

С одной стороны, обсуждаются новые стандарты общего образования. В профессиональном образовании обновление содержания происходит постоянно и ограничено в основном ресурсами. Минобрнауки России последовательно (хотя недостаточно решительно) сокращает контрольные цифры приема на те факультеты, выпускники которых не идут работать по специальности. В стране выделилась – и была поддержана государством – группа инновационных вузов, сохранивших научный потенциал.

С другой стороны, потребители образования постепенно приобретают опыт. Абитуриенты, «голосуя ногами», отказывают в поддержке учебным заведениям с низким качеством подготовки. В России формируются федеральные и региональные образовательные бренды – вузы и школы с высокой репутацией. В последние годы наблюдается достаточно активное «перетекание» в них учащихся.

Что касается известной позиции об «излишнем» уровне образования российского населения, то следует помнить, что целый ряд стран уже поставил задачу всеобщего высшего образования. Фактически высшее образование реально стало условием обязательной социализации в «городской» экономике. Поэтому следует не сокращать число студенческих мест, не ограничивать доступ к высшему образованию, а наоборот – сделать его полностью доступным для каждого желающего. Это может сочетаться с работой по «исполнительской» специальности, когда выпускник вуза «берет» один или два коротких курса профессиональной подготовки.

ГЛАВА 3

СИСТЕМА АДАПТАЦИИ РЫНКА ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫХ УСЛУГ РЕГИОНА К АКТУАЛЬНЫМ ПОТРЕБНОСТЯМ РЫНКА ТРУДА

3.1. Особые «метки» рынка труда Сахалинской области

3.1.1. Анализ текущей ситуации

В рамках настоящего исследования мы уже не раз упоминали о том, что состояние рынка труда региона во многом служит индикатором общего состояния региональной экономики и его предметные исследования могут проиллюстрировать ключевые возможности, вызовы и угрозы, характерные для перспектив социально-экономического развития данного региона.

Рынок труда Сахалинской области характеризуется несколькими разнонаправленными тенденциями, часть из которых коррелирует с общероссийской проблематикой, а другая служит особой «меткой» данного Дальневосточного региона.

Для более ясного представления обратимся к рисунку 3.1, на котором представлены показатели, характеризующие ситуацию с занятостью в экономике Сахалинской области, по состоянию на начало 2008 года.

Как наглядно проиллюстрировано на рис. 3.1, в Сахалинской области сложилась нетипичная для окраин России ситуация на рынке труда. Практически отсутствуют обычная схема распределения трудоспособного населения в двух-трех секторах специализации и так называемый «бюджетный навес», проявляющийся в непропорционально высокой доле занятых в образовании и здравоохранении. Преобладает доля сектора услуг, строительного сектора, с одновременно невысокой занятостью в добывающих и обрабатывающих отраслях. Относительно высокая доля вида деятельности «Оптовая и розничная торговля, услуги» связана с включением в этот раздел по методологии ОКВЭД целого ряда смежных услуг (автосервисы, часть бытовых услуг и т. д.).

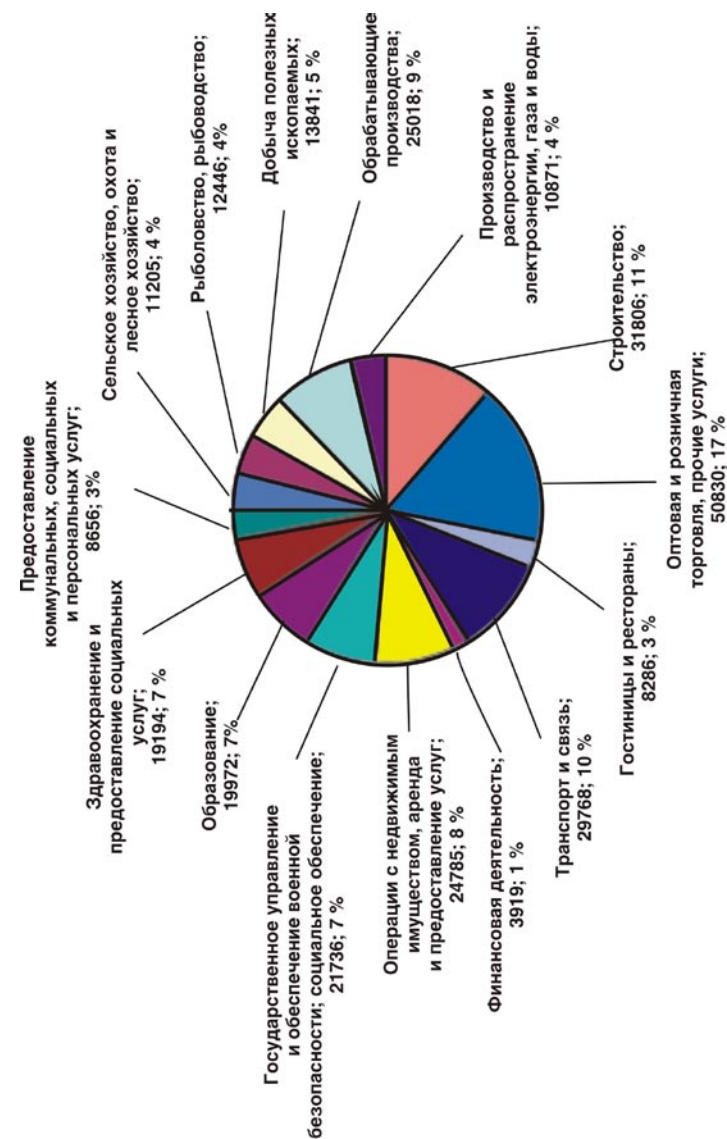


Рис. 3.1. Распределение численности трудовых ресурсов Сахалинской области по видам экономической деятельности (2007).

Хочется обратить внимание, что еще одной особенностью является высокая доля иностранных мигрантов, занимающихся трудовой деятельностью на территории области (32,6 тыс. чел.), приближающаяся к 12 % от численности занятых в экономике.

Такие показатели обусловлены в первую очередь влиянием реализации проектов освоения сахалинского шельфа, которые, с одной стороны, обуславливают высокую долю занятых в строительстве (трубопроводы, завод СПГ, технологические комплексы), с другой – предоставляют существенные ресурсы для развития сектора услуг посредством высокого фонда оплаты труда сотрудников. Высокий фонд оплаты труда в рамках проектов и в целом по области стимулирует приток мигрантов из других регионов РФ и из стран ближнего и дальнего зарубежья.

Следует отметить, что подобное распределение численности занятых в экономике складывалось постепенно в течение ряда лет, что можно проиллюстрировать показателями, представленными в табл. 3.1.1.

Таблица 3.1.1

**Динамика среднегодовой численности занятых
в экономике по видам экономической деятельности
(тыс. чел.)**

	2000	2001	2002	2003	2004	2005	2006
Всего занято в экономике	266,3	268,7	269,1	271,8	274,4	277,8	287,4
<i>в том числе по видам экономической деятельности</i>							
Сельское хозяйство, охота и лесное хозяйство	22,0	18,8	13,6	13,4	12,0	11,1	10,7
Рыболовство, рыбоводство	9,0	8,3	7,7	7,3	6,5	14,2	12,9
Добыча полезных ископаемых	14,5	14,7	15,0	13,6	12,6	13,2	13,4
Обрабатывающие производства	29,5	28,0	29,1	31,3	31,3	23,7	23,0
Производство и распределение электроэнергии, газа и воды	12,3	12,4	11,1	12,1	12,1	11,3	11,0
Строительство	13,6	14,6	18,0	20,1	22,1	27,5	31,1
Оптовая и розничная торговля; ремонт автотранспортных средств, мото-	35,5	41,8	43,5	45,1	46,4	46,1	48,9

Продолжение таблицы 3.1.1

	2000	2001	2002	2003	2004	2005	2006
Всего занято в экономике	266,3	268,7	269,1	271,8	274,4	277,8	287,4
<i>в том числе по видам экономической деятельности</i>							
циклов, бытовых изделий и предметов личного пользования							
Гостиницы и рестораны	5,0	4,5	6,4	7,4	8,2	8,0	8,1
Транспорт и связь	27,4	27,2	28,0	26,1	26,8	28,5	29,9
Финансовая деятельность	2,3	2,5	2,5	2,9	3,1	3,3	3,4
Операции с недвижимым имуществом, аренда и предоставление услуг	19,8	20,7	23,0	21,9	22,6	20,8	26,0
Государственное управление и обеспечение военной безопасности; обязательное социальное обеспечение	19,6	19,2	18,2	20,0	20,9	20,8	21,0
Образование	23,5	22,5	22,9	22,1	21,7	21,4	20,4
Здравоохранение и предоставление социальных услуг	19,6	20,3	21,0	19,9	20,2	19,4	18,7
Предоставление прочих коммунальных, социальных и персональных услуг	12,7	13,2	9,1	8,6	7,9	8,5	8,9

Также обращаем внимание на то, что для окраинного региона является нетипичной структура занятости в разрезе форм собственности работодателей, отраженная нами на рис. 3.2.

Основываясь на вышеприведенных факторах, можно сделать вывод об относительно невысокой доле госсектора (государственные и муниципальные предприятия и организации в сумме предоставляют 31 % рабочих мест) на рынке труда и достаточно большом объеме самозанятости (27 % от общего количества занятых). Эти данные свидетельствуют о высокой степени монетизированности трудовых отношений в области и близости объемов зарплат к предельным значениям для экономической эффективности.

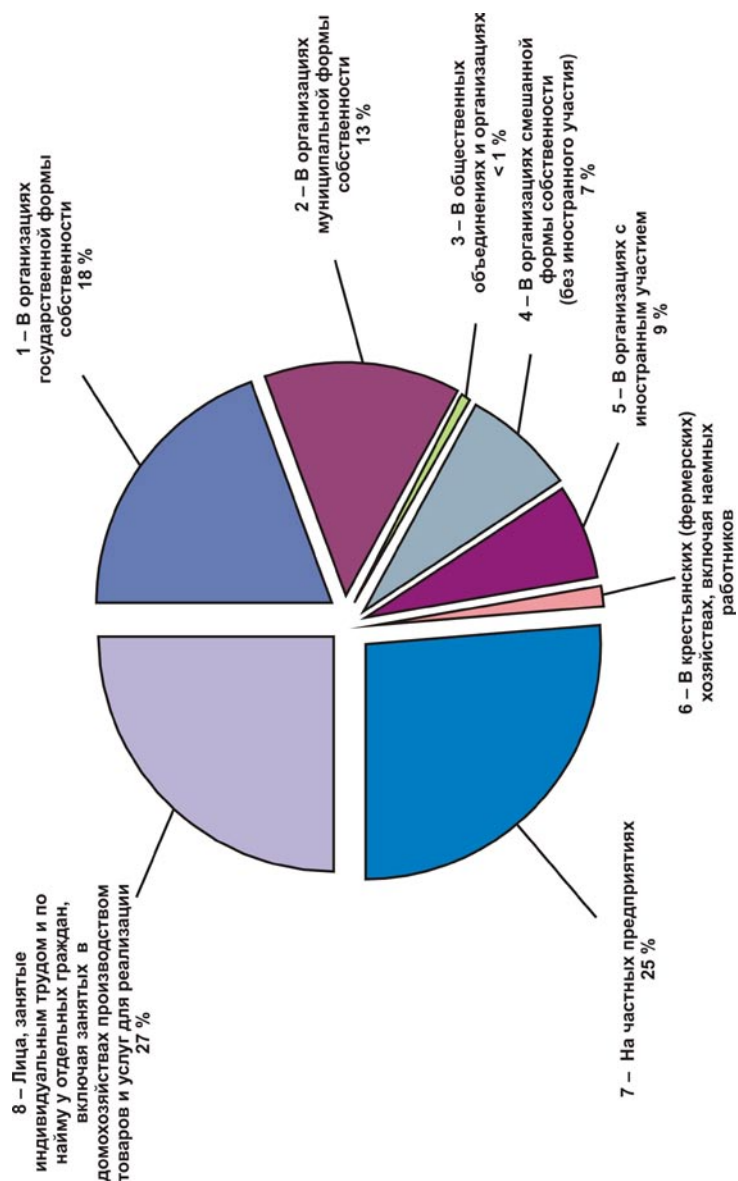


Рис. 3.2. Распределение организаций-работодателей Сахалинской области по формам собственности (2007 г.).

3.1.2. Основные направления развития рынка труда

Начнем с того, что тенденции рынка труда Сахалинской области определяются рядом факторов, к числу которых относятся демографический, структурный и общеэкономическая ситуация.

На наш взгляд, демографический фактор является дестабилизирующим практически для всех субъектов Федерации, находящихся на территории Сибирского и Дальневосточного федеральных округов. Динамику же демографических показателей Сахалинской области наглядно представим в табл. 3.1.2.

Таблица 3.1.2

Численность постоянного населения Сахалинской области (на конец года, тыс. чел.)

	2000	2001	2002	2003	2004	2005	2006
Всего по области, в т. ч. по МО	560,0	552,2	545	538,1	532,4	526,2	521,2
г. Южно-Сахалинск и подчиненные его администрации населенные пункты	183,3	182,9	182,4	181,7	181,2	180,9	180,7
Александровск-Сахалинский	18,7	18,0	17,4	16,9	16,4	16,0	15,6
Долинский	29,5	28,8	28,0	27,2	26,6	26,0	25,8
Корсаковский	46,1	45,6	45,3	44,9	44,4	44,0	43,5
Невельский	28,3	27,5	26,6	26	25,5	24,9	24,5
Охинский	34,5	34,0	33,3	32,7	32,1	31,5	30,9
Поронайский	26,9	26,2	25,6	25,1	24,9	24,5	24,2
МО «Вахрушев»	3,2	3,1	3,0	3,0	2,9	2,8	2,7
Углегорский	31,8	30,9	30,1	29,2	28,7	27,8	27,2
Холмский	51,9	50,6	49,6	48,5	47,6	46,7	46,0
Анивский	15,4	15,3	15,3	15,3	15,3	15,4	15,5
Курильский	7,2	7,1	7,1	6,9	6,9	6,7	6,6
Макаровский	10,2	10,0	9,7	9,6	9,5	9,3	9,1
Ногликский	13,6	13,6	13,6	13,6	13,5	13,4	13,4
Северо-Курильский	2,8	2,7	2,6	2,6	2,5	2,5	2,4

Продолжение таблицы 3.1.2

	2000	2001	2002	2003	2004	2005	2006
Смирныховский	15,4	15,2	15,0	14,8	14,6	14,5	14,3
Томаринский	12,3	11,9	11,6	11,4	11,2	10,9	10,7
Тымовский	19,5	19,2	19,0	18,9	18,7	18,4	18,2
Южно-Курильский	9,4	9,6	9,8	9,8	9,9	10,0	10,0

Как видно из статистических данных, численность постоянного населения области за период с 1991 года устойчиво снижается за счет всех видов убыли (естественной и миграционной).

Уместно также показать движение численности населения Сахалинской области (см. табл. 3.1.3).

Таблица 3.1.3

**Динамика движения численности населения
Сахалинской области (чел.)**

	Численность на начало периода	Ест. убыль	Миграц. отток	Изменение численности населения	Численность населения на конец периода	На 1000 населения	
						ест. убыль	миграц. отток
2000	569234	-2337	-6848	-9185	560049	-4,2	-12,1
2001	560049	-2856	-5038	-7894	552155	-5,2	-9,1
2002	552155	-2647	-4500	-7147	545008	-4,8	-8,2
2003	545008	-2963	-3965	-6928	538080	-5,5	-7,3
2004	538080	-2531	-3156	-5687	532393	-4,8	-5,9
2005	532393	-3202	-2956	-6158	526235	-6,0	-5,6
2006	526235	-2021	-3027	-5048	521187	-3,9	-5,8
2007	521187	-1241	-1426	-2636	518539	-2,3	-2,7
2008	518539						

Негативные демографические тенденции, проиллюстрированные данными статистики, подводят нас к выводу о высоком напряжении на рынке труда по демографическим условиям.

Фактор структуры занятости также является существенным. В настоящее время показатели структурной безработицы в эко-

номике области практически равны 100 % общей безработицы. Традиционно в области отмечается дефицит рабочих рук и регулярно к работе в экономической сфере привлекаются иностранные мигранты, доля которых доходит до 11 % занятых в экономике.

В то же время потребности в рабочей силе сконцентрированы преимущественно в южной части острова Сахалин, а значительный избыток свободной рабочей силы – в центральной части острова. Территориальный дисбаланс структуры спроса на рынке труда сложился еще в начале 90-х годов и принципиально не изменялся. Исключение составляли факты временной занятости местного населения в рамках неквалифицированного труда при осуществлении строительства магистральных трубопроводов проекта «Сахалин-2». Территориальный дисбаланс структуры спроса на рабочую силу представляет собой значимый дестабилизирующий фактор для общей социально-экономической ситуации в области.

В свете настоящего исследования невозможно обойти стороной еще один негативный фактор, влияющий на напряженность регионального рынка труда, – квалификационный дисбаланс. В настоящее время до 60 % от выпускающихся специалистов по всем уровням профессиональной подготовки не работают по специальности, либо пополняя ряды безработных, либо теряя квалификацию, приобретенную в учреждениях профессионального образования.

Всем нам хорошо известно, что рынок труда представляет собой саморегулирующуюся систему. Количественные показатели перепроизводства специалистов гуманитарно-экономических специальностей и недостатка квалифицированных рабочих обязательно скажутся на соответствующих зарплатных ожиданиях и готовности работодателей к оплате соответствующих услуг. Фактор востребованности конкретных специализаций и компетенций, подкрепленный значимыми объемами предлагаемых денежных компенсаций, несомненно повлияет на профессиональный выбор будущих поколений [8].

В то же время процессы, происходящие в нашем обществе (демографическая волна, темпы декартизации рабочих кадров, люмпенизация населения), ждать не позволяют.

Профессиональному образованию требуется работа на заказ. И его должен сформировать реальный сектор экономики с участием государственных органов.

По нашему мнению, возможны три пути решения проблемы:

- воссоздание на централизованной, государственной основе, но на новом уровне системы подготовки кадров;
- подготовка рабочих не в сфере образования, а на самих предприятиях – по этому пути уже сегодня идут многие крупные корпорации;
- кажущийся сегодня самым легким вариант: использовать дешевый труд мигрантов.

Наиболее оптимальный вариант – комбинация первого и второго путей: реальные вложения в систему профессионального образования со стороны как государства, так и бизнеса. Ведь просто обучить навыкам специальности, как это делается на предприятиях, можно быстро. Но ключевая задача состоит в том, чтобы человек соответствовал современным требованиям производства и мог самостоятельно поддерживать уровень собственной компетенции [49].

Следующая крайне актуальная проблема – приток молодежи на производство, ее трудоустройство. Доля молодых людей в составе безработных еще высока. В общем количестве зарегистрированных безработных доля молодежи в возрасте 16–29 лет составляет около 40 процентов. Анализ, проводимый специалистами центров занятости, показывает, что в области по-прежнему сохраняются серьезные диспропорции между структурой вакансий и структурой профессий, которые получают выпускники. Как уже неоднократно отмечалось, более половины выпускников вузов и средних профессиональных учебных заведений трудоустраиваются не по полученной специальности. По данным службы занятости, сегодня 90 процентов вакансий – это вакансии рабочих профессий. Руководители предприятий надеются пополнить кадровый состав за счет выпускников профтехучилищ, однако состояние технической базы училищ, низкий уровень квалификации и зарплаты преподавателей не позволяют это сделать на высоком уровне.

На содержание средних профессиональных учебных заведений государство ассигнует 0,05 процента фонда оплаты труда, тогда как в странах Запада, по данным МОТ, на бюджетное финансирование учреждений профессиональной подготовки выделяется 15 процентов от ФОТ. В результате выпускники наших учебных заведений профтехобразования не отвечают профессиональным требованиям и стандартам, предъявляемым работодателями к кандидату на рабочее место, и требуют дополнительного обучения и переподготовки до начала самостоятельной работы по специальности. Данные факты указывают на не-

соответствие системы профессионального образования социально-экономическому устройству общества, в результате чего из бюджета государства расходуются огромные средства на подготовку кадров, не востребованных рынком труда.

На наш взгляд, сложившаяся ситуация требует принятия быстрых и эффективных решений по развитию социального партнерства работодателей, системы профтехобразования, профсоюзов, органов по труду и занятости в сфере подготовки и переподготовки кадров.

