

ВЗАИМОДЕЙСТВИЕ УЧРЕЖДЕНИЙ ОБРАЗОВАНИЯ С СУБЪЕКТАМИ РЫНКА ТРУДА

INTERACTION OF EDUCATIONAL INSTITUTIONS WITH ENTITIES OF LABOR MARKET

УДК 377/378:331,5

DOI: 10.15 372/PEMW20 190 105

Кязимов К. Г.

*Академия труда и социальных отношений,
Москва, Российская Федерация,
e-mail: karl35@mail.ru*

Kazimov, K. G.

*Academy of labour and social relations,
Moscow, Russian Federation,
e-mail: karl35@mail.ru*

Аннотация. В статье рассмотрены проблемы и основные направления взаимодействия учреждений профессионального образования (УПО) с субъектами рынка труда как необходимого условия для повышения качества подготовки рабочей силы. Проанализированы сущность, структура и функции современного рынка труда, его требования к уровню подготовки выпускников (УПО), технологии регулирования рынка труда и сферы занятости населения. Показаны основные направления социального партнерства в вопросах взаимодействия УПО с субъектами рынка труда. Даны конкретные рекомендации по реализации основных направлений взаимодействия учреждений профессионального образования с субъектами рынка труда. Сделан вывод о том, что для успешного взаимодействия УПО с субъектами рынка труда необходимы осуществление в регионах страны мероприятий политики занятости на основе государственно-общественного управления; мониторинг и прогнозирование территориальных рынков труда как основы для определения потребностей организаций регионов в рабочей силе, объемов и структуры их подготовки в УПО и успешного трудоустройства по полученной профессии (специальности); анализ баланса выпускников УПО по направлениям их дальнейшей учебы и трудовой деятельности и обоснование объемов и рациональной структуры подготовки кадров в учреждениях среднего профессионального образования и высшего образования; внедрение в деятельность служб занятости бенчмаркинга путем выявления и внедрения наиболее высоких стандартов оказания государственных услуг в области подготовки квалифицированных молодых специалистов. Показано, что комплекс работ по определению потреб-

Abstract. The article highlights the problems and the main directions of interaction between professional educational institutions (UPE) and entities of labor market as a necessary condition for improving the quality of training of the staff. The author analyzes the nature, structure and functions of the modern labor market, its requirements to the quality of students' training at educational institutions (UPO), technology of labor market regulation and employment sphere. The article shows the main directions of social partnership in the issues of interaction of UPR with the subjects of the labor market. Specific recommendations on the implementation of the main areas of interaction of vocational education institutions with the subjects of the labor market are highlighted. The author makes conclusion that for successful interaction of the UPR with the subjects of the labor market it is necessary to provide: employment policy measures in the regions of the country on the basis of public administration. Formation of monitoring and forecasting of territorial labor markets as a basis for determining the needs of regional organizations in the labor force, the volume and structure of their training in the UPR and successful employment in the profession (specialty). Analysis of the balance of graduates of the UPR in the areas of their further study and work and justification of the volume and rational structure of training in institutions of secondary vocational education and higher education. Introduction of benchmarking into the activities of employment services by identifying and implementing the highest standards of public services in the field of training of qualified young professionals. The paper reveals that the whole complex of works to determine the needs of the regional economy can provide the following procedure for the formation of the state order

ностей экономики регионов может обеспечивать следующий порядок формирования государственного заказа на подготовку квалифицированных рабочих и специалистов: на муниципальном уровне – взаимодействие через систему договоров между УПО, работодателями, службами занятости по определению объемов и профилей подготовки квалифицированных рабочих и специалистов, согласованных с администрацией района (города); на уровне субъектов – взаимодействие органов управления образованием, по труду и занятости, объединений работодателей, администрации субъекта РФ, сформированные объемы и профили подготовки кадров с учетом особенностей регионов подлежат утверждению администрацией субъекта РФ.

Ключевые слова: субъекты рынка труда, взаимодействие, инновационная среда, теория самоорганизации, теория синергетики, энтропия.

Для цитаты: Кязимов К. Г. Взаимодействие учреждений профессионального образования с субъектами рынка труда // Профессиональное образование в современном мире. 2019. Т. 9, № 1. С. 2421–2432.

DOI: 10.15372/PEMW20190105

for the training of skilled workers and specialists: at the municipal level – interaction through a system of contracts between UPR, employers, employment services to determine the volume and profiles of training of skilled workers and professionals agreed with the district administration (city); at the level of subjects – the interaction of education management, labor and employment, employers «associations, the administration of the subject of the Russian Federation, formed volumes and profiles of training, taking into account the characteristics of the regions are subject to approval by the administration of the subject of the Russian Federation.

Keywords: entities of labor market, interaction, innovative environment, theory of self-organization, theory of synergetics.

For quote: Kiazimov K. G. [Interaction of educational institutions with entities of labor market]. *Professionalnoe obrazovanie v sovremennom mire = Professionaleducationinthemodernworld*, 2019, vol. 9, no.1, pp. 2421–2432.

DOI: 10.15372/PEMW20190105

Введение. В последние годы в системе профессионального образования произошло существенное увеличение объема подготовки специалистов по гуманитарным и экономическим профилям и сокращение – по инженерно-техническим специальностям, определяющим научно-технический потенциал страны. Такая ситуация позволяет предположить, что система профессионального образования находится вблизи точки бифуркации и имеет высокую чувствительность к внешним и внутренним возмущениям.

