

Отчет по теме

«Рабочая сила региона: образование, профессиональная подготовка, квалификация. Проблемы регулирования» (заключительный)

1. Аннотация проекта

Цель проекта - выявление особенностей и факторов формирования профессионально-квалификационной структуры рабочей силы на уровне региона и разработка направлений ее регулирования и оптимизации.

В процессе проведения исследования предполагается:

1. Исследовать функционирование регионального рынка труда и процессы формирования профессионально-квалификационной структуры рабочей силы и рабочих мест.
2. Выявить основные характеристики и уточнить содержание понятий «профессия», «квалификация», «компетенция», «конкурентоспособность», применительно к современному периоду социально-экономического развития и определить их роль в системе рыночных отношений.
3. Изучить современное состояние системы общего и профессионального образования, ее влияние на состояние рынка труда и конкурентоспособность рабочей силы региона.
4. Разработать методику комплексного исследования особенностей и факторов формирования профессионально-квалификационной структуры рабочей силы в регионе.
5. Провести эмпирическое исследование, обработку и анализ полученной информации о состоянии профессионально-квалификационной структуры рабочей силы, имеющихся диспропорциях на рынке труда.
6. Обосновать основные направления и методы регулирования профессионально-квалификационной структуры рабочей силы региона.

Исследование основывается на сравнительном анализе состояния рынка труда и системы образования в регионах РФ.

Для углубленного изучения важнейших проблем предполагается проведение экспертного опроса руководителей предприятий и организаций, учебных заведений, специалистов отделов кадров, кадровых агентств и служб занятости, анкетного опроса учащихся и выпускников профессиональных учебных заведений, экономически активного населения г. Омска.

2. Постановка задачи

Механизмом функционирования любого рынка, в том числе и рынка труда, является взаимодействие спроса и предложения. Несовпадение спроса и предложения возможно как в количественном, так и в качественном аспекте. Применительно к рынку труда это означает, что наряду с безработицей, вызванной недостаточным спросом на труд, существует и безработица, порожденная взаимным несоответствием характеристик работников и рабочих мест. Сюда относятся как обладание невостребованными профессиями и уровнями квалификации, так и отсутствие рабочей силы с требуемыми характеристиками. Снизить это несоответствие призвана система профессионального образования, в т.ч. и дополнительного. Однако в современной российской экономике рынок труда и система профессионального образования не всегда функционируют согласованно, что порой приводит не к смягчению противоречий между спросом и предложением, а к их усилению. Причины такой ситуации могут быть различны: отсутствие единой региональной кадровой политики, лоббирование интересов определенных групп, связанных с подготовкой рабочей силы, финансовые ограничения, низкая профессионально-квалификационная мобильность населения, стереотипы общественного сознания и пр.

Цель проекта - выявление особенностей и факторов формирования профессионально-квалификационной структуры рабочей силы на уровне региона и разработка направлений ее регулирования и оптимизации. В процессе работы над проектом предполагалось изучение основных тенденций изменения качества рабочей силы и получение общей характеристики процессов, протекающих в данной сфере. Для достижения цели были сформулированы следующие задачи:

1. Исследовать функционирование регионального рынка труда и процессы формирования профессионально-квалификационной структуры рабочей силы и рабочих мест, выявить влияние профессионально-квалификационных характеристик рабочей силы на состояние социально-экономического положения региона.
2. Выявить роль таких характеристик рабочей силы, как «профессия», «квалификация», «компетенция», «конкурентоспособность» применительно к современному периоду социально-экономического развития.
3. Изучить современное состояние системы общего и профессионального образования, ее влияние на состояние рынка труда и конкурентоспособность рабочей силы региона.
4. Разработать методику комплексного исследования особенностей и факторов формирования профессионально-квалификационной структуры рабочей силы в регионе.

5. Провести эмпирическое исследование, обработку и анализ полученной информации о состоянии профессионально-квалификационной структуры рабочей силы, имеющихся диспропорциях на рынке труда.

6. Обосновать основные направления и методы регулирования профессионально-квалификационной структуры рабочей силы в регионе и разработать модель регулирования профессионально-квалификационной структуры рабочей силы региона и систему ее информационно-аналитического обеспечения.

3. Обзор литературы

При подготовке проекта и в ходе работы над ним была изучена литература, затрагивающая данную проблематику. Достаточно подробно в отечественной и зарубежной литературе представлен категориальный, структурный анализ, изучена экономическая и социальная эффективность общего и профессионального образования, теория человеческого капитала, регулирование профессионально-квалификационной структуры занятости в условиях плановой экономики.

Применявшиеся ранее методы изучения и регулирования профессионально-квалификационной структуры нуждаются в переосмыслении и корректировке по следующим причинам:

1. Имеющиеся отечественные наработки не могут сегодня напрямую использоваться потому, что разрабатывались для принципиально иной экономической системы.

2. Изменяется роль профессионально-квалификационных характеристик работника, содержание профессий и элементов квалификации.

3. Повышается неопределенность развития, что делает необходимым разработку программ развития рабочей силы с учетом интересов всех субъектов рынка труда и системы профессионального образования.

4. Повышается ответственность субъектов управления за качество принятия решений. Если ранее государство гарантировало занятость каждому трудоспособному гражданину, то сегодня несбалансированность структуры спроса и предложения труда увеличивает риск безработицы.

5. Делегирование прав и ответственности в области управления с федерального на региональный уровень приводит к необходимости выработки региональных концепций развития рабочей силы в рамках, определяемых федеральным центром.

В последнее время появился ряд глубоких исследований, посвященных макроэкономическим прогнозам и тенденциям изменения структуры рабочей силы и структуры рабочих мест, вопросам профессиональной ориентации и мобильности рабочей силы [8, 14, 21].

Вместе с тем, сопряженность процессов, протекающих на рынке труда и в системе профессионального образования, остается пока малоисследованной, хотя в последнее время появились некоторые публикации, посвященные данному вопросу [1, 18]. Несмотря на то, что наличие и актуальность проблемы не подвергается сомнению, имеющиеся в литературе публикации не выходят за рамки определения общих методических подходов к их изучению [15].

4. Методология исследования

Профессионально-квалификационная структура рабочей силы региона определяется следующими элементами:

1. Спрос на труд. Он складывается под влиянием спроса на различные продукты и услуги населения, предприятий и организаций региона, отраслевой специализации региона, технологии производства товаров и услуг, общей экономической ситуации в стране и регионе.

2. Предложение труда. Определяется социально-демографическими характеристиками населения территории, представлениями общественного сознания о социальном положении конкретных профессионально-квалификационных групп, объективными возможностями для получения профессии и последующего трудоустройства.

3. Действия субъектов регулирования рынка труда, к которым мы относим в первую очередь службы занятости, кадровые агентства, органы управления профессиональным образованием, учреждения профессионального образования. Включение в данную группу двух последних субъектов представляется необходимым, их решения прямо или косвенно оказывают влияние на структуру рынка труда.

Если профессионально-квалификационная структура рабочей силы является фактором экономического развития и социальной стабильности в обществе, то это должно подтверждаться различием социально-экономических показателей развития регионов в зависимости от различий в профессионально-квалификационной структуре рабочей силы. Для проверки этой гипотезы предполагалось провести сравнительное исследование регионов РФ.