Еще на один аспект хочется обратить внимание, наряду с физическим и моральным износом оборудования в ведущих отраслях экономики отмечается и старение кадров, и связанная с этим реальная опасность утраты преемственности рабочих поколений. В ближайшие годы почти треть работающих должны уйти на пенсию по возрасту.

Если положение радикально не изменится, то к 2015 году промышленное производство останется без квалифицированных специалистов.

По статистическим выборочным данным, в настоящее время всего 9–10 процентов рабочих имеют высшую квалификацию, тогда как в 1989 году их доля достигала 56 процентов. Это явилось следствием того, что за последние годы практически были свернуты программы внутрипроизводственного обучения и повышения квалификации работников, затраты на эти цели составляли в среднем 0,3 – 0,5 процента от ФОТ, что в два-три раза меньше минимально необходимых средств для простого воспроизводства профессионального потенциала кадров на предприятии. Данная ситуация негативно сказывается на социальной защищенности работников. После высвобождения их с предприятий они оказываются не востребованными на рынке труда, и требуются существенные средства на их профессиональную подготовку и переподготовку [52].

Администрацией области создана межведомственная комиссия по реализации кадровой политики, в которую включены представители органов власти, осуществляющих регулирование в рамках соответствующих отраслей, представители работодателей, органов по труду и занятости, а также органов управления образованием.

Тем не менее уже давно назрела необходимость в принятии целого комплекса мер по регулированию рынка труда области с целью более эффективного использования имеющихся трудовых, информационных и управленческих ресурсов для сниже-

ния вероятности социальной дезадаптации молодых специалистов и лиц, потерявших работу [61]. Этот комплекс мер должен опираться на следующие основные принципы.

Принцип эффективности. Назрела необходимость создания системы комплексной, профессиональной ориентации и психологической поддержки обучающихся. Оплачивая образование человека, государство вправе ожидать отдачи. Оптимумом можно считать создание интегрированных образовательных комплексов, не только реализующих программу теоретической подготовки в рамках федерального стандарта подготовки в высшем учебном заведении, но и дающих обучающимся возможность получить специальность и навыки в рамках рабочей профессии/компетенции.

Принцип плановости. Сегодня важно исправить ошибки и осмыслить идеологию будущего развития общества. Рыночные отношения будут успешно функционировать только тогда, когда станет возможным соединить, увязать и использовать четыре вида ресурсов: **человеческие, информационные, финансовые и материальные** и на основании этого обозначить тот минимум социально-экономических мер, без которого невозможно эффективное движение вперед. Эти тенденции и взаимосвязи в общественно-экономических процессах носят фундаментальный характер. Таким образом, необходим учет разработанной и реализуемой в настоящий момент стратегии развития области, а также иных долгосрочных и среднесрочных документов стратегического и территориального планирования в рамках прогнозирования объемов рынка труда в целом и отраслевых сегментов в частности. Основной задачей должна стать разработка и реализация программы единой образовательной и кадровой политики, основанной на формировании информационной базы данных о состоянии спроса и предложения на рынке труда, отслеживание текущего состояния рынка труда и образования в режиме реального времени и оперативное принятие решений о происходящих процессах по вертикалям управленческих структур.

Принцип управляемости. Необходимо, чтобы служба занятости населения стала реальным координатором рынка труда, что будет способствовать соблюдению единства образовательной и кадровой политики – конечного продукта управления человеческими ресурсами. Для реализации этого принципа может возникнуть необходимость формирования инструментов обратной связи в виде дополнительных форм регионального статистического наблюдения.

Условия рынка труда требуют качественно нового трудоспособного человека. Необходимо создать государственный региональный механизм управления человеческими ресурсами. На наш взгляд, он должен обладать следующими качествами:

- *аналитическим характером*, так как в эпоху информации особую ценность приобретает так называемый работник знания, то есть профессионал, для которого информация и знания являются новым сырьем и продуктом его деятельности;

- *системностью*, то есть должна соблюдаться системообразующая роль единства образовательной и кадровой политики в процессах воспроизводства и управления человеческими ресурсами; в познании причинно-следственных зависимостей социального развития общества даст возможность сделать движение по выбранному пути наиболее эффективным, своевременно определить и устранить «узкие» места;

- *педагогической направленностью* структуры обучения, подготовки, переподготовки кадров, обеспечивающей приоритетность получения знаний на основе информационных технологий и анализа потребностей рынка труда.

Принцип комплексности. Необходимо создать условия для формирования учебно-отраслевых комплексов: «школа – профессиональное училище – колледж – вуз – предприятие». Кроме улучшения материальной базы, интегрирование возможностей этих структур окажет благоприятное влияние на выполнение разработок инновационного характера.

Основываясь на динамике показателей занятости и рыночной ситуации, выявляются следующие основные показатели напряженности рынка труда:

- несбалансированность спроса и предложения рабочей силы на региональном рынке труда – 17,5 %;

- низкая конкурентоспособность на рынке труда отдельных категорий граждан – лиц, особо нуждающихся в социальной защите, в том числе выпускников учебных заведений – 16,0 %;

- недостаточная адаптированность системы образования к требованиям рынка труда, особенно в части учета перспектив спроса на рабочую силу в профессионально-квалификационном разрезе: значительная часть выпускников не может трудоустроиться по полученной профессии – 15,1 %;

- трудность получения информации о рынке труда – 11,0 %;

- недостаточное развитие системы внутрифирменного обучения сдерживает внутрипроизводственную горизонтальную мобильность и увеличивает безработицу – 4,7 %.

Исходя из рассмотренных требований к качеству рабочей силы, можно выделить следующие основные критерии [63] конкурентоспособности выпускников на рынке труда:

- профессиональная квалификация;
- общая и профессиональная культура;
- трудовая мотивация;
- поведение на рынке труда.

Важнейшим средством повышения конкурентоспособности выпускников, активизации процесса профессионального самоопределения и оптимизации их трудоустройства является профориентация (информирование, консультирование, отбор, психологическая поддержка). Рассмотрим эти критерии на уровне общих требований к качеству рабочей силы и на уровне специальных требований к выпускникам (см. табл. 3.1.4).

Таблица 3.1.4

Критерии конкурентоспособности выпускников на рынке труда

Требования к качеству рабочей силы на рынке труда	Специальные требования к выпускникам
<i>Профессиональная квалификация</i>	
Уровень профессионального образования	Какое окончил учебное заведение
Опыт трудовой деятельности	Результаты обучения
	Опыт работы
<i>Общая и профессиональная культура выпускника</i>	
Профессиональная деятельность	Обоснованность выбора профессии и отношение к полученной специальности
Ценности и ориентации	Ценности и ориентации
<i>Трудовая мотивация</i>	
Карьерные планы	Планы профессиональной и должностной карьеры
Уровень притязаний	Самооценка и уровень притязаний
<i>Поведение на рынке труда</i>	
Уверенность	Мотивация на достижение успеха
Активность в поиске вакантных рабочих мест	Четкость целей и мотивов трудоустройства

Чем успешнее будут сформированы вышеперечисленные характеристики конкурентоспособности выпускников, тем успешнее они будут востребованы работодателями и трудоустроены.

Резюмируя все вышесказанное, приходим к выводу: потребуются значительные средства на формирование областной целевой программы. Задачу развития человеческих ресурсов необходимо поставить в один ряд с такими важнейшими программами, как обновление основных фондов, техническое перевооружение, улучшение качества продукции и снижение ее себестоимости.

3.1.3. Математический инструментарий прогнозирования ситуации на рынках труда

Прежде всего, начнем с того, что одна из ключевых макроэкономических проблем сегодняшнего рынка труда – качественное (структурное) несоответствие параметров спроса на труд и его предложения по различным характеристикам. Это несоответствие влияет на результаты взаимодействия спроса и предложения на рынке труда, снижая его эффективность и оказывая негативное воздействие на динамику основных показателей рынка труда. Одной из характеристик такого несоответствия выступает величина структурной безработицы.

О структурном неравновесии рынка труда мы говорим в случае, когда территориальная, отраслевая, профессиональная, квалификационная, возрастная, образовательная и другие структуры предложения труда не совпадают с аналогичными структурами текущего спроса на труд или вакантные рабочие места. Величину дисбалансов определяет разница между отношением численности безработных на каждом локальном рынке труда (отраслевом, территориальном и др.) к численности безработных на общероссийском рынке и аналогичным показателем для вакансий. Сумма всех дисбалансов в выбранном разрезе дает оценку доли структурной компоненты безработицы в общем ее объеме.

Хочется отметить, что показатель *региональной структурной безработицы* [36] в целом по Российской Федерации в последнее десятилетие вырос в два раза – с 22 % в 1992 году до почти 40 % в 2000-е годы. Отраслевая структурная безработица в 90-е годы выросла до 43 % общей безработицы, а после небольшого снижения на фазе экономического роста 2000-х годов она вновь достигла указанных значений.

Отраслевая и региональная компоненты структурной безработицы не всегда полностью совпадают. Существуют также и другие асимметрии: профессиональные, квалификационные, образовательные, возрастные. При этом, как показывает зарубежный опыт, профессиональные и квалификационные проявления структурной безработицы масштабнее. Поэтому реальный вклад структурной компоненты в российскую безработицу заметно выше обозначенных оценок. В этих условиях без реализации мер по борьбе со структурной безработицей и причинами ее возникновения трудно ожидать существенного снижения численности безработных в ближайшей перспективе.

Следует отметить следующие причины структурной безработицы:

- сохраняющиеся колебания совокупного спроса на продукцию тех или иных отраслей;
- низкую, хаотичную мобильность рабочей силы;
- неблагоприятные тенденции в изменении возрастной структуры занятых в экономике и ее секторах;
- отсутствие согласованного с динамикой спроса экономики на рабочую силу функционирования системы профессионального образования;
- другие причины.

Отдельного внимания заслуживает вопрос организационно-технологической модернизации производства и развития высокотехнологичных секторов экономики. Это со всей очевидностью выдвигает на первый план проблему роста технологической безработицы как важнейшей составляющей уже сложившейся структурной безработицы.

Моделирование спроса и предложения на рабочую силу

В связи с рассматриваемым вопросом уместно привести в качестве примера работу коллектива авторов под руководством известного специалиста в сфере социально-экономического прогнозирования А. Г. Коровкина [32], в которой предложена базирующаяся на данных государственной статистической отчетности модель движения населения и трудовых ресурсов. В ней совместно исследуются процессы изменения числа вакантных рабочих мест ($w(t)$) и численности потенциальных работников ($u(t)$), т. е. численность незанятого в экономике РФ населения в трудоспособном возрасте. Опыт использования такой модели для моделирования процесса взаимодействия экономики и системы образования был успешно апробирован авторами методики.

В данном случае исследуется взаимосвязь динамики численности потенциальных работников – мужчин и женщин (u_1 и u_2) и совокупного количества вакантных рабочих мест (w) в экономике. В этом случае рассматривается система следующего вида:

$$\begin{cases} dw/dt = (\varepsilon_1 + \mu_1 u_1 + \mu_2 u_2) w \\ du_1/dt = (\varepsilon_{01} + \mu_1 w) u_1 \\ du_2/dt = (\varepsilon_{02} + \mu_2 w) u_2 \end{cases}, \quad (1)$$

где ε_1 – коэффициент прироста вакансий в экономике за счет движения рабочих мест (вследствие тенденций изменения спроса, процессов создания новых и ликвидации старых рабочих мест); ε_{01} , ε_{02} – коэффициенты прироста потенциальных работников (мужчин и женщин соответственно) за счет демографических факторов; μ_1 , μ_2 – параметры модели, характеризующие взаимодействие потенциальных работников (мужчин и женщин) и вакантных рабочих мест.

Параметры ε_{01} , ε_{02} приняты равными отношению прироста трудоспособного населения соответствующего пола к численности потенциальных работников. Параметры μ_1 , μ_2 равны отношению прироста занятых в экономике (соответственно мужчин и женщин), взятого с обратным знаком, к произведению численности потенциальных работников и вакантных рабочих мест. Если $|\mu_2| > |\mu_1|$, то это означает, что в ситуации экономического спада характерно большее несовпадение вакансий и потенциальных работников женщин, т. е. у женщины меньше шансов найти работу. В период подъема это, напротив, свидетельствует о большей мобильности женщин на рынке труда и лучшем использовании ими возможностей экономики по расширению занятости. Разные знаки при коэффициентах μ_1 , μ_2 говорят о различной реакции на отдельных сегментах рынка труда на экономическую ситуацию. Наконец, ε_1 , характеризующий изменение числа вакантных рабочих мест (спрос на рабочую силу), находится как отношение суммы прироста вакантных рабочих мест и прироста численности занятых в экономике к общему числу вакансий.

В данном случае мы предполагаем, что вакансии в экономике гендерно-нейтральны, или универсальны, т. е. любое рабочее место может занять как женщина, так и мужчина, что значительно упрощает модель в части рассмотрения динамики вакансий. Конечно, это не всегда соответствует действительности.

Соотношение знаков параметров модели (1) обуславливает характер процессов на рынке труда и динамику занятости населения.

Динамика параметров модели. Проведенный сопоставительный анализ динамики коэффициентов модели в период с 1972 по 2006 г. ставит вопрос о вкладе в изменение рассматриваемых основных параметров рынка труда факторов: демографического, инвестиционного, совместного движения потенциальных работников и рабочих мест.

Обратим внимание, что проведенная А. Г. Коровкиным *декомпозиция влияния отдельных факторов* на общее изменение анализируемых параметров показала, что в общем изменении потенциальных работников может быть выделено влияние действия собственно демографического фактора и влияние фактора совместного движения вакантных рабочих мест и потенциальных работников.

Динамика вакансий также определяется взаимным действием двух факторов: инвестиционного и движения потенциальных работников и рабочих мест: эти факторы оказывали на нее существенное воздействие.

Для прогнозирования *согласованной динамики вакантных рабочих мест и численности потенциальных работников по полу* необходим прогноз параметров модели (1) – ε_{01} , ε_1 , μ_1 , ε_{02} , μ_2 .

В качестве инструментария для такого прогноза мы предлагаем аппарат регрессионного анализа, показывающий зависимость между тем или иным параметром модели (1) и основными социально-экономическими показателями. Анализ показал, что регрессионные зависимости, в которых объясняемой переменной выступают параметры ε_{01} и ε_{02} , а объясняющей – темп прироста численности населения в трудоспособном возрасте соответствующего пола, характеризуются удовлетворительными статистическими характеристиками и обладают высокой объясняющей способностью. Таким образом, зная динамику численности трудоспособного населения на перспективу, можно определить прирост потенциальных работников вследствие влияния демографического фактора.

Однако оценка перспективной динамики других параметров представляется более сложной задачей. Например, прогноз параметра ε_1 предполагает перспективную оценку тенденций изменения спроса экономики на рабочую силу и динамики вакансий. На уровне народного хозяйства в целом большая часть тенденций изменения спроса экономики на рабочую

силу отражается динамикой ВВП. Оценка соответствующей регрессии показывает, что до 75 % изменений моделируемого параметра может быть объяснено изменениями динамики ВВП. Влияние фактора инвестиций на изменение моделируемого параметра неустойчиво, поэтому в прогнозных расчетах он не учитывался. Предварительный корреляционный анализ показал, что динамику параметров μ_1 и μ_2 можно объяснить изменениями двух показателей: параметра ε_1 и номинальной заработной платы [20].

Полученные статистические зависимости имеют удовлетворительные, достаточно устойчивые характеристики. Непосредственные результаты анализа ситуации на рынке труда Сахалинской области с использованием поправочных коэффициентов, базирующихся на указанных моделях, представлены в данной главе настоящего исследования.

Подводя итог вышесказанному, хочется отметить, проблемы анализа и прогнозирования динамики занятости и рынка труда, их структурных характеристик должны рассматриваться в контексте многообразия прямых и обратных связей с другими важнейшими макроэкономическими и демографическими процессами. Это необходимо для решения актуальных задач согласования различных социально-экономических политик. Основа этого – комплексный прогноз развития экономики страны, ее отраслей и регионов.

Структурная безработица выступает ограничением на переход безработных в состав занятых. Поэтому проблемы дефицита рабочей силы и структурной безработицы в современной России тесным образом взаимосвязаны [31]. С одной стороны, наличие структурной безработицы фактически усугубляет дефицит рабочей силы, так как на рынке труда остаются не вовлеченные в сферу занятости люди. Кроме того, обостряются сопутствующие дефициту рабочей силы проблемы, как, например, резкое опережающее производительность труда повышение оплаты труда, особенно в отдельных секторах. С другой стороны, недостаток рабочей силы усиливает структурные дисбалансы на рынке труда, что влечет за собой необходимость их скорейшего смягчения и устранения. Очевидно, что для этого потребуются значительные усилия, привлечение существенных материальных ресурсов, в том числе ценой ограничения или свертывания других направлений деятельности, переориентации программ занятости и социально-экономического развития.

Модели согласования спроса и предложения рабочей силы

Традиционным методом исследования спроса и предложения труда является использование эконометрических моделей, в частности функций занятости. Они отражают зависимость между показателем отраслевой занятости и основными макроэкономическими параметрами. В качестве измерителя затрат труда в рассматриваемых моделях может выступать как среднегодовая численность занятого населения, так и объем отработанных человеко-часов. Развитием представленного подхода может быть автономное эконометрическое моделирование спроса и предложения труда [36].

Принципиальная идея построения названных моделей может быть представлена следующим образом:

$$\begin{cases} du/dt = \varepsilon_0 u + \mu_1 u w \\ dw/dt = \varepsilon_1 w + \mu_2 u w \end{cases} \quad (2)$$

где $u(t)$ – численность «потенциальных работников», которые определяются как разность между численностью населения в трудоспособном возрасте и численностью занятых в исследуемых сферах занятости; $w(t)$ – численность вакантных рабочих мест; ε_0 характеризует процессы демографического развития (рождаемость, смертность, миграцию); ε_1 характеризует тенденции изменения спроса на труд за счет создания новых и ликвидации старых рабочих мест; μ характеризует взаимосвязь динамики рабочей силы и системы рабочих мест.

Прирост потенциальных работников ε_0 поддается лишь косвенному управлению факторами, определяющими процессы рождаемости, смертности и миграции. Как непосредственным (например, ограничение приема), так и косвенным (воздействуя на факторы, детерминирующие подвижность населения и трудовых ресурсов) управляющим воздействиям подвержен параметр μ . Допустимо предположить, что $\mu_1 = \mu_2 = \mu$, так как увольнение работника ведет к увеличению на единицу потенциальных работников и вакансий, а прием потенциального работника на вакантное рабочее место – к уменьшению на единицу тех и других. Прирост ε_1 можно варьировать путем изменения политики открытия новых и/или сокращения старых рабочих мест. Соотношение знаков параметров модели определяет характер процессов на рынке труда и динамику занятости населения. Конкретизировать особенности совместной динамики спроса и

предложения рабочей силы позволяет анализ каждого из динамизированных коэффициентов модели.

Так, при построении и использовании многосекторной модели для 25 отраслей промышленности и экономики России при динамизации ее параметров были построены уравнения множественной регрессии (Коровкин А. Г. [37]). Они отражают взаимосвязь между показателями динамики локальных рынков труда и макроэкономическими параметрами (темпами прироста валового выпуска, основных фондов, инвестиций в основной капитал, реальной заработной платы).

Дальнейшее развитие предложенного подхода связано с рассмотрением более общего случая, когда вместо совокупного количества потенциальных работников u рассматривается множество $u_1, u_2, \dots, u_n$, где каждый элемент множества представляет собой группу потенциальных работников с определенными характеристиками, например по уровню образования. Тогда рассматриваемая модель может быть использована для анализа процесса согласования спроса и предложения с учетом различий в уровне образования и в привязке к динамике системы подготовки и переподготовки кадров.

На наш взгляд, отдельно необходимо описать динамику численности вакансий w так, как это сделано в односекторной модели. Тогда рассматриваемая система примет вид:

$$\begin{cases} \frac{du_1}{dt} = (\varepsilon_{01} + \mu_1 u_1) w \\ \dots \\ \frac{du_n}{dt} = (\varepsilon_{0n} + \mu_n u_n) w \\ \frac{dw}{dt} = (\varepsilon_1 + \sum_{i=1}^n \mu_i w_i) w \end{cases} \quad (3)$$

Приведенная модель может быть также обобщена на случай прямого взаимодействия локальных рынков труда [1]. Ключевым аспектом такого взаимодействия является мобильность населения и рабочей силы, определяющая высокую или низкую способность людей мигрировать в рамках рассматриваемого экономического пространства. Миграционные потоки, в свою очередь, играют важную роль в динамике и структуре предложения на локальных рынках труда, создавая дополнительную напряженность или покрывая возникающие при решении проблемы обеспечения экономики ресурсом труда дефициты.