Чтобы система профессионального образования эволюционировала в нужном направлении, необходимо в точке бифуркации инициировать соответствующее воздействие для того, чтобы усилить ее взаимодействие с субъектами рынка труда и социальными партнерами, привести объемы и структуру подготовки кадров в соответствие с потребностями рынка труда и работодателей. Механизм регулирования этих процессов включает рыночное саморегулирование, административное регулирование и систему социального партнерства. В статье предпринята попытка найти возможные пути решения этой проблемы.

Постановка задачи. В последние годы в РФ значительно сократились объемы подготовки рабочих и необоснованно увеличились объемы подготовки кадров по «модным специальностям», например, юристов, экономистов, менеджеров, свои потребности в которых рынок уже удовлетворил. В результате структура подготовки кадров относительно потребности экономики напоминает перевернутую пирамиду; на рынке труда большинства регионов более 80% вакансий предназначены для рабочих, а удельный вес выпускников, осваивающих такие профессии, составляет лишь 30% от общего количества выпускников УПО. Такая ситуация обуславливает необходимость совершенствования взаимодействия учреждений профессионального обучения с субъектами рынка труда. Процесс взаимодействия УПО с субъектами рынка труда призван способствовать сбалансированности спроса и предложения рабочей силы, обеспечивать высокое качество и оптимальные пропорции развития УПО.

Целью данного исследования является разработка научно обоснованных рекомендаций по совершенствованию взаимодействия учреждений профессионального обучения с субъектами рынка труда.

Методология и методика исследования. Методологической основой исследования является теория синергетики, согласно которой началом процесса самоорганизации систем служат их случайные отклонения от равновесия. Эти отклонения могут постепенно усиливаться и, в конечном счете, привести к изменению прежнего состояния системы и достижению порога равновесия, то есть к точке бифуркации, когда УПО не достаточно взаимодействуют с субъектами рынка труда.

В результате бифуркации возникают явления, которые характеризуются нарушением симметрии, а в свою очередь нарушение симметрии становится проявлением внутренней дифференциации между различными частями системы или между системой и ее окружением. Соответствующие изменения могут послужить началом развития совершенно в новом направлении, которое изменяет поведение всей системы в целом и приводит к оптимальному взаимодействию УПО с субъектами рынка труда.

Результаты. В регионах РФ основные направления повышения качества подготовки квалифицированных кадров осуществляются в соответствии с Федеральным законом от 29 декабря 2012 г. № 273-ФЗ «Об образовании в РФ», Федеральным законом от 19 апреля 1991 г. № 1032-1 «О занятости населения в РФ», Постановлением Правительства РФ от 10 февраля 2014 г. «О правилах участия объединений работодателей в мониторинге и прогнозировании потребностей экономики в квалифицированных кадрах» [1–3] и другими нормативными актами.

Для повышения качества подготовки выпускников УПО необходимо оптимизировать систему взаимодействия УПО с субъектами рынка труда, наряду с рыночной самонастройкой использовать механизмы регулирования рынка труда. Процесс взаимодействия УПО с субъектами рынка труда призван способствовать сбалансированности спроса и предложения рабочей силы, обеспечивать высокое качество и оптимальные пропорции развития УПО, рационализировать объемы и профили подготовки кадров с учетом потребностей личности и экономики регионов.

Взаимодействие УПО с субъектами рынка труда будет успешным, если образовательная среда УПО является инновационной. Инновационная среда УПО – совокупность педагогических, организационно-управленческих и материальных условий, созданных в УПО на единых ценностно-целевых основаниях, и обеспечивающих появление новых идей и инноваций [4]. Взаимодействие субъектов рынка труда осуществляется на основе теории самоорганизации. Ученые утверждают, что теория синергетики позволяет познавать явления с позиции самоорганизации, открытости систем, роли случайности и хаоса, природы катастрофических явлений в системах, путей альтернативного развития систем и т. д.

Рынок труда и УПО как социально-экономические системы являются открытыми системами, они имеют взаимосвязи между собой и с внешней средой. В открытых системах случайные отклонения («флуктуации», по терминологии И. Пригожина) пытаются вывести систему из равновесия. Практика показывает, что между элементами открытой системы могут быть положительные, отрицательные и гомеостатические взаимосвязи. При этом в зависимости от конкретных условий могут проявляться различные взаимосвязи. Положительные взаимосвязи усиливают внешние и внутренние отклонения, отрицательные – гасят, а гомеостатические – поддерживают равновесие систем.

В результате действий положительных взаимосвязей флуктуации могут вызвать разрушение существующей структуры и переход ее в новое состояние, иногда и на более высокий уровень упорядоченности, в этом случае возникает явление самоорганизации. Наука утверждает, что главным понятием диссипативных структур является точка бифуркации, за которой для системы открывается несколько путей развития.

Согласно теории синергетики началом процесса самоорганизации систем служат их случайные отклонения от равновесия. Небольшие изменения могут послужить началом развития совершенно в новом направлении, которое резко изменяет поведение всей системы в целом [5, с. 21].

Идеи о нестабильности флуктуаций начинают распространяться и в социальных системах. Синергетика как междисциплинарная наука объясняет закономерности самоорганизации нелинейных динамических систем, к которой относится и система профессионального образования. Синергетика рассматривает нестабильность как естественное состояние открытых систем. Саморегулирование в таких социально-экономических системах, каковыми в данном случае являются рынок труда и УПО, предполагает наличие определенного взаимодействия между ними и окружающей средой. Так, достижение сбалансированности между спросом и предложением рабочей силы может происходить постепенно в результате согласования интересов взаимодействующих систем/

В силу своей открытости УПО получают способность анализировать ситуацию на рынке труда, прогнозировать и учитывать перемены в сфере занятости и в экономике, гибко реагировать на эти перемены, повышать потенциал саморазвития. Благодаря создаваемой рынком труда конкуренции между различными УПО постепенно осуществляется их самоорганизация, появляются стимулы повышения эффективности работы, вырабатываются механизмы приведения структуры и объемов подготовки кадров в соответствие с потребностями экономики.