В качестве зависимых переменных последовательно использовались валовой региональный продукт в расчете на одного занятого (производительность труда), уровень общей и регистрируемой безработицы, отношение среднедушевых доходов населения и заработной платы к прожиточному минимуму. В качестве независимых переменных мы использовали такие показатели, которые характеризуют особенности профессионально-квалификационной структуры рабочей силы. Среди них - доли лиц с высшим, средним,

начальным профессиональным, средним и основным общим образованием в структуре занятых и экономически активного населения. Косвенным показателем профессионально-квалификационного состава рабочей силы может быть названа и структура рабочих мест региона. Поэтому при анализе межрегиональных различий нами использовались и показатели отраслевой структуры занятости. Учитывая неоднородность социально-экономического развития, мы также предположили, что влияние образования на социально-экономическое развитие может быть довольно сильно дифференцировано в зависимости от географического положения, наличия крупных городов.

Данный блок основан на использовании статистической информации (сборники «Регионы России», «Обследование населения по проблемам занятости», «Социальное положение и уровень жизни населения России»).

Второй блок имеет целью углубленное изучение проблем в области образования, профессиональной подготовки на примере г. Омска.

Для получения комплексной характеристики исследуемых процессов, нами было принято решение изучить поведение всех субъектов, оказывающих реальное воздействие на состояние и динамику профессионально-квалификационной структуры рынка труда.

В результате анализа были выделены следующие группы, подлежащие опросу.

1. Предложение труда. Изменение профессионально-квалификационной структуры рабочей силы происходит по двум направлениям. Первое связано с мобильностью экономически активного населения, а второе – с процессами естественного движения трудовых ресурсов. Следовательно, изучение профессионально-квалификационной структуры рабочей силы должно включать как экономически активное население, так и ближайший резерв – учащихся профессиональных учебных заведений. В связи с этим предполагается проведение анкетных опросов занятых, безработных и учащихся системы профессионального образования.

2. Спрос на труд. Экспертный опрос работодателей, руководителей и специалистов кадровых служб.

3. Субъекты регулирования рынка труда. Экспертный опрос представителей служб занятости и кадровых агентств, руководителей профессиональных учебных заведений (начальное, среднее, высшее и дополнительное профессиональное образование).

Для опроса экономически активного населения была сформирована многоступенчатая выборка смешанного типа. Генеральная совокупность (экономически активное население) состоит из двух групп – занятых и безработных, которые пропорционально должны быть представлены и в выборочной совокупности. По данным областного комитета государственной статистики достоверные данные относительно занятого населения

имеются по отраслевому признаку, являющемуся одним из важнейших с точки зрения предмета настоящего исследования. На второй ступени для каждой из 16 отраслей после консультаций со специалистами облкомстата было отобрано 2-5 типичных предприятий, определяющих специфические особенности каждой отрасли. Количество опрошенных респондентов в отрасли рассчитывалось исходя из доли занятых в ней. Далее на каждом предприятии определялось число работников, подлежащих опросу, рассчитывался шаг отбора, в соответствии с которым формировалась выборочная совокупность. При отказе конкретного работника заполнять анкету, выбирался следующий по базе данных работник. Общий объем выборки был определен в 2000 единиц исходя из того, что генеральная совокупность неоднородна с точки зрения изучаемых признаков. Такой объем выборки позволяет провести корректные межотраслевые сопоставления.

Опрос зарегистрированных безработных граждан проводился в трех отобранных случайным образом районных службах занятости, где пришедшим на прием гражданам предлагалось заполнить анкету. Незанятые ищущие работу граждане случайным образом выбирались и опрашивались в информационном центре городской службы занятости и на проводимых ярмарках вакансий. При этом соблюдалась пропорция между регистрируемой и общей безработицей.

При формировании выборки для опроса учащихся и студентов использован многоступенчатый отбор смешанного типа. Были сформированы списки учебных заведений начального, среднего и высшего профессионального образования, имеющие лицензию на осуществление образовательной деятельности. Внутри каждой группы из общего перечня учебных заведений случайным образом выбирались 5-6, в которых будет проводиться опрос студентов. Так, из высших учебных заведений было отобрано каждое третье, из средних профессиональных – каждое шестое, из учреждений начального профессионального образования – каждое седьмое. Мы исходили из предположения, что мотивы выбора профессии, удовлетворенность ее выбором, желание работать по специальности и пр. дифференцированы не только по уровням, но и по курсам обучения. В связи с этим вся выборка была разделена на две равных подвыборки (первый и последний курс). Далее в каждой подвыборке пропорционально структуре учащихся рассчитывалось количество подлежащих опросу студентов начального, среднего и высшего профессионального образования. Затем в выбранных учебных заведениях определялось требуемое количество респондентов, и случайным методом выбирались группы (гнезда) первого и последнего курса, в которых проводился сплошной опрос присутствующих студентов.

Представители работодателей - руководители и специалисты отделов кадров, служб управления персоналом, руководители предприятий. При отборе экспертов нами учитывались отраслевые особенности рынка труда, форма собственности и размер организации, а также полярные ситуации: высокая/низкая текучесть персонала, стадия развития организации, организация работы по обучению и развитию персонала. Группа экспертов-работодателей была сформирована после консультаций со специалистами областного комитета государственной статистики и отдела рынка профессий комитета по социальной политике Администрации Омской области. Метод опроса – полустандартизованное интервью.

Представители рынка образовательных услуг. Планировался опрос представителей различных уровней профессионального образования. В качестве экспертов в учебных заведениях выбирались лица, играющие ключевую роль в определении политики образовательного учреждения в области изменения номенклатуры специальностей, видов подготовки, контингента обучающихся. Это директора и ректоры учебных заведений, проректоры по учебной работе, деканы крупнейших факультетов города. Перечень учебных заведений, в которых осуществляется опрос экспертов, был определен после консультаций с представителями Администрации Омской области, курирующими данные уровни обучения (комитет по делам науки и высшей школы, комитет по образованию). В перечень попали учебные заведения разной отраслевой принадлежности, государственные и негосударственные, ведущие работу по трудоустройству выпускников и изучению рынка труда, и не ведущие таковой, имеющие либо высокие, либо низкие показатели обращения выпускников в службу занятости, сохранившие либо напротив, резко изменившие профиль подготовки учащихся и студентов. Метод опроса – полустандартизованное интервью.

Представители посредников на рынке труда. В данную группу попали руководители Департамента ФГСЗН по Омской области, руководители отделов департамента, специалисты районных служб занятости, агентств по трудоустройству и рекрутинговых фирм, работающих в г. Омске не менее года. Метод опроса – полустандартизованное интервью.

Количество опрошенных экспертов определялось исходя из имеющихся рекомендаций (30-50 чел.)