В прогнозировании показателей занятости также широкое распространение получили методы *экстраполяции*. Методы экстраполяции в математическом смысле представляют собой распространение характера изменения функции из области ее наблюдения в область, лежащую вне этого интервала; используются для прогнозирования на основе темпов роста за предшествующий период.

Задача экстраполяции формируется так: пусть в интервале (t_0, t) известны значения функции $f(x)$, требуется определить значения этой функции в точке $t+1$, лежащей вне этого интервала. При необходимости выполняется более сложный регрессионный анализ, представляющий собой одну из форм статистического анализа, используемого для прогнозов. Регрессионный анализ позволяет оценить степень связи между переменными, предлагая механизм вычисления предполагаемого значения переменной из нескольких уже известных значений. Уравнения регрессии являются одним из наиболее распространенных методов многофакторного прогнозирования.

Необходимо отметить, что в качестве теоретической базы также могут быть использованы трендовый и корреляционно-регрессивный методы анализа. Попытаемся кратко осветить суть каждого из трех примененных методов прогнозирования.

Принципы прогнозирования:

1. Использование широкой информационной базы.
2. Выявление тенденций в прогнозируемом периоде и их моделирование.
3. Учет перспектив развития экономики в соответствии с имеющимися тенденциями и программами (проектами), что повышает объективность прогноза.

Линейный регрессионный анализ – это самый распространенный инструмент для описания связи между факторами и какой-то зависимой величиной. Линейный регрессионный анализ заключается в подборе графика для набора наблюдений с помощью метода наименьших квадратов. Регрессия используется для анализа воздействия на отдельную зависимую переменную значений одной или более независимых переменных.

Под *линейной регрессионной моделью* понимается следующее соотношение:

$$X_t = A_0 + A_1 \cdot Y_{1t} + \dots + A_k \cdot Y_{kt} + \text{err}_t,$$

где X_t – прогнозируемая переменная; $Y_{1t}, \dots, Y_{kt}$ – соответствующие независимые (известные) переменные; err_t – возмущение с

нулевым математическим ожиданием и дисперсией σ^2 , значения которого в различные моменты времени независимы и одинаково распределены.

Специфика построения линейных регрессионных моделей состоит в возможном присутствии линейной зависимости (высокой степенью корреляции) между исследуемыми переменными.

Когда линейная функция не может с достаточной точностью предсказать поведение переменной, для описания кривой следует применять иные функции.

Экспоненциальная форма кривой используется в тех случаях, когда известно, что в прошлом существовало возрастание или убывание параметра. Предположим, что изменение представлено уравнением:

$$Y_t = a \cdot b^t,$$

прологарифмировав правую и левую части уравнения, получим:

$$\log Y_t = \log a + t \log b.$$

Обозначив $\log Y_t = Y'$, $\log a = a'$ и $\log b = b'$, перепишем приведенное выше выражение в виде:

$$Y' = a' + b' \cdot t.$$

В своей основе эта модель предполагает, что распределение процесса является экспоненциальным и связано со значениями некоторого множества независимых переменных (z_j). Параметр интенсивности **экспоненциального** распределения выражается в виде:

$$S(z) = \exp(a + b_1 \cdot z_1 + b_2 \cdot z_2 + \dots + b_m \cdot z_m).$$

Здесь $S(z)$ обозначает значения исследуемого процесса, a – константа, b_i – параметры регрессии.

Добавим, рассчитывается прогнозируемый экспоненциальный рост на основании имеющихся данных, аппроксимация известных значений осуществляется экспоненциальной кривой (рис. 3.3).

Обратим внимание, экспоненциальная аппроксимация полезна в том случае, если скорость изменения данных непрерывно возрастает. Однако для данных, которые содержат нулевые или отрицательные значения, этот вид приближения неприменим.

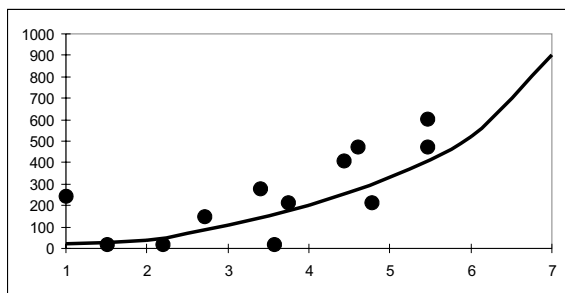


Рис. 3.3. График экспоненциальной регрессии.

Для исследования приближенных зависимостей между изучаемыми экспериментальными величинами часто используют метод наименьших квадратов. Этот метод является одним из наиболее распространенных приемов статистической обработки экспериментальных данных, относящихся к различным функциональным зависимостям исследуемых величин друг от друга (рис. 3.4).

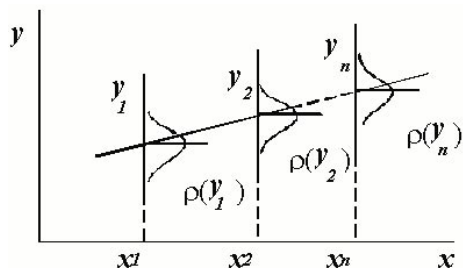


Рис. 3.4. Иллюстрация модели метода наименьших квадратов.

Предположим, что требуется найти зависимость между наблюдаемыми величинами X и Y (предположительно – случайными). Для этого подбирают удовлетворяющую функцию, зависящую от некоторых параметров, $\varphi(x; c_1, \dots, c_N)$, например линейную комбинацию N определенных функций с неопределенными коэффициентами, и подбирают параметры $c_1, \dots, c_N$ так, чтобы сумма квадратов ошибок приближенной зависимости $y = \varphi(x; c_1, \dots, c_N)$ во всех экспериментальных точках была минимальной:

$$\delta = \sum_{k=1}^n [y_k - \varphi(x_k; c_1, \dots, c_N)]^2 = \min.$$

Метод наименьших квадратов применяется также для приближенного представления заданной функции другими (более простыми) функциями и часто оказывается полезным при обработке статистических и социологических наблюдений.

3.1.4. Прогноз потребности в кадрах экономики Сахалинской области на период до 2020 года

В рамках настоящего исследования была проведена работа по анализу существующих тенденций на рынке труда, а также прогнозированию развития спроса на рабочую силу по видам экономической деятельности на период до 2020 года.

В расчетную модель были включены:

- аналитические выкладки, учитывающие существующие тенденции колебаний численности занятых по видам экономической деятельности в предыдущие годы;
- изменения структуры экономики (в т. ч. переход проектов «Сахалин-1» и «Сахалин-2» в эксплуатационную фазу);
- поправочные коэффициенты, учитывающие показатели Прогноза социально-экономического развития области на период до 2020 года, разработанного по методологии Министерства экономического развития и торговли РФ в 2007 году;
- выбытия значительного числа представителей трудоизбыточного поколения на пенсию в ближайшие 2–5 лет;
- существующие тенденции высвобождения занятых в предыдущие периоды;
- продолжающийся миграционный отток жителей области на постоянное место жительства на материк;
- реализация крупных проектов с государственным участием, предусмотренных в долгосрочных программах федерального уровня [74].

При расчете прогнозных объемов занятости мы использовали методику прямого счета потребностей, формируемых службой занятости на основании запросов работодателей, а также поправочные коэффициенты досчета статистической базы, применяемые службой государственной статистики для расчетов общей занятости с учетом частичной и временной занятости по видам экономической деятельности, занятости членов домохозяйств, осуществляющих деятельность на непостоянной основе.

Обращаем внимание, что прогноз составлен на основе использования статистических методов моделирования с применением пакета программ Excel Microsoft. Результаты про-

гнозирования с помощью линейного регрессионного анализа в среднем представляют положительную динамику развития. Теснота связи между результатом и факторами оценена по коэффициенту корреляции. Наиболее значимыми факторами можно признать среднегодовую численность постоянного населения и число выбывших – на основании изученной тенденции миграционного оттока.

Результаты проведенных расчетов в целом по экономике региона представлены в таблице 3.1.5.

По нашему мнению, локальные снижения, связанные с колебаниями демографических характеристик, предполагаются в 2013–2014 и 2018–2019 годах.

Учитывая общие тенденции, характерные для экономики области в предыдущие годы, необходимо принимать во внимание, что локальные сдвиги в структуре экономики, которые предполагаются в рамках прогноза социально-экономического развития области, на общий объем рынка труда влияния практически не окажут.

Таким образом, на наш взгляд, общая численность занятых в экономике региона будет колебаться в пределах 280,0 – 282,5 тыс. чел.

Возможности увеличения данного показателя в рассматриваемом периоде практически отсутствуют вследствие неблагоприятной демографической ситуации.

В то же время по отдельным видам деятельности может наблюдаться иная динамика развития спроса на трудовые ресурсы.

Рассмотрим прогноз потребности в кадрах в разрезе видов экономической деятельности. Прогноз составлялся по следующим видам:

- А: Сельское хозяйство, охота и лесное хозяйство;
- В: Рыболовство, рыбоводство;
- С: Добыча полезных ископаемых;
- D: Обрабатывающие производства;
- E: Производство и распределение электроэнергии, газа и воды;
- F: Строительство;
- G: Оптовая и розничная торговля; ремонт автотранспортных средств, мотоциклов, бытовых изделий и предметов личного пользования;
- H: Гостиницы и рестораны;
- I: Транспорт и связь;
- J: Финансовая деятельность;

– K: Операции с недвижимым имуществом, аренда и предоставление услуг;

– L: Государственное управление и обеспечение военной безопасности; обязательное социальное обеспечение;

– M: Образование;

– N: Здравоохранение и предоставление социальных услуг;

– O: Предоставление прочих коммунальных, социальных и персональных услуг.

Прогноз объемов занятости по видам экономической деятельности представлен на таблицах 3.1.5.1 – 3.1.5.15.

Таблица 3.1.5

**Прогноз потребности в кадрах экономики Сахалинской области
на период до 2020 года (тыс. чел.)**

Итого по области	Прогноз														
	2006 год	2007 год	2008 год	2009 год	2010 год	2011 год	2012 год	2013 год	2014 год	2015 год	2016 год	2017 год	2018 год	2019 год	2020 год
Численность занятых (на конец года), тыс. чел.	287,4	292,3	278,6	277,2	281,8	284,2	287,0	283,8	278,0	281,1	284,5	284,7	283,6	281,0	280,5
Принято – всего работников	80,7	72,7	70,6	76,2	77,3	74,3	76,0	72,4	74,0	76,7	75,6	74,1	74,6	73,8	75,4
в том числе на вновь введенные дополнительные рабочие места	3,5	2,6	3,7	3,8	3,1	3,4	3,6	3,2	3,2	3,7	3,5	3,2	3,4	3,4	3,3
Уволено работников	79,4	69,7	69,3	76,1	75,0	70,1	74,4	74,2	70,7	72,8	74,8	73,0	71,9	73,7	72,9

Таблица 3.1.5.1

**Прогноз потребности в кадрах по виду деятельности
«Сельское хозяйство, охота, лесное хозяйство»**

	Прогноз														
	2006 год	2007 год	2008 год	2009 год	2010 год	2011 год	2012 год	2013 год	2014 год	2015 год	2016 год	2017 год	2018 год	2019 год	2020 год
Численность занятых (на конец года)	11124	10731	11205	11717	10860	12442	11275	10960	11137	11500	11565	11357	11670	11094	11182
Принято – всего работников	1598	1444	2442	1486	1624	2101	1594	1665	1751	1942	1599	1766	1835	1650	1745
в том числе на вновь введенные дополнительные рабочие места	8	2	19	1	7	4	8	2	7	4	5	3	7	4	5
Уволено работников	1770	1973	2822	1932	1903	2288	2431	1866	2108	2335	2173	1943	2239	2247	2071

Таблица 3.1.5.2

Прогноз потребности в кадрах по виду деятельности «Рыболовство, рыбоводство»

	Прогноз														
	2006 год	2007 год	2008 год	2009 год	2010 год	2011 год	2012 год	2013 год	2014 год	2015 год	2016 год	2017 год	2018 год	2019 год	2020 год
Численность за- нятых (на конец года)	12924	12446	12012	13956	12445	12412	12716	13423	12272	12660	12960	12965	12357	12872	12918
Принято – всего работников	5722	3091	4614	4677	4558	3499	4897	4455	4149	3963	4838	4210	4125	4284	4615
в том числе на вновь введенные дополнительные рабочие места	135	38	23	17	103	23	23	34	62	20	31	41	40	22	38
Уволено работ- ников	5897	3377	4806	5031	4772	3777	5133	4767	4378	4243	5095	4494	4367	4565	4877

При расчете потребности в кадрах учитывались традиционные колебания подходов нерестовых рыб, потребность отрасли в новых высококвалифицированных специалистах в рамках реализации программы содействия искусственному рыборазведению на территории области, а также необходимость развития научной базы в рыболовстве согласно стратегии развития рыбопромышленного комплекса.

Таблица 3.1.5.3

Прогноз потребности в кадрах по виду деятельности «Добыча полезных ископаемых»

	2006 год	2007 год	2008 год	Прогноз											
				2009 год	2010 год	2011 год	2012 год	2013 год	2014 год	2015 год	2016 год	2017 год	2018 год	2019 год	2020 год
Численность занятых (на конец года)	13452	13568	13840	13851	13859	13646	13885	13827	13783	13732	13882	13789	13771	13790	13852
Принято – всего работников	9720	4236	5055	7185	6938	4343	6191	6941	5687	4970	6715	6240	5378	5645	6603
в том числе на вновь введенные дополнительные рабочие места	208	124	181	281	157	149	221	219	149	182	220	184	161	201	202
Уволено работников	9623	4766	4971	7353	7177	4664	6109	7221	5937	5172	6733	6548	5579	5796	6733

В рамках расчета предполагалось, что выбытие кадров, задействованных на береговых промыслах ОАО «Роснефть-СМНГ», будет компенсировано, с одной стороны, ростом занятости в рамках схем подводной добычи, при реализации новых проектов по освоению сахалинского шельфа, с другой – перераспределением занятости в иные добывающие сектора (уголь, нерудные материалы и т. д.).

Таблица 3.1.5.4

**Прогноз потребности в кадрах по виду деятельности
«Обрабатывающие производства»**

	2006 год	2007 год	2008 год	Прогноз											
				2009 год	2010 год	2011 год	2012 год	2013 год	2014 год	2015 год	2016 год	2017 год	2018 год	2019 год	2020 год
Численность за- нятых (на конец года)	23014	25018	26312	23077	24103	25512	24902	23361	24893	25168	24221	23967	25124	24673	24119
Принято – всего работников	5835	9134	8140	7538	6857	9062	7595	7381	7631	8562	7334	7602	7965	8068	7360
в том числе на вновь введенные дополнительные рабочие места	68	885	202	261	162	610	176	254	253	405	179	285	288	302	204
Уволено работников	6727	8980	8262	8491	7357	8988	8119	8136	7889	8770	7978	8129	8190	8496	7959

Цикличность колебаний в рамках рассматриваемой модели обусловлена постепенным выбытием квалифицированных рабочих кадров обрабатывающей промышленности и запаздыванием по их замещению в связи с длительными сроками обучения и профессионального становления новых специалистов.

Таблица 3.1.5.5

**Прогноз потребности в кадрах по виду деятельности
«Производство и распределение электроэнергии, газа и воды»**

	2006 год	2007 год	2008 год	Прогноз										2019 год	2020 год
				2009 год	2010 год	2011 год	2012 год	2013 год	2014 год	2015 год	2016 год	2017 год	2018 год		
Численность занятых (на конец года)	11004	10871	10739	11265	10873	10856	10936	11131	10821	10923	11005	11011	10842	10980	10996
Принято – всего работников	6252	5647	7560	6322	6104	6319	7140	6083	6291	6616	6715	6096	6502	6624	6457
в том числе на вновь введенные дополнительные рабочие места	1015	3	1247	124	154	22	901	77	97	82	434	60	116	144	215
Уволено работников	7414	5205	7139	6246	6635	5730	7020	6197	6379	6131	6797	6148	6365	6343	6577

Представленная модель описывает хронический недостаток специалистов в указанном виде экономической деятельности. Локальная депрессия 2010–2015 годов связана с выбытием мощностей Сахалинской ГРЭС и строительством и вводом Сахалинской ГРЭС-2.

Таблица 3.1.5.6

**Прогноз потребности в кадрах по виду деятельности
«Строительство»**

	2006 год	2007 год	2008 год	Прогноз										2017 год	2018 год	2019 год	2020 год
				2009 год	2010 год	2011 год	2012 год	2013 год	2014 год	2015 год	2016 год						
Численность занятых (на конец года)	31120	31806	26321	29599	31182	29392	27445	30661	30168	28569	28730	30645	29282	28693	29545		
Принято – все- го работников	11925	12687	7405	10630	11927	10175	8422	11610	10868	9434	9603	11503	10029	9574	10374		
в том числе на новые введен- ные дополни- тельные рабо- чие места	323	97	496	426	197	188	517	278	199	289	412	225	242	337	319		
Уволено работ- ников	11284	12841	6006	10073	11413	9469	7190	11258	10141	8512	8608	11078	9138	8655	9569		

Модель сбалансирована за счет внутренней мобильности занятых и преобладающего характера предприятий малого бизнеса. Кроме того, данный вид деятельности наименее подвержен возрастному дисбалансу. Средний возраст занятых на начало 2008 г. – 34 года.

Таблица 3.1.5.7

**Прогноз потребности в кадрах по виду деятельности
«Оптовая и розничная торговля, ремонт автотранспорта, бытовых изделий»**

	2006 год	2007 год	2008 год	Прогноз											2020 год
				2009 год	2010 год	2011 год	2012 год	2013 год	2014 год	2015 год	2016 год	2017 год	2018 год	2019 год	
Численность занятых (на конец года)	48923	50830	51124	46710	50360	50612	49335	47997	50844	49787	48854	49122	50565	49193	49062
Принято – всего работников	2002	1030	1680	2087	1495	1248	1922	1764	1380	1505	1887	1553	1440	1667	1741
в том числе на вновь введенные дополнительные рабочие места	181	42	271	316	94	92	322	171	94	161	254	124	122	199	186
Уволено работников	2422	897	1317	1816	1622	997	1617	1674	1327	1203	1705	1470	1282	1394	1626

Сложность расчетного механизма проδικтована методологией учета в рамках ОКВЭД. Выраженная цикличность учитывает перетоки занятости в другие сектора, связанные со специфической структурой занятости: как правило, молодые, недостаточно образованные кадры, работающие в розничной торговле, после окончания учебных заведений и получения специальностей меняют место работы.

Таблица 3.1.5.8

Прогноз потребности в кадрах по виду деятельности «Гостиницы и рестораны»

	2006 год	2007 год	2008 год	Прогноз											
				2009 год	2010 год	2011 год	2012 год	2013 год	2014 год	2015 год	2016 год	2017 год	2018 год	2019 год	2020 год
Численность занятых (на конец года)	8112	8286	8136	8073	8191	8223	8099	8130	8207	8167	8109	8169	8189	8140	8135
Принято – всего работников	1487	2351	438	874	1758	1153	547	1305	1403	833	783	1423	1071	815	1017
в том числе на вновь введенные дополнительные рабочие места	277	43	4	182	94	17	20	172	36	19	50	94	24	32	66
Уволено работников	1477	2021	564	1019	1638	1181	686	1353	1369	935	906	1419	1120	929	1102

Выраженные колебания в стартовой части прогноза обуславливаются недостаточно сбалансированной структурой занятости: большое количество работников обладают недостаточными компетенциями. Кроме того, с течением времени будет происходить выбытие гостиничных мощностей советского периода с высвобождением занятых лиц пенсионного возраста и ввод новых, современных объектов.

Таблица 3.1.5.9

Прогноз потребности в кадрах по виду деятельности «Транспорт и связь»

	2006 год	2007 год	2008 год	Прогноз									2019 год	2020 год
				2009 год	2010 год	2011 год	2012 год	2013 год	2014 год	2015 год	2016 год	2017 год	2018 год	
Численность занятых (на конец года)	29904	29768	27411	27070	27469	27252	27312	27199	27421	27237	27292	27272	27364	27302
Принято – всего работников	5865	6448	6295	5569	6199	6343	5975	5807	6315	6144	5907	6018	6265	5965
в том числе на вновь введенные дополнительные рабочие места	135	240	250	194	168	257	216	184	200	244	197	194	218	192
Уволено работников	6305	6475	6562	5829	6499	6437	6276	6059	6543	6313	6207	6243	6476	6243

Окончание масштабных работ по строительной фазе нефтегазовых проектов резко сузило объемы использования транспортной инфраструктуры и повлияло на общее снижение объемов грузоперевозок. В условиях неопределенности с датой начала следующего этапа освоения шельфа острова иных проектов, предусматривающих кратный рост грузопотока, пока не планируется.