С позиции теории энтропии это можно оценить как возрастание негативных процессов и неопределенности. Ярким подтверждением этому является тот факт, что, как это было отмечено выше, в РФ значительно сократились объемы подготовки рабочих и необоснованно увеличились объемы подготовки юристов, экономистов, менеджеров, в которых рынок уже не нуждается. Кроме того, современное состояние системы высшего образования требует, повторим, усиления ее взаимодействия с рынком труда и соци-

альными партнерами, привести объемы и структуру подготовки кадров в соответствии с потребностями рынка труда и работодателей. На решение этих задач нацелена очередная реформа образования.

Однако в реформе нуждается не только система профессионального образования, но и вся социально-трудовая сфера. Сегодня стране нужна активная политика занятости, которая способна обеспечить ее конкурентоспособность и вывод на передовые рубежи социально-экономического развития за счет создания новых рабочих мест, гибкой системы профессиональной подготовки кадров, расширения предпринимательства, других форм полной, продуктивной и свободно избранной занятости.

Воспроизводство квалифицированных кадров должно проводиться на основе принципов стратегического планирования, которое предусматривает долгосрочные тенденции развития цифровых технологий в экономике и рынке труда, а также развития человеческих ресурсов и на этой основе определяет приоритеты, цели и задачи функционирования различных уровней профессионального образования. На рис. 1 показаны основные направления взаимодействия УПО с субъектами рынка труда.