Результатом полевых исследований стал массив данных, состоящий из 1591 анкеты занятых, 247 анкет безработных, 1847 анкет студентов, материалов опроса экспертов (работодатели, учебные заведения, службы занятости и кадровые агентства, в общей сложности 92 чел.). Средняя ошибка выборки по экономически активному населению

составила 1,8%, в том числе по занятому населению 1,9%, по безработным - 5%. Средняя ошибка выборки для учащейся молодежи менее 1%.

Проведенный анализ позволил проверить сформулированные гипотезы, уточнить исходные позиции различных субъектов рынка труда по проблемам, связанным с состоянием и развитием рабочей силы в регионе и выявить ключевые проблемы, требующие повышенного внимания.

5. Результаты исследования.

Первой гипотезой исследования выступало предположение, что профессионально-квалификационная структура рабочей силы региона оказывает существенное влияние на основные характеристики социально-экономического развития региона.

Предварительный анализ показал, что дифференциация регионов по профессионально-квалификационным признакам рабочей силы в целом ниже дифференциации по показателям, характеризующим социально-экономическое положение. Например, структура занятости по уровню образования характеризуется максимальными коэффициентами вариации по доле лиц с высшим (25%), начальным профессиональным образованием (36%), с образованием ниже среднего (28%). Для отраслевой структуры занятости максимальные значения коэффициента вариации получены для доли занятых в сельском хозяйстве (48,7%), на транспорте и в связи (28,3%), строительстве (27,2%), промышленности (24,1%). Более высокие значения коэффициента вариации получены для уровней общей (41%) и регистрируемой (53,1%) безработицы, производительности труда (49,7%). Доля лиц со средним профессиональным образованием в составе ЭАН коррелирует с занятостью в строительстве ($r=0,41$), Доля ЭАН с начальным профессиональным образованием связана с развитием в регионах промышленного производства ($r=0,34$), а доля не имеющих профессионального образования – с занятостью в сельском хозяйстве ($r=0,57$).

Для более глубокого изучения взаимосвязей нами были построены уравнения регрессии, отражающие зависимость уровня заработной платы, производительности труда, уровня безработицы от профессионально-квалификационной структуры ЭАН.

Располагаемые данные не в полной мере подтвердили гипотезу о значении профессионально-квалификационных характеристик рабочей силы. Для изучения их влияния на уровень оплаты труда в качестве зависимой переменной (З) использовалось отношение средней региональной заработной платы к региональному прожиточному минимуму. В модель были включены три переменные: X_1 – доля занятых, имеющих высшее образование, X_2 - доля занятых в сельском хозяйстве в общей численности занятых, X_3 - доля занятых на транспорте и в связи в общей численности занятых. В

результате получено следующее уравнение регрессии в стандартизованном масштабе:

$$Z = -0,366 X_1 - 0,451 X_2 + 0,558 X_3 \quad R^2=0,56$$

(0,02) (0,03) (0,00) F=32,7

Отрицательное значение коэффициента регрессии при переменной X_1 объясняется не только ее тесной связью с занятостью в бюджетной сфере – показателем, который не удалось учесть в модели. Здесь не могло не сказаться и качество статистики заработной платы, уход от налогов в отраслях с высокой оплатой труда, использующих преимущественно труд высококвалифицированных работников.

При анализе взаимосвязи уровня производительности труда (ПТ) и профессионально-квалификационных характеристик рабочей силы были получены следующие результаты (стандартизованный масштаб):

$$ПТ = -0,179 X_1 - 0,364 X_2 + 0,662 X_3 + 0,049 X_4 \quad R^2=0,56$$

(0,03) (0,00) (0,00) (0,04) F=23,5

где X_4 – доля занятых в торговле в общей численности занятых; ПТ – валовой региональный продукт в расчете на 1 занятого.

По данным регионов не подтвердилась связь между показателями профессионально-квалификационной структуры и уровнем общей безработицы (БО):

$$БО = -0,330 X_3 - 0,226 X_4 \quad R^2=0,15$$

(0,01) (0,03) F=7,1

Проведенный анализ позволил сделать вывод о том, что влияние образования как фактора экономического развития и социальной стабильности в РФ дифференцировано в зависимости от отраслевой специализации регионов и их территориального положения. Так, более высокая связь образования и производительности отмечена в европейской части РФ, а влияние образования на уровень безработицы – в Восточной Сибири.

Полученные данные, по-нашему мнению, являются не только следствием сильных межрегиональных различий в условиях воспроизводства трудового потенциала, но и отражают противоречия, складывающиеся на региональном уровне между рынком труда и системой подготовки рабочей силы. Именно выявление и анализ этих противоречий составили вторую часть исследования, выполненную на примере г. Омска.

В ходе исследования подтвердилась гипотеза о наличии противоречия между профессиональными знаниями и опытом с одной стороны, и современными требованиями работодателей – с другой стороны. Сегодня 27,2% занятых выполняют работу, не соответствующую их профессиональной подготовке. При этом 44,7% из них (или 12,2% занятого населения) в качестве причин назвали отсутствие вакансий, недостаточный уровень знаний и стаж работы по профессии. Наибольшие шансы получить работу по

профессии имеют лица с высшим образованием (68,5%), наименьшие – со средним профессиональным (54,5%). За последние 5-10 лет по всем уровням образования снижается процент работающих по специальности, но наибольшие проблемы с трудоустройством испытывают сегодня выпускники системы начального профессионального образования. Если среди окончивших ПТУ свыше 10 лет назад по специальности работают 66,7%, среди окончивших 5-10 лет назад – 56,5%, то среди окончивших менее 5 лет – только 44,9%. Более высок процент работающих по специальности у лиц старше 25 лет.

При этом причины работы не по специальности значительно дифференцированы. Так, интерес к новой работе чаще отмечают лица с высшим образованием, старше 40 лет. Не нашло подтверждения предположение, что женщины имеют меньше шансов устроиться на работу по специальности.

Среди работающего населения четверть опрошенных отметила, что для качественного выполнения функциональных обязанностей им необходима дополнительная профессиональная подготовка. Наиболее часто этот вариант отмечался руководителями и специалистами (36,7 и 32,5% соответственно), а также представителями инженерных, педагогических, экономических и медицинских специальностей, имеющих высшее образование. При этом, если в группе специалистов потребность в дополнительных знаниях наиболее ощутима в первые 3-5 лет работы, то у руководителей она достаточно стабильна и не зависит от стажа работы в данной должности.

Результаты анкетирования и экспертного опроса показали, что, несмотря на тяжелое финансовое положение, работодатели находят средства и возможности для обучения персонала. Почти 80% работодателей отметили, что на предприятиях существуют контакты с учебными заведениями по вопросам обучения персонала, есть работники, в функциональные обязанности которых входит вопрос организации обучения сотрудников. На крупных предприятиях удалось сохранить учебные центры. За последние 5 лет почти половина руководителей и специалистов, пятая часть рабочих повышала квалификацию в той или иной форме. Несмотря на высокую потребность в обучении, 26% ответили, что сотрудники их предприятий практически не участвовали в программах подготовки за последние 1-2 года.

Для руководителей и специалистов основной формой обучения являются краткосрочные курсы повышения квалификации (почти 90%), для рабочих – подготовка и переподготовка. В целом оценка работниками результатов обучения положительна по всем категориям персонала. Оценку «доволен» и «скорее доволен» отметили 80% прошедших обучение.