Таблица 3.1.5.10

Прогноз потребности в кадрах по виду деятельности «Финансовая деятельность»

	2006 год	2007 год	2008 год	Прогноз											
				2009 год	2010 год	2011 год	2012 год	2013 год	2014 год	2015 год	2016 год	2017 год	2018 год	2019 год	2020 год
Численность занятых (на конец года)	3447	3919	3692	3360	3672	3817	3530	3492	3753	3680	3507	3610	3727	3593	3552
Принято – все- го работников	1240	1117	799	1153	1155	973	922	1186	1049	957	1026	1138	993	994	1072
в том числе на вновь введен- ные дополни- тельные рабо- чие места	201	156	149	129	193	144	145	149	175	139	151	158	161	141	156
Уволено работ- ников	733	930	565	779	776	776	622	813	752	718	686	805	722	713	729

Депрессия 2008–2009 годов обусловлена высвобождением кадров по банкротству банка «Салин-Вест» и влиянием глобального финансового кризиса. Цикличность колебаний обусловлена схемой замещения кадров, как правило, сопровождающейся переездом.

Таблица 3.1.5.11

Прогноз потребности в кадрах по виду деятельности «Операции с недвижимым имуществом, аренда, предоставление услуг»

	2006 год	2007 год	2008 год	Прогноз											
				2009 год	2010 год	2011 год	2012 год	2013 год	2014 год	2015 год	2016 год	2017 год	2018 год	2019 год	2020 год
Численность занятых (на конец года)	26019	24785	23512	22622	25978	23822	23323	23887	25244	23355	23727	24398	24486	23384	24139
Принято – всего работников	11242	10097	9694	11039	10650	9916	10261	10924	10259	10082	10558	10640	10143	10313	10598
в том числе на вновь введенные дополнительные рабочие места	431	507	652	780	426	606	681	613	478	667	633	556	545	668	586
Уволено работников	9611	8853	9586	10648	9109	9257	10017	9986	9087	9662	9979	9586	9300	9855	9775

Колебания 2006–2010 годов связаны с массовым отъездом лиц, осуществлявших оказание соответствующих услуг, вместе с завершением строительной фазы нефтегазовых проектов и пропорциональным снижением доходности бизнеса. В дальнейшем происходит смена специализации и вход на рынок новых агентов.

Таблица 3.1.5.12

**Прогноз потребности в кадрах по виду деятельности
«Госуправление, обеспечение безопасности, социальное страхование»**

	2006 год	2007 год	2008 год	Прогноз											2019 год	2020 год
				2009 год	2010 год	2011 год	2012 год	2013 год	2014 год	2015 год	2016 год	2017 год	2018 год			
Численность занятых (на конец года)	21033	21736	21069	20945	21333	21467	20967	21147	21387	21250	21024	21278	21317	21148	21129	
Принято – все- го работников	5444	4865	3318	5061	5026	4164	3913	5211	4514	4087	4413	4964	4247	4264	4639	
в том числе на вновь введен- ные дополни- тельные рабо- чие места	459	261	185	429	339	227	264	404	272	247	319	344	253	281	329	
Уволено работ- ников	4073	3363	3070	3776	3723	3214	3369	3780	3465	3279	3557	3643	3364	3406	3602	

Колебания численности обусловлены сменой поколений и циклами назначений нового высшего должностного лица субъекта. Кроме того, необходимо отметить явную тенденцию передачи полномочий на региональный уровень, что автоматически на первом этапе влечет увеличение численности госслужащих.

Таблица 3.1.5.13

Прогноз потребности в кадрах по виду деятельности «Образование»

	2006 год	2007 год	2008 год	Прогноз										2019 год	2020 год
				2009 год	2010 год	2011 год	2012 год	2013 год	2014 год	2015 год	2016 год	2017 год	2018 год		
Численность занятых (на конец года)	20414	19972	19718	19746	20301	19783	19774	19964	20106	19733	19891	20012	19953	19780	19968
Принято – всего работников	5175	4373	6328	5153	4941	5029	5954	4910	5076	5358	5541	4900	5269	5400	5275
в том числе на вновь введенные дополнительные рабочие места	34	23	43	96	24	34	59	55	26	47	55	40	32	53	46
Уволено работников	5541	4525	6529	5742	5157	5227	6333	5343	5255	5651	5941	5226	5483	5755	5635

Прогноз учитывает смену поколений в преподавательской среде. Оптимизация учреждений профессионального образования, сопровождающаяся высвобождением работников, будет покрываться ростом занятых в сегменте дошкольного и среднего образования.

Таблица 3.1.5.14

**Прогноз потребности в кадрах по виду деятельности
«Здравоохранение, предоставление социальных услуг»**

	2006 год	2007 год	2008 год	Прогноз											
				2009 год	2010 год	2011 год	2012 год	2013 год	2014 год	2015 год	2016 год	2017 год	2018 год	2019 год	2020 год
Численность за- нятых (на конец года)	18714	19194	18921	19219	18825	19161	18982	19102	18919	19132	18994	19053	18985	19098	18996
Принято – всего работников	4787	4660	4960	4926	4725	4791	4957	4825	4754	4867	4901	4786	4807	4885	4849
в том числе на вновь введенные дополнительные рабочие места	26	61	120	24	43	78	62	28	62	68	45	39	68	54	42
Уволено работ- ников	4584	4275	5347	4852	4476	4692	5186	4620	4599	4895	4950	4575	4755	4912	4784

Циклический характер колебаний численности продиктован факторами смены возрастных поколений, регулярного переоснащения учреждений здравоохранения, оптимизации сети и численности, а также развития сегмента высокотехнологической помощи.

Таблица 3.1.5.15

**Прогноз потребности в кадрах по виду деятельности
«Оказание прочих коммунальных, социальных, персональных услуг»**

	2006 год	2007 год	2008 год	Прогноз										2019 год	2020 год
				2009 год	2010 год	2011 год	2012 год	2013 год	2014 год	2015 год	2016 год	2017 год	2018 год		
Численность занятых (на конец года)	8911	8656	8423	8275	8889	8478	8398	8511	8749	8396	8478	8601	8608	8407	8554
Принято – всего работников	2416	1523	1788	1867	2052	1562	1896	1899	1854	1663	1943	1848	1784	1763	1925
в том числе на вновь введенные дополнительные рабочие места	6	81	14	7	18	43	9	11	26	22	9	18	24	15	12
Уволено работников	1949	1259	1872	1846	1648	1453	1934	1706	1581	1628	1866	1618	1619	1720	1766

На динамику показателя занятости по данному виду деятельности оказывают влияние факторы: оптимизация структуры учреждений культуры, спортивных учреждений, смена поколений работников в сфере культуры и спорта, повышение политической активности граждан и деятельности профессиональных союзов, а также политических, общественных организаций и отраслевых ассоциаций.

В качестве вывода отметим, что при построении указанных моделей и утверждении регионального заказа на подготовку специалистов с подразделением на уровни подготовки, специализации, а также территориальной специфики подготовки можно говорить о формировании сбалансированной стратегии кадровой политики региона.

Добавим, в целом представленный прогноз характеризует ожидания изменений численности занятых по видам экономической деятельности с заданной точностью, обусловленной математической моделью, однако требует уточнения по трем ключевым направлениям:

- структура подготовки специалистов по уровням для каждого ВЭД;
- ключевые требования по формированию компетенций;
- углубленный анализ вариантов реализации крупных проектов в металлургии и химической промышленности.

3.2. Система профессионального образования Сахалинской области

3.2.1. Анализ ситуации

Для наиболее четкого представления ситуации ключевые показатели, характеризующие существующую систему профессионального образования Сахалинской области (согласно данным территориального органа федеральной статистической службы), представим с помощью таблиц 3.2.1–3.2.3.

Таблица 3.2.1

Показатели сети учреждений профессионального образования Сахалинской области

	2000/ 2001	2001/ 2002	2002/ 2003	2003/ 2004	2004/ 2005	2005/ 2006	2006/ 2007	2007/ 2008
1	2	3	4	5	6	7	8	9
Число учебных заведений профессионального образования:	41	41	41	39	42	38	43	43
в том числе:								
начального (включая филиалы)	21	21	21	21	20	17	16	15
среднего (включая филиалы)	15	15	15	14	14	19	19	18
в том числе:								
государственных	12	12	12	12	12	11	17	16
негосударственных	3	3	3	2	2	2	2	2
высшего (включая филиалы)	5	5	5	4	8	8	8	9
в том числе:								
государственных	2	2	2	2	6	6	6	7
негосударственных	3	3	3	2	2	2	2	2

Согласно данным, представленным в таблице, видно, что происходит физическое увеличение количества учреждений профессионального образования.

Таблица 3.2.2

Показатели численности учащихся профессионального образования Сахалинской области

	2000/ 2001	2001/ 2002	2002/ 2003	2003/ 2004	2004/ 2005	2005/ 2006	2006/ 2007	2007/ 2008
1	2	3	4	5	6	7	8	9
Численность студентов (учащихся) профессионального образования:	23040	26497	30584	31539	31363	30183	32019	31754

Продолжение таблицы 3.2.2

	2000/ 2001	2001/ 2002	2002/ 2003	2003/ 2004	2004/ 2005	2005/ 2006	2006/ 2007	2007/ 2008
1	2	3	4	5	6	7	8	9
в том числе:								
начального	7713	7479	7127	7351	6762	6044	5454	4710
среднего	7836	9065	10296	10883	10744	9862	10045	10103
в том числе в:								
государственных	7377	8440	9468	9957	9825	8899	9051	9107
негосударствен- ных	459	625	828	926	919	963	994	996
высшего	7491	9953	13161	13305	13857	14027	16300	16412
в том числе в:								
государственных	6203	6821	10579	10869	11333	11904	11903	12476
негосударствен- ных	1288	3132	2582	2436	2524	2123	4397	3936

Таблица 3.2.3

**Показатели приема и выпуска учреждений
профессионального образования Сахалинской области**

	2000/ 2001	2001/ 2002	2002/ 2003	2003/ 2004	2004/ 2005	2005/ 2006	2006/ 2007	2007/ 2008
1	2	3	4	5	6	7	8	9
Прием учреж- дениями про- фессионального образования:	9629	10072	11512	10965	10122	10648	11621	11233
в том числе:								
начального	3824	3787	3810	3625	3102	3643	2694	3522
среднего	3428	3644	3975	4185	3887	3592	3670	3848
в том числе:								
государственные	3157	3276	3591	3698	3446	3215	3185	3349
негосударствен- ные	271	368	384	487	441	377	485	499
высшего	2377	2641	3727	3155	3133	3413	5257	3863
в том числе:								
государственные	1863	1897	3128	2743	2682	3020	2741	3111

Продолжение таблицы 3.2.3

	2000/ 2001	2001/ 2002	2002/ 2003	2003/ 2004	2004/ 2005	2005/ 2006	2006/ 2007	2007/ 2008
1	2	3	4	5	6	7	8	9
негосударствен- ные	514	744	599	421	451	393	2516	752
Выпуск учреж- дениями про- фессионального образования	6307	6888	6965	8102	8194	7859	8810	9143
в том числе:								
начального	3407	3366	3118	3135	2827	2650	3274	3370
среднего	1722	1749	2076	2646	2874	2726	2875	2647
в том числе:								
государственные	1517	1550	1903	2417	2536	2421	2475	2413
негосударствен- ные	205	199	173	229	338	305	400	234
высшего	1178	1773	1771	2321	2493	2483	2661	3126
в том числе:								
государственные	867	868	1097	1594	1764	1731	1604	1919
негосударствен- ные	311	905	674	727	729	752	1057	1207

Начальное профессиональное образование

Функционирование системы начального профессионального образования области в 2005–2007 годах характеризуется показателями, представленными в таблице 3.2.4.

Таблица 3.2.4

**Показатели сети и контингента учреждений начального
профессионального образования Сахалинской области**

№ п/п	Наименование показателя	2005 год	2006 год	2007 год
1	2	3	4	5
1	Сеть учреждений, единиц (без учета филиалов)	13	13	11
2	Контингент обучающихся в ГОУ НПО* дневной формы обучения, человек – всего	6044	5454	4710

Продолжение таблицы 3.2.4

№ п/п	Наименование показателя	2005 год	2006 год	2007 год
1	2	3	4	5
	из них:			
	на базе среднего (полного) общего образования	975	670	548
	на базе основного общего образования с получением среднего (полного) общего образования	4645	4316	3449
	на базе основного общего образования без получения среднего (полного) общего образования	424	468	413
	в том числе:			
	дети-сироты и дети, оставшиеся без попечения родителей	546	515	515
	дети с ограниченными возможностями здоровья	42	38	89
3	Численность обучающихся на 10000 населения, человек	114	105	100
4	Коэффициент наполняемости ГОУ НПО	1,04	1,0	0,89
5	Прием в ГОУ НПО, человек – всего	2784	2384	2123
	из них:			
	выпускники 9-х классов	1801	1518	1367
	выпускники 11-х классов	777	558	529
	дети, не имеющие основного общего образования	206	308	227
	в том числе:			
	дети-сироты	182	149	136
	дети с ограниченными возможностями здоровья	25	26	45
6	Доля выпускников 9-х классов, поступивших в ГОУ НПО, процентов	28,2	26,4	23,5
7	Доля выпускников 11-х классов, поступивших в ГОУ НПО, процентов	12,1	11,3	10,8

* ГОУ НПО – государственное образовательное учреждение начального профессионального образования.

Как мы видим из представленной таблицы, число самостоятельных учреждений, контингент обучающихся и обеспеченность образовательными услугами в сфере начального профессионального образования снижаются, однако существующие учреждения справляются со своей социальной функцией: численность детей-сирот, получающих образование в системе, существенно не уменьшается, а численность детей с ограниченными возможностями здоровья, поступающих в учреждения НПО, растет.

Для наиболее четкого представления схемы предлагаемых направлений подготовки специалистов в разрезе действующих учреждений и их территориальной привязки обратимся к табл. 3.2.5.

Исходя из данных, представленных в таблице, можно сделать вывод, что широкий перечень специальностей подготовки характерен прежде всего для густонаселенной южной части Сахалина.

В целом ситуация в Сахалинской области в системе начального профессионального образования схожа с общероссийской, о которой мы много писали выше (см. главу 2, п. 2.2). Чтобы не повторяться о действующих механизмах островной системы начального образования, акцентируем внимание на том, что территориальную и отраслевую информацию, значимую для определения прогнозных потребностей рынка труда в выпускниках образовательных учреждений начального профессионального образования, можно накопить, анализируя установленные формы статистической отчетности.

Среднее профессиональное образование

Прежде всего, начнем с того, что мобильность и краткосрочность обучения определили ведущее место среднего профессионального образования в системе подготовки кадров для всех отраслей экономики. Среднее профессиональное образование характеризуется как образование, направленное на подготовку к профессиональной практической деятельности. С точки зрения содержания образования такая направленность этих уровней образования отражается в соотношении теоретической и практической подготовки: доля практической подготовки в образовательной программе среднего профессионального образования – 50 %. Это позволяет рассматривать среднее профессиональное образование как практико-ориентированное образование. Специалисты, подготовленные согласно государ-

Направления подготовки в системе НПО Сахалинской области

№ п/п	Специальность	Наименование и местонахождение УНПО												19, Шах-терск	20, Холмск
		1, Южно-Саха-линск	2, Южно-Саха-линск	5, Горно-заводск	6, Оха	7, Тымовское	Ф-л 7, Смирных	Ф-л 7, Ноглики	13, Алекс-ский	15, Поро-наиск	Ф-л 15, Макаров	17, Юж-но-Саха-линск	19, Шах-терск		
1	2														
	На базе классов:	9	11	9	11	9	11	9	11	9	11	9	11	9	11
1	Тракторист-машинист с/х	+	+			+	+								
2	Электромонтер	+							+						
3	Бухгалтер	+	+	+	+										
4	Автомеханик	+		+	+	+	+		+			+	+		
5	Мастер отделочных строительных работ		+						+				+		
6	Оператор ЭВМ		+	+	+	+									+
7	Повар, кондитер		+	+		+			+		+		+		+
8	Секретарь-реф-рент													+	
9	Оператор связи		+												
10	Коммерсант в торговле		+												
11	Слесарь			+											
12	Сварщик (электротрафозаварщик)				+				+	+		+	+		

Продолжение таблицы 3.2.5

1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15
13	Машинист ДСМ				+					+				
14	Станочник (металлообработка)				+									
15	Продавец, контролер-кассир					+			+				+	
16	Мастер столярно-плотнических и парк. работ							+	+	+		+	+	
17	Монтажник сантехнических, вентиляционных систем и оборудования							+						
18	Изготовитель изделий из меха							+						
19	Парикмахер								+					
20	Помощник машиниста локомотива											+		
21	Слесарь по обслуживанию и ремонту ПС											+		
22	Ремонтник горного оборудования												+	
23	Машинист рефрижераторных установок													+

ственным стандартам СПО, могут быть востребованы на должностях квалифицированных рабочих, служащих, специалистов среднего звена.

На современном этапе развития производства и общества в целом изменились требования к выпускникам учебных заведений. В советские годы трудоустройство выпускников было гарантировано государством: все выпускники подлежали распределению по рабочим местам на различные предприятия и организации. Даже если молодой специалист не в полной мере усваивал навыки профессии, на рабочем месте он сталкивался с практической школой, где и повышал свои знания. Сегодня выпускник поставлен в жесткие условия: к нему предъявляются высокие профессиональные требования и он должен быть конкурентоспособным. В процессе обучения в среднем профессиональном заведении он должен получить знания и практические навыки, отвечающие современному уровню. А именно:

- знания принципов действия и эксплуатации оборудования, станков с ЧПУ, производственных циклов, приборов, инструментов и т. д.;
- знания о состоянии уровня развития современного мирового машиностроения, знания из разных областей техники, современных технологий, действующих технологических процессов, применяемых в конкретном производстве, изучение и анализ поступающей информации о новой технике;
- знания иностранных языков, умение работать с литературой, готовность к переучиванию и повышению квалификации;
- знания методов анализа, статистики, умения разрабатывать технологическую документацию с учетом ЕСКД, ЕСТД и стандартов качества;
- умение работать в группе, в условиях коллективных форм организации труда;
- способность самостоятельно планировать, осуществлять и контролировать свою трудовую деятельность, умение самостоятельно принимать решения и нести ответственность за результаты своей деятельности;
- широкая общепрофессиональная, психологическая, экономическая, правовая подготовка;
- мобильность, коммуникабельность, дисциплинированность;
- умение вести здоровый образ жизни, владение приемами профессиональной этики, культурой речи, включая культуру питания и личной гигиены;

- умение применять современные принципы управления и участвовать в управлении производством;
- творческая активность и умение быстро адаптироваться к изменяющимся условиям.

Перед основными отраслями промышленности стоят задачи технической модернизации, развития основного производства, повышения производительности труда, поиска новых продуктивных направлений и повышения качества выпускаемой продукции. Проанализировав работу и рост промышленности в Сахалинской области, можно сделать вывод, что на предприятиях внедряются новые технологии, требующие применения дорогостоящей, уникальной и высокоточной техники. Намечились процессы подъема производства, основанные на изменении традиционных технологий, появлении новых поколений технических устройств и более совершенных способов эксплуатации и диагностики состояния оборудования, внедрении автоматизированных методов управления техническими системами, улучшении кадрового состава предприятия.

Предприятия секторов экономики все больше заинтересованы в насыщении всех звеньев производства рабочими с творческими возможностями, аналитическими способностями, склонностью к поиску нового в сфере своей деятельности, инициативностью и социальной ответственностью за результаты своей работы. Речь идет, по существу, о стратегической кадровой политике, в которой в качестве основных принципов трудовой деятельности выдвигаются необходимость постоянного обновления знаний и освоение новых профессий и специальностей.

Хочется отметить, что в учреждениях СПО Сахалинской области постоянно ведется активная работа над повышением профессионализма выпускников. Однако достичь высокого профессионального мастерства молодой специалист может только при помощи всех заинтересованных сторон, а именно: государства, соответствующего региона, работодателя, системы государственной службы занятости, учебного заведения и, конечно, самого студента.