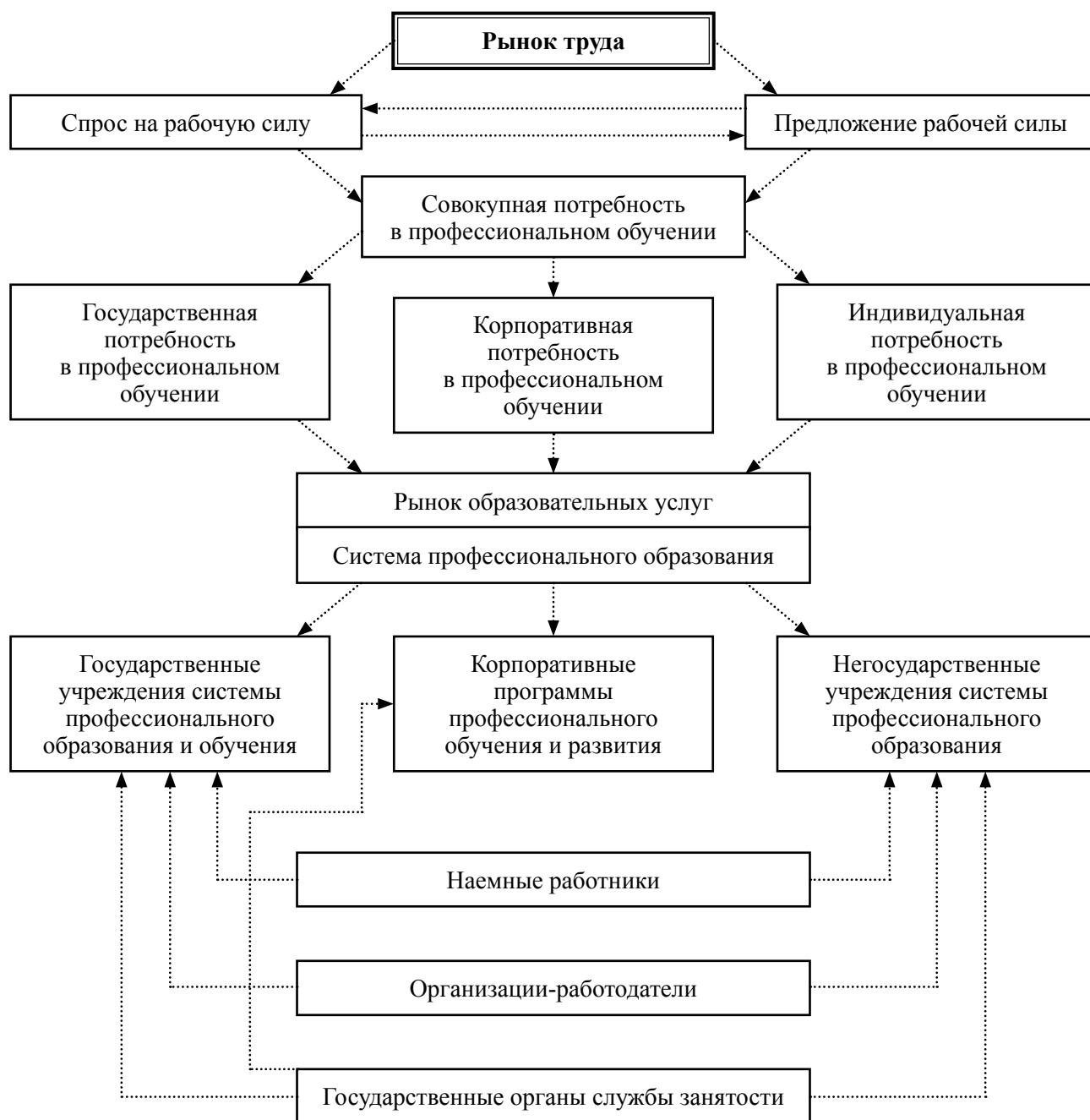


Рис. 1. Взаимодействие УПО с субъектами рынка труда

Усложнение структуры рынка рабочей силы привело к ее расширительному восприятию как сложной системы экономических, социальных и юридических отношений между социальными партнерами по поводу формирования, распределения, обмена и использования квалифицированной рабочей силы. Работники предприятий должны ориентироваться в непрерывно изменяющейся производственной обстановке, уметь анализировать эту обстановку, оперативно решать возникающие технические задачи, обеспечивать безопасный и высокопроизводительный труд [6]. Кроме того, необходимо формирование системы мониторинга рынка труда и рынка образовательных услуг, постоянный анализ соответствия спроса и предложения рабочей силы по профессиям и уровням квалификации в разрезе профессий (специальностей) [7].

Спрос на профессиональное образование обычно возникает через рыночный спрос со стороны организаций региона, обучение и повышение квалификации кадров и дополнительный спрос – со стороны соискателей рабочих мест. Поэтому в ряде случаев потребности на региональных рынках труда формируются под воздействием субъективных образовательных потребностей населения, являющихся одновременно важнейшим фактором потенциального спроса на рынке образования и потенциального предложения на рынке труда. Однако выбор молодежью профессии часто определяется стихийными и ложными представлениями о престижности определенных профессий и специальностей. Такой выбор не всегда соответствует интересам личности и работодателей, однако во многом определяет структуру образовательных программ и впоследствии создает проблемы с трудоустройством и эффективной занятостью молодежи.

В результате описанных факторов возникает значительный дисбаланс между спросом и предложением рабочей силы, когда на каждую вакансию претендуют несколько соискателей рабочих мест. Практика показывает, что достижение сбалансированности затрудняется тем, что на спрос и предложение влияют различные факторы. С точки зрения предложения главным фактором является профессиональное обучение, а с точки зрения спроса – тенденции экономического развития региона. На факторы спроса и предложения воздействуют одни и те же экономические процессы, но они влияют по-разному, а совпадение их по величине и направлению оказывается чисто случайным. Специалисты утверждают, что такая ситуация может иметь долговременный характер и система профессионального образования не сможет быстро и самостоятельно вернуться в прежнее состояние, когда она развивалась в условиях плановой экономики. Это тем более актуально, так как рынок труда и система образования являются формой адаптации социальных систем и, следовательно, должны быть объектом государственного и общественного регулирования.

Поэтому наряду с рыночной самонастройкой возрастает значение регулирования рынка труда как совокупности мер прямого и косвенного воздействия на рынок труда с целью улучшения его функционирования, достижения сбалансированности между спросом и предложением рабочей силы, обеспечения условий ее воспроизводства и распределения по территориям, районам, сферам и отраслям экономики.

Необходимость административного регулирования рынка труда и системы профессионального образования определяются тем, что:

- рыночные механизмы недостаточны для комплексного решения проблем профессионального образования и трудовой сферы;
- желаемые результаты в социально-трудовой сфере не могут быть достигнуты только методами рыночного регулирования.

Поэтому самоорганизация социальных систем, каковыми являются рынок труда и система профессионального образования, должна дополняться целевой организацией, то есть регулированием соответствующих процессов спроса и предложения, воспроизводства и распределения рабочей силы. Механизм регулирования этих процессов включает рыночное саморегулирование, административное регулирование и систему социального партнерства, при этом значение каждого элемента зависит от специфики регионов и темпов социально-экономических преобразований. Регулирование проблем занятости населения и рынка труда на федеральном и региональном уровнях основывается на периодически утверждаемой Правительством Российской Федерации «Концепции действий на рынке труда РФ».

Важнейшим инструментом реализации государственной политики занятости, взаимодействия УПО с субъектами рынка труда являются региональные программы содействия занятости населения, через которые государство воздействует как на объемы и структуру предложения рабочей силы, так и на спрос непосредственно путем создания рабочих мест в общественном секторе, либо косвенно, стимулируя предпринимательство, создающее новые рабочие места.

Известно, что всякая система, в том числе и система профессионального образования, будет эффективной, если состав ее существенно значимых элементов является функционально полным. При этом экономическая функция такой системы должна дополняться социальной функцией под-

держки молодежи и слабо защищенных слоев населения. Поэтому региональные программы содействия занятости населения наряду с мероприятиями по профессиональному образованию и подготовки кадров, созданию новых рабочих мест, развитию предпринимательства, предусматривают также меры по трудоустройству и социальной защите безработных (выдача пособий, материальная помощь и др.).

Из теории синергетики следует, что любая система, в том числе и система профессионального образования, эффективно функционирует, если она открыта для взаимодействия с другими системами, особенно с рынком труда, регулируется не только изнутри, но и на входе в рынок, активно взаимодействуя с социумом через механизм социального партнерства. Исходя из этого, необходимо предпринять превентивные меры по предупреждению попадания на рынок труда молодежи, не имеющей профессии, высвобождаемых работников, выпускников УПО.

