Содержание

Введение 3

Глава 1. Проблемы воспроизводства кадров высшей квалификации 6

1.1. Проблемы процесса подготовки высококвалифицированных специалистов. 6

1.2. Маркетинг образовательных услуг. 7

1.3. Проблема профессиональной структуры воспроизводства кадров. 13

1.4. Проблема качества подготовки специалистов. 16

1.5. Проблема недостаточной активности студентов в профессиональном самоопределении. 24

1.6. Проблема занятости. 26

Глава 2. Анализ потребности в кадрах высшей квалификации на примере Восточного Оренбуржья 31

2.1. Направления, методы исследования регионального рынка труда и формирование профессиональных планов и намерений молодежи. 31

2.3. Результаты мониторинга, проведенного в школах Восточного Оренбуржья среди выпускников девятых и одиннадцатых классов 39

2.4. Развитие ситуации на региональном рынке труда, проблемы формирования спроса-предложения рабочих мест и рабочей силы. 50

Глава 3. Совершенствование подготовки квалифицированных кадров 59

3.1. Управление воспроизводством квалифицированных трудовых ресурсов. 59

3.2. Практические предложения по организации воспроизводства кадров высшей квалификации в Восточном Оренбуржье 65

3.3. Выявление отраслевых и региональных приоритетов в развитии и сохранении перспективных рабочих мест 69

Заключение 73

СПИСОК ЛИТЕРАТУРЫ 77

# 

# Введение

Российское образование вступает в очередной этап глубоких и сложных качественных изменений во всех своих институциональных проявлениях — от социокультурных целей до механизмов организации и управления. Этот этап определен периодом начала реализации концепции очередного этапа реформирования системы образования Российской Федерации.

В настоящее время можно констатировать, что осуществлен переход от унитарного, единообразного образования к образованию по выбору. Существенно расширилось применение технологий развивающего обучения; в работе педагогов перестают доминировать репродуктивные методы обучения.

Переход к многообразию образовательных учреждений, усиление дифференциации и индивидуализации образования позволяют действительно реализовать специфические запросы обучающихся разнообразных социальных групп и объединений. Обучающиеся и их родители становятся полноправными субъектами образовательного процесса.

Существенные преобразования произошли в области управления образованием. Еще недавно управление образованием строилось по вертикально-иерархической схеме. Децентрализация, распределение компетенций, регионализация управления, широкое привлечение общественных структур и развитие программно-целевого метода ознаменовали переход к гибкой функциональной модели управления образованием в России.

Профессиональное образование России переживает особенно трудный период. Отказ предприятий от подготовленных специалистов, от помощи учебным заведениям в укреплении и расширении материальной базы, от предоставления рабочих мест учащимся для производственной практики напрямую сказываются на стабильности работы образовательных учреждений и качестве подготовки квалифицированных кадров и специалистов.

Сегодня учебные заведения стремятся удовлетворить потребности личности в образовании при том условии, что человек не обязательно будет работать по данной профессии, но с полученным образованием сам сможет найти себе применение.

Федеральная политика в области образования во все большей мере осуществляется с учетом запросов регионов. Одновременно усиливается и координирующая функция федеральных органов.

Активно разрабатывается проблема массовой профессионализации молодежи, что подразумевает профориентацию, профдиагностику, гибкую начальную подготовку.

Необходимо заметить также, что переход России к рыночной экономике сопровождается кризисом в области занятости. В связи с этим актуальным является создание нового типа учебных планов и программ для обучения безработных граждан и незанятого населения, гибко реагирующих на потребности рынка труда и предусматривающих возможные виды трансформации квалификации обучаемых.

Тенденция повышения значимости специальной подготовки выпускников колледжа и вуза, необходимость качественного роста педагогических кадров ведет к развитию более широкого взгляда на преемственность подготовки студентов колледжа и вуза, что в свою очередь вызывает потребность в теоретическом обосновании этого процесса: необходимо разработать концепцию и стратегию преемственности обучения в колледже и вузе.

Отсюда можно сделать вывод о том, что проблема разработки теоретических основ преемственности подготовки специалистов колледжа и вуза, равно как и проблема создания системы непрерывного профессионального образования, существует, но ни в литературе, ни в практической деятельности она не решена.

Актуальность исследования проблем управления воспроизводством трудовых ресурсов в системе высшего образования определяется следующими причинами:

— необходимостью определения методологии и методики эффективного управления процессом воспроизводства трудовых ресурсов в системе высшего образования;

— социальным заказом общества на создание системы высшего образования в свете требований к качеству трудовых ресурсов, предъявляемых к ним современной экономикой;

— необходимостью преодоления недостатков и противоречий существующей системы высшего образования;

— признанием важности создания целостной системы высшего образования, отвечающей потребностям экономики и гарантирующей социальную защищенность личности, как средства эффективного управления процессом воспроизводства трудовых ресурсов;

Тем не менее несмотря на очевидность и конкретность задачи, стоящей перед высшим образованием, решение ее не представляется простым в виду наличия ряда противоречий внутри самой системы образования. Усугубляется положение тем, что сегодня существуют противоречия, обусловленные корпоративной, ведомственной разобщенностью образовательных структур, их замкнутостью во многих направлениях деятельности, как содержательной и организационной, так и кадровой, экономической.

# Глава 1. Проблемы воспроизводства кадров высшей квалификации

## 1.1. Проблемы процесса подготовки высококвалифицированных специалистов.

Система подготовки высококвалифицированных специалистов состоит для учебного заведения из нескольких этапов:

1. Изучение конъюнктуры рынка образовательных услуг:

* определение потребностей рынка в кадрах той или иной квалификации (по специальностям);
* прогноз потребности в кадрах на среднесрочный и долгосрочный период;
* изучение социальной потребности граждан в получении образования по той или иной специальности (без привязки к потребности в кадрах на реальных предприятиях и фирмах региона);
* итоговое моделирование рыночной ситуации с учетом динамики ее развития.

1. Организация учебного процесса в соответствии с государственными стандартами по конкретным специальностям и требованиями конкретных потребителей.
2. Трудоустройство выпускников и комплексная работа образовательных учреждений с фирмами региона по удовлетворению их потребностей в кадрах высшей квалификации на момент выпуска.

В соответствии с вышеперечисленными этапами можно сформулировать проблемы, стоящие перед образовательным учреждением и обществом, вообще, в процессе их партнерства в деле воспроизводства высококвалифицированных специалистов:

1. развитие маркетинга образовательных услуг;
2. проблема профессиональной структуры воспроизводства кадров – определение перечня специальностей, соответствующего требованиям рынка, которым должны обучаться студенты в данный момент и в будущем, а также количества студентов по каждой специальности;
3. обеспечение высокого качества подготовки специалистов;
4. недостаточный уровень активности студентов в профессиональном самоопределении, при выходе на рынок труда, для эффективного использования выпускниками полученных знаний;
5. низкий уровень занятости, сложившейся на рынке труда.

Рассмотрим более подробно каждую из упомянутых проблем.

## 1.2. Маркетинг образовательных услуг.

В России ак­тивно идущая коммерциализация образования (в силу льготного налогооб­ложения) определила проблему маркетинга уже в практическом пла­не, в том числе - перед государственными учреждениями [6]. Российская эконо­мика подошла к "точке маркетинга" так быстро в связи с резким падением платежеспособного спроса населения и обнищанием предприятий. Вместе с тем спрос на образование имеет весьма значительные перспективы для развития по прогнозам на 2000 год НИИ проблем высшей школы. Увеличение приема в вузы за последние годы в пределах от 10 до 30% по Калининг­радской, Вологодской, Тамбовской, Саратовской, Оренбургской области, Алтайскому и Хабаровскому край: до 102 по Архангельской. Тверской, Тульской, Волгоградской, Астраханской, Иркутской, Читинской. Амурской и Кемеровской области. Чувашской, Удмуртской и Коми республики. Крас­нодарского и Ставропольского края - подтверждает данный прогноз. С учетом длительности цикла оказания образовательных услуг недопустимо ждать, когда этот спрос будет предъявлен в оформленном виде. К нему надо готовиться, его надо прогнозировать с учетом региональных и от­раслевых сегментов и особенностей рынка.

Научно-технический прогресс создал небывалые возможности обогащения рынка; таким обра­зом, родилась потребность формирования запросов потребителя, со­ответствующих открывающимся перспективам; на место рыночной сти­хии приходит регулирование отношений между производителями и потре­бителями, стратегия и тактика маркетинга [5].

Маркетинг, по существу, функционирует как систематическое детали­зированное, научно обоснованное изучение, формирование и управление потребительским спросом, проявляемым на индивидуальном, семейном, групповом, общегражданском уровнях. Маркетинг можно определить как систему регулирования отношений между производителем и потребителем в сфере образовательного рынка.

Образовательные услуги характерны также тем, что их потребитель, в отличие от покупателя товаров, должен обладать определенными личнос­тными качествами (например, для получения большинства видов профес­сионального образования нужно иметь определенный уровень общего об­разования и т.п.). При этом для получения бесплатного образования не имеет значения уровень платежеспособности потребителя данной услуги, что принципиально важно для покупателя товара.

Важной с точки зрения маркетинга чертой образовательных услуг яв­ляется то, что они производятся и потребляются одновременно. В этом смысле они похожи на услуги, оказываемые учреждениями культуры (про­смотр фильма, концерта и т.п.). Но, в отличие от них, образовательная услуга - это всегда длительный, многоактный процесс, поддающийся пла­нированию, регулированию и т.д.

Потребитель образовательной услуги обязательно участвует в произ­водстве этой услуги. Без его активного интеллектуального участия про­цесс теряет смысл. Этот аспект особенно важно учитывать при маркетин­говых исследованиях эффективности предоставляемых бесплатных и обя­зательных услуг. Если нет заинтересованности потребителя в таких услу­гах, результатом бывает, как правило, лишь пустая растрата средств и видимость бурной деятельности "на пользу обществу".

Чем маркетинг будет отличаться от тра­диционного и привычного планирования в системе государственного образования? Планирование образования как задача государственных ор­ганов управления столкнулось с неразрешимыми проблемами в силу внут­ренней противоречивости и усложнения социально-экономических процес­сов. Предписанный и регламентированный порядок получения образова­ния, жестко определяющий жизненный путь человека, наталкивается на неприятие его личностью, стремящейся к реализации собственной жизнен­ной стратегии, принимаемой в условиях выбора. Психологическое непри­ятие людьми планов органов управления, в основу которых часто был положен даже не государственный, а чисто ведомственный интерес, или надуманные идеологические фетиши, приказы и т.п., становилось все бо­лее очевидным. В условиях рынка человек начинает свой жизненный путь, следуя естественным обстоятельствам социальной жизни, испытывая раз­нообразные экономические, психологические и прочие воздействия соци­альной среды. Он сам становится ответственным за свой жизненный путь, выбирая субъективно предпочтительную возможность, не всегда объек­тивно лучшую для реализации его личностных потенций и соответствую­щую потребностям социума, но и не навязанную извне. Таким образом, традиционное планирование оказывается несостоятельным, что требует обращения органов управления образованием к методам маркетинга, ко­торые строятся на основе прогнозирования поведения различных субъек­тов сферы образовательных услуг.

Маркетинг образовательной сферы должен учитывать противоречивое взаимодействие, в котором активно проявляют себя сле­дующие субъекты:

- конкретные потребители образовательных услуг, т.е. семья, первона­чально выбирающая условия образования детей с точки зрения направ­ленности, уровня, содержания, качества, объема дополнительных (кроме государственного бесплатного минимума) образовательных услуг; в даль­нейшем, по мере взросления, таким потребителем, самостоятельно делаю­щим выбор, становится сам молодой человек;

- образовательные учреждения, заинтересованные, как минимум, в со­хранении или развитии и расширении объемов предоставляемых услуг, повышения их качества с целью улучшения условий труда работников и получении дополнительных источников дохода;

- непосредственные производители образовательных услуг, т.е. педаго­ги, заинтересованные в полноценном и эффективном использовании свое­го творческого и интеллектуального потенциала, улучшении условий тру­да и его оплаты;

- органы управления образованием, чья роль на рынке образователь­ных услуг заключается в организационном, финансовом, содержательном, методическом, кадровом и т.д. обеспечении деятельности образователь­ных учреждений государственной (муниципальной) принадлежности, кон­троле за соблюдением государственных стандартов образования в обра­зовательных учреждениях всех форм собственности, создании условий для развития системы образования в регионе, городе, районе в соответствии с потребностями населения, хозяйственных субъектов и т.д.;

- хозяйственные субъекты и другие организации, выступающие в каче­стве работодателей и заинтересованные в рабочей силе определенного профиля и качества подготовки, культурного и интеллектуального уров­ня, играющие роль конечных (опосредованных) потребителей образова­тельных услуг. При этом крупные хозяйственные структуры часто сами имеют образовательные учреждения в своем подчинении или ведении, и должны, в перспективе, выступать непосредственными заказчиками тех или иных образовательных услуг.

Цели маркетинговой службы органов управления образованием мож­но определить следующим образом:

- удовлетворение образовательных потребностей населения на основе постоянного изучения тенденций их развития;

- наиболее полное и эффективное использование потенциала образова­тельных учреждений, отдельных поставщиков и исполнителей образова­тельных услуг;

- обеспечение роста объемов и улучшение качества предоставления об­разовательных услуг на рынке и получение более высокой прибыли как предпосылки для дальнейшего развития региональной образовательной системы;

- управление формированием индивидуальных образовательных потреб­ностей для сближения их структуры с потребностями региона, основных субъектов хозяйственной деятельности.

Основными функциями службы маркетинга органов управления образова­нием являются:

* разработка краткосрочных и долгосрочных прогнозов на основе изу­чения конъюнктуры, опроса на образовательные услуги, реакции потре­бителя на появление новых видов услуг и возможностей их реализации, анализ тенденций рынка, мнений и требований потребителя;
* сбор и анализ действующих стандартов, норм и требований, в том числе международных, в отношении уровня, качества и структуры предос­тавляемых образовательных услуг;
* разработка и установление эффективной системы взаимодействия маркетинговых подразделений, образовательных учреждений и управлен­ческих органов, основанной на учете меняющейся ситуации на рынке об­разовательных услуг и тенденций развития образовательных учреждений;
* методологическое обеспечение маркетинговых подразделений ниже­стоящих управленческих органов и образовательных учреждений;
* отработка системы контроля качества и стандартизации предостав­ляемых образовательных услуг;
* обучение кадров принципам и методам маркетинга, повышение ква­лификации работников, выявление творческих личностей и коллективов, способных к инновационной деятельности;
* организация рекламно-информационной деятельности;
* разработка предложений по расширению, открытию (сокращению, сворачиванию) классов, факультетов, образовательных учреждений, под­готовке специалистов в соответствии с требованиями рынка и потребнос­тями региона и его субъектов;
* обоснование необходимости вложений в развитие образовательных учреждений и их подразделений различных форм собственности;
* анализ тенденций во взаимоотношениях образовательных учрежде­ний региона с хозяйственными структурами и органами управления, вы­работка соответствующей политики и стратегии [5].

Задачи службы маркетинга:

* сбор и обработка информации о внешней среде и внутреннем состоя­нии системы образования в регионе;
* проведение прогнозных исследований;
* разработка стратегических и оперативных прогнозов по развитию сети образовательных учреждений, структуре предоставляемых услуг, вза­имодействии с потребителями;
* организация работы по расширению и развитию структуры предос­тавляемых в регионе образовательных услуг;
* организация работы по формированию спроса и стимулированию сбыта образовательных услуг;
* налаживание рациональной системы приближения образовательных услуг к их потребителям.

Для организации службы маркетинга необходимо установить границы прав и ответственности, вытекающие из закрепленных за ней функций.