Социальное партнерство в системе профессионального образования рассматривается как один из факторов развития научной и инновационной деятельности учебных заведений. В качестве субъектов социального партнерства выступают: министерства, различные ведомства и общественные организации, служба занятости населения, промышленные предприятия, учебные заведения всех уровней. Студент и его родители также рассматриваются как социальные партнеры.

В современных социально-экономических условиях профессиональные образовательные учреждения только в тесном контакте с работодателями – непосредственными потребителями их продукции – смогут выполнять свою главную задачу: осуществлять подготовку высококвалифицированных кадров.

Практико-ориентированное образование требует материально-технической базы, которая должна соответствовать современному уровню – это, например, станки с ЧПУ, уникальные токарно-расточные и фрезерные станки, фотокопировальные газорезательные машины, электронное и автоматическое оборудование и другое высокопроизводительное оборудование, которое нецелесообразно приобретать учебному заведению. Для подготовки специалистов высокого качества необходимо на деле демонстрировать студентам современное оборудование и технологические процессы, которые на них осуществляются.

Сама же подготовка высококвалифицированного специалиста невозможна, на наш взгляд, без высокой квалификации самого преподавателя. Поэтому важным является прохождение стажировки на профильных предприятиях преподавателями учреждений профобразования.

Отметим, что периодичность повышения квалификации руководителей и специалистов в России сейчас составляет в среднем 7–8 лет, в то время как в странах Западной Европы, Японии – 3–5 лет; рабочих кадров – соответственно 13–15 лет и 3–6 лет. Выборочные обследования показывают, что квалификация большинства руководителей и специалистов российских предприятий не отвечает предъявляемым им сейчас требованиям. По разным оценкам более 80 % работодателей не имеют детально проработанных бизнес-планов и практически никто не имеет планов работы с персоналом.

Говоря о возможностях развития социального партнерства, нельзя не отметить и возникающие трудности. Так, например, в советские годы существовала система по технологической поддержке учебных заведений предприятиями (т. н. система «шефства»). На таких предприятиях организовывались учебные мастерские, где студенты проходили практику. На эти предприятия в дальнейшем осуществлялось трудоустройство. В настоящее время такие связи во многом утрачены – у предприятий и организаций нет никаких обязательств и обязанностей перед учебным заведением. Низкий уровень согласования интересов, меняющиеся нормы, регулирующие деятельность предприятий, организаций, позволяют сделать вывод о необходимости уси-

ления внимания ко всем составляющим системы социального партнерства, особенно к взаимодействию образования и производства. Опыт взаимодействия образовательных учреждений и предприятий показывает, что часто партнеры не воспринимают достигнутые договоренности как обязательные. Договоры и совместная деятельность в ряде случаев являются результатом личных взаимоотношений, реализация договоренностей и принятых решений зависит от доброжелательности сторон.

С изменениями форм собственности практически прекратилась помощь учебным заведениям со стороны предприятий и акционерных обществ. Отрыв профессиональных образовательных учреждений от отраслевого научно-производственного комплекса осложняет процесс практической подготовки специалистов. Исключением из общего правила может служить пример агролицея, сохранившего жесткие практические связи с предприятиями сельскохозяйственной специализации.

В целом вовлеченность работодателей в систему среднего профессионального образования находится сегодня на крайне низком уровне. Роль, которую некогда играли промышленные министерства и ведомства в планировании и организации среднего профессионального образования, перешла к службам занятости, действующим в системе Минтруда России и представляющим, по сути, интересы работодателей. Но выводы служб занятости основываются только на анализе данных о безработице и о вакансиях, а этих сведений крайне недостаточно. При положительном опыте работы служб занятости остается необходимость в поиске других способов вовлечения работодателей в процессы обеспечения развития среднего профессионального образования, адекватного потребностям производства.

Также, мы считаем, что серьезным препятствием для обеспечения трудоустройства выпускников является низкая цена труда – один из главных тормозов модернизации общества. За последние десять лет произошла крупнейшая деформация трудовых отношений: экономика взяла быстрый курс на мировые цены на все, кроме цены на труд, которая держится на низком уровне.

Подытоживая все вышесказанное, хочется отметить, в современных условиях очень важны мировоззренческая установка на движение субъектов взаимодействия навстречу друг другу, их способность к компромиссу. Формирование культуры партнерских отношений невозможно без всесторонней подготовки кадров, способных работать в режиме диалога, владеющих технологиями переговорного процесса, регулирования и

разрешения конфликтов. Культура взаимодействия не может сформироваться без широкого распространения идей согласия, цивилизованного сотрудничества. Значительная роль в этом процессе принадлежит самой системе образования, науке и средствам массовой информации.

Решение задач развития взаимодействия среднего профессионального образования и производства необходимо осуществлять при определяющей роли государства в этом процессе. Государство должно выступать регулятором взаимоотношений, определяющим «правила игры» между работодателем и учебным заведением.

Высшее и послевузовское профессиональное образование

Как мы уже упоминали выше, в последние годы задача ориентации высшего образования на рынок труда в нашей стране решается посредством привлечения в состав УМО и ГЭК представителей организаций и предприятий. Им, таким образом, предоставляется возможность отражать интересы экономики в сфере подготовки специалистов. Необходимо отметить, что эта схема подстройки высшего образования для нужд экономики в условиях современного общества является недостаточной. Данная форма взаимодействия в подготовке кадров во многом исчерпала себя. Вместе с тем при явно недостаточном бюджетном финансировании высшее образование не имеет права допускать чрезмерные отклонения между фактическим выпуском новых специалистов и реальной потребностью в них рынка труда. Сохранение негативной динамики в соотношении этих показателей еще более осложняет развитие и образования, и экономики. Винить в сложившейся ситуации одну из сторон будет не только несправедливым, но и неправильным по существу. Необходимо искать и развивать новые формы взаимодействия экономических субъектов и учреждений образования, учитывая при этом положительный опыт зарубежных стран [50].

Указ Президента Д. А. Медведева о федеральных университетах от 07.05.2008 г. стал завершением двухлетнего обсуждения с участием вузовской общественности, руководства Минобрнауки, профильных комитетов Государственной думы и Совета Федерации, Академии наук РФ, Российского союза ректоров по назревшим вопросам модернизации высшей школы и подъема ее конкурентоспособности.

Хочется отметить, что кроме федеральных университетов планируется, что в России будут развиваться от 50 до 100 уни-

верситетов регионального (областного, республиканского) значения. В ближайшей перспективе будущее каждого вуза Российской Федерации будет изучаться и планироваться вновь с учетом его показателей, роли и значения, которое он играет в городе, области, регионе.

Сахалинский госуниверситет, созданный 10 лет назад, является крупнейшим учреждением образования и науки в области, в котором обучаются почти 7 тысяч студентов и аспирантов, работают 52 доктора и 120 кандидатов наук, существует аспирантура по 15 специальностям.

За годы работы в статусе университета список вновь открытых и ориентированных на областные потребности образовательных программ в СахГУ – десятки, более двух третей общего списка [46]. Экономика, бизнес, право, европейские и восточные языки, экология, природопользование, нефтегазовое дело, финансы, бухгалтерия, информатика, госуправление, журналистика, актерское и музыкальное искусство, психология, водные биоресурсы и аквакультура, туризм, сервис – вот их неполный перечень. Но кадровый голод не преодолен, напротив, катастрофически не хватает врачей, специалистов в строительной отрасли и многих других.

Для развития этих программ на Сахалине требуются огромные инвестиции, а для подготовки в вузах материковой части России придется изменить нормативную базу по контрактной подготовке и обеспечить жильем, достойной зарплатой молодых специалистов.

Помимо СахГУ на Сахалине, работают девять филиалов вузов Приморья, Хабаровска, Москвы, а также один частный вуз. Обучается по всем формам 18 тысяч студентов, и более 2 тысяч в 2008 году получили дипломы бакалавров и специалистов.

Конечно, нельзя не согласиться с тем, что в системе имеются диспропорции – крайне мало бюджетных мест, завышена численность студентов, оплачивающих свое обучение, поскольку филиалы и частный вуз являются в основе своей платными. Кроме того, обучается непропорционально высокое число студентов заочной формы обучения, некоторые формы дистанционного получения высшего образования вызывают вопросы, далеко не все филиалы соответствуют требованиям.

Однако, по опросам, более 70 % молодых сахалинцев хотели бы учиться дома, так что спрос на образовательные услуги в ближайшем и отдаленном будущем, очевидно, не иссякнет.

Наряду с указанными диспропорциями искажена структура

подготовки кадров: избыточное число студентов изучают менеджмент, экономику; нет медицинской подготовки, крайне мало инженерных специальностей. Однако общее число специальностей и направлений подготовки, по которым можно получить высшее образование не выезжая с Сахалина, – почти 60 наименований, большинство из которых открыты в последние годы [44].

Заметим, что лишь на бюджетные места имеется реальный конкурс при поступлении, этот конкурс при общей тенденции сокращения бюджетных мест в вузах достигает практически максимального уровня на отдельные востребованные специальности. Так, например, в 2010 году был конкурс на специальность «государственное и муниципальное управление» – 28 человек на одно место; на специальность «финансы и кредит» – 24 человека на одно место; на специальность «юриспруденция» – 17 человек на одно место. При этом, к сожалению, платное образование доступно практически всем желающим и готовым оплачивать учебу, что, очевидно, не способствует отбору самых талантливых и подготовленных. Численность выпускников школ находится сейчас на многолетнем минимуме, так что многие из вузов, филиалов находятся в зоне риска в части комплектования новых наборов абитуриентов.

Попутно отметим, что важнейшим обстоятельством как в Сахалинской области, так и в масштабах всей России является то, что в структуре занятости количество рабочих мест, требующих высшего образования, значительно ниже числа выпускников вузов.

Однако и здесь много штампов и мифов. Например, часто можно слышать, что мы готовим слишком много юристов – однако анализ, проведенный недавно службой занятости, показывает ежегодную потребность в 100–150 специалистах этого профиля до 2015 года, что превышает ежегодный выпуск юристов вузами Сахалина.

И наконец, самое важное – область остро нуждается в модернизации материальной базы высшего образования и науки, строительстве новых учебных корпусов, студенческих общежитий, спортивных сооружений, в обновлении научно-педагогических кадров. В течение 15 лет система выживала на крайне ограниченном федеральном финансировании и развивалась в основном используя ресурсы платного обучения.

Существенное улучшение положения с материальным снабжением вузов будет возможно только при условии включения софинансирования объектов высшего образования Сахалина в Программу развития Дальнего Востока РФ, которая обсуждается в ДФО и Минрегионразвития РФ, в областные и корпоративные инвестиционные программы.

Каков должен быть специалист

Анализ требований, предъявляемых к претенденту на вакансию, строится на тезисе, что полезность работника создают его конкретные характеристики. Предпочтения работодателя определяются требованиями, предъявляемыми вакансии: характером работы и рабочего места, функциями, которые должен выполнять будущий работник. Каждая профессия требует от человека наличия определенного набора личностных качеств. В этом наборе некоторые общечеловеческие качества под влиянием специфики профессиональной деятельности начинают приобретать профессиональный характер.

Перечень предпочтений работодателя является динамичным, связанным с социально-экономической обстановкой, состоянием предприятия, способного оплачивать труд. Возможность выбора тем больше, чем больше претендентов, т. е. конкурирующих на рынке труда качеств потенциальных работников.

Небезынтересно заметить, что сегодня, обращаясь на рынок труда, работодатели используют, как правило, минимально необходимый набор качественных характеристик. Это, главным образом, требования по специальности, стажу работы, образованию. Работодатели могут интересоваться также пол, возраст и специфические знания (компьютера, языка и др.). Личностные качества практически не оговариваются. Приведенный аргумент нуждается в пояснениях. Проведенные исследования по рынкам, например бухгалтерских услуг, показали, что основными детерминантами спроса на бухгалтеров являются образование (почти в 100 % требований – высшее), опыт работы (от двух до пяти лет), знание компьютера, возраст (до 40–45 лет). Требования к полу претендента предъявлялись в 50 % объявлений о найме. Личностные социально-психологические качества не вошли в число характеристик, интересующих работодателя [14].

В связи со сказанным на повестку дня встает задача – выделить наиболее существенные качества (характеристики) претендента, максимально тесно связанные с характером и особенностями вакансии.

С этой целью проведено исследование по выявлению основных требований рынка труда к претенденту на рабочее место.

Предметом исследования являлись три категории качеств: *демографические, образование и личностные*: в категории «демографические» рассматривались такие характеристики претендента на рабочее место, как возраст, пол, здоровье и проч.; категория «образование» помимо констатации того или иного образо-

вания включала качественные характеристики, такие, как знание языков, компьютера, стаж работы; категория «личностные» отражала индивидуальные особенности и качества человека.

Объект исследования охватывал широкую сферу производственной и коммерческой деятельности. В контур выборки вошли промышленные предприятия следующих отраслей: добыча общераспространенных полезных ископаемых, теплоэнергетика, ЖКХ, строительная отрасль, обувная промышленность. Сфера услуг представлена следующими наиболее динамично развивающимися видами деятельности: торговля компьютерами и их комплектующими, канцелярскими товарами, оказание туристических, охранных услуг, редакционно-полиграфическая деятельность и т. д. В круг исследований также вошли предприятия, специализирующиеся на научно-исследовательской деятельности и оказывающие услуги по переподготовке кадров.

Нами было проанкетировано 62 предприятия и организации различных форм собственности: государственные предприятия, хозяйствующие субъекты. На предприятиях опрошены специалисты отделов кадров (начальники, заместители начальников и инспектора) либо служащие, осуществляющие наем на работу. Каждая категория характеристик оценивалась по трем степеням значимости: «не имеет значения», «желательно», «необходимо».

Обратим внимание на результаты исследования, которые показали, что:

1. Квалификация или специальность по диплому не всегда является жестким требованием при приеме на работу (исключение – вакансии с узкой спецификой работы). Руководители многих предприятий предпочитают обучать вновь прибывших работников в рамках традиций, сложившихся на данном предприятии. На крупных промышленных предприятиях, как правило, имеется специалист по подготовке и переподготовке кадров, входящий в штат отдела кадров.

2. Предпочтения во всех отраслях отдаются блоку «Образование». Наличие определенного уровня образования и иных профессиональных навыков в большей степени является желательным. Ответы «не имеет значения» и «необходимо» имеют равную значимость. Это объясняется тем, что для одних должностей определен уровень образования является необходимым (ИТР, руководители, служащие), а для других не имеет значения (вспомогательные рабочие, обслуживающий персонал, неквалифицированный персонал).

3. Чаще всего для предприятия наличие определенного ста-

жа работы является желательным или необходимым условием. Как правило, не встречается ответов «не имеет значения». Стаж работы, как правило, должен составлять три-пять лет, но имеют место и другие условия: от одного года до 10–20 лет, все зависит от специфики выполняемой работы.

Но все же, как отмечают специалисты, наличие стажа является желательным условием по целому ряду причин: экономия времени и денег, которые пришлось бы тратить на молодого неопытного специалиста; знания и опыт прибывшего работника могут рационализировать работу на данном предприятии, внести свежие идеи и взгляды; работнику со стажем легче принять решение в кризисной ситуации, исходя из ситуаций, с которыми он сталкивался ранее.

Небезынтересно отметить логические нестыковки в требованиях к возрасту и стажу. Большинство руководителей хотят видеть своих работников молодыми, но имеющими достаточный опыт работы (~ 5 лет), причем желательно и с высшим образованием.

Иногда для руководителя становится предпочтительнее принять на работу молодого инициативного и способного специалиста, нежели консервативного опытного работника, неспособного к дальнейшему обучению и прогрессу. Принимая такое решение, руководитель во главу дела ставит личностные качества работника.

4. Большинство руководителей предпочитают видеть своих подчиненных как минимум владеющими компьютером на уровне пользователя. Требование к навыкам владения компьютером на уровне программиста менее категорично. Для многих данное качество не имеет значения. Наличие его целесообразно на крупных промышленных предприятиях – на ИВЦ, а на мелких фирмах – для штатных программистов.

5. Знание языков является желательным, а порой и необходимым требованием для предприятий и организаций с определенной спецификой (сервисные и туристические фирмы), предприятий и организаций, имеющих зарубежных партнеров. Но для большинства должностей знание языков не имеет значения.

Напомним, личностные качества представляют собой набор индивидуальных свойств человека, которые позволяют спрогнозировать его поведение на предприятии: пунктуальность, ответственность, добросовестность, способность вписаться в коллектив и т. д. Базовыми и обязательными качествами человека для работодателя являются:

- способность к обучению; важность этого качества определяется тем, что вновь пришедшему работнику данная способ-

ность позволит быстрее освоить принципы функционирования предприятия и приемы выполнения работы, а также является базой для дальнейшего совершенствования и развития навыков работника;

- умение слушать (а главное – слышать) является залогом четкого и правильного восприятия информации, что влечет за собой действия, соответствующие требованиям руководства;

- коммуникабельность; форма труда на предприятии коллективная, а результат труда представляет собой плод усилий всех его работников, поэтому руководством уделяется большое внимание умению вжиться в новый коллектив. Настоящий руководитель-профессионал чутко ощущает психологическую атмосферу в коллективе и всегда способен выявить «белую ворону»;

- культура поведения является обязательным требованием со стороны работодателя, там самым обеспечивая трудовую дисциплину и соответственно – результаты работы;

- культура речи неразрывно связана с культурой поведения, но тем не менее ей склонны придавать несколько меньшее значение.

Итак, предпочтения респондентов по блоку личностных качеств распределились следующим образом:

- культура поведения – 15,9 %;
- умение слушать – 14,7 %;
- коммуникабельность – 14,1 %;
- культура речи – 13,5 %;
- способность к обучению – 12,4 %;
- кругозор – 8,8 %;
- наличие организаторских способностей – 8,2 %;
- другие – 12,4 %.

Заметим, что хотя к уровню образования предъявляются системные требования, специалисты ставят его по степени важности на второе место. Считается, что наличие диплома не является объективным свидетельством индивидуальных способностей человека.

Такое ранжирование предпочтений характерно для большинства регионов, где, как и в Сахалинской области, произошла «девальвация» ценности образования в силу недостаточного контроля за его качеством внутри самой образовательной среды. По нашему мнению, необходимо проводить системные мероприятия для совершенствования образовательного процесса с непрерывной актуализацией прививаемых знаний и навыков в рамках единой концепции развития кадрового потенциала Сахалинской области.

3.2.2. Практическая адаптация системы образования в современных условиях.

Проблемы и пути решения

Изменения в состоянии российской экономики ставят перед руководителями образовательных учреждений и работодателями совершенно четкие задачи. Первые должны обеспечивать развивающиеся отрасли кадрами, вторые – дать молодым рабочим и специалистам проявить себя.

Этот вопрос напрямую связан с одним из основных направлений модернизации системы профессионального образования – адаптацией региональных систем к требованиям формирующейся рыночной экономики.

С точки зрения Министерства образования и науки обсуждаемая проблема интересна с позиций изучения *рассогласования* запросов рынка труда на требуемых рабочих и специалистов, уровня их квалификации с воспроизводством трудовых ресурсов учреждениями системы профессионального образования.

Напомним, организация прогнозирования потребности региона в подготовке квалифицированных рабочих и специалистов в образовательных учреждениях состоит из изучения рынка труда, состояния демографической ситуации в регионе, определения перечня подготавливаемых профессий, комплекса профориентационных мер, организации оказания дополнительных образовательных услуг, подготовки и переподготовки кадров.

Избежать рассогласования, о котором было сказано выше, можно только используя механизм прогнозирования рынка труда и системы профессионального образования как рынка образовательных услуг. Для этого необходима научная разработка унифицированной адаптогенной методики анализа рынка труда, позволяющей осуществить прогнозные расчеты и формировать государственный заказ на подготовку квалифицированных рабочих и специалистов на уровне субъекта Федерации. Сама по себе образовательная система формировать этот заказ не может.

Однако формирования заказа в масштабе региона, области недостаточно. Требуется его дополнение прогнозом потребности в кадрах по отдельным городам и районам внутри региона, местами – даже на уровне предприятий. Прогнозирование же развития региональной системы профобразования требует в связи с этим активного участия всех социальных партнеров: работодателей, служб занятости, государственных органов, реализующих экономическую политику, профсоюзов, образовательных учреждений всех уровней – и формирования на этой

основе государственно-общественной модели управления системой подготовки кадров. Такая модель существует, она разработана и действует в ряде регионов, в том числе в Республике Карелии, Хабаровском и Пермском краях, Липецкой, Кировской, Оренбургской областях.