В этой связи весьма актуальным является социальное партнерство УПО с работодателями, службой занятости и другими субъектами рынка труда. Практика работы региональных служб занятости показывает, что в основе государственной политики регулирования занятости и рынка труда, способствующей сбалансированности спроса и предложения рабочей силы, должны лежать следующие мероприятия:

- развитие систем профессионального образования, подготовки, повышения квалификации кадров, внутрифирменного обучения;
- непрерывное профессиональное образование, которое позволяет, с одной стороны, повысить степень адаптации молодежи и взрослого населения к изменяющимся условиям спроса на рабочую силу, а с другой – дают возможность работодателям удовлетворять потребности в квалифицированной рабочей силе;
- реализация программ, через которые государство воздействует как на объемы и структуру предложения рабочей силы, так и на спрос путем создания рабочих мест в общественном секторе, либо косвенно, стимулируя предпринимательство, создающее рабочие места;
- расширение сегмента организованного рынка труда путем повышения эффективности деятельности государственной службы занятости, особенно в вопросах реализации активных программ занятости (трудоустройство выпускников, профессиональное обучение безработных, профориентация, содействие предпринимательской деятельности, улучшение информационного обеспечения населения и др.).

Первоочередной задачей служб занятости, органов образования и УПО как основных исполнителей программ занятости является оказание быстрой и эффективной помощи ищущим работу в их трудоустройстве, а работодателям – в удовлетворении спроса на рабочую силу.

Анализ работы региональных служб занятости показывает, что в общем объеме зарегистрированных безработных доля молодежи составляет около 35%, а в объеме предложения рабочей силы доля выпускников учебных заведений ежегодно составляет 15–20%, кроме того, в силу известных обстоятельств молодые специалисты по сравнению с опытными работниками имеют низкую стартовую конкурентоспособность.

По данным исследования специалистов Департамента стратегии занятости МОТ «Мировые тенденции занятости молодежи» на долю молодых людей, составляющих 25% трудоспособного населения, приходится 47% из 186 млн безработных во всем мире [8]. Борьба с молодежной безработицей, порождающей социальную незащищенность, могла бы внести значительный вклад в развитие мировой экономики. По расчетам специалистов МОТ, если бы удалось сократить уровень безработицы среди молодежи вдвое, это обеспечило бы прирост мирового ВВП на 2,2 трлн долл. США, что составляет 4% мирового ВВП. Более того, как утверждают специалисты, те, кто успешно начинает трудовую жизнь, имеют меньший риск длительной безработицы в будущем. Генеральный директор МОТ Хуан Сомавия заявил: «Мы во многом впустую растрачиваем энергию и талант молодого поколения – наиболее образованного за всю историю человечества. Расширение возможностей молодых людей в поиске достойной занятости жизненно важно для достижения целей тысячелетия, сформированных ООН» [9].

Диспропорция между структурой и объемами подготовки специалистов и профессионально-квалификационной структурой спроса на рабочую силу является одним из существенных факторов, создающих количественные и качественные параметры дисбаланса. В сложившейся практике эта проблема частично решается путем согласования со службами занятости структуры и объемов подготовки и переподготовки кадров в УПО. Однако пока отсутствует научно-обоснованная методика формирования кадрового потенциала регионов по всем уровням профессионального образования, позволяющая осуществлять воспроизводство рабочих и специалистов в соответствии с потребностями экономики и прогнозируемыми характеристиками рынка труда.

Представляется, что кардинальное решение проблемы обуславливает необходимость учета всех факторов, влияющих на воспроизводство и использование рабочей силы:

– прогнозирование развития экономики регионов и определение потребностей в кадрах на основе мониторинговых и социологических исследований;

– расширение профилей подготовки кадров, переход на контрактную систему взаимоотношений с предприятиями, развитие профориентации и психологической поддержки, что позволит оказывать регулирующее воздействие на формирование образовательных потребностей молодежи с учетом их склонностей и потребностей экономики.

УПО должны учитывать требования работодателей, положение в сфере занятости и на региональных рынках труда. В то же время решать проблему оптимального взаимодействия профессионального образования и рынка труда невозможно без учета интересов непосредственных соискателей рабочих мест, которые имеют свои цели, задачи, мотивацию в выборе профессии и сферы деятельности.

Важнейшим условием повышения качества подготовки рабочих и специалистов является анализ факторов, влияющих на эффективность взаимодействия УПО с субъектами рынка труда, и определение чувствительности системы профессионального образования к этим факторам.

Практика показывает, что взаимодействие УПО с субъектами рынка труда является эффективным, если налажено творческое сотрудничество региональных органов образования, учебных заведений, служб занятости населения, работодателей и других социальных партнеров. Основные направления взаимодействия систем образования и сферы занятости определены законодательными и нормативными правовыми актами, в том числе Законом Российской Федерации «О занятости населения Российской Федерации», Законом Российской Федерации «Об образовании», Федеральной программой развития образования и др.

Взаимодействие служб занятости с органами образования и образовательными учреждениями, работодателями осуществляется в следующих аспектах:

– текущая работа по трудоустройству незанятого населения и выпускников, оказавшихся не востребовавшими на рынке труда и получивших статус безработных;

– превентивная работа, направленная на приведение структуры подготовки кадров потребностям экономики регионов, а также работа с выпускниками школ и учреждений профессионального образования по повышению потенциала их трудоустройства и устранения риска безработицы.

Проблема осложняется рядом факторов:

– нестабильностью ситуации в экономике, отсутствием четких ориентиров в потребности рабочей силы, ущемлением прав молодых специалистов при приеме на работу;

– снижением у многих безработных, особенно из числа молодежи, интереса к трудоустройству в связи с неадекватностью предлагаемых вакансий уровню их квалификации и полученной профессии.