Наиболее благоприятная ситуация с обучением наблюдается в образовании и здравоохранении, а среди должностных групп – у руководителей и бухгалтеров. Неудовлетворительная ситуация складывается с обучением инженеров и техников, рабочих торговли, строительства, машиностроения, легкой и пищевой промышленности. Вместе с тем, экспертный опрос работодателей показал, что сегодня, в связи с оживлением экономики, наиболее остро ощущается недостаток квалифицированных рабочих, специалистов в области маркетинга, стратегического планирования и кадров. В то же время это именно те группы работников, которые обучаются реже всего, от случая к случаю. Наиболее квалифицированными работодателями считаются инженерные службы предприятий и бухгалтеров.

Сопоставление приведенных данных с информацией о повышении квалификации позволяет отметить интересные закономерности. Потребность в дополнительной подготовке и у руководителей, и у специалистов практически не зависит от наличия факта повышения квалификации за последние 5 лет. Такая, на первый взгляд парадоксальная зависимость имеет свое объяснение. И дело здесь не в низкой эффективности обучения, а в том, что оно расширяет кругозор работника, позволяет получить информацию о новых технологиях, узнать альтернативные методы решения проблем. В то же время конкретная работа по реализации полученных в ходе обучения знаний зачастую затруднена в силу ряда обстоятельств (отсутствие опыта, апробированных методик, четко выраженная специфика объекта и др.). Эти обстоятельства и продуцируют потребность в новых знаниях.

Нельзя не отметить, что наличие планов обучения персонала и четкие критерии выбора программ повышения квалификации более половины экспертов назвать не смогли. Чаще всего программы обучения выбираются, исходя из анализа приглашений фирм, их организующих. Ряд экспертов при этом отметил невысокое качество предлагаемых программ, излишнюю перегруженность теорией, ориентиры на первичное обучение, консультации и разъяснения по вопросам изменения законодательства, отчетности и др. В то же время удельный вес программ, нацеленных на углубление уже имеющихся знаний, существенно ниже. Таким образом, несмотря на признание значимости проблемы обучения персонала, предприятия в вопросах обучения являются пока пассивной стороной, выступая не заказчиком необходимых услуг, а потребителем того, что предлагается на рынке, предпочитая менее затратные варианты. Наиболее востребованы краткосрочные курсы (две трети предприятий), однодневные семинары (44%) Но результативность этих программ оценена специалистами по обучению персонала довольно низко.

Избыток знаний работающее население отмечает значительно реже (18,0%) и, как правило, в тесной связи с работой не по полученной специальности. Невостребованными сегодня являются знания 34% выпускников вузов в возрасте до 30 лет и 26,5% выпускников средних специальных учебных заведений. Таким образом, при переходе от среднего профессионального к высшему образованию хотя и повышаются шансы на получение работы по специальности, сама эта работа не всегда требует наличия высшего профессионального образования. Оценка этого явления не может быть однозначной. Если на начальном этапе трудовой деятельности, в период адаптации, такая ситуация является оправданной, то в дальнейшем, по мере накопления опыта работы, возможно снижение мотивации к труду, устаревание ранее полученных знаний и деквалификация работника.

Для изучения влияния различных элементов на формирование квалификации работника, респондентам предлагалось ответить на вопрос «Как Вы считаете, какие качества нужны для того, чтобы успешно справляться с Вашей работой?». Анализ ответов показывает, что среди элементов квалификации, необходимых для выполнения работы, преобладают связанные (в порядке убывания) с личностными характеристиками работника, его опытом и образованием. В зависимости от категории персонала существенно различается значимость отдельных факторов.

По всем категориям персонала высока оценка стажа работы в избранной сфере деятельности – от 46,2% у рабочих до 60,2% у специалистов. В то же время только 44,6% опрошенных специалистов отметили образование в качестве одного из важнейших факторов, позволяющих успешно справляться с выполнением возложенных функций. Специалисты с высшим образованием отмечают важность данного фактора в 2 раза чаще по сравнению со специалистами со средним специальным образованием.

Крайне низкой оказалась оценка работниками важности инициативы и предприимчивости. Этот вариант ответа выбрали только 34% руководителей и 17,2% специалистов. Факт подтверждает малую восприимчивость экономики инновациям, в силу чего от работников требуется не столько умение быстро адаптироваться к изменениям в производстве, сколько знание и безукоризненное соблюдение установленных норм. Это свидетельствует о низкой квалификационной мобильности рабочей силы региона, об отсутствии «критической массы», необходимой для реализации экономических реформ на уровне предприятий.

Следующей гипотезой являлось предположение о том, что качество занятости представителей профессионально-квалификационных групп различно.

В ходе нашего исследования 23% занятых выразили желание сменить рабочее место, что, в принципе, согласуется с имеющимися статистическими данными. Наиболее высока

потенциальная текучесть в торговле (29,9%), легкой (33,0%), пищевой промышленности (22,4%), строительстве (27,7%) и культуре (27,3%). Значительно ниже среднего рассматриваемый показатель в нефтехимии (14,2%), машиностроении (15,3%), органах государственного и муниципального управления (15,9%), на транспорте (18,4%), финансовой сфере (17%). При этом причины текучести сильно дифференцированы по группам работников и отраслям.

Сопоставление потенциальных величин выбытия-прибытия показывает, что отраслями, имеющими высокое прожективное отрицательное сальдо движения работников, могут быть названы строительство (-13,2%), жилищно-коммунальное хозяйство (-13,8%), здравоохранение (-5,5%), образование (-8,7%). Таким образом, привлекательность большинства важнейших отраслей жизнеобеспечения региона падает. Высокое положительное сальдо закономерно (если проводить сравнение по заработной плате) наблюдается в энергетике, нефтехимии, финансах, сфере государственного и муниципального управления. Особого пояснения требует полученное положительное прожективное сальдо мобильности в машиностроении и легкой промышленности. В первой из этих отраслей заработная плата едва превышает прожиточный минимум, а во второй не достигает даже его. Как правило, желание здесь работать обусловлено профилем полученного образования и последующей неквалифицированной или низкоквалифицированной работой (разнорабочий, няня, уборщица, кондуктор и др.).

В целом же более половины опрошенных смену места работы связывают и со сменой его отраслевой принадлежности. Сильнее всего это проявляется в жилищно-коммунальном хозяйстве и в строительстве, а «консервативны» в этом отношении отрасли, требующие высокой подготовки персонала – здравоохранение, образование, финансы и управление.

Решение о смене работы у 39,9% респондентов совпадает с желанием найти работу в государственном секторе экономики. Эта тенденция является преобладающей для работников как государственного, так и негосударственного секторов экономики, всех уровней профессионального образования. Только при группировке потенциально мобильной рабочей силы по возрасту была выявлена группа работников до 25 лет, у которой преобладающим сектором новой занятости является негосударственный. Большинство работающих по-прежнему предпочитает госсектор и связанные с этим стабильную занятость с невысокой (и порой несвоевременно выплаченной) заработной платой. Еще более явно эта тенденция прослеживается при анализе массива безработных граждан. 50,7% из них хотели бы работать на государственных предприятиях, а 53,6% считает, что государство несет ответственность за их трудоустройство. При этом чем

старше человек и чем менее образован, тем сильнее убеждение в том, что ответственность за трудоустройство граждан лежит в первую очередь на государстве. Несколько выше надежда на помощь государства и у женщин по сравнению с мужчинами. На наш взгляд, эти факты должны вызывать настороженность, поскольку являются показателем невысокой адаптированности населения к рынку.