Результатом применения ее стало регулярное изучение и комплектование учреждений профобразования на основе прямых договоров с работодателями, гарантирующими последующее трудоустройство, а в конечном итоге – стабилизация и развитие экономики областей и краев.

Представляется важным, на наш взгляд, по примеру развитых стран (Швеция, Южная Корея), Московской, Белгородской областей при администрации области создать консультационный орган по профобразованию с широким участием в нем работодателей и аналогичные советы при администрациях городов и районов, а при образовательных учреждениях профобразования – попечительские советы с широким социальным составом.

Как нам кажется, такой подход позволил бы осуществить ежегодное самостоятельное изучение микрорынков труда самими образовательными учреждениями с соответствующей микроадаптацией программ и учебных планов к требованиям заказчиков, а также привлечь работодателей к реорганизации системы образования, размещения, перепрофилирования существующих учреждений профобразования, содержания образовательных программ, диагностики качества подготовки кадров.

Еще один аспект обсуждаемой проблемы состоит в том, что система профобразования должна действовать с ориентацией на практические нужды рынка. На протяжении последнего десятилетия среди вакансий в экономике почти 90 % стабильно относятся к рабочим должностям. Многие же выпускники вузов и техникумов оказываются не востребованными на рынке труда. Опыт и нашего, и других регионов показывает, что более 60 % населения ограничиваются в реализации своей жизненной карьеры рабочей профессией и большинство из них не делает заметных попыток движения по профессиональной вертикали. Поэтому, по нашему мнению, образовательным учреждениям стоит отказаться от жесткой привязки образовательных программ к типу учебных заведений. Необходимо более детально проработать вопрос возможной «конвергенции» уровней образования в рамках учебных заведений, дать им право на реализацию той или иной образовательной программы в зависимости

от способности успешно пройти процедуру лицензирования и государственной аккредитации, а не в зависимости от его местонахождения на образовательной вертикали.

В условиях демографического спада, коммерциализации образовательных услуг в вузах это позволит перераспределить потоки выпускников общеобразовательных школ между уровнями образовательных учреждений (НПО, СПО и ВПО), и квалификационный документ выпускник получит не только с указанием названия оконченного образовательного учреждения, но и уровня освоенной образовательной программы [10].

Хочется отметить еще один аспект межведомственного сопровождения регулирования спроса и предложения рабочей силы, который заключается в необходимости изучения информационных потоков по перспективным потребностям рынка труда в выпускниках образовательных учреждений профессионального образования на региональном уровне. Это информация о профессиональных намерениях и образовательных потребностях учащейся молодежи Сахалинской области (социологические исследования); информация о рынке образовательных услуг и системе учреждений, где эти услуги можно получить; информация о рынке труда, состоянии занятости и безработицы; информация о демографических процессах; информация об оценочных критериях престижности рабочих мест, заработной плате, пакете социальных услуг. Наличие прозрачной, полной и адекватной системы подобных трудовых и образовательных «рангов» позволит выйти на долгосрочную сбалансированность потребительских ожиданий студентов и их родителей, что будет являться важнейшим фактором стабилизации спроса на образовательные услуги в целом по области.

Таким образом, нужно более эффективно внедрять в вузах и прочих учреждениях профессионального образования центры маркетинга – центры занятости выпускников. Они по-прежнему в значительной степени будут являться связующим звеном между рынком образовательных услуг и рынком труда. Каждый такой центр должен решать задачи не только непосредственно трудоустройства выпускников, но также изучения конъюнктуры рынка труда, формирования дополнительных компетенций и предоставления информации о вакансиях на рынке труда по профильным специальностям, по переподготовке и непрерывному профессиональному обучению незанятых выпускников.

Особое место в системе подготовки кадров рабочих и специалистов занимает так называемая горизонтальная линия подготов-

ки. Это повышение квалификации, дополнительное образование, внутрифирменная подготовка. Для человека это способ постоянной реализации своего творческого потенциала, для общества – механизм воспроизводства и развития кадрового потенциала.

И здесь вновь выступают в качестве приоритетов объединенные усилия учреждений образования, работодателей, профсоюзов, других социальных партнеров. В связи с осознанным переходом учреждений профессионального образования на преобладающее финансирование из областного бюджета это потребует серьезных вложений от социальных партнеров.

Напомним, незначительный, но устойчивый рост экономики вызывает необходимость в притоке кадров на многие динамично развивающиеся предприятия. С другой стороны, вузы работают в условиях неполного финансирования, заработная плата научно-педагогического работника местами ниже, чем у квалифицированных рабочих. В результате вузы утрачивают часть кадров молодого и среднего возраста. Сложилась объективная потребность «встречного движения» предприятий и вузов. Промышленная и образовательная сферы в этих условиях должны вступать в партнерские рыночные отношения, вовлекать в них студентов и выпускников.

В настоящее время объемы и перечень специальностей и профессий, по которым готовят молодых специалистов, планируются на основе устаревшей или недостаточно проверенной информации, не отражающей производственных изменений на рынке труда и не учитывающей емкости рынка трудовых ресурсов. Чаще всего и у нас, и в других регионах это делается на основе статистических данных, что при плановой экономике давало необходимый результат с приемлемым качеством. Но новое время диктует новые ожидания для всех уровней образовательной вертикали.

Совершенно очевидно, что ожидание формирования и последовательного роста знания в настоящее время недопустимо. Управление знаниями предусматривает достаточно короткий «горизонт ожиданий» для процесса «кристаллизации нового» – до пяти лет, вместо 20–25 лет для ранее формировавшихся «школ мысли».

Невозможно в равной мере сформировать компетенцию преподавателя и обучаемого без учета конкретного практического опыта. Таким образом, формируется устойчивая потребность в исследовательской компоненте образования как в фундаментальной, так и в прикладной тематике.

Прикладная исследовательская тематика вообще имеет первостепенную важность как генератор инноваций и перспективных идей для организаций – социальных партнеров. Исходя из этого, уже формируется и становится все более осознанной новая структура в региональном образовании «Интегрированный исследовательский вуз (университет)».

В рамках новой структуры формируются несколько блоков, которые могут иметь территориально распределенные структуры:

- блок адаптации абитуриентов;
- блоки ситуационного образования (отделения и факультеты высшего и СПО, в потенциале – спецкурсы НПО);
- блок инновационно-научной деятельности (с разделением по уровням образования);
- блок поддержания актуальности компетенций (учебно-методические объединения, структуры дополнительного образования и библиофонды);
- маркетинговый блок (в виде центров содействия трудоустройству);
- финансово-хозяйственный блок.

На наш взгляд, реальное развитие указанной схемы приведет к дальнейшей концентрации и специализации образования, поскольку ресурсы, необходимые для поступательного развития содержательной и методической, не говоря уже об инновационной компоненте профессионального образования, возможно концентрировать только в рамках крупных учебных центров.

Мы считаем, что в рамках дальнейшего развития системы профессионального образования Сахалинской области сформировалась необходимость в наличии учреждения высшего профессионального образования, реализующего образовательные программы в сфере технических специальностей. Образование такого учреждения потребует значительных материальных, финансовых затрат и организационных усилий.

Таким образом, возможна реализация многокомпонентной образовательной системы региона, формирующейся вокруг двух «ядер» – «базового университета» и «технического вуза». Формирование «базового университета», на наш взгляд, в дальнейшем целесообразно на базе Сахалинского государственного университета. Для этого существуют все необходимые предпосылки.

С высокой степенью вероятности отметим, что формирование «технического вуза» потребует объединения несколь-

– объединений работодателей;



Рис. 3.5. Прогнозная устойчивая структура профессионального образования Сахалинской области.

- органов, реализующих госполномочия в сфере регулирования занятости;
- органов, реализующих госполномочия в сфере образования;
- органов, реализующих социально-экономическую политику в области;
- базовых вузов;
- образовательного сообщества (делегаты от учреждений НПО, СПО и вузов области);
- студенческих объединений.

В компетенцию МВК входит «формирование вектора работы» с учетом рекомендаций рабочих групп, формируемых из состава совета по конкретной проблематике (от подтверждения расчетов количества необходимых специалистов по видам экономической деятельности на очередную пятилетку до конкретных учебно-методических разработок и методик поддержки инновационных лидеров). При этом целесообразно формировать специальные территориальные группы с учетом необходимости отслеживания ситуации с объемом потребностей в кадрах по районам области. В этом случае функции учебно-методического центра и «школы инноваций» закрепляются за базовыми университетами.

На мезоуровне формируется единая служба образовательного маркетинга вуза (в ее состав входит координационный центр компетенций выпускников образовательного объединения). К ее функциям относится определение конкретных методик и направлений подготовки специалистов в конкретной организации, взаимодействие с работодателями и выпускниками по вопросам поддержания компетенций, отслеживание показателей успеваемости обучающихся, их практических навыков, ранжирование обучающихся.

Попутно отметим, что в рамках деятельности указанной единой службы, учебно-методических объединений университетов и регионального центра прогнозирования ситуации на рынке труда осуществляется формирование перечней заказа по уровням профессиональной подготовки – первый, второй, третий – и формирование перечня спецдисциплин для конкретных образовательных программ в территориальном разрезе.

Анализ ситуации, связанной с обеспечением экономики квалифицированными кадрами, указывает и на необходимость создания в области гибкой межведомственной системы профессиональной ориентации и психологической поддержки населения с непрерывным мониторингом эффективности ее функционирования. Особую остроту в условиях рыночных отношений приобретает про-

блема востребованности человека, утратившего и пытающегося вновь обрести статус профессионально компетентного специалиста и получить работу. В условиях рыночной экономики конкурентоспособность рабочего, специалиста, профессионала напрямую зависит от его готовности к непрерывному самообразованию на протяжении всей профессиональной карьеры, так как независимо от нашего желания существует профессионально-квалификационный цикл, который определяет зарождение и устаревание знаний, навыков и умений специалиста.

Сегодня при достаточно низком уровне финансовых затрат профконсультантами областной службы занятости проводится комплекс услуг для различных категорий граждан и особое внимание обращается на их адресность. Одной из важных задач остается проведение мероприятий оперативного и упреждающего характера по предотвращению безработицы среди молодежи.

В свете изложенного представляется возможной в режиме эксперимента отработка трех организационных направлений содержания профильного обучения:

- обучение, обеспечивающее получение массовых профессий невысокой квалификации, предполагающих физический или монотонный исполнительский умственный труд;
- пропедевтика профессионального образования, ориентированная на улучшение адаптации на послешкольных этапах, подготовка к успешному продолжению образования в профессиональных училищах, техникумах, к обучению на предприятиях с целью получения более высокой квалификации по профессиям и специальностям среднего интеллектуального наполнения;
- начальный этап пути к получению высокой квалификации с перспективой профессионального успеха, достижения деловой карьеры.

Главным на этапе развития системы дополнительного профессионального образования является контроль качества образования. По этому вопросу необходимы разработка нормативно-правовой базы и меры по созданию независимой системы аттестации и контроля качества образования.

Как уже не раз говорилось выше, к числу наиболее перспективных направлений сотрудничества реального сектора экономики со сферой дополнительного профессионального образования относится кадровая поддержка предпринимательских структур области, расширение предпринимательской базы. В короткие сроки предстоит создать открытое информационное поле в области образовательных и консалтинговых услуг для

предпринимателей, повысить заинтересованность предприятий негосударственных форм собственности в обучении и развитии персонала.

Сегодня наиболее актуальным является поиск новых форм и методов, профориентационных технологий, обеспечивающих эффективное управление и развитие человеческих ресурсов, которые позволят формировать активную позицию у безработных граждан, повышать их мотивацию и самостоятельность в процессе трудоустройства.

Не надо также забывать об эффективных формах профориентации учащихся, активно применявшихся в школах области. Это учебно-производственные комбинаты и ученические производственные бригады, где школьники проходили трудовую подготовку, выбирали по душе рабочую профессию, получали квалификационные разряды. Активно работали учебно-методические кабинеты профессиональной ориентации при школах. Развивалось шефство трудовых коллективов над школами и профтехучилищами. Укреплялась роль мастеров и наставников. Осуществлялась поддержка выпускников после окончания учебного заведения.

Пришло время, когда профессиональную ориентацию граждан необходимо рассматривать не как направление, обслуживающее профессиональное обучение, профессиональную переподготовку и повышение квалификации, а как основу для развития кадрового потенциала региона, форм и методов профессионального образования граждан.

В настоящее время наше общество нуждается в творческих профессионалах, полностью реализующих свои возможности и способности. Наряду с подготовкой специалистов для сфер общественного и материального производства должна стоять задача оказания людям помощи в выборе профессии. Ситуация на рынке труда, судьба государства и общества в целом будут во многом зависеть от того, насколько правильно в профессиональном плане сориентированы сегодняшние школьники, учащаяся молодежь.

3.2.3. Основные тезисы Концепции программы развития и модернизации профессионального образования Сахалинской области

Концепция развития профессионального образования в Сахалинской области на период до 2020 года (далее – Концепция) разработана в связи с принципиальными изменениями соци-

ально-экономических условий функционирования системы профессионального образования. Сформированная для выполнения заказа лишь одного заказчика – государства, она перестала соответствовать изменившимся требованиям и, оказавшись на рынке труда в качестве производителя образовательных услуг, предлагаемых потребителю как товар, в значительной мере потеряла устойчивость.

Наряду с другими звеньями образовательной системы Российской Федерации профессиональное образование оказалось затронутым структурной ломкой переходного периода и значительно запаздывает с изменениями по обновлению содержания образования, совершенствованию финансового механизма, организационной структуры и материальной базы.

Концепция подготовлена с учетом положений следующих законодательных и нормативных правовых актов, определяющих основные принципы реализации образовательной политики, а также приоритетные направления модернизации системы образования на средне- и долгосрочную перспективу: Закона Российской Федерации «Об образовании», Национальной доктрины образования в Российской Федерации, одобренной постановлением Правительства Российской Федерации от 4 октября 2000 года № 751, Федеральной целевой программы развития образования на 2006–2010 годы, утвержденной постановлением Правительства Российской Федерации от 23 декабря 2005 года № 803, Концепции модернизации российского образования на период до 2010 года, одобренной распоряжением Правительства Российской Федерации от 29 декабря 2001 года № 1756-р.

В современных условиях образовательные учреждения профессионального образования должны входить в рыночные отношения через обновленный организационно-экономический механизм, выступая субъектом регионального товарного рынка в двух качествах: как производители профессиональных образовательных услуг; как потребители рабочей силы, материальных и финансовых средств для воспроизводства кадрового и материально-технического потенциала. С учетом этого развитие системы профессионального образования должно быть направлено:

- на повышение мобильности и адаптированности системы к процессам, происходящим в региональной экономике, рыночной инфраструктуре, демографии;
- на эффективное использование и наращивание всех ви-

дов ресурсов для повышения качества образовательных услуг, удовлетворения потребностей экономики в квалифицированных кадрах в территориально-отраслевом и профессиональном аспектах, молодежи – в получении качественного профессионального образования, взрослого населения – в профессиональной подготовке и переквалификации.

Напомним, что общая ситуация и тенденции в системе профессионального образования Сахалинской области подробно рассмотрены в разделе 3.2.1.

Хочется отметить, что в числе основных результатов деятельности в 2005–2008 годах – реструктуризация сети государственных образовательных учреждений начального и среднего профессионального образования Сахалинской области, приведение спектра образовательных программ профессионального образования в соответствие с ранее сформированным региональным заказом на подготовку рабочих кадров и специалистов.

Анализ состояния и тенденций развития системы начального профессионального образования Сахалинской области позволяет выявить следующие проблемы ее функционирования:

- система начального профессионального образования испытывает значительный дефицит в ресурсном обеспечении и финансировании. Состояние материально-технической базы и уровень финансирования не соответствуют ее задачам в сфере социально-экономического развития региона;
- система начального профессионального образования не в полной мере отвечает перспективным требованиям рынка труда по структуре и уровню профессиональной подготовки выпускников;
- фактически отсутствует ответственность учебных заведений за конечные результаты своей образовательной деятельности (в вопросах трудоустройства, закрепляемости выпускников на предприятиях);
- в системе начального профессионального образования недостаточно развиты отношения социального партнерства между образовательными учреждениями и работодателями, что затрудняет становление новых форм и механизмов участия работодателей, профессиональных сообществ и других заинтересованных сторон в решении проблем профессионального образования.

Стратегической целью развития системы профессионального образования Сахалинской области является переориента-

ция ее на наиболее полное удовлетворение потребностей экономики региона в квалифицированных кадрах разных уровней, создание механизма согласования указанных потребностей с участием всех социальных партнеров, модернизацию организационно-экономического механизма функционирования системы профессионального образования.

Достижение стратегической цели и задач развития системы профессионального образования Сахалинской области обеспечивается путем реализации системы программных мероприятий по следующим основным направлениям:

1) обеспечение тесной взаимосвязи между рынком труда и рынком образовательных услуг:

- совершенствование механизма формирования регионального заказа на подготовку кадров в системе профессионального образования с учетом необходимости формирования постоянной межведомственной комиссии по регулированию ситуации в сфере занятости и формированию кадровой стратегии региона;
- дальнейшее развитие системы среднесрочного и долгосрочного прогнозирования потребности рынка труда в квалифицированных кадрах на основе формирования единого центра прогнозирования состояния рынка труда;
- реструктуризация сети образовательных учреждений профессионального образования (создание интегрированных образовательных учреждений, реализующих двухуровневое и трехуровневое профессиональное образование), объемов и профилей подготовки кадров в системе профессионального образования; расширение подготовки по интегрированным профессиям, востребованным на рынке труда;
- обеспечение реальной профориентации молодежи и неза занятого населения исходя из адекватной оценки качеств имеющихся трудовых ресурсов и вакансий в целом по области;
- обеспечение участия работодателей и других социальных партнеров в развитии профессионального образования, в том числе в формировании регионального заказа на подготовку кадров, целевой контрактной подготовке кадров, оценке качества и аттестации программ профессиональной подготовки и формировании содержания программ непрерывного профессионального образования;
- внедрение механизма целевой контрактной подготовки кадров на всех уровнях системы профессионального образования с учетом адаптации профессиональных программ к актуальным потребностям заказчиков;

– организация внутрисетевого и научно-методического взаимодействия образовательных учреждений в целях повышения мобильности сферы образования, совершенствования информационного обмена и распространения эффективного управленческого опыта;

– обеспечение участия учреждений профессионального образования в реализации предпрофильной и профильной подготовки учащихся общеобразовательных школ;

– создание эффективной системы содействия трудоустройству выпускников учреждений профессионального образования с учетом создания единых центров образовательного маркетинга, формирования у выпускников готовности к самоопределению по вопросам конкурентного трудоустройства, возможностей организации собственного дела;

2) совершенствование содержания и технологий профессионального образования, повышение качества предоставляемых профессиональных образовательных услуг:

- привлечение работодателей к разработке и экспертизе учебных программ и учебно-программной документации, профессиональных образовательных стандартов и квалификаций, проведению аттестации программ и учащихся в процессе образования и после его окончания;

- обеспечение соответствия содержания профессионального образования и методов обучения новым производственным технологиям посредством интеграции ступеней образования и развития кооперации с работодателями (организация стажировок для преподавателей и практики для студентов разных уровней);

- разработка и применение новой системы критериев и показателей оценки деятельности системы профессионального образования, отражающей соответствие функционирования данной системы задачам социально-экономического развития региона;

- внедрение моделей интегрированных образовательных учреждений, реализующих образовательные программы различных уровней образования, для обеспечения своевременного реагирования системы образования на динамично изменяющиеся потребности рынка труда и профессиональные запросы учащейся молодежи;

- создание учебно-программной документации по новым профессиям, включенным в региональный заказ на подготовку кадров в системе профессионального образования; адаптация существующих учебных программ к современным требованиям;

- радикальное улучшение материально-технической базы

учреждений профессионального образования при условии реализации соответствующей областной целевой программы с участием ассоциаций работодателей;

- обеспечение участия учреждений профессионального образования в реализации программ непрерывного образования, обеспечивающих преемственность различных его уровней;

- обеспечение системы профессионального образования педагогическими кадрами высокой квалификации, осуществляющими научную и методическую деятельность, и их социальная поддержка;

3) совершенствование экономических механизмов и инвестиционной привлекательности профессионального образования:

∇ разработка финансовых нормативов на подготовку квалифицированных рабочих по профессиям начального и среднего профессионального образования, специалистов, подготавливаемых в рамках высшего профессионального образования для приоритетных отраслей экономики региона;

∇ внедрение новых механизмов взаимодействия учреждений профессионального образования и работодателей, обеспечивающих привлечение в сферу образования дополнительных материальных, финансовых, интеллектуальных и иных ресурсов;

∇ разработка научно-методического обеспечения деятельности попечительских и управляющих советов в образовательных учреждениях; развитие взаимодействия образовательных учреждений профессионального образования с органами службы занятости населения для обеспечения занятости выпускников и подготовке (переподготовке) незанятого населения;

∇ создание попечительских, управляющих советов образовательных учреждений начального профессионального образования в целях привлечения дополнительных финансовых средств для организации учебного и научного процессов и обеспечения их эффективного расходования.