Представляется особенно важным, чтобы работники маркетинговых служб органов управления образованием сумели поставить с головы на ноги отношение к проблеме бесплатности образования в государственных (муниципальных) учреждениях образования. На самом деле, как хорошо известно, нигде ничего бесплатно не бывает. Образовательные услуги уже оплачены их потребителями, а органы государственного управления вме­сте с образовательными учреждениями выступают как посредники, про­давцы, поставщики этих услуг. Поэтому и в случае отношений, возникаю­щих между потребителем и поставщиком по поводу бесплатных образова­тельных услуг должна действовать общая формула маркетинга "покупа­тель - это король". Конечно, более сложными являются отношения между непосредственным исполнителем услуги - учителем, преподавателем и уче­ником, но эти отношения регулируются на основе колоссального разно­образия форм и методов, описываемых педагогической психологией, этикой, многовекового педагогического опыта.

Среди проблем образовательной сферы, стоящих достаточно остро, настоятельно требующих для своего решения маркетингового подхода, можно отметить следующие:

* отсутствие достоверной информации об уровне насыщенности рынка подобными образовательными услугами;
* неустойчивость и несформированность системы образовательных потребностей населения;
* неурегулированность отношений между образовательными учрежде­ниями различных форм собственности;
* определение минимума и максимума обязательных требований обще­ства к уровню и качеству образования, механизма осуществления этих требований;
* определение оптимальных уровней финансирования, кадрового, ма­териально-технического обеспечения системы образования в регионе и его территориях.

Решение этих проблем зависит от темпов организации и развертыва­ния деятельности маркетинговых служб региональных и территориальных органов управления образованием.

## 1.3. Проблема профессиональной структуры воспроизводства кадров.

Традиционно подготовка специалистов для промышленности в ВУЗах России была ориентирована на их дальнейшее использование на крупных предприятиях [13].

В последнее десятилетие произошло изменение структуры основных отраслей промышленности. Все больше появляется малых предприятий.

Переориентирование направленности работы молодых специалистов должно найти отражение и в учебных программах технических ВУЗов. В зарубежных ВУЗах такая проблема решается известным способом: к примеру, там готовят инженера по легкой промышленности, что предполагает возможность его использования в любом качестве на соответствующем предприятии.

Какую-то попытку изменить систему подготовки специалистов новой формации сделали путем введения поэтапного обучения: бакалавр, магистр. Однако в результате анализа производственной деятельности выпускников ведущих ВУЗов легкой промышленности не удалось найти устойчивой зависимости возможности использования этих специалистов в малом бизнесе.

Важное значение имеет кадровое обеспечение, а точнее о кадровое наполнение малых предприятий грамотными, высококвалифицированными и хорошо образованными специалистами. Ученые и практики, изучающие малое предпринимательство, с завидным постоянством приводят в течении последних лет такие цифры: в России насчитывается примерно 900-930 тыс. малых предприятий, в которых занято до 30% населения страны; на долю МП приходится 12-14% всего производства российских товаров и объема реализованных услуг [4].

Согласно тех же данных, чуть более 60% количества МП и занятых в них людей составляет торговля (52%) и бытовое обслуживание (11.2%), где, в принципе, образовательный уровень, особенно в первом случае, пока еще не играет решающей роли.

Однако постепенно, хотя и довольно медленно, например, Москва начинает обустраиваться мини- и супермаркетами. И по мере насыщения рынка товаров столицы и других крупных и средних городов России товарами из таких стран, как Турция, Китай, Таиланд, Бангладеш и др., они вынуждены будут обращаться за покупками в стационарные, современно оборудованные торговые заведения. А это потребует от их обслуживающего персонала, и в первую очередь, от управленческого, новых, цивилизованных отношений в исторической триаде: производитель-продавец-покупатель. Именно при таких отношениях резко возрастет значение второго звена триады, ибо от него во многом будет зависеть нахождение и отбор действительно пользующейся на рынке продукции, ее грамотной и ненавязчивой рекламы потенциальному покупателю. И вот тут уже понадобиться чисто профессиональное, предпринимательское образование, основанное на знании элементов маркетинга, научной рекламы, психологии покупателя и многое, многое другое, чему очень трудно учиться самостоятельно.

Имеются примеры и из сферы, так и не набравшего в России темпы, фермерского движения. Практика их деятельности свидетельствуют о том, что фермер должен знать не только как вырастить хороший урожай, но и как и кому его продать с наибольшей для себя выгодой. И для этого нужны специальные правовые и экономические знания: как правильно скалькулировать стоимость небольших партий товаров и услуг, как правильно составить договор на его реализацию и т.п. А этому их в свое время не учили, т.к. готовили их для крупных предприятий специалистами широкого профиля.

Поэтому для работы в малом бизнесе требуются, и в значительных количествах, узкопрофильные специалисты с глубокими знаниями финансов, экономики, права, менеджмента и маркетинга, и в целом -экономики и управления малого предприятия и его взаимодействия с различными структурами. Однако в России таких специалистов не готовят.

Важное значение в решении поставленной проблемы имеет стратегическая региональная политика в сфере высшего образования. Каждый из 89 регионов России имеет значительные образовательные, социокультурные, природные, экономические особенности. С учетом этих особенностей должна развиваться высшая школа в регионах [21].

Говоря о региональной политике в сфере высшего образования прежде всего необходимо сконцентрировать внимание на подготовке в вузах тех специалистов, в которых сегодня нуждается регион. В то же время система должна быть достаточно гибкой, чтобы учитывать постоянно меняющуюся социально-экономическую ситуацию в стране и регионе. Особенно это важно потому, что сегодня происходит явная аберрация сознания молодежи: стремление получить хорошее образование, а не диплом, наличие которого не гарантирует работу, как это было раньше.

Социологическое исследование, проведенное Тюменским международным колледжем совместно с Тюменским государственным нефтегазовым университетом, показало, что благополучие человека в СССР обеспечивалось гарантированным распределением после окончания вуза (62%) и бесплатным образованием (72 %). Опрошенные (73.1%) отметили, что для достижения успеха в жизни в доперестроечный период очень важно было получить высшее образование; такое мнение устойчиво и в современных условиях: 59,6 % респондентов считают важным получить высшее образования для достижения благополучия в сегодняшней России [21].

Стратегическая региональная политика рассматривается в статье не как дань моде, а как необходимость, без которой невозможно поступательное движение экономики, а следовательно, повышение жизненного уровня населения.

Изменить сложившееся положение может позволить только существенная корректировка направленности обучения.

## 1.4. Проблема качества подготовки специалистов.

Ориентация экономики на применение передовой техники и тех­нологии, эффективное управление неразрывно связано с расширением сферы применения труда высококвалифицированных специалистов. От этого в значительной степени зависят такие важные показатели конкурентоспособности, как рост производительности труда, результативность вложений в научные исследования и опытно-конструкторские разработки, качество выпускаемой продук­ции.

Начало проблемы в обеспечении качества подготовки абитуриентов.

Проведя анализ уровня подготовки абитуриентов, их профессиональной ориентации, можно заключить, что качество школьного обучения не соответствует требованиям ВУЗа по объему и глубине подготовки.

Требуется довузовская подготовка школьников до уровня, достаточного для поступления и для быстрой адаптации к тре­бованиям высшей школы [24].

К примеру, в Алтайском гос. тех. университете доля абитуриентов, проведших до-вузовскую подготовку, в наборе составляет от 50 до 75%, возрос кон­курс до 2 чел/место, доля юношей в наборе выросла до 50%, снизилось число отчисляемых студентов на 1-2 курсах [24].

Следует, что целесообразным является продолжение работы по довузовской подготовке абитуриентов, а также проведение выездных вступительных экзаменов.

Первые шаги к рыночной экономике сопровождаются значительным сокраще­нием занятых на предприятиях специалистов, особенно экономического профиля [18].

Сокращение числа занятых в народном хозяйстве должно сопро­вождаться резким улучшением их профессиональной подготовки. Однако существующая сегодня система высшего образования не может обеспечить в полной мере высокий уровень подготовки кад­ров. Такое положение обусловлено рядом причин, как действовавших ранее, так и возникших в последние годы. К числу хорошо известных относятся низкий уровень материально-технической базы вузов; несовершенный механизм, определения потребности в кадрах, что привело к деформации профессионально-квалификационной структуры специалистов; высокий расчетный штатный норматив студентов на одного преподавателя, не позволяющий уделять достаточное внимание индивидуальной работе со студен­тами; отсутствие заинтересованности и ответственности предприятий и организаций в рациональном использовании кадров высшей квалификации.

Происходящие в обществе преобразования обусловили возникновение новых проблем высшей школы. Прежде всего здесь следует назвать отток наиболее опытных, квалифицированных преподавателей в совместные предприятия, кооперативы из-за низ­кой заработной платы. Оставшиеся, чтобы обеспечить нормальный уровень существования своих семей, вынуждены заниматься дополнительными работами "на стороне". А от этого страдает ка­чество учебного процесса. Ведь при соответствующем материаль­ном стимулировании это же время они могли потратить на индивидуальную работу со студентами, изучение новой информации.

Одним из путей улучшения качества подго­товки специалистов является усиление взаимодействия вузов и предприятий. Действующие в настоящее время договорные отно­шения в области целевой подготовки специалистов нуждаются в совершенствовании. В частности, необходима разработка механизма материальной ответственности предприятий и организаций за односторонний разрыв договора, особенно за отказ от уже распределенных в соответствии с заключенным договором выпускников.

Трудности с распределением молодых специалистов могут при­вести к необходимости сокращения набора студентов или даже к закрытию некоторых специальностей, что в соответствии о су­ществующим положением автоматически приведет к сокращению преподавательского состава. Однако не исключено, что через несколько лет вновь возникнет потребность в специалистах дан­ного профиля. Поскольку для становления преподавателей, науч­ных школ требуются долгие года, невозможно в короткий срок восстановить разрушенное, обеспечить требуемый уровень под­готовки кадров.

В связи о этим в качестве одного из на­правлений взаимодействия высшей школы и производства можно предложить участие вузов в определении перспективной потреб­ности в подготовке и переподготовке кадров высшей квалифика­ции для конкретных предприятий [18]. Также представляется необхо­димым объединить усилия предприятий и вузов в адаптация моло­дых специалистов. Важной частью подобной адаптации должна быть обязательная годичная стажировка, которую целесообразно осуществлять путем последовательного назначения на ряд различных должностей по определенной специальности. Контроль за стажировкой и адаптацией молодых специалистов в целом должны осуществлять опытные, квалифицированные специалисты предприятий совместно с преподавателями вузов. Такая система будет способствовать рациональной расстановке кадров и наиболее эф­фективному их использованию.

В системе высшего образования бывшего СССР сложившаяся практика подготовки специалистов имела ряд существенных изъянов. Во-первых, вся система обучения и воспитания студентов была направлена на формирование определенных необходимых государству профессиональных навыков и качеств личности. Во-вторых, развитие самой системы жестко регламентировалось бюрократией. В-третьих, подготовка специалистов не учитывала интересы личности, ее наклонности, потребности в удовлетворении образовательных запросов. И, наконец, будучи жестко регламентированным, вузовское образование было не способно к саморазвитию, а значит, совершенствовалось в соответствии с уже сложившимися общественными потребностями, т.е. действовало не в режиме опережения, который определял прогресс, а было обречено на отставание [9].

Целесообразен эволюционный переход от сложившихся форм учебно-воспитательной и научно-педагогической деятельности к новым. Идеи слома старого, выживание до лучших времен слишком дорого об­ходятся обществу. Они чреваты снижением интеллектуального потенциала страны на длительный период. Вот почему наиболее приемлемой представляется идея дополнить существующие учебные программы новыми, построенными на основе многоуровневой системы подготовки и учитывающими мировой опыт и стандартизацию высшего профессионального образования.

Использование многоуровневой подготовки позволяет внести ряд существенных изменений в государственную политику Российской Федерации в области высшего образования. Во-первых, изменить приоритеты, вместо государства акцент делается на личность, предоставлении ей возможности удовлетворить индивидуальные потребности в образовании. Во-вторых, отстоять суверенность прав личности в выборе вуза, специальности и формы получения образования. В-третьих, интегрировать российские вузы в мировую систему высшего образования. В-четвертых, обеспечить непрерывность процесса образования и преемственность его ступеней. Как видно, многоуровневая система позволяет ликвидировать изъяны нашей традиционной вузовской системы. Кроме того, она более выгодна и самому государству, ибо позволяет вовлечь в социально-экономическую сферу лиц, прервавших образование на той или иной ступени, в соответствии с их образовательным уровнем.

Современные процессы в высшем образовании позволяют получить полное высшее профессиональное образование в двух видах: или в виде квалификации "дипломированный специалист" или в виде академической степени магистра. Лица, получающие степень магистра, проходят как бы два этапа: базовое высшее профессиональное образование (бакалавриат) и полное высшее профессиональное образование.

В сложившейся в прошлом системе вузовскою строительства уже присутствуют элементы многоуровневой системы: учебно-исследовательская работа студентов, курсовое и дипломное проектирование, перевод наиболее способных студентов на индивидуальные планы. Проблема заключается в том, чтобы развернуть все эти формы и методы организации учебно-воспитательного процесса и соответствии с современными реалиями в использовании специалистов с различным уровнем профессионального образования и мировой стандартизации образовательного процесса.

В условиях экономической и политической нестабильности в России молодежь не может на равных конкурировать с более опытными работниками и в первую очередь попадает под увольнение [11].

Положение усугубляется еще и тем, что выпускники получают свободные дипломы. Вследствие отмены в 1990 г. системы государственного централизованного распределения выпускников учебных заведений почти половина из них по окончании высших учебных заведений не в состоянии самостоятельно найти работу, а тем более работу по специальности. Данная группа составляет около 30 % безработной молодежи, зарегистрированной в центрах занятости.

До недавнего времени профориентации как составной части системы подготовки кадров рабочих и специалистов не уделяли достаточного внимания. Приводятся данные о том, что в связи с этим на работе по полученным профессиям закреплялись только около 20 % выпускников лицеев (ПТУ), 48 % – окончивших колледж (техникумы), 51 % - институты.

Замечено, также, что учебные программы в высших учебных заведений практически не учитывают требования рынка труда, которые возникают и со временем видоизменяются вследствие экономических и политических преобразований, осуществляемых в стране.

Отчетливо видно, что необходимы перемены в системе образования, которые способствовали бы повышению конкурентоспособности молодежи на рынке труда.

Система образования должна быть более гибкой, чутко улавливать изменения, происходящие непосредственно на рынке труда, а также в других сферах экономики как на региональном, так и на местном уровне. Учебные программы необходимо постоянно корректировать в соответствии с требованиями рынка, а также с учетом предложений самих предприятий.

В экономике современной России важную роль играет финансово-банковская сфера деятельности. От ее эффективного функционирования в большой степени зависят прогресс экономики, успехи и неудачи проводимых в стране рыночных реформ [25].

Нормальное функционирование и перспективы развития финансово-банковской сферы во многом определяются уровнем профессионализма и компетентности тех специалистов, которые работают в ней.

Обладая глубокими знаниями, они должны быть способны принимать обоснован­ные решения даже в кризисных и экстремальных ситуациях. Таких специалистов сегодня явно не хватает России не только из-за чрезвычайно быстрого расширения финансово-банковских операций и создания множества новых организационных структур, но и потому, что экономические факультеты и вузы, длительное время ориентированные на подготовку кадров для централизованно планируемой эконо­мики, не накопили достаточного опыта подготовки работников, отвечающих тре­бованиям рынка. Если в кратчайшие сроки не изменить эту ситуацию, отрицатель­ные последствия будут неизбежны.