За последние годы органами образования и службами занятости принят ряд мер, направленных на развитие сотрудничества органов образования и территориальных служб занятости, реализацию федеральных и региональных программ развития образования, повышение качества подготовки кадров и содействие занятости выпускников УПО: реализуется Концепция модернизации российского образования, одной из целей и задач которой является гармонизация структуры и содержания общего и профессионального образования с требованиями рыночной экономики; осуществляется совместная работа в области разработки и совершенствования нормативной правовой документации по обеспечению развития среднего профессионального образования и высшего образования.

С целью повышения качества подготовки рабочих и специалистов разработаны и внедрены государственные образовательные стандарты, в которых требования к подготовке кадров сопряжены с действующими тарифно-квалификационными характеристиками общеотраслевых должностей служащих.

В соответствии с Программой социально-экономического развития РФ на среднесрочную перспективу осуществлена разработка Концепции нового общероссийского классификатора профессий в соответствии со структурными изменениями, происходящими на рынке труда и с учетом международного опыта регулирования рынка труда; разработаны методология и методика формирования профессиональных стандартов, соответствующих требованиям, предъявляемым на международном рынке труда; внедряются профессиональные стандарты по всем уровням образования; реализуется компетентный подход в подготовке квалифицированных рабочих и специалистов. Термин «компетентность» стал основным при оценке уровня квалификации работников, интегральным показателем качества отечественной рабочей силы. Кроме того, осуществляется реализация Межведомственной программы содействия трудоустройству и адаптации к рыночным условиям выпускников УПО, в рамках которой создаются центры по содействию трудоустройства молодых специалистов. Вместе с тем положение в сфере занятости и на рынке труда обуславливает необходимость дальнейшего развития взаимодействия УПО с субъектами рынка труда и службами занятости.

Проведенный нами анализ позволил выделить следующие наиболее актуальные задачи:

- разработка и осуществление маркетинговой стратегии, основанной на изучении ситуации на рынке труда и его прогнозных характеристик;
- проведение УПО гибкой политики поведения на рынке труда;
- создание системы постоянного мониторинга и прогноза потребностей рынка труда в профессионально-квалификационном разрезе как основы для определения объемов и структуры подготовки квалифицированных кадров для всех уровней образования;
- гармонизация Единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий с динамично изменяющимися требованиями рынка труда, международными требованиями в области квалификации по профессиям;
- разработка и организация функционирования механизма создания современных федеральных государственных профессиональных стандартов для различных категорий работников как базы для проектирования профессиональной составляющей государственных образовательных стандартов);
- развитие профессиональной ориентации и психологической поддержки населения и, прежде всего, учащихся общеобразовательных учреждений;
- развитие системы профессионального обучения безработных граждан и высвобождаемых работников.

В этих целях необходимо дальнейшее совершенствование взаимодействия УПО с субъектами рынка труда, службами занятости, работодателями по совместному решению задач подготовки, трудоустройства и адаптации к рыночным условиям молодых специалистов.

Для обоснования основных направлений взаимодействия УПО с субъектами рынка труда необходимо на основе анализа социально-экономического развития регионов, работы служб занятости, органов образования исследовать следующие факторы:

- состояние, ключевые проблемы и прогнозные характеристики территориальных рынков труда, потребности предприятий и организаций в рабочей силе, на основе чего обосновываются требования к качеству и рациональной структуре подготовки кадров в учреждениях среднего профессионального образования и высшего образования;
- потребности и мотивационные устремления молодежи в профессиональном образовании;
- баланс выпускников образовательных учреждений по направлениям их дальнейшей учебы и трудовой деятельности;
- причины, затрудняющие трудоустройство выпускников.

Анализ ключевых проблем территориальных рынков труда показывает, что основными проблемами являются:

- несбалансированность спроса и предложения рабочей силы; трудности с получением информации о рынке труда;
- низкая конкурентоспособность на рынке труда выпускников;
- недостаточная адаптация системы образования к рынку труда, вследствие чего значительное количество выпускников не может трудоустроиться по полученной профессии.

Проведенный нами анализ современного состояния территориальных рынков труда и результатов мониторинга регистрируемой безработицы позволил выявить следующие ключевые проблемы всероссийского рынка труда:

- слабая развитость общего рыночного пространства;
- несбалансированность спроса и предложения рабочей силы в целом и на региональных рынках труда;
- недостаточная адаптация УПО к требованиям рынка труда, вследствие чего значительное количество выпускников не трудоустраивается по полученной профессии (специальности);
- низкая конкурентоспособность молодежи, не имеющей профессионального образования, и лиц, нуждающихся в трудоустройстве;
- недостаточное развитие внутрифирменного обучения персонала, вследствие чего сдерживается рост профессионального мастерства, мобильность рабочей силы и увеличивается фрикционная безработица;
- высокий удельный вес слабо механизированных рабочих мест.

Для определения тенденций спроса и предложения рабочей силы необходимо пользоваться данными периодически проводимого в регионах мониторинга регистрируемой безработицы, а также результатами научных исследований, публикациями в центральной и местной прессе. Следует учитывать, что информационная база мониторинга регистрируемой безработицы выстроена в соответствии с системой показателей Всероссийского мониторинга по направлениям «Рынок рабочей силы, занятость

и безработица». Источником данных является государственная статистическая отчетность служб занятости [10].

Последние два года количество вакансий для молодых специалистов растет быстрее, чем совокупный спрос на рынке во всех крупных городах. По результатам мониторинга и других источников исследования можно выявить потребности территорий в рабочей силе, тенденции ее спроса и предложения, обосновывать рациональную структуру и объемы подготовки кадров в учреждениях СПО и ВО, что является важнейшей предпосылкой для определения стратегии учебных заведений в отношении подготовки и трудоустройства выпускников.