Наиболее мобильными оказались, как и предполагалось, молодые люди в возрасте до 25 лет (40,8%), выполняющие работу, не соответствующую специальности (34,1%), имеющие стаж работы на предприятии до 5 лет (30,1%), работники частных предприятий (30,4%). Имеющиеся данные не позволили сделать вывод о том, что неквалифицированная рабочая сила, представители т.н. вторичного рынка труда являются наиболее мобильными. Возможно, это говорит о том, что высокая фактическая мобильность данной группы работников – явление не добровольное, а вынужденное. Не нашло подтверждения предположение о гендерной асимметрии процессов текучести. Добровольная текучесть мужчин несколько выше, но полученная разница не является статистически существенной. То же можно сказать и относительно материального положения респондентов и уровня их заработной платы. С ростом материального благополучия желание сменить место работы падает, но для респондентов, которым средств «хватает на все», вновь несколько увеличивается. Безусловно, данный вывод нуждается в дальнейшей проверке, но косвенным его подтверждением может служить факт, согласно которому основные мотивы смены профессии у таких респондентов – реализация способностей и продвижение по службе (55%), тогда как у остальных 64% ответов приходится на низкую заработную плату.

В целом же мотивами смены рабочего места (в порядке уменьшения значимости) являются:

- Низкая заработная плата и ее задержки (наиболее значимы для тех, кто характеризует свой уровень благосостояния крайне низкий, выбирая ответ «не хватает даже на самое необходимое», лиц в возрасте от 40 до 50 лет, работающих на частных предприятиях). В то же время не обнаружено тесной связи между уровнем заработной платы в отрасли и указанием на низкую заработную плату как причину мобильности. Так, занятые в государственном секторе экономики отмечают реже остальных низкую заработную плату как причину смены работы ($\alpha < 0,1$), хотя именно в этом секторе сосредоточена значительная часть низкооплачиваемых работников.

- Напряженные отношения в коллективе (чаще отмечаются специалистами, работниками госпредприятий, и получающими низкую заработную плату).

- Невозможность реализовать свои способности (в большей мере причина характерна для лиц с высшим и средним профессиональным образованием, молодежи до 25 лет и имеющих относительно высокий уровень жизни).

- Неблагоприятные условия труда (наиболее часто их указывают рабочие, лица без высшего профессионального образования, работники негосударственных предприятий).

- Возможности продвижения по службе (более значимы для лиц с высшим профессиональным образованием, работников со стажем более 5 лет, занятых в негосударственном секторе экономики, и имеющих относительно высокий уровень жизни).

Достижение сбалансированности спроса и предложения в разрезе профессионально-квалификационных групп может происходить не только в результате первичной профессиональной подготовки, но и посредством профессиональной мобильности ЭАН.

Достаточно высоким оказался процент желающих получить новую профессию как в группе занятого населения (12,9%), так и в группе безработных (47,5%).

Среди категорий работников наиболее мобильными оказались рабочие. Желание получить новую профессию высказало 17,9% опрошенных рабочих из числа занятого населения и 54,8% рабочих, оказавшихся безработными. Но если разница между рабочими и остальными группами работников среди занятых является статистически значимой ($\alpha < 0,05$), то в группе безработных - нет. В отличие от прошлых лет безработные граждане сегодня стали более реалистично оценивать свои шансы на трудоустройство и несколько активнее, чем раньше, соглашаются на смену профессии.

Тенденция снижения профессиональной мобильности по мере роста возраста четко прослеживается только по группе занятых, составляя 31,4% для работников до 25 лет, 13,9% - для работников от 25 до 40 лет, и 6,3% - для тех, кому свыше 40 лет ($\alpha < 0,05$).

Мы предполагали также, что лица, не имеющие профессии (специальности), занимают наиболее уязвимое положение на рынке труда и, следовательно, чаще других должны выбирать ответы, связанные с получением профессионального образования. Данное предположение подтвердилось лишь частично. Действительно, профессиональная устойчивость повышается с ростом уровня образования. И если разница между работниками, получившими высшее и среднее профессиональное образование, с одной стороны, и работниками с начальным профессиональным образованием, с другой стороны, существенна (10,4 и 17,9, $\alpha < 0,1$), то для групп с начальным профессиональным образованием и без профессионального образования значимой разницы отмечено не было. Таким образом, на желание получить новую профессию влияет не столько

наличие/отсутствие профессии, сколько имеющийся у человека уровень профессиональной подготовки.

Вызывает определенный интерес сравнение групп желающих сменить рабочее место и получить новую профессию. Оказалось, что 40,3% респондентов, попавших в первую группу, одновременно попали и во вторую. Наиболее часто желание одновременно сменить место работы и получить новую профессию демонстрирует молодежь до 25 лет (58,1%, $\alpha < 0,1$). Причиной этого могут быть как возрастные особенности молодых людей, их стремление к переменам, категоричность суждений и выводов, так и ошибки на стадии выбора профессии. У молодежи на 70% чаще встречается «связка» ответов «работа неинтересна – хочу получить новую профессию» и в 2 раза чаще причиной называется интерес к новой профессии.

Изучение профессионально-квалификационной мобильности рабочей силы региона позволило сделать вывод о существовании трех ее типов. Первый характерен для крупных предприятий и предприятий государственного сектора и характеризуется относительно низкой профессиональной мобильностью и текучестью, достаточно высоким стажем работы в должности и хорошо отлаженной системой повышения квалификации. Развитие работника в этом случае идет «вглубь».

Второй тип предполагает текучесть и профессиональную мобильность на уровне выше средней с меньшими возможностями повышения квалификации. Стаж работы в должности в этом случае сопоставим с таковым на государственных предприятиях. Можно сказать, что развитие рабочей силы в данном случае идет «вширь». Тип проявляется на крупных негосударственных предприятиях, в акционерных обществах.

Наконец, третий тип представляет собой сочетание высокой текучести, низких показателей повышения квалификации, профессиональной мобильности, стажа работы в должности и характерен для малых и средних предприятий частного сектора. Очевидно, в последнем случае речь идет не столько о развитии, сколько об использовании ранее накопленного потенциала и соответственно, о снижении качественных характеристик рабочей силы.

Изучение направлений профессиональной мобильности также проводилось в разрезе сложности труда и по отдельным профессионально-квалификационным группам. В качестве показателя сложности труда с определенной степенью условности может быть выбран уровень образования, фактически имеющийся и необходимый для выполнения работы по вновь приобретенной профессии.