Дефицит высококвалифицированных специалистов, особенно на руководящих по­стах, делает проблему подготовки кадров одной из острейших. Для ее решения нужна соответствующая система образования, которая, должна ор­ганично соединять в себе, с одной стороны, лучшие традиции отечественной выс­шей школы, а с другой — передовой зарубежный опыт, тем более что все условия для этого есть.

Система образования, в том числе финансово-банковского, дли­тельное время была ориентирована на условия хозяйствования, принципиально от­личающиеся от рыночных. Вот почему сегодня задачей первостепенной важности является создание принципиально новой по своему содержанию системы подготовки кадров для финансово-банковского сектора экономики. При этом чем глубже проникают в российскую экономику рыночные основы хозяйствования, тем острее становится необходимость ее решения.

Работа по реформированию существующей системы высшего, в том числе финан­сово-банковского образования, требует глубокого и всестороннего учета междуна­родного опыта, накопленного в этой области. Было бы не только легкомысленно, но и преступно не учесть того, что в экономически развитых странах Запада ры­ночные отношения существуют уже очень давно, в связи с чем система обучения наиболее соответствует рыночной экономике. Россия просто обязана взять все лучшее, что накоплено мировой практикой в области подготовки специалистов с высшим финансово-банковским образованием.

Правда, изучая и стремясь использовать опыт, накопленный другими странами, следует помнить, что практика постижения заграничных новаций сегодня должна претерпеть значительные изменения. В настоящее время изучение и перенесение на российскую почву лишь отдельных элементов международного опыта пред­ставляется явно недостаточным. Нужен системный подход. Ключ к решению этих задач - в переходе на такую систему образования, которая способна обеспечить подготовку специалистов, отвечающих современным мировым стан­дартам в области финансово-банковского образования.

Не редки случаи когда, при наличии свободных рабочих мест, возникают сложности в подборе необходимых кандидатов в следствии низкого качества их подготовки [18].

Высшая школа России, как и других бывших союзных республик, а теперь независимых государств, все сферы их социальной жизни не были готовы к тем­пам и характеру преобразований, которые мы наблюдаем. Поэтому ситуация та­кова, что наряду с новым, интересным проявляется много негативных сторон преобразований. Многие вузы обратились к чисто коммерческим сделкам. Возни­кает проблема: как найти разумную меру соотношения между коммерческими операциями, с одной стороны, и подготовкой специалистов и научной деятель­ностью, т.е. непосредственными задачами вузов, - с другой.

Одним из направлений реформирования российской высшей школы должно являться активное ее включение в мировую образовательную систему. Как и нау­ка, образование по своей сути является интернациональным, оно отражает не только духовный, культурный уровень общества, но и степень адекватности реагирования на прогрессивные изменения, происходящие в деле просвещения.

Решение указанной проблемы видится в широкомасштабном внедрении международного сотрудничества. Современные модели межвузовского и регионального сотрудничества в облас­ти высшего образования радикально пересматриваются. Этому процессу способ­ствуют стремительные события, происходящие в последнее время в мире.

## 1.5. Проблема недостаточной активности студентов в профессиональном самоопределении.

В современных условиях обнаружился дефицит специалистов, потребность в которых вызвана становлением рынка. Поэтому необхо­димо, чтобы процесс обучения был более гибким, что стимулировало бы академическую и профессиональную мобильность студентов на рынке образовательных услуг. Необходим новый адаптационный механизм, с учетом приобретения опыта в области деловой активности [15].

Основы обучения деловой активности должны определяться рядом задач:

1. В сфере обучения - получение знаний по предпринимательской деятельности;

2. В сфере самосознания - осмысление студентами своего индивиду­ального потенциала, формирование осознанной деловой активности;

3. В сфере мотивации - развитие интереса к проблемам экономики, что должно облегчить решение проблемы будущей занятости студен­тов, их адаптации к рынку.

Подго­товка студентов в любой сфере предпринимательской деятельности требует сочетания теоретических знаний с прикладными разработками и экспериментально-практической их апробацией в реальном учебном процессе.

Важно учитывать ряд принципов при обучении деловой активности:

- последовательность;

- самообразование;

- интеграцию (синтез всех учебных дисциплин);

- открытость;

- непрерывность.

Процесс обучения должен отличаться доходчивостью, образ­ностью, последовательностью, простотой изложения. Активное обуче­ние должно быть направлено не на запоминание и воспроизведение, а на формирование умения "добывать" знания.

Повышение профессиональной и социальной активности молодежи в профессиональном самоопределении обеспечивается следующим ком­плексом условий [14]:

Формирование информацион­ного поля, включающего:

сведения об активной и перспек­тивной конъюнктуре рынка труда об­ласти, перспективах трудоустройства по конкретным профессиям

банк профессиографических ха­рактеристик профессий региона;

банк данных по учебных и курсо­вым заведениям области все типов;

перечень новых конкурентоспособных профессий региона профес­сий, рекомендуемых для самозанятос­ти и предпринимательств, редких профессий и народных промыслов;

Обучение умению анализиро­вать профессиональную деятельность, выделять основные признаки, опреде­ляющие структуру и содержание профессионального труда.

Создание условий для апробации молодыми людьми своей дееспособности в разных видах трудовой деятельности, в том числе посредством временной занятости и развития малого бизнеса.

Повышение конкурентоспособ­ности молодежи на рынке труда (об­ретение компьютерной грамотности, обучение стенографии, иностранным языкам и т.д.).

Формирование этих условий будет способствовать по­вышению профессиональной актив­ности молодежи при выходе ее на ры­нок труда.

Как следствие, можно сделать вывод: формирование деловой активности студентов в вузе является важнейшим составляющим при подготовке будущего специалиста. При этом важно учитывать возможности вуза и потребности регионального рынка труда.

## 1.6. Проблема занятости.

Анализ проблемы занятости в условиях рынка представляется, следующим образом:

Во-первых, переход к рынку невозможен без обеспечения экономической свободы личности, без реализации права на свободный выбор профессии, сферы и места приложения труда.

Во-вторых, рыночная трансформация экономики России сопровождается ее структурной перестройкой, существенным изменением доли различных отраслей в валовом национальном продукте. Такая перестройка и требует и создает возможность интенсификации процессов трудовой мобильности.

В-третьих, актуализация проблемы мобильности рабочей силы определяется и усилением технологических инноваций, без которых решение социально-экономических проблем невозможно [22].

Вызванные перечисленными факторами процессы высвобождения работников и трудовые перемещения носят вынужденный, стихийный характер, осуществляются нередко в состоянии психологического стресса, не способствуют обеспечению социальной стабильности общества.

В этой связи представляются актуальными проблемы создания модели адаптационного механизма занятости, направленного на социальную поддержку высвобождаемых работников, рациональное использование их трудового потенциала, формирование ценностных ориентаций, мотивов их поведения.

В условиях становления рынка формирование нового механизма занятости требует трансформирования и включения его регулятивных возможностей. Разработка теоретической модели адаптационного механизма может способствовать разрешению целого ком­плекса проблем в сфере труда и занятости.

Таким образом, проблема занятости связывается, в основном, с особенностями формирования рынка. Решение проблемы видится в реализации сложной схемы адаптационного механизма, в которую в частности входят:

трудовая мобильность, под которой понимается изменение трудового статуса, переход занятого в незанятого, неквалифицированного в квалифицированного, заня­того неполное рабочее время в частично занято­го.

система стратегических направлений. Его основу составляют комплексные поведенческие модели, возможные в новых экономических условиях.

система косвенного воздействия на механизм адаптации.

Экономические циклы можно рассматривать как причину качественных из­менений в структуре занятости населения и процессе движения кадров, уровня занятости и безработицы.

Выделяют аграрный, индустриальный и сервисный (инфраструктурный) типы занятости, как исторически обусловленные и сменяющие друг друга в ходе экономической эволюции.

Если на индустриальной стадии развития повышение уровня доходов на душу населения обеспечивалось тиражированием ин­дустриальных технологий, то переход к информационной цивилизации основан на опережающем развитии и саморазвития индиви­да. Позитивные изменения качественных характеристик "человеческого капитала" должны опережать количественный рост населения и совершенствование средств производства.

Одной из возможных моделей реформирования сферы занятости могла бы стать модель, основанная на "полюсах долгосрочного ро­ста". Производственная и социальная инфраструктура, форми­рующийся рынок услуг могли бы образовать "первую волну" ре­формирования.

Во-первых, рынок услуг в настоящее время существует в значи­тельной степени за счет латентных и налогонеоблагаемых форм, и уже сложились отдельные его сегменты.

Во-вторых, в этой сфере сохранился неудовлетворенный спрос населения и предприятий в сервисных услугах.

В-третьих, этот сектор наиболее восприимчив к инновациям, а сейчас имеется уникальный исторический шанс привлечь в него наиболее квалифицированные и молодые кадры. Ситуация на рын­ке труда такова, что выпускники вузов часто не находят работы.

Сфера занятости представляет собой не одно­родное монопространство, а полицентрическую региональную структуру. Причем типологические межрегиональные различия часто выступают более ярко выраженными, чем межстрановые.

Децентрализация регулирования в системе "центр - периферия" призвана активизировать региональную политику занятости и освободить, а может быть, сформировать социальную базу реформ в "глубинке". Речь идет о переходе от индустриальной модели за­нятости к инфраструктурной и создании адекватных механизмов, форм управления, типов поведения, а также стратегических преоб­разований в структуре экономических элит. Необходимо учиты­вать и такие моменты, как формирование новых ценностей, ориен­тация на активную личность в хозяйственной системе, укрепление духа предпринимательства, поддержка ключевых социальных групп, наиболее восприимчивых к инновациям, которые при созда­нии благоприятных условий формируют потенциал реформирова­ния, укрепление института профессионального менеджмента.

Таким образом, если рассматривать сферу занятости, как ре­формируемую систему с позиций глобальной схемы "ядро - перифе­рия", то можно сделать вывод о том, что модернизацию необходи­мо начинать не с ядра, а с периферии, а точнее тех ее сегментов, которые несут в себе потенциал стратегического развития.

Существует серьезная проблема: рез­кое высвобождение работников по причине спада именно тех производств, чья продукция имеет наибольшую потребность в экономике на­родного хозяйства [19]. Речь идет о заводах строительных материалов, ре­зиновых изделий, переобрабатывающих предприятий пищевой промышленности. При этом высвобождаются не излишки рабочей силы, а именно ква­лифицированные рабочие кадры.

Необходимо создать компьютерные взаимосвязанные модемные системы для исследования и анализа состояния рынка труда на разных иерархиях, выработке управленческих решений, прогнозирования рынка труда.

Быстрое индустриальное развитие общества является одной из причин появления проблемы занятости [2].

Проблема занятости занимает одно из центральных мест для большинства категорий наемных работников.

Образуются как бы два рынка труда. На первом представлены высококвалифицированные специалисты и рабочие, обслуживающие новейшую технику и получающие сравнительно высокую зарплату. На другом сосредоточены обладатели устаревших профессий, низкооплачиваемые категории малоквалифицированных трудящихся. Именно эти работники составляют в западноевропейских странах ядро застойной безработицы (более 1 года), если в 1985г. доля таких безработных составляла 0,9% экономически активного населения, то в 1993г. - 4,7%, а в 1994г. - 6,6%. В процессе структурного кризиса образовался так называемый «under class» - компактный социальный слой с надорванными общественными связями, состоящий из бывших рабочих.

Обратим внимание на проблему занятости в конкретном регионе Восточной Сибири.

Подход к решению возникающих сложностей видится в формировании концепции устойчивого развития региона, при этом придавая первостепенное значение гармоничному сочетанию человека с природой в аспекте его жизнедеятельности.

В частности отмечается, что особое звучание данная проблема получает в регионах, имею­щих уникальные крупномасштабные природные объекты, что, в частности, наблюдается в Восточной Сибири, где задачи хозяй­ственного освоения региона столкнулись с байкальской проблемой. Предприятия лесопромышленного комплекса, в первую очередь, два целлюлозных комбината, построенные в начале 60-х гг. на Байкале, дают, по оценкам специалистов, 60% совокупных антропогенных загрязнений бассейна данного озера. Но лесопромыш­ленный комплекс - один из базовых в экономике региона - обеспе­чивает занятость трети трудоспособного населения и заметные по­ступления в местный бюджет.

Высшим критерием занятости населения, ориентированной на обеспечение устойчивого развития, является формирование человека экологического. Последний уже не является личным фактором производства даже с поправкой на рациональное поведение, а выступает специфическим потребителем условий производства. Это потребление происходит постольку, поскольку оно обеспечивает гармонию человека с природой, здоровые условия жизнедеятельности.

По данным обследования Госкомстата России работники низ­кой квалификации или узкой специализации имеют меньше шансов найти новое рабочее место. Удельный вес безработных без профес­сионального образования (имеющих среднее общее и ниже) увели­чится с 28% в 1995 г. до 47% в 1999 г.

Первостепенное значение при­обретает проблема получения общего образования, обучения но­вым профессиям, повышения квалификации. В наибольшей степени с трудностями в поиске рабочего места в связи с недостатком про­фессиональных знаний и опыта сталкивается молодежь. Уже сейчас население в возрасте до 30 лет имеет более низкий показатель по всем видам образования, в том числе и общего среднего, чем стар­шие возрастные группы. Данное положение осложняет возмож­ность приобретения приемлемой профессии.

Региональные проблемы Восточной Сибири созвучны с аналогичными проблемами, возникающими в регионах Восточного Оренбуржья.

Анализ всех вышеперечисленных проблем приводит к необходимости их более детального изучения в Восточном регионе Оренбургской области с целью выяснения общих закономерностей развития регионального рынка труда и выработки оптимальных решений при планировании воспроизводства трудовых ресурсов высшего звена (ВТРВЗ) и управлении этим процессом.

Построение теории менеджмента в ВТРВЗ в Восточном Оренбуржье является одной из задач настоящей дипломной работы.

# Глава 2. Анализ потребности в кадрах высшей квалификации на примере Восточного Оренбуржья

## 2.1. Направления, методы исследования регионального рынка труда и формирование профессиональных планов и намерений молодежи.

В данной главе нами производилось практическое исследование регионального рынка труда по следующим направлениям:

* Сравнение показателей, характеризующих человеческие ресурсы Восточного Оренбуржья с Россией в целом и развитыми странами в 1998г.
* Структура образовательной ориентации выпускников школ;
* Социальное самочувствие абитуриентов;
* Оценка престижа профессий выпускниками школ;
* Рейтинг реально выбираемых профессий;
* Мотивы выбора профессии абитуриентами;
* Факторы, влияющие на выбор профессии выпускниками школ;
* Уровень занятости в г.Орске;
* Потребность предприятий Восточного Оренбуржья в кадрах;
* Результат трудоустройства выпускников вузов в Восточном Оренбуржье;
* Структура незанятых (безработных) в Восточном Оренбуржье.

В качестве методики исследования использовались:

* социологический опрос школьников (9,11кл.);
* выборочный опрос граждан;
* экспертно-аналитический метод.

Качественное обновление нашего общества предполагает существенные изменения в системе управления образованием, ориентирует на реализацию наиболее целесообразных способов получения образования, которые могут бытьвыражены в форме социального (общественного), коллективного, индивидуального заказов на образовательные услуги. Социальным заказчиком на подготовку учащихся общеобразовательной школы, средних и высших профессиональных учебных заведении, переподготовку кадров и непрерывное повышение их квалификации выступает все наше общество: учащиеся, родители, социальные группы и классы, организации и предприятия.

Социальные заказы на образование можно условно разделить на общественный, региональный, коллективный и индивидуальный.

Общественный заказ определяется объективно существующей на каждом этапе развития потребностью в образовании, всестороннем развитии личности. В соответствии с социальным заказом решается вопрос о приоритете развития образования в стране, конкретизируются целевые установки и требования к объему и содержанию образования с учетом выявленных потребностей общества в образовательных.