Начавшийся процесс реструктуризации сети учреждений профессионального образования Сахалинской области позволил более рационально использовать имущественный комплекс, материально-техническую базу и педагогические кадры объединившихся образовательных учреждений, исключить дублирование профессий, спланировать прием с учетом реальных перспектив развития образовательных учреждений, сложившейся демографической ситуации, потребности предприятий и организаций в квалифицированных кадрах.

По нашему глубокому убеждению, в складывающейся социально-экономической ситуации в области наличие высококвали-

лифицированных кадров имеет первоочередное значение для развития региона. Поэтому, мы считаем, имеет смысл говорить о необходимости формирования единой кадровой стратегии региона на долгосрочный период, включать в нее меры организационной, финансовой, методической поддержки формирования кадрового потенциала.

Также хочется акцентировать внимание на мероприятия по профессиональной ориентации молодежи в рамках этапа школьного обучения. Так, предполагается дальнейшее расширение предоставления образовательных грантов для победителей предметных олимпиад, которое призвано заменить уходящую с введением ЕГЭ льготу по поступлению в вузы и иные учреждения без экзаменов.

Подготовка школьников к самоопределению должна быть основана не только на учете индивидуальных особенностей человека и особенностях профессии, но и на учете возможных изменений качеств человека и требований профессии, а также изменений в самом обществе. Необходима подготовка специалиста, способного к функциональной адаптации в различных сферах деятельности, умеющего самостоятельно проектировать и реализовывать свои образовательные и профессиональные ценности. Решить эту проблему можно только путем консолидации усилий всех субъектов образовательного пространства с представителями и специалистами различных сфер экономики.

Молодое поколение выгодно отличается от других категорий населения своей работоспособностью, мобильностью, активной восприимчивостью нового, а также является одним из главных ресурсов государства в подъеме экономики. Поэтому основная предназначенность профессиональной ориентации, проводимой службой занятости населения, заключается в предоставлении молодежи, и в первую очередь выпускникам общеобразовательных школ, информации о состоянии рынка труда, содержаниях и перспективах развития рынка профессий, потребностях региона в квалифицированных кадрах, а также в оказании консультативной помощи и необходимого содействия в выборе профессии, профиля профессионального обучения.

Цель профориентационной работы образовательных учреждений среднего профессионального образования – постепенно сформировать у учащихся школ и работающей молодежи внутреннюю готовность самостоятельно и осознанно планировать, корректировать и реализовывать перспективы своего развития (профессионального, жизненного, личностного).

В свете изложенного представляется особо отметить необходимость корректировки программ, сети и контингента учреждений начального профессионального образования.

За период с начала масштабной реструктуризации учреждений начального образования в 2005 году было организовано профессиональное обучение и создана материально-техническая база по четырем новым профессиям, востребованным на региональном рынке труда: «машинист на открытых горных работах», «монтажник санитарно-технических, вентиляционных систем и оборудования», «слесарь по контрольно-измерительным приборам и автоматике», «коммерсант в торговле».

По итогам 2007 года по полученной профессии трудоустроено 42,3 процента выпускников УНПО, продолжили обучение в учреждениях среднего и высшего профессионального образования 22 процента, не трудоустроены по различным причинам 17,7 процента.

В процессе исследования нами было опрошено 232 представителя малого и среднего бизнеса на предмет реализации программ социального партнерства с учетом реальных потребностей в кадрах на территории области. Опрос проводился во всех районах области, за исключением Охинского и Курильских районов. Анализ данных опроса позволяет сделать ряд выводов, представленных ниже.

Так, достаточно большое количество опрошенных работодателей удовлетворены качеством осуществления образовательных услуг в системе профобразования области (рис. 3.6).

Кроме того, хочется отметить, что опрашиваемые работодатели в основном обозначили потребности бизнеса в высококвалифицированных рабочих кадрах,готавливаемых учреждениями среднего профобразования (рис. 3.7).

Из графика видно, что на сегодняшний день, согласно данным опроса, потребность и фактическая ситуация с профессиональным уровнем работников в компаниях практически совпадают. Небольшая тенденция к увеличению наблюдается в сфере высшего образования, потребность в специалистах с высшим образованием на 10 % выше фактического показателя.

Кроме обозначенных вопросов работодателям было предложено высказать свое отношение к потенциальному социальному партнерству с властью и учреждениями профессионального образования.

Необходимость осуществления масштабных инвестиций и привлечения работодателей к аттестации профессий и выпуск-

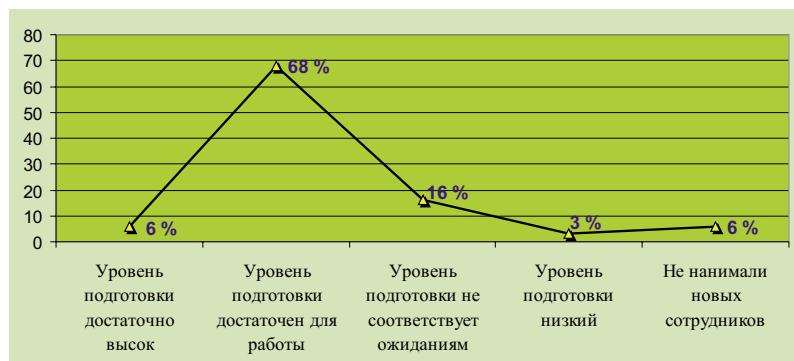


Рис. 3.6. Показатели удовлетворенности работодателей качеством образования.

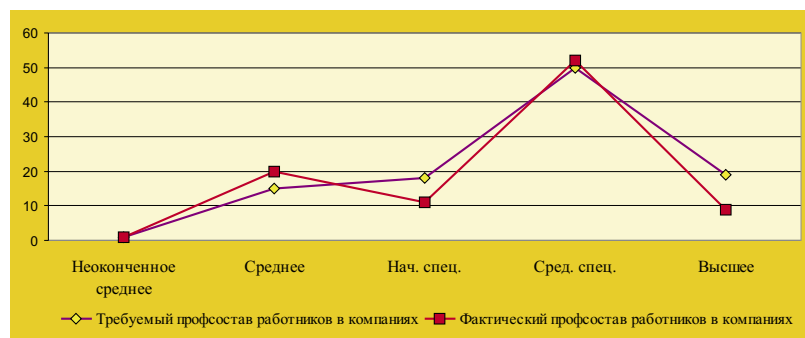


Рис. 3.7. Требования к профессиональной подготовке работников.

ников ставит дополнительные вопросы в части осуществления социального партнерства. В то же время даже небольшие предприятия и частные предприниматели осознают необходимость в адаптации профессионального образования и выражают готовность к сотрудничеству.

Так, более 60 % опрошенных готовы к заключению договоров с образовательными учреждениями на подготовку специалистов за счет средств работодателя с обеспечением контроля над учебным процессом и качеством обучения. 21% работодателей не готов к подобному сотрудничеству.

Кроме того, сообщество работодателей вполне лояльно относится и к необходимости повышения квалификации работников (рис. 3.8).

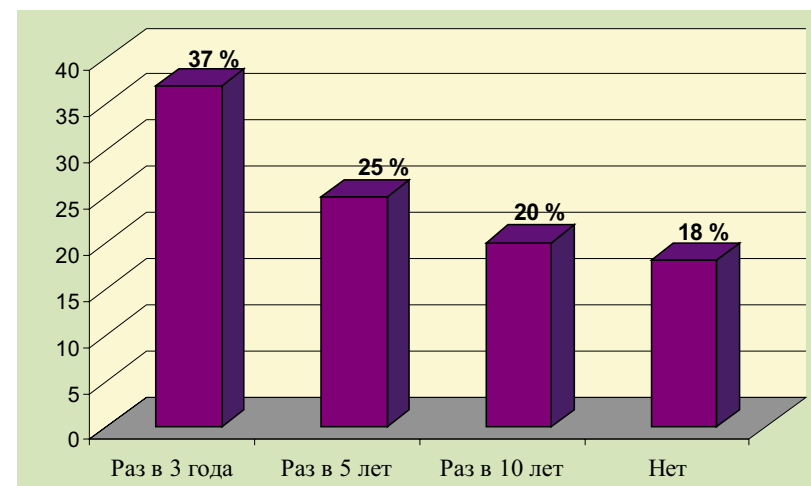


Рис. 3.8. Необходимость повышения квалификации работников, по мнению работодателей.

Основной процент опрошенных (37 %) считают, что есть необходимость в повышении квалификации своих специалистов не реже одного раза в три года, в то же время 18 % работодателей не видят необходимости в переобучении своих работников.

Кроме того, 41 % из опрошенных работодателей готовы нести издержки по переподготовке/переобучению необходимых специалистов на территории района, причем 15 % компаний уже оплачивают переобучение своих работников. Примерно одинаковый процент опрошенных не готов к издержкам или вообще не может дать однозначного ответа на поставленный вопрос (23 и 20 % соответственно) (рис. 3.9).

Более того, большая часть работодателей (41 %) готова принимать студентов учреждений профобразования на прохождения учебной и производственной практики, 25 % компаний уже осуществляют подобные мероприятия (рис. 3.10).

Подводя итог всему вышесказанному, можно сделать вывод о готовности предприятий разных форм собственности к формированию институтов социального партнерства и даль-

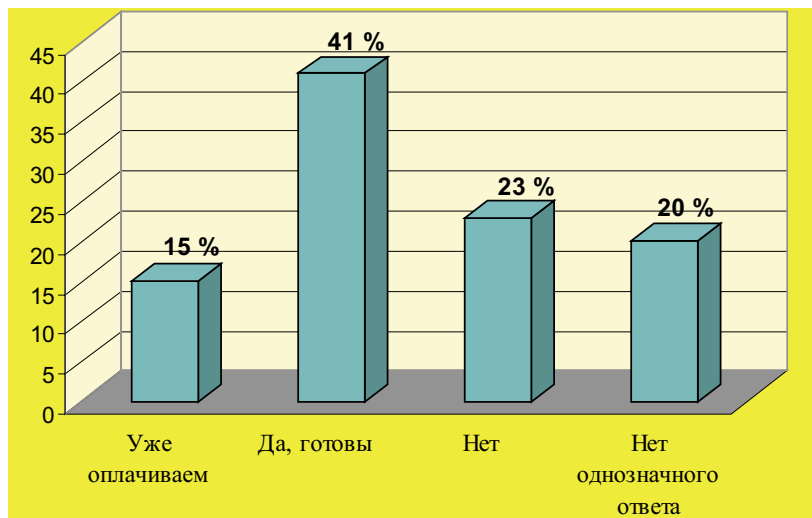


Рис. 3.9. Показатель готовности работодателей к издержкам на переобучение.

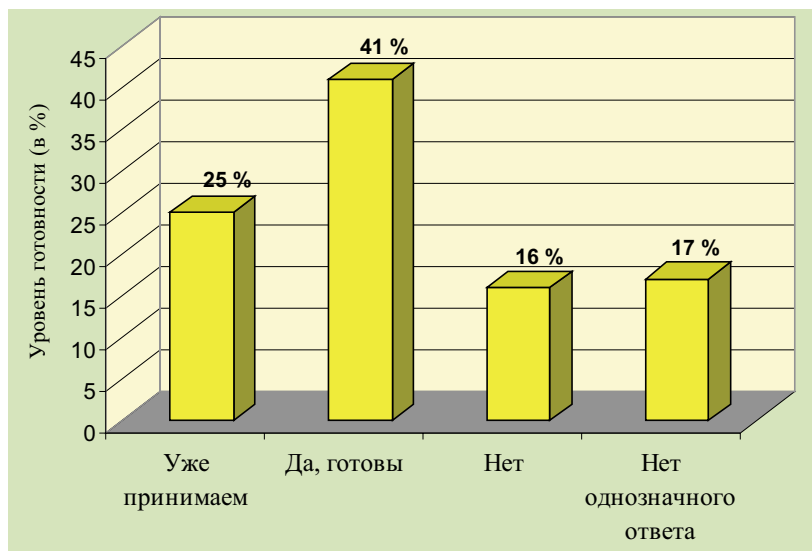


Рис. 3.10. Показатель готовности работодателей к организации наставничества.

нейшему сотрудничеству при реализации программ развития кадрового потенциала области. С учетом обозначенных фактов учреждения НПО должны в основном сохранить свою функцию социализации т. н. «трудных подростков» и детей-сирот. В рамках осуществляемого с 1 сентября 2007 года перехода к обязательному общему полному среднему образованию учреждения НПО по факту должны потерять свою функцию элемента общего образования.

Напомним также, что материально-технический и кадровый потенциал системы начального профессионального образования используется также для профессиональной подготовки (переподготовки) взрослого населения в рамках корректировки личных профессиональных навыков безработных граждан. В 2007 году образовательными учреждениями начального профессионального образования Сахалинской области по программам профессиональной (ускоренной) подготовки (от одного до шести месяцев) обучено 1365 человек, в том числе по направлениям службы занятости населения – 543 человека, по индивидуальным договорам с гражданами – 725 человек.

Анализ перспективной потребности рынка труда Сахалинской области в квалифицированных рабочих кадрах на кратко- и среднесрочную перспективу показывает, что в ближайшие годы спрос на квалифицированную рабочую силу увеличится. При этом наиболее востребованными будут интегрированные рабочие профессии.

Возрастающие потребности регионального рынка труда в квалифицированных кадрах предъявляют новые требования к уровню материально-технического оснащения учреждений профессионального образования, которое характеризуется существенным дефицитом. Одна из основных проблем – нехватка современного производственного оборудования. Моральный и физический износ основных фондов, составляющий по разным видам учебного оборудования от 80 до 100 процентов, значительно снижает качество подготовки квалифицированных рабочих. Этот факт служит дополнительным стимулом к объединению материальной базы, учебных площадей и методических разработок учреждений профессионального образования.

Кроме того, итоги проводимых ежегодных конкурсов профессионального мастерства среди учащихся учреждений начального профессионального образования свидетельствуют о том, что зачастую продемонстрированные знания, умения и практические навыки, полученные в ходе образовательного процесса, не

вполне соответствуют производственным технологиям, применяемым на производстве. Одним из факторов, ограничивающих развитие начального профессионального образования, является также недостаточная обеспеченность кадрами необходимой квалификации. Численность педагогических работников в образовательных учреждениях начального профессионального образования Сахалинской области существенно не меняется, но сохраняется тенденция «старения» кадров и отставания их профессионального уровня от требований нового содержания образования и технологий обучения.

Попутно отметим, что демографические условия в перспективе приведут к дальнейшему сокращению объемов подготовки кадров в системе начального профессионального образования. Кроме того, в период до 2011 года прогнозируется сокращение численности населения трудоспособного возраста, вызванное падением рождаемости в начале 90-х годов и снижением интенсивности миграционных процессов. Это вызовет обострение проблемы дефицита трудовых ресурсов.

В сложившихся условиях можно говорить о сформировавшейся необходимости объединения учреждений начального и среднего профессионального образования по демографическим, организационным, материальным факторам. Система профессионального образования в дальнейшем будет испытывать дополнительные стрессовые нагрузки из-за отставания уровня компетенций, воспроизводимых в рамках действующих систем без взаимодействия с производственной и научной сферой.

В качестве примера хочется сказать о создании государственного образовательного учреждения областного подчинения с многоуровневой подготовкой специалистов, которое открылось на базе преобразованного профессионального училища в г. Холмске (новый техникум).

Необходимость в этом учебном заведении была продиктована существующим на внутриобластном рынке труда повышенным спросом на технологов, рабочих, имеющих высокие квалификационные разряды. Его выпускники, освоив программу начального профессионального образования и обретя значительные практические навыки, здесь же смогут продолжить свое обучение. В сокращенные сроки они получают и среднее специальное образование. С 1 сентября 2008 года в техникуме появились такие специализации, как технология приготовления кондитерской продукции, техническое обслуживание вычислительной и компьютерной техники. В дальнейшем планируется

обучать специалистов сварочного производства, по техническому обслуживанию и ремонту автомобильной техники. Представители всех этих профессий востребованы работодателями Сахалинской области. Согласно их заявкам и формируется список специальностей, по которым ведется обучение.

Кроме этого, на базе одного из вузов области были открыты две специальности технического профиля: «Промышленное и гражданское строительство» и «Электроснабжение».

На наш взгляд, наилучшим выходом является и создание на Сахалине образовательных учреждений многоуровневой подготовки специалистов. Реорганизация этих учреждений требует внести существенные коррективы в организацию учебно-образовательного процесса. В Стратегии социально-экономического развития Сахалинской области на период до 2020 года одной из основных задач по развитию рынка труда, во многом определяющего темпы роста промышленности, называется именно модернизация системы учебных заведений. Она, в частности, включает в себя внедрение бюджетной поддержки учебных заведений, ориентированной на конкретный результат их работы. Такие тенденции служат безусловным основанием для дальнейшего объединения образовательных учреждений в рамках единых «холдингов» с едиными системами научно-методического обеспечения и координацией маркетинговых мероприятий в сфере трудоустройства выпускников.

На первом этапе реализации настоящей Концепции (2009–2012 годы) предусматривается проведение мероприятий, обеспечивающих:

- реализацию мероприятий по формированию и развитию базовых университетов;
- реструктуризацию сети образовательных учреждений профессионального образования, апробацию моделей их финансирования (создание интегрированных образовательных учреждений, реализующих двухуровневое профессиональное образование; отраслевых образовательных учреждений);
- разработку и постепенное внедрение нормативов финансирования в расчете на одного обучающегося в образовательных учреждениях начального профессионального образования в зависимости от реализуемых профессиональных образовательных программ (высоко-, средне- и низкокзатратные профессии);
- техническое перевооружение учебно-материальной базы системы профессионального образования; обновление методического, кадрового и информационного обеспечения системы.

На втором этапе (2013–2020 годы) приоритет отдается мероприятиям, направленным:

- на внедрение программ конвергенции уровней профессиональной подготовки;
- на развитие государственно-общественных форм управления в системе профессионального образования, обеспечение научно-методического сопровождения деятельности управляющих и попечительских советов в образовательных учреждениях;
- на развитие научно-методической базы и внедрение инновационных методов преподавания и общеметодической работы;
- на проведение аттестации всех профессиональных программ на соответствие требованиям, предъявляемым наиболее передовыми работодателями.

Достижение обозначенных выше целей реформирования системы профобразования возможно при успешном решении следующих задач более низкого уровня:

- создание единой информационной базы о состоянии рынка труда, наиболее востребованных и перспективных профессиях, возможностях получения профессионального образования и трудоустройства;
- постоянное изучение и прогнозирование профессионально-образовательных потребностей молодежи, мотивов и стимулов выбора сферы будущей трудовой деятельности;
- разработка практических моделей социально-профессионального самоопределения в расчете на профильное образование;
- создание комплекса популярных справочных средств на бумажных и электронных носителях информации для педагогов, производственников, учащихся и их родителей;
- усиление интеграции образовательных и предметных областей с внеучебной практикой социально-профессионального самоопределения школьников;
- налаживание социального партнерства между организациями, предприятиями и учебными заведениями по вопросам профессионального самоопределения школьников, а также развитие контрактной системы подготовки молодых специалистов.

Решение задач, поставленных в Концепции, обеспечивается путем реализации механизма региональных целевых программ и других программных документов, определяющих комплекс мероприятий по развитию системы профессионального образования Сахалинской области: программы развития кадрового потенциала Сахалинской области; программы совершенство-

вания материально-технической базы профессионального образования Сахалинской области; программы развития региональных университетов; программы развития научно-инновационного потенциала образовательных учреждений Сахалинской области.