Большей частью добровольная профессиональная мобильность занятого населения связана либо с сохранением (для высокообразованных групп), либо с некоторым

повышением требуемого уровня образования работника. С возрастанием уровня образования падает привлекательность начального профессионального образования и возрастает – высшего. Стремление к более высокому уровню образования характерно для молодежи. С ростом образования более четко прослеживается и другая закономерность – возрастает доля лиц, которые хотели бы, не уходя из своей прежней профессии, получить вторую, обычно с тем же уровнем образования, укрепляя таким образом свою конкурентоспособность на рынке труда.

Как показывает анализ, при выборе профессии респонденты не в последнюю очередь принимают во внимание возможность трудоустройства. Среди занятых их 33%, а среди безработных - 48,4%. Из выбираемых профессий наиболее часто встречаются экономические высшей (26,6%) и средней квалификации (4,5%), юридические высшей (5,5%) и средней квалификации (1,5%), инженерные (12,6) и рабочие специальности промышленности, транспорта и строительства (13,6%). При этом интересно проследить соответствие новой профессии прежней. Так, наиболее часто получают образование, соответствующее профилю прежней профессии техники, экономисты и квалифицированные рабочие промышленности и строительства. В целом таких работников – чуть более 10%, остальные готовы выбрать для себя принципиально иную сферу деятельности. Поскольку получение новой профессии часто совпадает со сменой места работы, такие работники оказываются в схожем с выпускниками положении, так как не имеют опыта работы по полученной специальности. По данным нашего опроса можно предположить, что вероятность найти работу по совершенно новой специальности будет значительно ниже. Немаловажное значение имеет и уровень получаемого профессионального образования, его соответствие требованиям рынка труда. Так, спрос населения на экономические специальности средней квалификации не согласуется с падением числа предлагаемых работодателями вакансий. По расчетам специалистов ДФГСЗН по Омской области, годовой выпуск бухгалтеров со средним специальным образованием сопоставим с численностью поставленных на учет безработных по этой же специальности. Несмотря на это, спрос населения на указанные учебные места довольно стабилен, а конкурс является самым высоким по средним профессиональным учебным заведениям. Особое внимание такого рода проблемам стоит уделять потому, что 26% потенциально мобильного населения готовы нести издержки на обучение.

Большая часть потенциально мобильных рассматривает смену профессии как вынужденную меру, связанную с решением материальных проблем. При этом представления о возможностях трудоустройства и высокой заработной плате представителей отдельных профессионально-квалификационных групп оказываются

весьма далекими от реальности. В целом желание сменить место работы и профессию превалирует над потребностями углубленной профессиональной подготовки. Характерно, что наш вывод был подтвержден в ходе бесед с экспертами из кадровых агентств, которые отмечали возросшее число молодых кандидатов, получающих дополнительную подготовку, в приобретении которой с точки зрения трудоустройства не было никакой необходимости.

Как уже указывалось, изменение структуры предложения труда происходит и в результате функционирования системы первичного профессионального обучения.

Результаты анкетного опроса учащихся и студентов системы профессионального обучения г. Омска показывают недостаточную осведомленность молодежи о ситуации на рынке труда и о востребованности выбранной профессии.

В целом 33,9% учащихся системы профессионального образования ставят наличие интересной и увлекательной работы на одно из первых трех мест в системе жизненных ценностей (более значим фактор для девушек и по сравнению с юношами и для выпускников учебных заведений по сравнению с первокурсниками).

Одними из важнейших средств достижения жизненных целей учащиеся считают хорошее образование и правильный выбор профессии. Если важность хорошего образования для учащихся ПТУ во время учебы возрастает, то для учащихся более высоких уровней обучения изменяется незначительно. По всем видам обучения значимость правильного выбора профессии ниже, чем хорошего образования. Наименьшая значимость профессионального выбора отмечена у респондентов, получающих высшее образование (31,3%), в то время как у студентов более низких уровней обучения - от 40,3 до 47,4%. Таким образом, молодежь сначала выбирает уровень образования, и только потом – конкретное учебное заведение и специальность. Вместе с тем, нельзя не отметить, что в последние годы повысилась доступность профессионального образования вообще и высшего – в частности. По сравнению с выпускниками студенты-первокурсники почти вдвое чаще стали указывать на такую причину выбора учебного заведения, как «легкость поступления» (6,4 и 12,2% соответственно, $\alpha < 0,1$).

Так же как и для молодого экономически активного населения, для учащейся молодежи более предпочтительной является занятость в негосударственном секторе, работать на госпредприятиях хотели бы только 18% опрошенных. Управление и финансы – наиболее предпочитаемые отрасли. Доля желающих работать в них значительно превышает существующую. От 1 до 3% хотели бы работать в ЖКХ, строительстве,

машиностроении, – отраслях жизнеобеспечения и специализации города и области (сегодня доля данных отраслей в структуре занятых составляет от 6 до 10%).

Не знают о реальном спросе на выбранную ими специальность 33,6% опрошенных (от 18,6% выпускников вузов до 38,9% поступивших на первый курс ПТУ). При этом по мере получения образования уверенность в востребованности профессии на рынке труда снижается по всем уровням профессионального образования. Наибольшая уверенность в востребованности специальности присуща выпускникам системы среднего профессионального образования, а материалы наших исследований и данные ДФГСЗН по Омской области свидетельствуют, что вероятность трудоустройства, в том числе и по профессии, выше у выпускников вузов. Причиной такой неуверенности может быть значительный отрыв теоретического обучения в вузах от реального положения дел на предприятиях, слабая материальная база, формальный подход к организации практик. На эти факты указывала часть экспертов-представителей учебных заведений.

Уже во время учебы около половины опрошенных не знают, будут ли они вообще работать по избранной профессии и только 9,3-12,7% выпускников (в зависимости от уровня обучения) уверены, что будут обязательно искать работу по полученной ими специальности. Данное обстоятельство не может не сказаться на успеваемости и усвоении циклов общепрофессиональных и специальных дисциплин.

При выборе конкретной профессии студенты опирались (в порядке уменьшения значимости) на предположения о зарплате, возможность заниматься любимым делом, необходимость получения диплома об образовании, желание иметь перспективную профессию. Возможность трудоустройства при выборе профессии интересовала их меньше (45,8%), однако при сравнении первых и последних курсов отчетливо наблюдается возрастание значимости этого фактора, т.е. нынешние первокурсники демонстрируют большую рациональность поведения в данном вопросе.

Правильность выбора профессии во многом зависит от источников информации, из которых учащийся почерпнул знания о конкретной профессии, и которые оказали влияние на его самоопределение.

Безусловно, положительным фактом может быть названо то, что ведущее место среди источников информированности об избранной профессии принадлежит личному практическому участию в конкретном виде труда и профориентационным мероприятиям, почти у половины опрошенных эти каналы информации оказали решающее или некоторое влияние на выбор профессии. Недостаточным представляется влияние на выбор профессии учителей (18,6% отметили, что они оказали либо решающее, либо незначительное влияние на выбор профессии), тем более что вопросы

профориентационной работы в школах изучаются и, как правило, закреплены за ответственными учителями. Невелика также роль консультаций в центре профориентации и информации со стороны представителей служб занятости (22,5%). Требуется особого внимания вопрос о содержании производственного обучения школьников, его влияние отметили только 22,9% респондентов. Перечень предлагаемых направлений профессиональной подготовки является довольно ограниченным, а получаемая квалификация не соответствует требованиям современного производства. Закрепление школьников за определенными видами профессиональной подготовки часто обусловлено не индивидуальными склонностями и способностями, а количеством учебных мест и рядом случайных причин. Ранняя профессиональная специализация в старших классах школы является одним из самых дорогостоящих и в то же время одним из наименее эффективных каналов информирования школьников.