Основными направлениями формирования регионального заказа стали: изучение перспектив социально-экономического развития региона, регулярное проведение мониторинга рынка труда, обоснование путей обеспечения кадрами в нужном объеме, структуре и уровне квалификации, профориентация молодежи и комплектование учебных заведений по договорам с работодателями, гарантирующими последующее трудоустройство выпускников.

Для разработки методики формирования заказа на профессиональное образование молодежи и профессиональное обучение безработных граждан необходимо определить:

- спрос на рабочую силу, характеризующий распределение вакантных рабочих мест по профессиям и уровням квалификации;
- интересы соискателей рабочих мест, характеризующие степень привлекательности тех или иных профессий и специальностей у молодежи и взрослого населения;
- требования работодателей и рынка труда к качеству рабочей силы, характеризующие развитие производительных сил территории.

Общая потребность экономики регионов в кадрах складывается из потребности в восполнении естественного оттока из организаций работников, выходящих из трудоспособного возраста и прекращающих трудовую деятельность, и дополнительного спроса всех организаций на рабочую силу.

Спрос на труд – один из самых сложных социально-экономических явлений, с точки зрения его определения, что обусловлено многообразием факторов, влияющих на формирование спроса. Поэтому предпосылкой исследования является анализ и классификация этих факторов, отражающих их состояние и динамику в каждом регионе.

В большинстве случаев на спрос влияют следующие факторы:

- рост числа организаций, привлекающих работников в соответствии с перспективными и текущими потребностями;
- привлечение работников на неполный рабочий день;
- состояние внутрифирменных рынков труда и их взаимосвязь с УПО;
- объем инвестиций, предназначенных для создания экономически эффективных рабочих мест.

Одним из главных источников восполнения естественного оттока и дополнительной потребности в кадрах являются выпускники СПО и ВО. При расчете дополнительной потребности должны учитываться:

- изменение списочной численности работников в течение года, характеризующее изменение числа рабочих мест;
- выбытие работников из организаций в связи с естественной убылью, замена практиков специалистами соответствующего уровня профессионального образования. Необходимо учитывать также процессы трудовой миграции населения, что особенно важно для многих регионов РФ.

Основу формирования государственного заказа на подготовку квалифицированных рабочих и специалистов образует дополнительная потребность в рабочей силе, сегментированная по профессионально-квалификационному признаку. Особенно актуальным для определения спроса на рабочую силу в профессионально-квалификационном разрезе на территориальном уровне является анкетирование организаций по вопросам потребности в кадрах и источников ее удовлетворения.

На основе результатов мониторинга и прогнозирования спроса на рабочую силу в профессионально-квалификационном разрезе следует разработать механизм взаимодействия УПО с субъектами рынка труда, а заказ на профессиональное обучение выступает в качестве одного из важнейших инструментов, обеспечивающих эффективность этого механизма.

В большинстве стран с развитой системой мониторинга занятости и рынка труда наряду с выборочными обследованиями населения в качестве источника информации о профессиональном составе занятых используются также данные текущих опросов предприятий. На рис. 2 показаны основные направления взаимодействия службы занятости с социальными партнерами на региональном рынке труда.



Рис. 2. Основные направления взаимодействия службы занятости с социальными партнерами на региональном рынке труда

Выводы. Основываясь на вышеизложенном автор считает, что для успешного взаимодействия УПО с субъектами рынка труда необходимо следующее.

1. Осуществление в регионах страны мероприятий политики занятости на основе государственно-общественного управления.

2. Анализ планов социально-экономического развития территорий, формирование мониторинга и прогнозирования территориальных рынков труда как основы для определения потребностей организаций регионов в рабочей силе, объемов и структуры их подготовки в УПО и успешного трудоустройства по полученной профессии (специальности).

3. Проведение анализа баланса выпускников образовательных учреждений по направлениям их дальнейшей учебы и трудовой деятельности и обоснование объемов и рациональной структуры подготовки кадров в учреждениях среднего профессионального образования и высшего образования.

4. Внедрение в деятельность служб занятости бенчмаркинга путем выявления и внедрения наиболее высоких стандартов оказания государственных услуг в области подготовки квалифицированных молодых специалистов.

5. Взаимодействие УПО с субъектами рынка труда (работодателями, службами занятости, органами образования, центрами профессиональной ориентации и др.) по приведению структуры, объемов и профилей подготовки кадров в УПО в соответствии с потребностями экономики.

Весь комплекс работ по определению потребностей экономики регионов может обеспечивать следующий порядок формирования государственного заказа на подготовку квалифицированных рабочих и специалистов:

а) на муниципальном уровне – взаимодействие через систему договоров между УПО, работодателями, службами занятости по определению объемов и профилей подготовки квалифицированных рабочих и специалистов, согласованных с администрацией района (города);

б) на уровне субъектов – взаимодействие органов управления образованием, по труду и занятости, объединений работодателей, администрации субъекта РФ, результаты формирования и согласования объемов и профилей подготовки кадров с учетом особенностей регионального рынка труда и планируемых показателей приема в УПО подлежит утверждению администрацией субъекта РФ.