Региональный заказ на образование представляется в количественном и качественном выражении. В первом из них фиксируются потребности в кадрах всех сфер народного хозяйства региона. Качественная характеристика содержит квалификационные требования к уровню общеобразовательной и профессиональной подготовки кадров. Это позволяет уточнить и скорректировать структуру и содержание образовательных программ, типы и виды образовательных учреждений, сроки, формы и методы обучения. Цели образования в регионе определяются государственными и региональными потребностями. Задачей же органов управления становится их достижение с помощью определенных средств в установленные сроки.

Назовем основные функции, реализуемые на региональном уровне управления:

• учетно-расчетная (выявление всех ресурсов региона и нормативное их распределение);

• структурно-инвестиционная (распределение средств в соответствии с заказом);

• достижение сбалансированности системы образования и ее соответствие потребностям народного хозяйства;

• информационно-аналитическая (обеспечение обратной связи на основе анализа информации о выполнении регионального заказа на образование);

• программно-методическое обеспечение образования в регионе (разработка его содержания в соответствии с квалификационными требованиями).

Среди других сквозных функций отметим планирование и прогнозирование, нормирование ресурсов для всех звеньев образования, анализ качества подготовки выпускников учебных заведений; программно-методическое и материально-техническое, финансовое и кадровое обеспечение, подготовку и переподготовку кадров по всем направлениям, оценку качества подготовки выпускников и уровня квалификации педагогических кадров.

Коллективные и индивидуальные заказы обусловлены различием образовательных потребностей учащихся, родителей, социальных групп, общественных организаций и необходимостью удовлетворения индивидуальных образовательно-воспитательных интересов и потребностей личности, склонностей и способностей человека. Такие заказы на более разностороннюю, углубленную и дифференцированную подготовку обеспечиваются за счет дополнительных вкладов средств государственных и общественных организаций, кооперативов, профессиональных обществ, союзов, добровольных взносов отдельных граждан и других поступлений из разных источников.

Поступательное развитие всей сферы образования должно быть обеспечено путем перестройки существующего механизма управления народным образованием. Система общего, профессионального и среднего специ­ального образования в условиях перехода к рыночным отношениям должна быть преобразована в саморегулирующую систему, которая могла бы приспосабливаться к изменяющимся условиям в обществе. При этом, она должна являться своеобразным катализатором тех социально-экономических преобразований, которые происходят с кадровым потенциалом в Российской Федерации.

Главной задачей управления этим процессом является сохранение и развитие интеллектуального, культурного, экономического потенциала региона (в данной дипломной работе – Восточного региона Оренбургской области). Для стабилизации и дальнейшего развития образования необходимо увязать его с социально-экономическими изменениями всего общества и, конечно, данного региона, с учетом реальных потребностей различных типов учебных заведении в кадрах. Чтобы учебные заведения выдержали конкуренцию, руководители органов образования должны владеть ситуацией в регионе, располагать объективной и надежной информацией о движении рабочей силы, о потребности рабочих по определённым профессиям, уровне их квалификации, об обучении безработных и др.

Решение задачи сохранения и развития кадрового потенциала требует принятия незамедлительных мер по реорганизации управления этими процессами, поскольку для структуры российского рынка труда в настоящее время характерны значительное уменьшение численности экономи­чески активного населения, рост "горизонтальной" миграции между отраслями народного хозяйства. В ряде регионов доля специалистов высокой квалификации в общем числе безработных достигает 60%, а начиная с 1993 г. среди них впервые появились выпускники общеобразовательной и профессиональной школы.

Даже эти, весьма ориентировочные, данные позволяют оценить глубину изменений, которые происходят с человеческими ресурсами с их подготовкой к труду в стране, и в Восточном Оренбуржье, в частности. В конце 1993 г. практически разрушились прежние административно закрепленные связи между профессиональной школой и профессиональным трудом.

Уже в 1994 г. по России в целом более 50% выпускников вузов, до 68% выпускников средней и до 80% выпускников начальной профессиональной школы оказались нетрудоустроенными; без работы и учебы остались примерно 500 тыс. девятиклассников ([3], стр.63-65).

В России ежегодно теряется более 1 млн. выпускников различных звеньев общеобразовательной и профессиональной школы.

Этот процесс, к сожалению, имеет кумулятивный характер, и число нетрудоустроенной молодежи возрастает год от, года, ослабляя профессиональный потенциал российской экономики и снижая качество жизни россиян.

#### Таблица 2.1.

Показатели, характеризующие человеческие ресурсы Восточного Оренбуржья, России в целом и развитых стран в 1998г.

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
|  | Восточное Оренбуржье | Россия в целом | Развитые страны |
| Госсектор в экономике, % | 13 | <25 | <20 |
| Профессиональная миграция, % | >30 | >25 | 10-12 |
| Безработные (офиц. данные), % | 0,9 | 2,7 | 4 |
| Средняя длительность образования, лет | 11,5 | 11,5 | 12,9 |
| Средний интервал повышения  Квалификации, лет | 6 | 6 | 2-3 |
| Степень трудоустройства  выпускников, % | <50 | <50 | >95 |
| Хотят работать по специальности, % | 40-45 | <20 | >80 |
| Хотят продолжить  профессиональную учебу, % | <10 | <15 | >60 |
| Испытывают постоянный стресс[[1]](#footnote-1), % | >50 | >50 | 20-30 |

Госсектор занимает около 13% в экономике Восточного Оренбуржья. Более низкий процент по сравнению с общероссийским значением обусловлен наличием в самых крупных городах региона градообразующих промышленных предприятий, которые имеют большой перевес в экономике Восточного Оренбуржья. В связи со сложной обстановкой на этих предприятиях, наблюдается кризисное положение среди трудового населения региона, а посему желающих продолжить профессиональное обучение <10%, что ниже на 5% среднероссийского значения. Повышенный процент профессиональной миграции в Восточном Оренбуржье (см. табл.2.1.) объясняется непосредственной близостью с границей Казахстана. Процент желающих продолжить профессиональное обучение равен 10%, что на 5% меньше общероссийского значения.

Нужно сказать, что разрушение связей между профессиональной школой и профессиональным трудом имеет не только экономические, но и криминальные последствия. Исследования, проведенные в 1993-1995 г., показали, что этот разрыв отразился и на психологическом состоянии молодежи: значительно возросло ощущение неопределенности. На этом фоне отмечено ослабление чувства собственного достоинства, уверенности в завтрашнем дне, когда нет профессиональной и личностной перспективы.

Исследования вопросов трудоустройства выпускников дневных отделений колледжей и высших учебных заведений Восточного Оренбуржья это наглядно подтверждают (см. табл.2.2.).

#### Таблица 2.2.

Результаты трудоустройства выпускников Восточного Оренбуржья в 1998г.

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| Выпускники | Специальность | % трудоустройства |
| Вузов | Экономическая | 80 |
| Юридическая | – |
| Техническая | 30 |
| Иная | 20 |
| Колледжей | Экономическая | 10 |
| Юридическая | 50 |
| Техническая | 20 |
| Иная | 20 |

В 1998 г. только 30% выпускников вузов региона с техническими специальностями смогли трудоустроиться по специальности, 80% – с экономическими специальностями. Выпускников с высшим юридическим образованием в регионе пока нет. Выпускников колледжей, трудоустроенных по техническим специальностям составило около 20%, по юридическим – 50%, экономистов – 10%.

В структуре образовательных учреждений в 1998-99 гг. завершились преобразования профтехучилищ в технические лицеи, средних специальных учреждений **-** в колледжи, а ряда высших образовательных учреждений - в университеты (их филиалы) и академии.

Профессиональная школа заметно усилила процесс реорганизации - идет работа над образовательными стандартами, изменяется структура и спектр специальностей, появились альтернативные образовательные учреждения, идут эксперименты в сфере ремесленной подготовки. Однако при этом, как и ранее, в учебных планах и программах довольно много внимания уделяется овладению запасом академических знаний и значительно менее - практическими навыками в условиях изменяющейся экономики. Выпускники общеобразовательной и профессиональной школ не имеют сколько-нибудь ясной жизненной перспективы. В 1998 г. большинство из них нуждались в специальном профессиональном консультировании и психологической помощи. В настоящее время складывается тревожная ситуация в общеобразовательной школе – сокращается доля молодежи, получающей полное среднее образование. В 1987 году она составляла более 80% от числа молодых людей в возрасте 18 лет. Только 60 % молодежи получили полное среднее образование в 1998 году. При этом молодые люди попадают на рынок труда практически без всякой возможности трудоустройства. Так, в 1993 г. численность выпускников девятых классов по всей России, оказавшихся на свободном рынке труда, составила более 200 тыс. человек, в 1996-м более 1,5 млн., в 1998-м около 2,5 млн. Нарастает значимость трудоустройства выпускников всех звеньев профессиональной школы.

Работа служб занятости не решает этой проблемы: при более чем 1.300 тыс. выпускников дневных отделений всех форм профессиональной школы по России в 1997 -1998 гг. в службы занятости обратилось лишь немногим более 350 тыс. чел., то есть примерно 27% выпуска этого года. Данная тенденция характерна и для Восточного Оренбуржья. Хотя стоит отметить вообще рост числа граждан, обращающихся в службы занятости. Так по Оренбургской области с 1997г. по 1998г. этот рост составил 15% со 145 тыс. чел. до 167тыс. чел.

Если учесть, что нетрудоустроенный контингент новых выпусков накладывается на предыдущие, то процесс этот и в 1999 г., и в последующих будет иметь кумулятивный характер, поскольку прием в учебные заведения остался практически на прежнем уровне.

Рынок профессий и рынок образовательных услуг в Восточном Оренбуржье оказываются практически несвязанными. Так, по данным местных органов по труду, составивших примерный перечень дефицитных профессий, в числе первых десяти приоритетных оказались в основном профессии ремесленников и работников сферы услуг (печники, ремонтники, плотники, бухгалтеры и т.п.).

Особую озабоченность вызывает то, что при сохранении указанных тенденций в ближайшей перспективе каждое новое поколение будет менее обученным (менее охваченным всеми видами обучения), чем предыдущее. А это при наблюдаемом снижении количества и качества всех видов получаемого образования - ухудшит качественную структуру рабочей силы.

Решение проблем здесь видится в основательной структурной реформе всей профессиональной школы, начиная с ее начальных звеньев; развитии национальной системы профессиональной ориентации и психологической поддержки населения, а также в разработке региональных и отраслевых программ управления человеческими ресурсами для труда.

Переход к рынку требует обновления политики образования, в том числе и высшего образования. Эта политика должна быть направлена на адаптацию школы к рыночным отношениям путем реконструкции ее хозяйственного механизма, путем изменения стратегии образования и, прежде всего, в деле экономического и социально-педагогического управления народным образованием. При этом речь идет не о каких-то поправках в системе народного образования, имеющих частное значение, а о разработке системы мер, которая обеспечила бы рациональное использование созданных в стране гигантских производительных сил. Речь идет о необходимости совершенствования образования, чтобы производственный эффект от обучения и воспитания учащейся и работающей молодежи не был случайным фактором, как это имеет место в настоящее время, а будет плановым средством и показателем как роста эффективности производства, так и культуры членов нашего общества.

В процессе подготовки данной дипломной работы проводились исследования, имеющие своей сутью комплексный мониторинг рассмотренных выше проблем подготовки и занятости кадров высшей квалификации среди молодых специалистов.

Результаты исследований приводятся ниже.

## 2.3. Результаты мониторинга, проведенного в школах Восточного Оренбуржья среди выпускников девятых и одиннадцатых классов

Опрос проводился в выпускных 9-х и 11-х классах по стандартной методике. Выпускникам было предложено по каждому вопросу сделать от одного до трех выборов предложенных вариантов.

Социально-демографические характеристики участников опрошенных вполне отражают параметры всей совокупности выпускников региона.

Планы и намерения выпускников относительно своего образования слагаются традиционно из 2 аспектов: с одной стороны, из наличия или отсутствия ориентации на продолжение образования, а с другой стороны из того, какой класс выпускник заканчивает (11 или 9).

Различные комбинации этих двух аспектов дают развернутую и разнообразную картину планов и намерений выпускников.

В 1999 г. эти планы выглядят следующим образом – 73,8% всех опрошенных планируют поступить в Вузы и приобрести высшее образование, 39,4% приобрести средне-специальное или профессиональное (училище, колледж - 11,5% и 27,9% соответственно), 10,9% планируют заняться коммерцией, 12,6% одним из вариантов своего будущего предположили пойти работать, 26,8% - учащихся пока не определились со своим выбором.

#### Таблица 2.3.

Структура образовательной ориентации выпускников школ

Восточного Оренбуржья (в %) в 1999г.

|  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| Планы | По всему контин-  генту | Пол | | Класс | |
| Юноши | Девушки | 9 кл. | 11 кл. |
| Училище | 11,5 | 9,7 | 12,6 | 12,6 | 10 |
| Колледж | 27,9 | 30,6 | 26,1 | 37,9 | 15 |
| ВУЗ | 73,8 | 73,6 | 73,9 | 65 | 85 |
| Займусь коммерцией | 10,9 | 20,8 | 4,5 | 12,6 | 8,6 |
| Пойду работать | 12,6 | 11,1 | 13,5 | 9,7 | 16,3 |
| Не знаю | 14,2 | 11,1 | 16,2 | 18,4 | 8,8 |
| Другой вариант | 12,6 | 11,1 | 13,5 | 15,5 | 8,8 |

Из таблицы 2.3. видно, что наблюдаются различные ориентации у разных групп учащихся. Так, процент 11-классников, планирующих поступить в Вуз, значительно выше (на 20%), чем у 9-классников. Популярность колледжей у 9-классников более чем в два раза выше, чем у 11-классников. Желающих 11-классников пойти работать в полтора раза больше, чем 9-классников. Не определившихся 9-классников в среднем в два раза больше, чем 11-классников.

Юношей желающих заняться коммерцией почти в пять раз больше, чем девушек. Популярность колледжей несколько выше у юношей, чем у девушек, у девушек же более популярны училища.

Планы девятиклассников напрямую связаны с тем, остаются ли они в школе или покидают ее. Собираются продолжить школьное образование 73,7% девятиклассников, более половины из них желают иметь высшее образование, каждый третий одним из трех вариантов своего ближайшего будущего указывает на училище или колледж.

Уйти из школы планируют 26,3% девятиклассников, 12,6% из них собирается в училище, одна треть - в колледж, на высшее образование ориентированны 65%. Каждый пятый учащийся 9 класса независимо от того, уйдет он из школы или нет, «пока не знает», что предпримет после окончания школы.

Противоположностью образовательной ориентации выпускников является ориентация на практическую деятельность: занятие коммерцией или поиск работы в других сферах народного хозяйства. Надо отметить, что не только по данным мониторинга, но и других исследований социологов, отчетливо прослеживается тенденция к снижению желающих трудоустроиться после окончания школы. Так, если в 1985 г. по России среди юношей почти 15% планировали продавать свой труд после школы, то доля юношей-выпускников 99г. в Восточном Оренбуржье, планирующих работать несколько ниже и составляет 11,2%.

По мнению автора дипломной работы, это объясняется тем, что с учетом особенностей состояния экономики России происходят крупные изменения в сфере занятости всего населения. Положение молодых на рынке труда, равно как и других групп, определяется спросом на труд данной социально-демографической группы, ее конкурентоспособностью, уровнем квалификации и т.д. По этим показателям выпускники школ значительно проигрывают людям среднего и старшего возраста.

В ситуации роста безработицы, которая демонстрируется примерами собственных родителей, выпускники достаточно реалистично оценивают скорее не свои собственные способности, а свои шансы. И исходя из конкретных обстоятельств строят (а каждый четвертый опрошенный и этого не делает) свои планы на будущее.