Структура каналов информации накладывает отпечаток на представления о выбранной профессии у первокурсников (содержание труда, требования, предъявляемые к специалистам, знание своих способностей к профессии, возможности профессионального роста, заработная плата и условия труда). Практически по всем профессиональным группам и уровням обучения прослеживается недостаточная информированность респондентов по трем последним вопросам. Учащиеся слабо представляют структуру современной организации и связанные с ней вопросы профессионально-квалификационного разделения труда и должностного продвижения. Имеющиеся пробелы во многом могли бы быть устранены при более четкой организации профориентационной работы.

Относительно содержания труда лучше других осведомлены учащиеся и студенты, выбравшие профессии, с представителями которых они часто общаются: педагог, врач, медсестра, рабочие сферы услуг. Высокие знания о содержании труда отмечены и у респондентов, сформировавших свой выбор на основе занятий во внешкольных учреждениях (например, специалисты в области культуры и искусства). В то же время осознанность выбора профессии в целом выше у лиц, ориентирующихся на высокий уровень образования. Среди последних чаще других оценивают свои знания о содержании труда как минимальные выбравшие престижные профессии юриста, экономиста и бухгалтера.

Требования к работникам известны меньше: в большинстве профессиональных групп до 40% респондентов практически ничего не знает о них. Во всех профессионально-квалификационных группах осведомленность девушек о различных сторонах профессиональной деятельности существенно ниже, чем у юношей.

Таким образом, проведенные анкетные опросы позволяют определить следующий круг проблем:

1. Среди занятых в экономике Омской области 27% выполняют работу, не соответствующую профилю полученного образования. При этом наиболее низкие показатели отмечены по группам лиц, имеющих среднее специальное образование и рабочих. Особую тревогу вызывают снизившиеся в последние годы показатели системы начального профессионального образования. Основными причинами занятости не по специальности являются (в порядке убывания) отсутствие вакансий по полученной специальности, низкая оплата труда и интерес к новой работе.

2. Успешность выполнения работы сводится в основном к опыту личности и некоторым качествам, присущим исполнительскому и пассивному типам работника. В структуре квалификации преобладают функциональные навыки. Молодежь региона слабо знакома с профессионально-важными качествами, являющимися объективным отражением требований профессии. Можно предположить, что в ближайшие несколько лет в регионе не удастся преодолеть дефицит квалификации кадров.

3. Треть руководителей и специалистов региона испытывают необходимость повышения квалификации. Однако отсутствие эффективных информационных каналов на уровне организаций, четких и отлаженных связей между организациями и внешней средой не позволяет в полной мере реализовать эту потребность.

4. Выбор профессии как у экономически неактивной молодежи, так и у экономически активного населения (хотя и в меньшей степени) обусловлен, в первую очередь, социальными детерминантами. Потребности рынка труда не оказывают решающего значения на профессиональный выбор, гораздо более значимым является возможность получения диплома об образовании, который «сигнализирует» работодателю о способностях и социальном окружении индивида.

5. Профессиональные планы молодежи формируются под влиянием целого комплекса разнообразных причин и источников информации. Низкую роль в выборе профессии играет производственное обучение в рамках школьной программы, недостаточно влияние учителей и представителей служб занятости. В результате значительное число первокурсников не знакомо или плохо знакомо с содержанием труда, требованиями к работнику, своими способностями к профессии, ее востребованностью на рынке труда. В большей степени низкая осведомленность характерна для девушек. По целому ряду жизнеобеспечивающих отраслей отмечается недостаточное потенциальное предложение труда со стороны учащихся учреждений профессионального образования.

В этих условиях нам интересно было проследить, какими приоритетами руководствуются учебные заведения, осуществляющие профессиональное обучение, насколько они знакомы с ситуацией на рынке труда и каковы в этой ситуации действия региональных органов управления, насколько они способны влиять на изменение ситуации в желательном направлении.

Более 50% экспертов отметили, что за прошедшие с начала реформ годы их учебные заведения существенно изменили структуру подготовки выпускников. На всех уровнях системы профобразования шло расширение направлений и специальностей подготовки, наряду с сохранением базового профиля учебного заведения активно открывались и другие специальности. Например, в техническом университете началась подготовка специалистов в области рекламы, социальной работы, педагогический университет ведет подготовку в области экономики, менеджмента и пр. В начальном профессиональном образовании помимо расширения объемов подготовки социальных работников, коммерсантов шло сокращение подготовки по ряду профессий, в первую очередь, машиностроительного профиля. В то же время, как показал анализ, большинство учебных заведений не имеет достаточной информации о трудоустройстве своих выпускников, получая ее либо по личным каналам, либо из официальных документов службы занятости о числе обратившихся, поставленных на учет и трудоустроенных выпускников. Некоторые вузы и колледжи создали или приступили к созданию маркетинговых служб, которые, в том числе, отслеживают и вопросы трудоустройства. В системе профтехобразования в большей степени распространены иные каналы контроля: информирование классного руководителя, запрос на предприятие и др.

При вопросе о том, как принимается решение об открытии новых видов подготовки, только каждый третий эксперт указывал на имеющиеся конкретные обоснования (заявки предприятий, данные службы занятости, изучение рынка). Еще четверть экспертов указала, что в той или иной форме учитывает лишь потребности населения, открывая те виды подготовки, при поступлении на которые конкурс достаточно высок и есть возможность набора студентов на внебюджетные места (и некоторого улучшения финансового состояния учебного заведения). В ходе опросов в качестве перспективных экспертами назывались некоторые из профессий, по которым предложение рабочей силы уже сегодня превышает спрос, что дает основания предполагать недостаточное знание ситуации на рынке труда.

Остро стоит проблема коммерциализации образования, особенно для вузов, где платное обучение является более распространенным. Не отрицая в принципе целесообразности платного обучения, многие эксперты отметили, что оно приобрело

уродливые формы. Недостаток бюджетного финансирования приводит к тому, что в погоне за дополнительными средствами не соблюдаются контрольные нормативы и предельная численность контингента обучающихся, значительно снижается качество обучения. На последний момент неоднократно обращали внимание как работодатели, так и представители службы занятости и кадровых агентств, комитета по делам науки и высшей школы Администрации области. В то же время эксперты – представители органов управления отметили существование сильнейшего лоббирования, связанного с открытием специальностей, а также отсутствие на региональном уровне рычагов, позволяющих осуществлять контроль за соблюдением условий лицензии. При этом экспертами назывались конкретные учебные заведения, нарушающие эти условия, поставляющие выпускников напрямую в службу занятости. В ряде случаев приводились примеры, когда не было юридических оснований для отказа в открытии специальностей, несмотря на очевидную неперспективность последних на региональном рынке труда.