Реализация Концепции позволит решить следующие проблемы:

- проблему адекватного предложения содержания профессиональной деятельности со стороны образовательной системы;
- отсутствие комплекса условий для реального профессионального самоопределения учащихся;
- разработку научных основ системы профориентационной работы и проектирования ее модели;
- проблему научно обоснованного прогноза на структуру спроса в области профессиональных знаний на рынке труда;
- сформировать в создаваемых территориально-отраслевых ресурсных центрах и учебно-производственных полигонах материально-техническую базу, отвечающую технико-технологическому уровню современного производства;
- увеличить долю выпускников учреждений НПО с повышенным (по сравнению с установленным соответствующим ГОС) рабочим разрядом, а также удельный вес выпускников учреждений НПО и СПО, трудоустраивающихся по полученной профессии (специальности) в течение первого года;
- привести структуру и качество подготовки квалифицированных рабочих и специалистов среднего уровня квалификации (линейных руководителей) в соответствие с комплексным прогнозом потребностей экономики и социальной сферы в квалифицированных кадрах, отражающим приоритеты социально-экономического развития и демографическую ситуацию в регионе;
- снизить риски, связанные с неблагоприятной демографической ситуацией, снижением эффективности региональной системы профессионального образования и опережающим ростом стоимости рабочей силы по отношению к росту производительности труда;
- увеличить вклад работодателей в подготовку и обеспечение эффективной занятости квалифицированных кадров, а также долю расходов на профессиональное обучение персонала в общем объеме затрат предприятий и организаций области на рабочую силу;
- решить многоаспектную проблему управления системой профессионального самоопределения.

В заключение нашего исследования подведем основные итоги. Во-первых, реализация Концепции позволит придать системе профессионального образования Сахалинской области устойчивость и целостность, обеспечить ее переориентацию на удовлетворение потребностей регионального рынка труда и запросов личности в получении качественного профессионального образования, обновить структуру и содержание профессионального образования, создать новые механизмы взаимодействия учреждений профессионального образования и работодателей, обеспечивающие привлечение в сферу профессионального образования дополнительных материальных, финансовых, интеллектуальных и иных ресурсов.

Во-вторых, хочется отметить критерии и индикаторы оценки эффективности деятельности системы профессионального образования Сахалинской области, а именно:

- удовлетворение потребностей социально-экономической сферы региона в профессионально-мобильных кадрах (повышение закрепляемости выпускников на предприятиях и в организациях);

- удовлетворение потребностей населения в качественных профессиональных образовательных услугах, расширение возможностей профессиональной самореализации молодежи (рост числа и доли обучающихся в рамках интегрированных учреждений профессионального образования, увеличение количества и доли детей с ограниченными возможностями, получивших профессиональное образование);

- переход к эффективным правовым и экономическим механизмам, обеспечивающим стабильное функционирование и развитие профессиональных учебных заведений (рост привлеченных средств в систему профессионального образования Сахалинской области, совершенствование процедур оценки качества подготовки рабочих и специалистов; увеличение доли учреждений профессионального образования, имеющих органы общественно-гражданского управления образованием).

В-третьих, еще раз повторим, что перспективы развития региональной экономики напрямую зависят от формирования нового класса творчески мыслящих, мотивированных к созидательному и систематическому труду личностей.

Именно обеспечение своевременной, адекватной профориентации, системные меры по приведению профессионального образования области в соответствие с потребностями времени послужат залогом «кристаллизации» этого нового класса людей.

В условиях современного общества при формировании новых институциональных единиц в образовании и науке, образующих международные сети инноваций, отстать в «гонке интеллектуальных вооружений» будет означать признать свое долгосрочное поражение в цивилизационном поле.

Поэтому, несмотря на мировой экономический кризис и вопреки ему, авторы призывают к скорейшей мобилизации усилий региональной элиты, органов власти, всего экспертного сообщества с целью формирования региональной системы профессионального образования нового уровня.

СПИСОК ИСПОЛЬЗОВАННОЙ ЛИТЕРАТУРЫ

1. Адамчук, В. В. Экономика и социология труда: учебник для вузов / В. В. Адамчук, О. В. Романов, М. Е. Сорокина. – М.: ЮНИТИ, 1999.
2. Аксенова, Е. А. Управление персоналом в системе государственной службы / Е. А. Аксенова, Т. Ю. Базаров, Х. А. Беков [и др.]. – М.: ИПК госслужбы, 1997. – 212 с.
3. Алехина, О. Управление корпоративной компетенцией как один из аспектов долгосрочного развития компании / О. Алехина // Управление персоналом. – 2000. – № 1. – С. 73–78.
4. Андреев, А. А. Педагогика высшей школы / А. А. Андреев. – М., 2000. – 184 с.
5. Андрунин, А. В. Взаимодействие региональных рынков труда: опыт анализа и прогнозирования движения населения и трудовых ресурсов / А. В. Андрунин, А. Г. Коровкин, К. В. Парбузин // Проблемы прогнозирования. – МАИК НАУКА – ИНП РАН. – 2001. – № 2.
6. Анисимова, Е. Урбанизация в квадрате / Е. Анисимова, А. Чернобылец // Эксперт-Сибирь. – 2007. – 5 марта.
7. Антикризисное управление: учебник / Под ред. Э. М. Короткова. – М.: ИНФРА-М, 2000. – 432 с.
8. Байденко, В. И. Базовые навыки (ключевые компетенции) как интегрирующий фактор образовательного процесса / В. И. Байденко, Б. Оскарссон // Профессиональное образование и формирование личности специалиста. – М., 2002. – С. 23.
9. Беляцкий, Н. П. Управление персоналом: учеб. пособие / Н. П. Беляцкий, С. Е. Велесько. – М.: Знание, 1998.
10. Бокарев, М. Ю. Профессионально-ориентированный процесс обучения в комплексе «лицей–вуз»: теория и практика: монография / М. Ю. Бокарев. – М.: изд. центр АПО, 2002. – 232 с.
11. Винтин, И. А. Особенности социального самоопределения старшеклассников / И. А. Винтин // СОЦИС. – 2004.
12. Витченко, Н. Н. Теоретико-методологические принципы прогнозирования кадровых процессов в системе образования (региональный аспект) / Н. Н. Витченко, А. П. Глухов, М. Е. Макеева // Педагогический менеджмент и прогрессивные технологии в образовании. – Пенза, 2003.
13. Гительман, Л. Д. Преобразующий менеджмент: Лидерам

реорганизации и консультантам по управлению: учеб. пособие / Л. Д. Гительман. – М.: Дело, 1999. – 496 с.

14. Гончарова, О. Полом не вышли / О. Гончарова // Ведомости. – 2006. – 13 сент.

15. Гончарук, В. А. Маркетинговое консультирование / В. А. Гончарук. – М.: Дело, 1998. – 248 с.

16. Горелова, В. Л. Основы прогнозирования систем / В. Л. Горелова, Е. Н. Мельников. – М.: Высш. шк., 1993. – 183 с.

17. Гранберг, А. Г. Основы региональной экономики / А. Г. Гранберг. – М.: Гос. ун-т. Высшая школа экономики, 2003.

18. Довгая, Е. Г. Социальные факторы формирования регионального рынка труда / Е. Г. Довгая // Экономические и социальные факторы развития Российской Федерации: сб. мат. науч.-метод. конф. – Пенза, 2002. – С. 12–18.

19. Довгая, Е. Г. Типология и оценка рынка труда в регионах / Е. Г. Довгая // Проблемы устойчивого развития экономики России: теория и практика: межвуз. сб. науч. ст. – Пенза, 2002. – С. 74–84.

20. Долгова, И. Н. Налоговая нагрузка и эффективность занятости населения регионов РФ: перспективная оценка взаимосвязи / И. Н. Долгова, А. Г. Коровкин // Проблемы прогнозирования. – 2004. – № 3.

21. Долгова, И. Н. Взаимосвязь номинальной заработной платы и безработицы: региональные особенности / И. Н. Долгова, А. Г. Коровкин, Ю. А. Подорванова // Проблемы прогнозирования. – МАИК НАУКА – ИНП РАН. – 2003. – № 6.

22. Долгова, И. Н. Оценка налоговой нагрузки с учетом фактора риска и эффективности использования труда и капитала: региональный аспект: сб. науч. тр. ИНП РАН / И. Н. Долгова, И. Б. Королев. – МАКС-Пресс, 2003.

23. Ежова, О. Е. Управление воспроизводством трудового потенциала региона (на примере Волгоградской области): автореф. ...дис. / О. Е. Ежова. – Волгоград, 2002.

24. Зубкова, В. К. Управление экономикой региона и муниципальных образований / В. К. Зубкова, Л. В. Гордеева, А. Н. Николаев. – Саратов, 2000. – С. 163.

25. Ильин, В. В. Теоретико-методологические основы проектирования информационного образовательного ресурса: монография / В. В. Ильин. – Волгоград–Южно-Сахалинск, 2005. – 137 с.

26. Информационные технологии управления / Под ред. Г. А. Титorenko. – М., 2003.

27. Климов, Е. А. Путь в профессионализм / Е. А. Климов. – М.: Флинта, 2003.

28. Княгинин, В. Н. Реформа профессионального образования в современной России: доклад на чтениях памяти Г. П. Щедрицкого. ЦСР / В. Н. Княгинин. – Северо-Запад, 2008. – Февр.

29. Концепция модернизации российского образования на период до 2010 года / Распоряжение Правительства Российской Федерации от 28.01.2002 г. № 1756-р; Приказ Минобразования России от 23.07.2002 г. № 2866.

30. Коржуев, А. В. Очерки прикладной методологии процесса вузовского обучения / А. В. Коржуев, В. А. Попков. – М.: изд-во МГУ, 2001. – 352 с.

31. Коровкин, А. Г. Дефицит рабочей силы в экономике России: макроэкономическая оценка / А. Г. Коровкин, И. Н. Долгова, И. Б. Королев // Проблемы прогнозирования. – 2006. – № 4.

32. Коровкин, А. Г. Перспективы занятости населения РФ / А. Г. Коровкин // Управление социально-экономическим развитием России: концепции, цели, механизмы / Колл. авторов. – М.: ЗАО «Издательство Экономика», 2002.

33. Коровкин, А. Г. Структурная асимметрия / А. Г. Коровкин // Отечественные записки. – 2003. – № 3.

34. Коровкин, А. Г. Рынки труда стран СНГ: опыт макроэкономической оценки / А. Г. Коровкин, И. Н. Долгова, И. Б. Королев [и др.] // Научные труды ИНП РАН. – МАКС-Пресс, 2004.

35. Коровкин, А. Г. Оценка межрегиональных переходов населения с учетом возраста / А. Г. Коровкин, Ю. А. Подорванова // Проблемы прогнозирования. – М.: МАИК НАУКА – ИНП РАН. – 2002. – № 3.

36. Коровкин, А. Г. Анализ динамики российского рынка труда с учетом затрат рабочего времени / А. Г. Коровкин, А. В. Полежаев // Проблемы прогнозирования. – 2003. – № 5.

37. Коровкин, А. Г. Структурные изменения и взаимодействия региональных рынков труда: методы и анализ / А. Г. Коровкин, А. В. Полежаев, А. В. Андрюнин // Проблемы прогнозирования. – 2002.

38. Кязимов, К. Г. Теория и практика обучения и содействия занятости населения / К. Г. Кязимов. – Саратов, 2002.

39. Логачев, В. Система качества для образовательных услуг / В. Логачев // Высшее образование в России. – 2001. – № 1. – С. 20–24.

40. Ломакина, О. Проектирование как ведущее направление

модернизации современного педагогического образования / О. Ломакина // Alma mater. – 2004. – № 1. – С. 44–49.

41. Магура, М. И. Модели и методы управления персоналом / М. И. Магура, С. Н. Курбатов. – М.: Финансы и статистика, 2000. – 318 с.

42. Спрос и предложение на рынке труда и рынке образовательных услуг в регионах России: материалы Всероссийской научно-практической интернет-конференции с международным участием. – www.demoscope.ru/weekly/2005/0193/analit03.php

43. Медведев, О. Б. Региональная образовательная компьютерная сеть / О. Б. Медведев, А. Ю. Уваров // Информатика. – 2005. – № 5. – С. 64–67.

44. Мисиков, Б. Р. К вопросу содержания профессиональных программ подготовки специалистов экономики и бизнеса / Б. Р. Мисиков // Alma mater. – 2006. – № 9.

45. Мисиков, Б. Р. Классический университет на о. Сахалин / Б. Р. Мисиков // Высшее образование в России. – 2005. – № 12. – С. 50–55.

46. Мисиков, Б. Р. Математическое моделирование построения программ профессиональной подготовки специалистов в экономическом пространстве / Б. Р. Мисиков // Право и образование. – 2006. – № 10.

47. Мисиков, Б. Р. Моделирование программы профессиональной подготовки специалистов: теория и практика: монография / Б. Р. Мисиков. – Калининград: БГА РФ, 2006. – 175 с.

48. Мисиков, Б. Р. Педагогические основы проектирования профессиональной подготовки современных специалистов: монография / Б. Р. Мисиков. – Калининград: БГА РФ, 2006. – 112 с.

49. Мисиков, Б. Р. Проектирование программ профессиональной подготовки современных специалистов в региональном университете (методологический аспект): монография / Б. Р. Мисиков. – Калининград: БГА РФ, 2006. – 105 с.

50. Мисиков, Б. Р. Системный анализ профессиональных программ вуза в рыночной среде развивающегося региона / Б. Р. Мисиков // International Higher Education Research. – V.– IV. – Japan: Hokkaido University Sapporo, 2000. – P. 21–31.

51. Мисиков, Б. Р. Стратифицированное описание системы профессиональных программ подготовки специалистов экономики и бизнеса / Б. Р. Мисиков // Право и образование. – 2006. – № 11.

52. Моргунов, Е. Управление персоналом: исследование, оценка, обучение / Е. Моргунов. – М.: Финансы и статистика, 2000. – 289 с.

53. Научные труды / Институт народно-хозяйственного прогнозирования РАН. – М.: МАКС Пресс, 2004.

54. Новиков, А. М. Методология образования / А. М. Новиков. – М.: Эгвес, 2002. – 320 с.

55. Образование в Российской Федерации: статистический сборник. – М.: ГУ-ВШЭ, 2006. – 528 с.

56. Образование и общество: готова ли Россия инвестировать в свое будущее?: доклад Общественной палаты РФ. – М., 2007.

57. Олейников О. Н. Роль оценки качества профессионального образования и обучения в Европе // Среднее профессиональное образование. – 2001. – № 6. – С. 50–53.

58. Международные правовые акты и документы по развитию европейской интеграции в образовании и исследованиях: Европейское образовательное пространство: от Лиссабонской конвенции о признании до Болонского процесса: официальный семинар Болонского процесса «Пригодность к трудоустройству в контексте Болонского процесса: Общие выводы и рекомендации». Блед (Словения), 21–23 октября 2004 г. / Под ред. Г. А. Лукичева. – М., 2004. – С. 216–219.

59. Пилясов, А. Н. И последние станут первыми / А. Н. Пилясов // Отечественные записки. – 2006. – № 5. – С. 8–25.

60. Подвербных, О. Е. О структуре социального партнерства / О. Е. Подвербных // Профессиональное образование. – 2004. – № 8. – С. 30–31.

61. Подшибякина, Н. О некоторых проблемах социального партнерства в условиях глобализации / Н. Подшибякина // Человек и труд. – 2003. – № 1. – С. 68–70.

62. Полетаев, А. В. Российское образование в контексте международных показателей: сопоставительный доклад / А. В. Полетаев, М. Л. Агранович, Л. Н. Жарова. – М.: Аспект Пресс, 2003.

63. Разумова, Т. О. Образование и человеческое развитие / Т. О. Разумова, И. Г. Телешова. – М.: Экономический факультет ТЭИС, 2000.

64. Реморенко, И. М. «Социальное партнерство» в образовании: понятие и деятельность / И. М. Реморенко // Новый город: образование для изменения качества жизни. – Москва – Санкт-Петербург – Югорск, 2003.

65. Родионова, О. Е. Методика интегральной оценки напряженности на рынке труда / О. Е. Родионова // Научные школы и результаты в российской статистике: материалы междунар.-практ. конф. – СПб., 2006.

66. Родионова, О. Е. Проблемы финансирования программ содействия занятости населения в регионе / О. Е. Родионова, Н. Я. Каргина // Муниципальный мир. – 2005. – № 2.

67. Родионова, О. Е. Региональная социальная политика: особенности трансформации и направления развития / О. Е. Родионова, С. И. Григорьев. – Барнаул, 2002. – 234 с.

68. Родионова, О. Е. Теоретические предпосылки изучения и регулирования рынка труда / О. Е. Родионова // Образование и социальное развитие региона. – 2002. – № 3–4.

69. Смирнова, В. П. Стандарты профессионального образования: типы, структура, оценка качества (сравнительный анализ зарубежной и российской практики) / В. П. Смирнова, И. П. Смирнов. – М., 2001. – 145 с.

70. Смирнов, И. П. Формирование механизма социального партнерства / И. П. Смирнов // Профессиональное образование. – 2003. – № 2. – С. 30–31.

71. Спрос и предложение на рынке труда и рынке образовательных услуг в регионах России: сб. докладов по материалам Всероссийской науч.-практ. интернет-конференции с международным участием. – Кн. III. – Петрозаводск: изд-во ПетрГУ, 2004.

72. Спрос и предложение на рынке труда и рынке образовательных услуг в регионах России: сб. докладов по материалам Второй Всероссийской науч.-практ. интернет-конференции (26–27 октября 2005 г.). – Кн. I, II. – Петрозаводск: изд-во ПетрГУ, 2005.

73. Стратегия социально-экономического развития Дальнего Востока и Байкальского региона (Иркутская область, Республика Бурятия и Забайкальский край) до 2025 года. Проект. – М.: Минрегион РФ, 12.2008.

74. Топилин, А. В. Рынок труда России и стран СНГ: реалии и перспективы развития / А. В. Топилин. – М.: Экономика, 2004.

75. Узяков, М. Н. Трансформация российской экономики и возможности экономического роста / М. Н. Узяков. – М.: изд-во ИСЭПН, 2000.

76. Управление социально-экономическим развитием России: концепции, цели, механизмы. – М.: Экономика, 2002.

77. Христенко, В. Б. Межбюджетные отношения и управление региональными финансами: опыт, проблемы, перспективы / В. Б. Христенко. – М.: Дело, 2002.

78. Чистякова, С. Н. О принципах профильного обучения и проблемах их реализации / С. Н. Чистякова // Профильное обу-

чение в условиях модернизации школьного образования: сб. науч. тр. – М.: ИОСО РАО, 2003.

79. Чистякова, С. Н. Педагогическая поддержка профессионального самоопределения школьников / С. Н. Чистякова, П. С. Лернер, Н. Ф. Родичев [и др.]. – М.: Новая школа, 2004.

80. Шамова, Т. И. Управление образовательными системами: учеб. пособие для студентов высших учебных заведений / Т. И. Шамова, П. И. Третьяков, Н. П. Капустин / Под ред. Т. И. Шамовой. – М.: Владос, 2002. – 320 с.

81. Экономическая и социальная политика: теоретические и прикладные аспекты: сб. ст. / Под ред. А. Я. Троцковского, В. И. Крышки, С. И. Обиремко. – Барнаул: изд-во Алт. ун-та, 2005.

82. Castells M. The Rise of the Network Society. Vol. 1. The Information Age: Economy, Society and Culture. Oxford (UK): Blackwell Publishing, 2004. Part 4. The Transformation of Work and Employment: Networks, Jobless, and Flex-timers.

83. Constructing Knowledge Societies: New Challenges for Tertiary Education. – Washington, DC: The World Bank, 2002. – P. 8.

84. Department for Education and Skills. Departmental Report 2004. Presented to Parliament April 2004. – L., 2004. – P. 86–89.

85. The European higher education and research landscape 2020. Enschede, Center for Higher Education Policy Studies, University of Twente. – 2004. – P. 28, 45, 55–56.

86. Florida R. The Flight of the Creative Class. The new global competition for talent. London: HarperCollinsPublishers, 2007. – 326 p.

87. The Future of Higher Education. Commentary on responses received on the Higher Education White Paper and Paper on Widening Participation. – L., 2003.

88. The Future of Higher Education. Higher Education White Paper. Presented to the Parliament by Ch. Clarke, the Secretary of State For Education and Skills January 2003. – L., 2003.

89. Hanell T., Persson L. O. Performance of Local Employment Systems in Nordic Countries // ERSА Congress, 2003.

90. Jonston J., DiNardo J. Econometric methods. (4th ed.). McGraw – Hill Companies, 1997.

91. Lambert Review of Business-University Collaboration. Final Report. December 2003. Skills and people (Chapter 8). – L., 2003. – P. 107–110.

92. Memorandum on the tiered study structure (bachelor/master). Confederation of German Employers' Associations (BDA). September 2003. См.: http://www.bologna-bergen2005.no/EN/Bol_sem/Seminars/041022-23Bled/0309_BDA.