Сравнительный анализ данных мониторинга позволяет сделать вывод, что образовательные намерения выпускников связаны, прежде всего, с местом их проживания. Ориентации выпускников напрямую связаны с наличием или отсутствием возможности делать свой выбор: продолжить ли свое образование или идти работать. Именно эта возможность корректирует планы и желания учащихся. На сегодняшний день можно констатировать ограниченность возможностей выпускника и в трудоустройстве, и в передвижении к месту желаемого учебного заведения, а значит и в намерениях.

Социальное самочувствие - это интегральная, субъективная оценка человеком успешности своего существования, своей жизни. Оно является индикатором тех социальных процессов, которые происходят в обществе.

###### Таблица 2.4.

Социальное самочувствие выпускников школ Восточного Оренбуржья

(в % по каждой группе)

|  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| Характеристики самочувствия | Всего | Пол | | Класс | | |
| Юноши | Девушки | 9 кл. | | 11 кл. |
| Надежда, оптимизм | 61,7 | 61,1 | 62,2 | 60,2 | | 63,8 |
| Спокойствие, но без особой надежды | 15,3 | 20,8 | 11,7 | 12,6 | | 18,8 |
| Тревога и неуверенность | 19,1 | 13,9 | 22,5 | 21,4 | | 16,3 |
| Страх и отчаяние | 0,5 | 0 | 0,9 | 1 | 0 | |
| Другие чувства | 3,3 | 4,2 | 2,7 | 4,9 | 1,3 | |

Не случаен в анкете мониторинга вопрос «Что Вы чувствуете, размышляя о своем будущем», который являемся показателем социального самочувствия опрошенных выпускников (см. табл. 2.4.).

Социальное самочувствие выпускника - это его субъективная оценка, но знание этой оценки становится необходимым для осмысления той реальности, в которой он живет. И хотя свое самочувствие учащиеся оценивают выше, нежели другие группы населения, все-таки есть основания тревожиться, так как каждый пятый опрошенный выпускник региона чувствует себя неуверенно, проявляет беспокойство, а иногда и страх за свое будущее (см. табл. 2.4). Что и отражается у некоторых в спаде интереса и неопределенности в выборе своей образовательной и трудовой. позиции.

Так, 61,7% опрошенных, независимо от возраста и пола смотрят в будущее «с надеждой и оптимизмом». 15,3% опрошенных чувствует себя «спокойно, хотя и без особых надежд». Каждый пятый проявляет "тревогу и неуверенность».

Девушки гораздо более обеспокоены своим будущим чем юноши. «Тревогу» высказали 22,5% девушек и 13,9% юношей. Юноши значительно более спокойны по отношению к своему будущему, чем девушки: 20,8% юношей высказали «спокойствие» против 11,7% девушек. Также более спокойны 11-классники, чем 9-классники (18,8% против 12,6%).

Составной частью планов выпускников является выбор профессии. Профессия является показателем социальной структуры общества, места, которое человек стремится занять в системе общественных отношений. Анализируя профессиональную структуру можно понять, как в сознании молодого человека в преобразованном виде отражается система общественной дифференциации, как складывается иерархия различных профессиональных слоев.

С выбором профессии выпускник определяет свой социальный статус, принадлежность к той или иной социальной группе, место в системе общественного разделения труда, т.е. принимает одно из главных решений своей жизни.

В ходе мониторинга выявлялась направленность и диапазон профессиональных интересов молодежи.

Существует множество видов классификации профессий. Выбирая профессию, выпускник оценивает как минимум три момента:

- во-первых, свое отношение к той или иной профессии; что отражает ее престиж;

- во-вторых, свои реальные возможности и условия получения выбранной профессии;

* в-третьих, характеристики ее привлекательности для себя. Из этих оценок складывается информация о престижности профессии и о мотивах выбора выпускниками той или иной профессии.

Престиж или, иными словами, популярность профессии в социальной структуре соотносится с потребностями народного хозяйства. Знание и определение тенденций популярности различных профессий необходимо для эффективного социального управления. Оценка престижа профессий в сознании молодежи за последние 20- 25 лет кардинально изменилась. Если в середине 70х годов первые места у юношей занимали профессии: «летчик», «инженер-радиотехник», «ученый-физик», в середине 80х поднялся престиж профессий «шофер», «механик», то в 99 г. престиж этих профессий снизился в несколько раз. Та же картина наблюдается и у девушек, с той лишь поправкой, что их в 70е годы привлекали профессии из сферы искусства и науки, в 80е годы из сферы торговли. И наоборот, такие профессии как «юрист» и «экономист» 20-25 лет назад занимали лишь 70 место по шкале престижа.

Шкала престижных профессий 1999 года в зависимости от групп опрошенных представлена в таблице 2.5.

Таблица 2.5.

Оценка престижа профессий выпускниками школ Восточного Оренбуржья

(в %)

|  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| Профессия | По всему контингенту | Пол | | Класс | |
| Юноши | Девушки | 9 кл. | 11 кл. |
| Юрист | 79,2 | 77,7 | 80,2 | 75,7 | 83,8 |
| Экономист | 53,6 | 55,6 | 52,3 | 55,3 | 51,3 |
| Врач | 8,7 | 11,1 | 7,2 | 7,8 | 10 |
| Программист | 45,4 | 59,7 | 36 | 49,5 | 40 |
| Учитель | 2,2 | 2,8 | 1,8 | 1 | 3,8 |
| Бухгалтер | 13,1 | 11,1 | 14,4 | 17,5 | 7,5 |
| Переводчик | 41,5 | 22,2 | 54,1 | 42,7 | 40 |
| Психолог | 14,2 | 4,2 | 20,7 | 14,6 | 13,8 |
| Медсестра | 1,1 | 0 | 1,9 | 1 | 1,3 |
| Инженер | 4,4 | 5,6 | 3,6 | 3,9 | 5 |
| Работник промышленности | 0,5 | 0 | 0,9 | 1 | 0 |
| Коммерсант | 22,4 | 31,9 | 16,2 | 20,4 | 25 |
| Другой вариант | 8,2 | 13,9 | 4,5 | 7,8 | 8,8 |

Бесспорными лидерами являются профессии юриста, экономиста и программиста. Пик популярности профессии «программист» приходится на юношей – 59,7%, «юриста» – на 11-классников. Врачами хотят стать от 7 до 11% опрошенных выпускников. Среди девушек большой популярностью, чем у мужчин пользуются профессии «переводчик» – 54,1%, «психолог» – 20,7, бухгалтер – 14,4%. Профессия «инженер» престижна у 3,5–5,5% выпускников.

Как видно шкала престижных профессий представляет собой довольно чуткий индикатор, улавливающий состояние сознания, ценностей молодежи, а значит и общества.

Ранжированное распределение тех профессий, которые по мнению выпускников они выберут, исходя из реальных условий и возможностей, выглядит следующим образом (см. табл. 2.6).

#### Таблица 2.6.

Рейтинг реально выбираемых профессий выпускниками

в городе и сельских районах Восточного Оренбуржья

|  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| Профессия | По всему контингенту | | Место жительства | | | |
| Город | | Сельские районы | |
| Место | % | Место | % | Место | % |
| Юрист | 1 | 25 | 1 | 26 | 1 | 24 |
| Экономист | 2 | 21 | 2 | 23 | 2 | 19 |
| Врач | 6 | 8 | 7 | 4 | 3 | 12 |
| Водитель | 9 | 2 | 10 | 1 | 9 | 3 |
| Программист | 3 | 15 | 3 | 20 | 4 | 10 |
| Учитель | 8 | 3 | 8 | 1 | 7 | 5 |
| Бухгалтер | 5 | 9 | 5 | 9 | 5 | 9 |
| Переводчик | 4 | 10 | 4 | 12 | 6 | 8 |
| Инженер | 7 | 6 | 6 | 8 | 8 | 4 |
| Медсестра | 10 | 1 | 10 | 1 | 10 | 1 |

В данном рейтинге первые места занимают профессии, которые выпускники поставили в оценке престижа также на первые места. Это – юристы, экономисты, программисты, переводчики и бухгалтера.

Из таблицы 2.6 видно, что место жительства значительно влияет на выбор учащихся. Так, например, профессию «экономист» выбирают чаще ученики города, у сельчан она лишь на 5 месте. Доля выпускников интересующихся профессией «программист», в сельской местности в два раза ниже, чем в городе. Также мало привлекает сельских школьников профессия «переводчик». Итак, профессии, обозначенные в качестве цели выпускниками сельских школ, отличаются от профессий, обозначенных выпускниками города. Сельские школьники исходят из реальных условий и возможностей и выбирают профессии, не требующие высокого уровня образования. Собственно, в своих образовательных планах они в два раза больше ориентированны на средне-специальный образовательный уровень. .

Сравнительный анализ таблиц 2.5. и 2.6. позволяет сделать вывод о том, что рейтинговые различия престижных и реально выбираемых профессий по всему контингенту опрошенных незначительны.

Такое положение свидетельствует прежде всего и том, что выпускники достаточно высоко оценивают свои способности и мало задумываются о реальных условиях выбора профессии. В своих профессиональных устремлениях они учитывают лишь свои желания, которыми и пытаются руководствоваться. Школьники мало обеспокоены спросом на ту или иную профессию, потребностью народного хозяйства. Следовательно задача профессионалов: профориентаторов, консультантов, педагогов, родителей, средств массовой информации, службы занятости, руководителей администраций районов и городов давать полную и объективную информацию о потребностях общества в различных профессиях, что пока не получило достаточного развития

Что побуждает учеников выбрать ту или иную профессию, чем она для него так привлекательна? Как правило, профессию выбирают не саму по себе, а с учетом ее характеристики например, престижна ли она, хороши ли условия и оплата труда и т.д.

Систематизируя свои представления о профессии, выпускник оценивает ее характеристики - то, что делает эту профессию привлекательной для него лично. В ходе мониторинга выпускникам было предложено из списка характеристик профессий выбрать не более трех наиболее привлекательных, с их точки зрения, вариантов. Частота упоминания того или иного аспекта привлекательности профессии отражена в таблице 2.7.

###### Таблица 2.7.

Мотивы выбора профессии абитуриентами (в %)

|  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| Характеристики | По всему контингенту | Пол | | Класс | |
| Юноши | Девушки | 9 кл. | 11 кл. |
| Интересная  работа | 71,6 | 73,6 | 70,3 | 71,8 | 71,3 |
| Престижная | 62,3 | 58,3 | 64,9 | 73,8 | 47,5 |
| Приносит пользу людям | 29,5 | 30,6 | 28,9 | 33 | 25 |
| Карьера | 41 | 47,2 | 37 | 41,7 | 40 |
| Хорошие условия труда | 20,7 | 20,8 | 20,7 | 20,4 | 21,3 |
| Не вредно для здоровья | 16,4 | 16,7 | 16,2 | 19,4 | 12,5 |
| Легче найти  работу | 5,5 | 1,3 | 8,1 | 2,9 | 8,8 |
| Требует самостоятельности | 14,8 | 12,5 | 16,2 | 9,7 | 21,3 |
| Ничего кроме  заработка | 14,2 | 11,1 | 16,2 | 15,5 | 12,5 |
| Свободный  режим работы | 6 | 9,7 | 3,6 | 3,9 | 8,8 |
| Иной вариант | 6,6 | 6,9 | 6,3 | 1,9 | 12,5 |

Наибольшее количество упоминаний (71,6%) получила характеристика -«интересная работа», причем независимо от пола и возраста опрошенных. Хотя второе место отдано позиции «престиж», частота выбора этой черты профессии различна. Из 11-классников половина (47,5%) указали на нее, из 9-классников - на 25 процентов больше.

Есть расхождения в оценках в зависимости от класса и по другим характеристикам. Так, 9-классники выше оценивают свободный режим работы, чем 11-классники: 8,8% против 3,9% соответственно.

Результаты проведенного опроса показали, что на первый план выдвигаются мотивы, не связанные с материальной обеспеченностью. Даже в условиях рыночной экономики выпускники школ не испытывают определенной деформации ценностей в сторону меркантильности. Для большинства из них весьма существенно, хотя- бы на уровне сужений, чтобы их труд был интересен и общественно значим («приносит пользу людям»). Как менее существенные или совсем несущественные оцениваются те аспекты профессии и работы, которые характеризуют условия труда: свободный режим работы, легкая, невредная работа, заработок.

###### Таблица 2.8.

Факторы, влияющие на выбор профессии абитуриентами

в Восточном Оренбуржье (в %)

|  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| Факторы | Всего | Пол | | Класс | |
| Юноши | Девушки | 9 кл. | 11 кл. |
| Родители и родственники | 64 | 65,3 | 63,1 | 72,8 | 52,5 |
| Друзья, знакомые | 16,4 | 15,3 | 17,1 | 23,3 | 7,5 |
| Учителя | 9,8 | 12,5 | 8,1 | 12,6 | 6,3 |
| Психолог, профконсультант | 7,1 | 5,6 | 8,1 | 5,8 | 8,8 |
| Средства массовой информации | 21,9 | 26,4 | 18,9 | 26,2 | 16,3 |
| Встречи с представителями профессии | 17,5 | 18,1 | 17,1 | 15,5 | 20 |
| Пробовал работать | 3,8 | 8,3 | 0,9 | 2,9 | 5 |
| Выбрал сам | 68,9 | 65,3 | 71,2 | 63,1 | 76,3 |
| Затрудняюсь ответить | 1,6 | 1,4 | 1,8 | 1,9 | 1,3 |
| Иной вариант | 3,8 | 4,2 | 3,6 | 3,9 | 3,8 |

Анализ таблицы 2.8 наглядно демонстрирует удельный вес различных факторов, влияющих на выбор опрошенных подростков. На сегодня лидер - «самостоятельность выпускника». Во всех группах обследуемых школьников на вопрос «Что (кто) оказывает на Вас наиболее сильное влияние при выборе профессии ?», почти 69% ответили: «Выбрал сам», на 5% меньше указали, что выбор сделан под влиянием родителей. Так что «родительский фактор» занимает второе место по количеству голосов. По мнению одной шестой части опрошенных на их выбор повлияли «друзья», а одной пятой – «средства массовой информации». И незначительная часть выпускников, от 7 до 10%, указали на учителей и психологов, как на фактор выбора профессии.

## 2.4. Развитие ситуации на региональном рынке труда, проблемы формирования спроса-предложения рабочих мест и рабочей силы.

Успешное функционирование рынка труда, благоприятная ситуация в сфере занятости определяется соответствием спроса и предложения рабочей силы. Однако, на данный момент в Восточном Оренбуржье продолжает сохраняться, тенденция нарастания интенсивности предложения рабочей силы при резком падении спроса на нее, что отражает ухудшение спроса на рынке труда. Данные статистики свидетельствуют о возрастании спроса на рабочие места , при одновременном сокращении потребности экономики в рабочей силе. Так по области в 1998 году спрос на рабочие места был в полтора раза больше, чем предложение (по данным главного управления труда и занятости населения Оренбургской области). Это приводит к таким негативным последствиям как увеличение численности безработных, повышение социальной напряженности в области, снижение жизненного уровня населения.

В связи с этим приобретают особую важность проблемы формирования спроса на рабочую силу.

Товар рабочая сила "разбирается" по отраслям народного хозяйства, превращаясь, таким образом из индивидуально нанятого работника в занятых в народном хозяйстве и его отраслях.

Динамика спроса предприятий на рабочую силу является главным индикатором оценки состояния рынка труда, поскольку именно спросом определяется его емкость, то есть возможность, обеспечения работы желающих трудиться (см. табл. 2.9).