6. Создание в территориях единой информационной базы о состоянии рынка труда, наиболее востребованных и перспективных специальностях и профессиях, возможностях получения профессионального образования и трудоустройства; периодическое информирование молодежи, незанятого населения, учебных заведений, работодателей о положении в сфере занятости и на рынке труда, спросе и предложении рабочей силы;

7. Обеспечение высокого уровня подготовки и переподготовки кадров в учреждениях профессионального образования и непосредственно на производстве как важнейшего условия повышения конкурентоспособности и профессиональной мобильности рабочей силы на рынке труда;

8. Реализация отраслевых и региональных программ занятости населения, развитие качества рабочей силы, оптимальные пропорции развития всех уровней профессионального образования и внутрифирменного обучения персонала.

9. Развитие и совершенствование внутрифирменного обучения персонала. В настоящее время затраты отечественных организаций на обучение персонала незначительны и находятся в пределах 0,7% от фонда оплаты труда, а в промышленно развитых странах эти расходы составляют 5–10% от фонда оплаты труда.

10. Создание в каждом регионе надлежащих условий для развития новых форм занятости и предпринимательства, в том числе молодых специалистов.

11. Развитие в каждом регионе программ профессиональной ориентации, психологической поддержки, профессионального образования молодежи как важнейшего средства повышения их конкурентоспособности и успешного трудоустройства.

12. Развитие в каждом регионе непрерывного профессионального образования, качества, конкурентоспособности и мобильности рабочей силы как эффективного средства высокого качества рабочей силы.

13. Квотирование рабочих мест для молодежи и выпускников УПО.

14. Налаживание социального и частно-государственного партнерства между службами занятости, работодателями, УПО по целевой и контрактной профессиональной подготовке и трудоустройству выпускников УПО.

СПИСОК ЛИТЕРАТУРЫ

1. **Об образовании** в РФ [Электронный ресурс]: федеральный закон от 29 декабря 2012 г. № 273-ФЗ. URL: <http://www.rg.ru/2012/12/30/obrazovanie-dok> (дата обращения: 18.09.2015).
2. **О занятости** населения в РФ [Электронный ресурс]: федеральный закон от 19 апреля 1991 г. № 1032–1. URL: http://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_60/ (дата обращения: 18.09.2015).
3. **Правила** участия объединений работодателей в мониторинге и прогнозировании потребностей экономики в квалифицированных кадрах [Электронный ресурс]: постановление Правительства РФ от 10 февраля 2014 г. URL: <https://rg.ru/2014/02/13/kadry-site-dok.html> (дата обращения: 18.09.2015).
4. **Кязимов К. Г.** Формирование и развитие инновационной образовательной среды вуза: монография. М., 2012.
5. **Пригожин И., Стенгерс И.** Порядок из хаоса. Новый диалог человека с природой. М: Эдиториал УРСС, 2001.

6. **Кязимов К. Г.** Справочник работника газового хозяйства. М.: Высшая школа, 2006.
7. **Кязимов К. Г.** Рынок труда и профессионального образования // Человеческие ресурсы. 2003. №3. С. 21.
8. **Мировые** тенденции занятости среди молодежи в 2004 году: доклад МОТ. 11 августа 2004 г.
9. **Хуан Самавия.** Безработица среди молодежи всегда высока [Электронный ресурс]. URL: ilo.org/moscow/news/WCMS_481978/lang--ru/index.htm (дата обращения: 18.09.2018).
10. **Мониторинг** регистрируемой безработицы [Электронный ресурс]. М., 2016. URL: http://czn.nnov.ru/ru/301/891/316? mode=vii (дата обращения: 02.04.2017).

REFERENCES

1. **Federal Law No. 273-FZ** of December 29, 2012 «On education in the Russian Federation.» Available at: http://www.rg.ru/2012/12/30/obrazovanie-dok. (accessed September 18, 2015).
2. **Federal law No.1032-1** of April 19, 1991 «On employment in the Russian Federation» Available at: base.garant.ru/1копия0164333 (accessed September 18, 2015).
3. **Governmental Decree** of the Russian Federation of February 10, 2014 on the «Rules of participation of employers» associations in monitoring and forecasting the needs of the economy in qualified personnel». Available at: ppt.ru/docs/postanovlenie/...копия (accessed September 18, 2015).
4. **Kiazimov K. G.** [Formation and development of innovative educational environment of the University]: monography. Moscow, 2012.
5. **Prigozhin I., Stengers I.** [Order out of chaos. A new dialogue between a man and nature. 3 ed.] Moscow, URSS Press, 2001.
6. **Kiazimov K. G.** [Handbook of gas industry employee]. Moscow, Vysshaya Shkola Publ., 2006, p. 3
7. **Kiazimov K. G.** [Labor Market and professional education]. Chelovecheskie resursy = Human resources, 2003, no. 3. p. 21 (in Russ)
8. **Global youth employment trends in 2004.** Report ILO, Wednesday, 11 August 2004
9. **Juan Samavia** [Youth Unemployment is always high. Available at: data... ilo.org/moscow/news/WCMS_481978/lang--ru / index.htm (accessed September 18, 2015).
10. **[Monitoring of registered unemployment]**. Moscow, 2016. Available at: http://czn.nnov.ru/ru/301/891/316? mode=vii (accessed April 2, 2017).

Информация об авторе

Кязимов Карл Гасанович – доктор педагогических наук, лауреат премии Президента РФ в области образования, профессор АТиСО (Российская Федерация, Москва, ул. Лобачевского, д. 90, e-mail: karl35@mail.ru)

Принята редакцией: 05.10.18

Information about the authors

Karl G. Kazimov – Doctor of Pedagogical sciences, Laureate of the prize of the President of the Russian Federation in the field of education, Professor ATiSO (90 Lobachevsky Str., Moscow, the Russian Federation, e-mail: karl35@mail.ru)

Received: 5 October, 2018