Как можно видеть из таблицы 2.9 потребность предприятий и учреждение региона крайне низка и в среднем составляет 0,5-2 % от численности предприятий. Стоит отметить относительно высокую потребность промышленных предприятий в бухгалтерах – 3%. В малом бизнесе отмечен постоянный спрос на экономистов-менеджеров – 3%, а в государственных учреждениях, в большей степени в структурах МВД России, выявлен устойчивый спрос на юристов, составляющий в среднем около 2 %.

###### Таблица 2.9.

Потребность предприятий и учреждений Восточного Оренбуржья

в кадрах в 1999г. (в %)

|  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| Потребители кадров | Специальность | | | | |
| Инженер | Бухгалтер | Юрист | Экономист | Программист |
| Промышленные предприятия | 0,5 | 3 | <0,5 | 1–2 | 0,5–1 |
| Административные учреждения | – | 1 | <0,5 | 0,5–1 | – |
| Система  Образования | 0,5 | <0,5 | <0,5 | <0,5 | <0,5 |
| Государственные учреждения | – | <0,5 | 2 | <0,5 | <0,5 |
| Малый бизнес | – | 0,5–1 | <0,5 | 3 | – |

В настоящее время общая ситуация на региональном рынке труда может быть оценена как неблагоприятная для трудоспособного населения. Она является результатом сложного взаимодействия макро-факторов, формирующих спрос и предложение рабочей силы на рынке труда и уровень ее резервирования на предприятиях.

За первый квартал 1999 год на предприятиях произошло увеличение темпов сокращения численности работников (с 12% в 1998г. до 13% от среднесписочной численности занятых).

#### Таблица 2.10.

Численность занятых по г.Орску

|  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| Отрасли | Всего по отрасли | | | | |
| на конец  1 кв. 1999г. | средняя величина | | | |
| Рост % | 1998г. | Рост % | 1997г. |
| Промышленные |  |  |  |  |  |
| Электроэнергетика | 2397 | 95 | 2525 | 101 | 2500 |
| Нефтепереработка | 4775 | 95 | 5005 | 91 | 5518 |
| Цветная металлургия | 7171 | 95 | 7524 | 83 | 9083 |
| Машиностроение | 14206 | 98 | 14545 | 85 | 17114 |
| Стройиндустрия | 2121 | 90 | 2367 | 86 | 2749 |
| Легкая промышленность | 1870 | 100 | 1876 | 87 | 2150 |
| Пищевая промышленность | 3322 | 96 | 3475 | 97 | 3594 |
| Мебельная | 463 | 89 | 520 | 139 | 374 |
| Ремонт машин и оборудования | 205 | 98 | 210 | 116 | 181 |
| Прочие | 405 | 103 | 392 | 96 | 407 |
| Итого по группе | 36915 |  | 38437 |  | 43670 |
| Непромышленные |  |  |  |  |  |
| Сельское хозяйство | 1557 | 87 | 1786 | 81 | 2198 |
| Транспорт | 3422 | – | 13204 | 94 | 14059 |
| Строительство | 2962 | 90 | 3304 | 91 | 3634 |
| Торговля и общественное питание | 1828 | 97 | 1891 | 87 | 2178 |
| Коммунальное хозяйство | 5215 | 114 | 4559 | 124 | 3669 |
| Образование | 8489 | – | 1831 | 98 | 1867 |
| Управление | 885 | – | 12635 | 102 | 12423 |
| Здравоохранение | 5333 | – | – | – | – |
| Культура | 497 | – | – | – | – |
| Прочие | 660 | *135* | 488 | *98* | 499 |
| Итого по группе | 30848 | 77 | 39821 | 98 | 40659 |
| Итого по г. Орску | 67763 | 87 | 78258 | 93 | 84329 |

Интенсивность сокращения численности значительно дифференцирована по отраслям промышленности. В нефтепереработке этот процесс несколько замедлился - с 9 до 5%, в стройиндустрии соответственно с 14 до 10%, в цветной металлургии – с 17% до 5 %. В таких отраслях как машиностроение и легкая промышленность сокращение практически прекратилось. В пищевой промышленности отмечается рост сокращения численности с 3 до 4%. В таких отраслях как мебельная, электроэнергетика, ремонт машин и оборудования наблюдается сокращение численности списочного состава, тогда как в предыдущий период наблюдался рост.

#### Таблица 2.11.

Уволено работников (чел.) за 1 кв. 1999г. по г.Орску

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| Отрасли | Всего  по отрасли | В том числе | |
| В связи с сокращением численности персонала | По собственному желанию |
| Промышленные |  |  |  |
| Электроэнергетика | 79 | 5 | 31 |
| Нефтепереработка | 109 | 3 | 59 |
| Цветная металлургия | 1233 | 58 | 268 |
| Машиностроение | 734 | 88 | 481 |
| Стройиндустрия | 167 | 29 | 121 |
| Легкая промышленность | 71 | 14 | 39 |
| Пищевая промышленность | 169 | 33 | 81 |
| Мебельная | 38 | – | 33 |
| Ремонт машин и оборудования | 12 | 1 | 11 |
| Прочие | 20 | – | 20 |
| Итого по группе | 2632 | 231 | 1144 |
| Непромышленные |  |  |  |
| Сельское хозяйство | 63 | – | 59 |
| Транспорт | 374 | 5 | 183 |
| Строительство | 220 | 17 | 173 |
| Торговля и общественное питание | 170 | 25 | 116 |
| Коммунальное хозяйство | 481 | 14 | 417 |
| Образование | 605 | – | 603 |
| Управление | 27 | 2 | 24 |
| Здравоохранение | 249 | – | 249 |
| Культура | 17 | – | 17 |
| Прочие | 39 | 1 | 33 |
| Итого по группе | 2245 | 64 | 1879 |
| Итого по г. Орску | 4877 | 295 | 3023 |

В непромышленных отраслях, в сельском хозяйстве и торговле процесс сокращения замедлился соответственно с 19 до 13% и с 13 до 3%. Рост численности занятых по сравнению с 1998 годом не наблюдался.

В масштабах, динамике и структуре скрытой безработицы существенных изменений не произошло. Большое распространение получил на предприятиях машиностроения, металлообработки текстильной промышленности и цветной металлургии такой режим работы, как занятость неполное рабочее время. По-прежнему высока доля работников, находящихся в отпусках по инициативе администрации в связи с отсутствием работы - около 20%.

В целом, из общего числа выбывших за первый квартал 1999г., выбытие по сокращению штатов составило 6 % (см. табл.2.11).

Наиболее сильно сокращение штатов коснулось цветной металлургии – 1233 чел. и сферы образования – 605 чел.. Менее всего сокращение штатов затронуло отрасли сельского хозяйства – 63 чел.

Негативно повлиял на занятость и низкий средний уровень заработной платы в целом по отраслям народного хозяйства в г. Орске, который в 1998г. составил 881 рубль.

В результате произошло усиление притока работников в сырьевые отрасли, а также в производства с преобладанием малоквалифицированного труда, где уровень зарплаты выше среднего, а также низкая зарплата привела к деформации потребительского бюджета, переориентировав его исключительно на товары первой необходимости, что в свою очередь повлекло рост цен на них. В результате произошло сокращение объемов производства и занятости в технически передовых отраслях. С точки зрения уровня заработной платы резко ухудшилось положение в сельском хозяйстве, где заработная плата составила с начала года 27 % от среднеотраслевого уровня. Низкий уровень оплаты труда по-прежнему остается в отраслях культуры и искусства (53,2 *%* от среднеотраслевого).

Катастрофическое положение сложилось в отрасли науки и научного обслуживания. Низкий уровень заработной платы работников науки и научного обслуживания обусловил массированный отток кадров. Весьма незначительны возможности структурных сдвигов в кадровом составе науки, т.к. все усилия по сохранению науки сосредоточиваются пока на сохранении научно-технических специалистов.

Центральной проблемой современного рынка труда в Восточном Оренбуржье можно рассматривать максимально возможное достижение сбалансированности рабочих мест и человеческих ресурсов для труда. Эту проблему нельзя считать новой для отечественной экономики, однако нельзя на признать, что в последнее время эта проблема обострилась. Основными причинами все возрастающего дисбаланса между упомянутыми составляющими рынка труда становятся продолжающийся спад производства и структурная перестройка экономики.

Сбалансированность рабочих мест в регионе обеспечивается в том случае, когда число имеющихся рабочих мест совпадает с трудовыми ресурсами, при этом обязательно учитывается профессиональный состав и квалификация персонала и соответствующие характеристики рабочих мест. Следует иметь в виду, что достижение подобной сбалансированности, даже теоретически, практически невозможно. Поэтому следует стремиться к минимизации дисбаланса рабочих мест и рабочей силы.

При решении названной проблемы необходимо учитывать процессы банкротства и санации предприятий, которые сами по себе имеют весьма противоречивый характер. С одной стороны, имеется необходимость ликвидации и перепрофилировании неэффективных и убыточных производств, с другой принимая во внимание значительное количество монопольных предприятий, проведение мероприятий по ликвидации следует, прежде всего, увязывать с решением сложных социальных проблем, которые возникают при высвобождении работников, а именно определением правовых условий смены собственника на конкретном убыточном предприятии, определением финансовых средств для обеспечения минимальных социальных гарантий высвобождающимся работникам.

Проведение эффективной политики занятости населения невозможно без компромисса между экономическими и социальными результатами. Необходимо взвешивание экономических результатов развития рыночных отношений с их влиянием на рынок труда и необходимостью введения корректив.

С повышением эффективности труда и функционирования всей экономики у населения может появится материальная основа для обеспечения современных стандартов жизни при снижении уровня занятости, широком распространении режимов труда с неполным рабочим временем, сокращения установленной продолжительности рабочей недели. Даже в целях реализации социальной потребности в профессиональной деятельности как средстве самовыражения личности необходимо достигнуть оптимального сочетания рабочего и свободного времени, а каждому гражданину иметь возможность чередовать труд, учебу, отдых, вос­питание детей и т.д.

Поэтому понижение спроса населения на рабочие места, преодоление сверхзанятости его отдельных групп на основе совершенствования программы социальной помощи женщинам с детьми, молодежи, совмещающей работу с учебой, пенсионерам надо рассматривать как непременное условие обеспечения полной занятости при ускорении роста эффективности труда, речь идет о социально и экономически необходимой перегруппировки трудовых ресурсов между сферой труда, учебой и добровольной незанятостью.

В настоящее время федеральные и региональные органы занятости, рассматривая в совокупности проблемы занятости и безработицы (что методически справедливо), ставят вопрос об определении некоторого нормально­го (предельно допустимого) уровня безработицы. Такая постановка вопроса в какой-то мере объяснима с точки зрения определения уровня безработицы, безопасного для сохранения социального спокойствия в городе, регионе, стране в целом. Можно понять и предпринимателей, которых удовлетворяет факт наличия безработицы, поскольку они видят в ней один из стимулов для эффективного труда занятых и, следовательно, для развития производства. Так, например, известный политик и предприниматель К.Боровой отмечает, что "нам необходимо привести в цивилизованные рамки ту же безработицу, нормальный уровень которой колеблется от 3 до 6% работоспособного населения это та цифра, которая дает экономике конкуренцию и стимул" ("Экономика и жизнь", 1993. №46). Этой же точки зрения придерживается и А.Котляр. Наконец, ясна позиция в отношении безработицы и специалистов, занимающихся вопросами регулирования рыночных отношений, инфляции, ценообразования.

Чтобы качественно управлять занятостью населения и человеческими ресурсами для труда, органы управления должны иметь ясное представление о складывающейся в настоящее время и в перспективе ситуации на рынке труда. Специфическое место в решении проблемы формирования прогнозных оценок развития ситуации на региональном рынке труда играет баланс рабочих мест и трудовых ресурсов.

#### Таблица 2.12.

Структура безработных на предприятиях

Восточного Оренбуржья в 1998г.

|  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| Специаль-ность | С высшим образованием | | | | Без высшего образования | | | |
| До 40 лет | | После 40 лет | | До 40 лет | | После 40 лет | |
| Мужчины | Женщины | Мужчины | Женщины | Мужчины | Женщины | Мужчины | Женщины |
| Техник | – | – | – | – | Средний уровень неофиц. безработицы  10 %  Офиц. безработица  1%[[2]](#footnote-2) | | | |
| Экономист | 20 | 30 | 20 | 30 |
| Юрист | 5 | 5 | – | 5 |
| Бухгалтер | – | 40 | – | 0 |
| Учитель | – | – | 0 | 0 |
| Без образования | – | – | – | – |

Его своеобразие по сравнению с другими балансами системы заключается в том, что в нем учитываются не только трудовые ресурсы, но и вещественный фактор производства (рабочие места). Основное предназначение баланса заключается в том, что он способствует достижению качественной и количественной сбалансированности между числом рабочих мест и численностью трудовых ресурсов (желающих трудиться, а также фактически работающих).

Численность занятых в народном хозяйстве и безработных берется непосредственно из прогнозного сводного баланса трудовых ресурсов. При этом отражается общее число безработных - как зарегистрированных службами занятости, так и незарегистрированных. Численность желающих работать представляет собой сумму работающих и всех безработных (см. табл. 2.12).

Общее сокращение численности промышленных предприятий привело к сокращению экономистов, большинство которых были женщинами, потому процент безработных женщин экономистов выше на 10%, чем мужчин экономистов. Юристов мужчин в нашем регионе очень мало, а потому безработица среди них не отмечается.

Хотя учителя в школах, лицеях, колледжах получают небольшую заработную плату, они все равно держатся за свои места, боясь в столь тяжелое экономическое положение в стране остаться без работы. Процент безработных среди учителей поэтому равен практически нулю.

# Глава 3. Совершенствование подготовки квалифицированных кадров

## 3.1. Управление воспроизводством квалифицированных трудовых ресурсов.

Система высшего образования сформировалась в период экстенсивного развития экономики и сведена по сути к прикладной задаче подготовке специалистов. Система высококвалифицированного обучения в бывшем СССР была построена на следующих предпосылках:

* общество имеет неограниченное число рабочих мест и каждый может выбрать работу по способностям и квалификации;
* государство гарантирует каждому профессиональную подготовку и рабочее место.

Чрезмерно централизованная система высшего образования в силу своей негибкости способствовала тому, что в общем-то хорошие принципы оказались далекими от практического осуществления. В настоящее время, в связи с переходом предприятий на рыночные отношения, высшее образование переживает сложный период. Регулярная помощь предприятий учебным заведениям в укреплении и расширении учебной и материальной базы резко сократилась. Осложнились взаимоотношения в вопросах планирования подготовки специалистов, организации производственной практики и трудоустройства выпускников, все это напрямую сказывается на стабильности работы образовательных учреждений и качестве подготовки квалифицированных специалистов. Контингент охватываемый высшим образованием, составляют главным образом молодежь. Именно она оказалась сегодня в особенно сложном положении. Не имея достаточного жизненного опыта, они (молодые люди) часто не способны разобраться в происходящем, найти свое место в изменяющемся обществе.

Основным направлением реформы высшего образования является обновление содержания, координация работы с Федеральной службой занятости, Министерством труда, Комитетом по делам молодежи. Сегодня учебные заведения стремятся удовлетворить потребности личности в образовании при том условии, что выпускник не обязательно будет работать по данной профессии, но с полученным образованием сам может найти себе работу.

Федеральная политика в области высшего образования в большей мере осуществляется с учетом запросов регионов, одновременно усиливается и координирующая функция федеральных органов. Переход России к рыночной экономике сопровождается кризисом в области занятости требует построения признанной во всем мире системе непрерывного образования населения, в том числе и открытой динамично развивающейся системы непрерывного образования, соответствующей потребностям личности на различных этапах духовного и профессионального развития потребностей социальных и экономических структур регионов. Образование неизбежно должно будет стать глубоко интегрированной многоуровневой системой. Системой, которая будет обеспечивать органическую преемственность с общим образованием как между разными своими ступенями, этапами по вертикали (до профессиональная подготовка, начальное, среднее профессиональное, высшее и последипломное образование), так и между различными его формами, звеньями и учебными заведениями по горизонтали. Актуальной является идея интеграции учебных программ начального, среднего профессионального и высшего образования.

Такая интеграция эффективна во многих отношениях. Она отвечает интересам молодежи, четко определяющейся в своих профессиональных намерениях, позволяет сократить сроки обучения и тем самым снизить расходы на высшее образование. Важным фактором интеграции содержания высшего образования является образование взаимосвязи по вертикали, учебные заведения начинают дифференцировать обучение студентов по срокам и уровням образования в зависимости от их желания и возможностей. Для нас сегодня это пока непривычно. Мы привыкли к жесткому стандарту: если колледж – то надо обязательно учить три – четыре года, вуз – пять-шесть лет. Но в свободном обществе и высшее образование должно быть разнообразным, а точнее многообразным.

Сегодня необходима интеграция учебных заведении среднего профессионального образования с вузами. Многоуровневые профессиональные учебные заведения - это общемировая тенденция.

В рамках схемы многоуровневой подготовки специалистов необходимо предусмотреть 4 ступени подготовки: 1-я — колледж, 2-я — институт (бакалавриат), 3-я — магистратура, 4-я — аспирантура. Есть еще 0-я ступень — это лицей. Если на 0-й ступени предусматривается получать лишь навыки работы по выбранной специальности, то на последующих предполагается получение профессиональных навыков с выдачей соответствующего диплома.

Срок обучения в колледже должен составлять 2,5-3 года, где первые два года изучаются дисциплины фундаментального, гуманитарного и общеэкономического блоков, а в последующие полгода-год — основы профессиональных дисциплин.

Первые два года обучения в колледже должны соответствовать первым двум годам обучения в институте. Отбор на дальнейшее обучение в институте и получение степени бакалавра производится на конкурсной основе.

После 4 лет обучения в институте и написания теоретической выпускной работы студенту присваивается степень бакалавра по выбранной специальности с выдачей соответствующего диплома. Однако действующая нормативная база не предусматривает квалификационных характеристик выпускника со степенью бакалавра, не определяет его места в перечне специалистов для народного хозяйства. Это затрудняет его востребование предприятиями. Для решения этих вопросов на законодательном уровне, необходимо закрепить статус бакалавра как соответствующий квалификационной ступени специалиста.

Для получения высшего образования по специальности необходимо продолжить обучение на следующей ступени — в магистратуре.

Обучение в магистратуре можно продолжать по двум направлениям: для работы на предприятии, фирме и для преподавательской деятельности. Соответственно сроки обучения будут различны. Если студент планирует идти на предприятие, срок обучения составит 0,5-1 год, если на преподавательскую работу — 1,5-2 года. На этих этапах обучения должны даваться конкретные знания по профессиональным дисциплинам применительно к выбранному месту работы (торговля, промышленность, сфера услуг и т.д.), дополнительные гуманитарные знания, расширяющие кругозор, а также производственная практика по специальности.

Дальнейшее обучение может быть продолжено в аспирантуре.

Во многих странах давно функционируют профессиональные учебные заведения, колледжи, имеющие например 5-6 ступеней (уровней) профессионального образования, когда учащийся, студент после окончания той или иной ступени решает продолжить ли обучение дальше или ограничиться достигнутым. Проблема преемственности профессиональной подготовки молодежи в средних и высших профессиональных учебных заведениях разработана крайне недостаточно. Особенно это касается подготовки специалистов в колледже и вузе.

В прежние года характерными чертами учебных заведений были классовая и ведомственная разобщенность. Действительно, во-первых были учебные заведения, призванные готовить будущих рабочих - профтехучилища, а также межшкольные учебно-производственные комбинаты и отраслевые учебно-курсовые комбинаты с одной стороны. С другой стороны учебные заведения, призванные готовить «интеллигенцию» специалистов - средние специальные и высшие учебные заведения. Сегодня такое классовое разделение теряет смысл. Во-вторых, техникумы, отчасти вузы, а также учебно-курсовые комбинаты создавались при отраслевых министерствах, ведомствах, и их деятельность была направлена на удовлетворение интересов последних, в том числе по составу подготавливаемых специальностей. Профессиональные училища, а также межшкольные учебно-производственные комбинаты создавались и функционировали при крупных базовых предприятиях, действовавших в большинстве своем опять-таки в составе министерств и ведомств, а для последних регионы были прежде всего географическими и демографическими территориями, обеспечивающими подведомственные предприятия кадрами, землей и другими ресурсами.

Теперь ситуация меняется. Акционирование крупных предприятий, стремительное развитие предприятий малого бизнеса значительно снижают роль ведомств в управлении экономикой. В то же время развитие и дальнейшее процветание Восточного Оренбуржья будет зависеть от сбалансированности местной экономики с трудовыми ресурсами. Вслед за зарождающейся рыночной экономикой начинает появляться рынок труда и соответственно рынок высшего образования. А в условиях относительно низкой в регионе пока территориальной мобильности трудовых ресурсов эти рынки сегодня имеют явную региональную ориентацию и начинают автоматически востребовать от учебных заведений подготовки и переподготовки кадров по всему спектру необходимых для регионов, где они расположены, профессий, по всем необходимым уровням квалификации. И многие высшие учебные заведения на эти потребности рынка быстро откликнулись. В конце восьмидесятых годов, когда в стране появились колледжи, технические лицеи и высшие профессиональные училища, они вначале рассматривались массо­вой общественностью, да и значительной частью специа­листов в области профессионального образования лицеи как модное течение, как стремление поменять вывески бывшим не престижным профтехучилищам и техникумам. Однако в скором времени эти новые профессиональные образовательные учреждения стали приобретать принци­пиально новые черты, несвойственные ранее ни ПТУ, ни техникумам, ни даже образовательной школе — многопрофильность и многоуровневость. В частности, многие колледжи, а также технические лицеи, высшие профессиональные училища, региональные учебные центры значительно расширили спектр под­готавливаемых профессий в соответствии с требования­ми рынка труда — в первую очередь по таким професси­ям малого бизнеса, как фермеры, менеджеры, бухгалте­ры, операторы ПЭВМ, секретари-референты, правове­ды, автомеханики, владельцы малых предприятий (рес­торанов, магазинов, мастерских и т. п.), а также воспита­телей-гувернеров, учителей технического и обслуживаю­щего труда для общеобразовательных школ и т. п.

Кроме того, ряд колледжей полу­чил лицензии на право осуществления программ высше­го профессионального образования. Некоторые коллед­жи, технические лицеи и профессиональные учебные цен­тры ввели у себя общеобразовательные отделения и ста­ли тем самым выполнять функцию средней общеобразо­вательной школы. Они также стали активно включаться в профессиональную переподготовку взрослого населе­ния по заявкам предприятий, служб занятости и т. д. Тем самым многие наши отечественные профессиональные учебные заведения стали приобретать общие черты, свойственные, пожалуй, наиболее распрос­траненному в мире (Англия, США, Япония и многие другие страны) типу образователь­ного учреждения — колледжа.

Говоря об интеграционных явлениях в высшем образовании нельзя не думать о реализации принципа многоканального финансирования учебных заведений и конкретных учебных программ. А именно финансирование специальностей предполагает участие, не только учредителей учебного заведения, но и заказчиков, и инвесторов. Перспективы интеграции касаются и ряда других аспектов развития высшего образования в открытую динамичную общественно-государственную общенациональную систему как органическую часть всей системы непрерывного образования в стране. Это и проблемы интеграции с учреждениями дополнительного образования, интеграции государственных и негосударственных учреждений высшего образования, вхождения в международные образовательные структуры и т.д.

Система непрерывного образования должна стать основой непрерывного процесса воспроизводства трудовых ресурсов с учетом особенностей физического и психологического состояния личности, способностей и подготовленности к получению новых знаний и возможностей их реализации в экономике в соответствии с требованиями социально-экономического прогресса.

## 3.2. Практические предложения по организации воспроизводства кадров высшей квалификации в Восточном Оренбуржье

В процессе выполнения дипломной работы конкретизировались следующие предложения по организации и планированию воспроизводства кадров высшей квалификации в Восточном Оренбуржье, как анализ результатов вышеперечисленных исследований:

1. Необходимость создания гибкой сращивающей среды в образовательном процессе региона по примеру Европейских стран.
2. Необходимость создания регионального центра по профориентации, анализу занятости и перераспределению кадров высшей квалификации, вооруженного универсальными технологиями и методами в области своей деятельности.
3. Необходимость организации более эффективной системы повышения квалификации и переподготовки взрослого населения региона.

Подробнее об этих задачах:

1. В процессе выполнения дипломной работы автор принимал участие в реализации совместного образовательного проекта по совершенствованию менеджмента в Орском индустриальном институте (ныне ОГТИ) в рамках Европейской программы TEMPUS-TACIS.

Изучению подверглись системы профессионального образования Дании (на примере HORSENS POLITECHNIK) и Англии (GLAMORGAN UNIVERSITY, WALLES).

В мировую практику образовательных систем рассмотренных европейских стран внедряется система универсальной среды колледжей, как технического, так и гуманитарного профилей, технических школ, высших школ и других образовательных учреждений промежуточного уровня, завязанных в единый образовательный узел и имеющих общую универсальную систему управления, с постоянно совершенствуемым менеджментом. Совершенствование менеджмента обеспечивается постоянными исследованиями в этой области и развитии международного сотрудничества университетов с целью решения общих проблем и обмена передовым опытом.

Типичная схема образовательной среды в Европейских странах представлена на рис.3.1.

Для данной образовательной среды характерны периодические плановые прерывания учебы для работы на фирмах с последующим продолжением учебы.

Второе качество этой системы – её многоступенчатость, которая позволяет гибко перепрофилировать обучение в соответствии с конкретными потребностями обучаемого, а также с потребностями рынка. Плавный переход к университетскому образованию, которое также многоступенчато, позволяет гибко управлять воспроизводством кадров высшей квалификации и дает возможность сделать менеджмент в образовательной системе более универсальным.

Внедрение данной системы подготовки специалистов в российских условиях, сталкивается с определенными трудностями, обусловленными укоренившимися традициями образовательного менеджмента и, главным образом, инертностью министерских структур в вопросах применения передового опыта и их сильной забюрокраченностью. Тем не менее автор дипломной работы вносит предложение о более широком развитии данной практики в образовательном менеджменте при организации и планировании образовательными структурами.

2. Необходимо также приложить большие усилия для правильной организации и функционирования Регионального центра профориентации и занятости, как единого конгломерата работников университетов, колледжей, отделов ТиЗН, администрации Региона с привлечением для решения поставленных вопросов руководителей ведущих предприятий и предпринимательских структур.

Неограниченное по времени обучение в аспирантуре. Научная работа

Трудоустройство с частичным или полным высшим образованием

III

**Университет**

I этап

II этап

Гуманитарный цикл при университете

Трудоустройство со средним или средним специальным образованием

# **Технический колледж**

3 ступень обучения

2 ступень обучения

1 ступень обучения

диплом

практика на фирме

практика на фирме

практика на фирме

**Гуманитарный**

**колледж**

Краткосрочные проф. курсы

**ШКОЛА**

Рис. 3.1.

Типичная схема образовательной среды в Европейских странах

Также необходимо создать рабочую группу из наиболее квалифицированных специалистов для развития Единой программы по реформированию образовательной среды Восточного Оренбуржья и области в целом, а также для формирования единого научного подхода к решению проблем воспроизводства кадров высшей квалификации с учетом глубокого изучения передового международного и российского опыта.

Крайне необходимым представляется более широкое участие образовательных учреждений в международных программах по поддержке и развитию образования (таких как TACIS, TEMPUS, LEONARDO и т.д.).

3. На сегодняшний день существует огромная, открытая и почти незаполненная область об­разования — повышение квалификации и переподготовка взрослого населения. Наша отечественная система образования и раньше была и еще сейчас в соответствии с Законом РФ «Об образовании» строит­ся в виде элитарной «пирамиды»: внизу, в основании самые массовые по числу выпускников лицеев и колледжей, далее — меньшие по охвату молодежи и числу вы­пускников вузы, на вершине — образование для еди­ниц — аспирантура и докторантура. Но эту «пирамиду» необходимо перестраивать в демократический «небоскреб»: в условиях рыночной экономики, в условиях непрерывного образования каждый человек — и выпускник вуза, и выпускник ПТУ должен будет постоянно учиться и переучиваться. Во всем мире это называется последипломным образованием. Сегодня последипломное образо­вание в Законе РФ «Об образовании» отнесено к так называемому «дополнительному», соответственно совер­шенно необязательному, второсортному образованию, что в корне неправильно. А ведь в перспективе это громад­ный слой образования, который уже сегодня необходимо хоть как-то структурировать орга­низационно, интегрировать в общую систему образования. При этом возможны, очевидно, два пути: либо дальнейшее развитие институтов повыше­ния квалификации, институтов технического обучения и других учреждений «дополнительного» (а точнее — последипломного) профессионального образования, либо функции повышения квалификации и переподготовки взрослого населения с участием служб занятости возьмут на себя учреждения образо­вания. В то же время жизнь, не дожидаясь каких-либо адми­нистративных решений, начинает вносить коррективы в деятельность профессиональных образовательных учреж­дений, ее переориентацию на потребности регионов, их населения и социально-экономических структур в образовательных услугах.

## 3.3. Выявление отраслевых и региональных приоритетов в развитии и сохранении перспективных рабочих мест

Стратегически важную роль в деле формирования региональных рынков труда, в решении проблемы сбалансированного спроса и предложения рабочих мест призвана обеспечить Комплексная программа мер по созданию и сохранению рабочих мест (утверждена Указом Президента РФ № 768). Комплексной программой предусмотрено выявление отраслевых и региональных приоритетов в развитии и сохранении перспективных рабочих мест.

Опираясь на основные положения указанной программы, каждый район Восточного Оренбуржья должен разработать местные целевые программы. При разработке этих программ необходимо, в первую очередь, учесть:

* стоимость создания и сохранения рабочего места;
* соответствие мер по созданию рабочих мест направлениям структурной перестройки экономики района;
* состояние местного рынка труда.

При составлении местных программ особое внимание следует обратить на:

* паритетное финансирование с использованием различных источников;
* отбора проектов на конкурсной основе;
* организацию (расширение) производства конкурентоспособной продукции, ориентированной на спрос населения;
* развитие социальной инфраструктуры в сельских местностях;
* поддержание занятости в населенных пунктах, где свернута производственная деятельность предприятий, составляющих основу их экономики, территориально удаленных от иных мест приложения труда;
* учет других условий, оказывающих значительное влияние на решение
* проблемы занятости.

При реализации Комплексной программы и разработке своих местных программ, органам исполнительной власти Восточного Оренбуржья необходимо также:

* составить перечень районов, в которых ситуация с занятостью и уровнем жизни населения приобрела критический характер (г.Орск, например, можно совершенно правомерно включить в этот перечень), а традиционные меры по регулированию рынка труда не дают положительных результатов;
* разработать специальные программы по созданию и сохранению рабочих мест в указанных районах.

Для предотвращения роста социальной напряженности в регионах с высоким уровнем безработицы Комплексной программой предусматривается Министерству труда РФ совместно с заинтересованными федеральными органами исполнительной власти, органами исполнительной власти субъектов РФ разработать механизм заключения договоров между регионами об использовании незанятого в одном регионе населения на имеющихся вакантных должностях в другом регионе. Предусмотреть с этой целью создание условий для временного продвижения работников на период предоставления рабочего места, в первую очередь, на предприятиях и в учреждениях с государственным и муниципальным участием, обеспечивающих жизнедеятельность населения.

Вышеназванные меры в определенной степени будут способствовать сбалансированности спроса-предложения рабочих мест и позволят приблизить распределение профессиональных групп в общей численности занятых (по удельному весу) к показателям экономически развитых стран (табл. 3.1.).

Таблица 3.1.

Удельный вес профессиональных групп в общей численности занятых

в России иСША (в %)

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| Специальность | Россия | США |
| Инженеры | 5,2 | 1,58 |
| Техники | 1,43 | 3,26 |
| Главные бухгалтеры и  Аудиторы | 0,34  1,9 | 1,21  1,62 |
| Счетоводы, бухгалтеры, работники учета | 0,74 | 3,35 |
| Секретари | 0,22 | 0,54 |
| Машинистки | 0,46 | 1,35 |
| Научные работники | 2,61 | 4,03 |
| Преподаватели вузов  колледжей и школ | 1,63  0,7 | 1,41  0,14 |
| Зубные врачи | 0,41 | 1,42 |
| Товароведы – специалисты по маркетингу | 0,31 | 1,39 |
| Продавцы | 1,99 | 3,44 |
| Кассиры | 0,56 | 2,11 |
| Официанты | 0,12 | 3,95 |
| Фермеры | 0,17 | 1,05 |
| Водители автотранспорта | 6,78 | 3,04 |
| Слесари, сборщики | 6,78 | 0,96 |
| Кровельщики | 0,05 | 0,18 |
| Маляры | 1,02 | 0,46 |
| Электрики | 1,88 | 0,59 |
| Бетонщики | 0,13 | 0,06 |
| Разнорабочие | 2,71 | 1,14 |

По данным журнала «Служба кадров», 1997, №3

Из таблицы 3.1. можно увидеть, что огромные резервы в развитии перспективных рабочих мест мы имеем по многим специальностям, при этом Россия существенно отстает от США по ряду специальностей (по удельному весу):

**•** по техникам - в 2,3 раза

• по аудиторам и главным бухгалтерам - в 3,6 раз

• по секретарям - в 4,5 раз

**•** по машинисткам - в 2,5 раз

**•** по научным работникам - в 3 раза

• по продавцам, барменам, буфетчикам - в 2,7 раз

**•** по кассирам - в 4 раза

**•** по официантам - в 30 раз

**•** по фермерам - в 6 раз и т.д.

Это существенное отличие России от США вызывает серьезное беспокойство, тем более что по низкоквалифицированным работникам наблюдается обратная картина. Россия значительно «обогнала» США по таким специальностям, как:

**•** слесари, слесари-сборщики - в 7 раз;

**•** электрики - в 3 раза;

**•** бетонщики - в 2,2 раза;

**•** разнорабочие - в 2,5 раза и т.д.

Данная ситуация свойственна и рынку труда Восточного Оренбуржья, в частности. При успешной реализации предложенных методов решения проблем занятости, значительно облегчиться процесс совершенствования системы воспроизводства кадров высшей квалификации, который и являлся предметом рассмотрения данной дипломной работы.

# Заключение

1. Мониторинговый опрос выпускников Восточного Оренбуржья в 1999 году подтвердил основные тенденции образовательных и трудовых ориентаций, главные из них:

• сохранение престижа образования вообще и высшего в частности;

• все более теснее связь поведенческих реакций выпускников с рыночными факторами;

• высокая нацеленность выпускников школ на карьеру, большие заработки.

2. Ситуация, сложившаяся в обществе, оказывает воздействие на планы и намерения выпускников. Это проявляется, прежде всего, в ухудшении социального самочувствия учащихся.

3. Налицо несоответствие между объективными потребностями общества в кадрах и субъективными профессиональными намерениями выпускников.

Происходит подобное из-за недостатка информированности, отсутствия профессионального опыта и знаний учащейся молодежи.

4. Молодые люди ориентируются на тот или иной вариант послешкольного обучения исходя из реальных возможностей, имеющихся в регионе. Однако юноши и девушки не мыслят себе будущей трудовой деятельности без предварительно полученного профессионального образования. Так, примерно 74% опрошенных выпускников Восточного Оренбуржья собираются пойти после школы в учебные заведения.

5. Установлена динамика престижных профессий для различных групп опрошенных и, в частности, для городских и сельских школьников, которая проявляется в приближении оценок престижа той и другой группы. Главная особенность - резкое падение престижа профессий физического труда.

6. Установлен разброс в образовательных ориентациях, особенно на высшее образование, в зависимости от места проживания выпускников.

7. Сегодня должна идти интеграция учебных заведении среднего профессионального образования с вузами. Многоуровневые профессиональные учебные заведения - это общемировая тенденция.

В рамках схемы многоуровневой подготовки специалистов необходимо предусмотреть 4 ступени подготовки: 1-я — колледж, 2-я — институт (бакалавриат), 3-я — магистратура, 4-я — аспирантура. Есть еще 0-я ступень — это лицей. Если на 0-й ступени предусматривается получать лишь навыки работы по выбранной специальности, то на последующих предполагается получение профессиональных навыков с выдачей соответствующего диплома.

Система непрерывного образования должна стать основой непрерывного процесса воспроизводства трудовых ресурсов в Восточном Оренбуржье, с учетом особенностей физического и психологического состояния личности, способностей и подготовленности к получению новых знаний и возможностей их реализации в экономике в соответствии с требованиями социально-экономического прогресса.

8. В мировую практику образовательных систем европейских стран внедряется система универсальной образовательной среды образовательных учреждений всех уровней, завязанных в единый образовательный узел и имеющих общую универсальную систему управления, с постоянно совершенствуемым менеджментом.

Для данной образовательной среды характерны периодические плановые прерывания учебы для работы на фирмах с последующим продолжением учебы.

Второе качество этой системы – её многоступенчатость, которая позволяет гибко перепрофилировать обучение в соответствии с конкретными потребностями обучаемого, а также с потребностями рынка. Плавный переход к университетскому образованию, которое также многоступенчато, позволяет гибко управлять воспроизводством кадров высшей квалификации и дает возможность сделать менеджмент в образовательной системе более универсальным.

Автор дипломной работы вносит предложение о более широком развитии данной практики в образовательном менеджменте Восточного Оренбуржья при организации и планировании воспроизводства кадров высшей квалификации.

Хотя стоит отметить, что внедрение данной системы подготовки специалистов в российских условиях, будет сталкиваться с определенными трудностями, обусловленными укоренившимися традициями образовательного менеджмента и, главным образом, инертностью министерских структур в вопросах применения передового опыта и их сильной забюрокраченностью.

8. Необходимо приложить большие усилия для правильной организации и функционирования Регионального центра профориентации и занятости, как единого конгломерата работников университетов, колледжей, отделов ТиЗН, администрации региона с привлечением для решения поставленных вопросов руководителей ведущих предприятий и предпринимательских структур.

Также необходимо создать рабочую группу из наиболее квалифицированных специалистов для развития Единой программы по реформированию образовательной среды Восточного Оренбуржья и области в целом, а также для формирования единого научного подхода к решению проблем воспроизводства кадров высшей квалификации с учетом глубокого изучения передового международного и российского опыта.

Крайне необходимым представляется более широкое участие образовательных учреждений в международных программах по поддержке и развитию образования (таких как TACIS, TEMPUS, LEONARDO и т.д.).

9. На сегодняшний день существует огромная, открытая и почти незаполненная область об­разования — повышение квалификации и переподготовка взрослого населения.

В условиях рыночной экономики, в условиях непрерывного образования каждый человек — и выпускник вуза, и выпускник ПТУ должен будет постоянно учиться и переучиваться. Во всем мире это называется последипломным образованием. Сегодня последипломное образо­вание в Законе РФ «Об образовании» отнесено к так называемому «дополнительному», соответственно совер­шенно необязательному, второсортному образованию, что в корне неправильно. А ведь в перспективе это громад­ный слой образования, который уже сегодня необходимо хоть как-то структурировать орга­низационно, интегрировать в общую систему образования. При этом возможны, очевидно, два пути: либо дальнейшее развитие институтов повыше­ния квалификации, институтов технического обучения и других учреждений «дополнительного» (а точнее — последипломного) профессионального образования, либо функции повышения квалификации и переподготовки взрослого населения с участием служб занятости должны взять на себя учреждения образо­вания.

10. Стратегически важную роль в деле формирования региональных рынков труда, в решении проблемы сбалансированного спроса и предложения рабочих мест призвана обеспечить Комплексная программа мер по созданию и сохранению рабочих мест (утверждена Указом Президента РФ № 768). Комплексной программой предусмотрено выявление отраслевых и региональных приоритетов в развитии и сохранении перспективных рабочих мест.

Опираясь на основные положения указанной программы, каждый район Восточного Оренбуржья должен разработать местные целевые программы.

Эффективное использование работников на производстве возможно лишь в том случае, если между рабочими местами и работающими обеспечивается качественная сбалансированность, под которой следует понимать соответствие комплекса свойств рабочих мест свойствам занятых на них работников. Качественная несбалансированность по причине недостаточного уровня развития рабочих мест обусловливает недоиспользование кадрового потенциала работающих, что побуждает предприятия к увольнению соответствующих работников.

# СПИСОК ЛИТЕРАТУРЫ

1. Еремина Е.И. Управление воспроизводством трудовых ресурсов в системе профессионального образования (на примере подготовки экономических кадров) : Диссертация на соискание ученой степени доктора экономических наук. – СПб, 1997. – 211с.
2. Генезис постиндустриального общества: влияние на трудовые отношения / Крылатова И.В. // Междунар. науч. конф. студ. и аспирантов «Ломоносов-97». Тез. докл.– Москва, 1997. –С. 83-84.
3. Кадры и персонал / Забродин Ю.М. // Человек и труд.М.:1996, №12.
4. Малому бизнесу – современное кадровое обеспечение! / Скребнев Э. // Матер. 2 Междунар. конф. «Мал. и сред. предпринимательство в России» (налог., правов., экон. и образоват. аспекты). Москва, 25-27 сент., 1997.– Москва, 1997.–С.153-157.
5. Маркетинг в системе образования: сущность, содержание, технология деятельности / Баразгова Е.С., Долганов А.Е., Козловская О.в. //Магистр. – 1995, №3.–С.33-44.; рез. англ., нем.
6. Маркетинг образовательных услуг высшего и дополнительного образования / Соломатина О.В. // Бизнес и высш. образ. в условиях перехода к рыноч. экон.:Тез. докл. всерос. научн.-метод. конф./Алт. гос. техн. ун-т.–Барнаул, 1997.–С.31-32.
7. Международное сотрудничество вузов в интересах повышения качества подготовки специалистов / Забродин Д.М.. Мелихова Н.В. // Междунар. сотрудничество в обл. образ., подгот. и переподгот. спец.: опыт и проблемы. Матер. междунар. науч.-практ. конф.– Томбов, 1996.–С.3-12.
8. Методологические и методические подходы к изучению рынка труда / Токарская Н.М. // Пробл. соц. упр. городом в условиях рынка. Матер. науч.-практ. конф. – Иркутск, 1997.– С.71-72.
9. Многоуровневая подготовка специалистов – перспективное направление развития высшей школы России / Дайч З.Г. // Высш. образ. в России: ист., пробл., перспективы: Междунар. научн. конф., [Ярославль, 1994]: Тез. докл. Вып. 2 – Ярославль, 1994. –С.6-9.
10. О подготовке инженерно-технических кадров в условиях рынка. / Чупраков А.М. // Проблемы ресурсосберегающ. и экол. чист. технол. на предприятиях лес. комплекса и подгот. лесотехн. кадров / Воронеж. гос. лесотехн. акад.–Воронеж, 1995.– С.181-183.
11. Образование как определящий фактор повышения конкурентоспособности молодежи на рынке труда / Прокопьева Н.В. // Пробл. соц. упр. городом в условиях рынка. матер. науч. практ. конф. –Иркутстк, 1997.–С.105-107.
12. Особенности и перспективы развития рынка труда малого города (на примере г.Горно-Алтайска) / Шваков Е.Е. Пробл. соц. упр. городом в условиях рынка. Матер. науч.-практ. конф. – Иркутск. 1997.– С.87-88.
13. Особенности подготовки специалистов для малых предприятий в государственных вузах / Иванов В.А., Иньшин С.Я. // Матер. 2 Междунар. конф. «Мал. и сред. предпринимательство в России» (налог., правов., экон. и образоват. аспекты). Москва, 25-27 сент., 1997.– Москва, 1997.–С.144-145.
14. Повышение профессиональной активности молодежи / Федотова Л. // Человек и труд [Соц. труд].– 1997.– №6.–С.37.
15. Подготовка специалистов в вузе и деловая активность: проблем, опыт преподавания / Коврижных И.В., Волкова С.М. // Бизнес и высш. образ. в условиях перехода к рыноч. экон.:Тез. докл. всерос. науч.-метод. конф. / Алт. гос. техн. ун-т.–Барнаул, 1997.–С.125-126.
16. Подходы к формированию региональной занятости в аспекте устойчивого развития / Даниленко Н.Н. // Цикличность как форма экон. динам.: Структур. и инвестиц. политика: Тез. докл. Всерос. науч. конф., Санкт-Петербург, 19-21 июня, 1997. – СПб, 1997. – С.248-250.
17. Пробл. соц. упр. городом в условиях рынка. Матер. науч.-практ. конф. – Иркутск, 1997.– С.101-102.
18. Проблемы взаимодействия вузов и предприятий в подготовке и использовании специалистов / Бортникова Т.В., Булатова Г.А. // Пути формирования рынка труда: Тез. докл. Науч.-практ. конф., Омск, 10-11сент., 1991.– Омск, 1991.– С.37–40.
19. Проблемы организации регионального рынка труда / Ванк В.Р.// Межвуз. науч.-практ. конф. «Упр. соц. сферой», [Санкт-Петербург], 29-31мая, 1995: Тез. выступлений. Ч.1.–СПб., 1995.–С.41.
20. Проблемы эффективной занятости и рационального использования на современном этапе развития экономики / Галкина Е.Н. // Пробл. упр. персоналом в рыноч. экон. / Гос. акад. упр. Ин-т социол. и упр. персоналом. –Москва, 1997.–С.21-23.
21. Региональная политика в сфере образования / Беков М.Б., Квитка И.И. // Пробл. соц. упр. городом в условиях рынка. Матер. науч.-практ. конф. – Иркутск, 1997.– С.101-102.
22. Регулятивные возможности социально-экономического механизма занятости в условиях рынка / Лосенова Н.В. // Изв. вузов. Сев.-Кавк. регион. Обществ. н.– 1995, №2.–С.35-38.
23. Рынок труда в частном секторе / Гимпельсон В. // Предпринимательство в России. – 1997.–№1.–С.5-18, 4; рез. англ.
24. Рыночные отношения и подготовка абитуриентов для вуза / Зацепин В.В., Шечков Г.Т. // Бизнес и высш. образ. в условиях перехода к рыноч. экон.:Тез. докл. всерос. науч.-метод. конф. / Алт. гос. техн. ун-т.–Барнаул, 1997.–С.17.
25. Современный специалист финансово-банковского сектора экономики: вызов времени и задачи академического образования / Грязнова А.Г. // Вестн. Фин. акад.– 1997.–С.11-16.
26. Циклическая динамика смены структурных типов занятости населения / Блинова Т.В. // Цикличность как форма экон. динам.: Тез. докл. Всерос. науч. конф.– СПб, 1997. – С.9-12.

1. по литературным данным [↑](#footnote-ref-1)
2. По данным экспертного анализа [↑](#footnote-ref-2)