Затруднения в открытии специальностей связаны, в основном, с нехваткой средств, учебных площадей. В ряде случаев материально-техническая база для подготовки оказалась полностью утраченной и не подлежит восстановлению в ближайшее время. Так сложилась ситуация с подготовкой фрезеровщиков. Сегодня на них предъявляют большой спрос работодатели, но не одно учебное заведение в городе не в состоянии взять на себя организацию обучения.

На вопрос о том, какие виды профессиональной подготовки на рынке труда сегодня не востребованы, респонденты также привели свои суждения. Интересно, что потребность в одних и тех же профессиях профильные учебные заведения оценивали выше непрофильных, а учебные заведения, ориентирующиеся на углубление общепрофессиональной подготовки – несколько выше, чем учебные заведения, делающие акцент на узкой специализации. Ряд видов подготовки признается невостребованным на рынке, однако государственные учебные заведения отказываться от них не торопятся. В основном, сохранение набора на эти специальности, порой очень узкого профиля, объясняется стремлением сохранить накопленный опыт, традиции и педагогический коллектив.

На наш взгляд, нынешняя ситуация взаимодействия субъектов рынка труда по вопросу подготовки рабочей силы далека от идеальной. Это касается как вопросов, связанных с перечнем видов подготовки, так и с требуемым качеством образования.

Решение данных проблем возможно как в краткосрочном, так и в долгосрочном периоде.

Прежде всего, должны быть расширены полномочия регионов в вопросах контроля

учебных заведений на предмет соблюдения условий лицензирования. Кроме того, прямой их функцией является доведение информации о состоянии рынка профессий до экономически активного населения и выпускников школ, в том числе и при помощи средств массовой информации. Пока же эта работа зачастую не выходит за пределы работы с незанятым населением.

Учитывая актуальность вопросов, связанных с получением дополнительной профессиональной подготовки, уже сегодня на уровне региона можно изучить возможности использования некоторых методов стимулирования процессов обучения персонала. В их числе может быть, например, обязательное использование показателей квалификации персонала при проведении конкурсов на право выполнения определенных работ (услуг). Принимая во внимание пожелания экспертов относительно создания программ, ориентированных на углубленное изучение вопросов, целесообразно развитие маркетинга образовательных услуг и изучение спроса на такие программы, а также, в перспективе, их независимая гласная экспертиза.

Исследования показали, что ориентация на узкоспециализированную подготовку, особенно в сфере высшего образования, сегодня неоправданна. Снижаются шансы выпускника на трудоустройство, нерационально расходуются средства бюджета и населения. Кроме того, сами учащиеся и студенты мотивированы не столько на освоение конкретной профессии, сколько на получение определенного уровня образования. В этих условиях в долгосрочной перспективе целесообразно не просто сокращение перечней специальностей, но и полный отказ от них (для высшего образования - в пользу бакалавриата и магистратуры). К сожалению, в Омске данная схема подготовки кадров пока не получила распространения.

Эффективное взаимодействие субъектов рынка труда затруднено отсутствием достоверной информации о спросе и предложении в профессионально-квалификационном разрезе. На наш взгляд, одним из важнейших показателей, отражающих необходимость того или иного вида подготовки, должна служить адаптированность профессионально-квалификационных групп на рынке труда. При этом адаптированность можно рассматривать двояко.

Прежде всего, важно знать, находят ли работу выпускники учебных заведений. Трудоустройство в течение определенного срока после получения профессии (например, одного года) выявляет *потенциальную* привлекательность выпускника как носителя определенной профессии, квалификации и представителя учебного заведения. При этом адаптированность нельзя рассматривать только как выполнение работы по профилю профессиональной подготовки. Работа не по профессии (специальности) может быть

следствием инициативности, расширения кругозора работника и др. Выполнение функций не по полученной профессии, но на рабочем месте, предполагающем имеющийся или более высокий уровень образования также свидетельствует об адаптированности выпускника на рынке труда. Это тем более важно, что в условиях динамично развивающейся экономики резко повышается мобильность рабочей силы. В связи с этим профессиональное образование выступает не столько предпосылкой к работе по полученной профессии, сколько оценкой общего уровня способностей индивида. Однако оценка адаптированности на рынке труда не может ограничиваться только этим. Выпускники учебных заведений по причине отсутствия стажа часто берутся за выполнение любой работы, расценивая ее как временную. В то же время занятие вакансии выпускником не означает, что он впоследствии продемонстрирует знания и умения, необходимые для работодателя. Только по истечении определенного времени, например, 3-5 лет, выявляются не потенциальные, а *реальные* возможности работника в избранном виде деятельности. На наш взгляд, организация мониторинга занятости населения в регионе позволила бы получить ответ на эти вопросы. Сегодня органы управления ощущают необходимость в подобных данных, но отсутствие единого подхода к их получению делает получаемую информацию несопоставимой и нерепрезентативной.

По нашему мнению, предложенные направления регулирования в сочетании с используемыми ныне позволят снизить профессионально-квалификационное несоответствие между спросом и предложением рабочей силы в регионе и повысить сбалансированность рынка труда.

6. Библиография.

1. Баженова В.С., Цыренова Е.Д., Осодоева О.А. Развитие образовательных процессов в системе регионального рынка труда. – СПб.: СПбГУЭФ, 2000.
2. Богомолов Ю.П., Кулагина М.Н. Изменения в профессионально-квалификационной структуре экономически активного, занятого и безработного населения на стадии перехода к рыночным отношениям //Вестник РГНФ. - 1997. - №3.
3. Бушмарин И.В. Трудовые ресурсы в экономике России и Запада. – М.: ЭПИцентр; Харьков: Фолио, 1998.
4. Быченко Ю.Г. Проблемы формирования человеческого капитала в России. – Саратов: Колледж, 2000.
5. Войтович С.А. Динамика престижа и привлекательности профессий. – Киев: Наукова думка, 1989.
6. Галаева Е.В. Направления и механизмы профессионально-квалификационного роста работников на предприятии//Общество и экономика. – 1997. – № 7–8.
7. Движение рабочей силы в крупном городе: проблемы регулирования/под ред. А.Э. Котляра. – М.: Финансы и статистика, 1982.
8. Добрынин А.И., Дятлов С.А., Цыренова Е.Д. Человеческий капитал в транзитивной экономике: формирование, оценка, эффективность использования. – СПб: Наука, 1999.
9. Иванов Н.П. Научно-техническая революция и проблемы структуры рабочей силы (по материалам развитых капиталистических стран). – М.: Наука, 1978.
10. Исследование человеческого капитала в зарубежной литературе//Общество и экономика. – 1997. – № 7–8.
11. Капелюшников Р.И. Современные буржуазные концепции формирования рабочей силы (критический анализ). – М.: Наука, 1981.
12. Коровкин А.Г. Парбузин К.В. Оценка несбалансированности спроса и предложения на российском рынке труда // Проблемы прогнозирования. – 1997. - №4. – С. 66-76.
13. Кроль В., Краснушкин Е., Назарова Т. Мировые системы высшего образования: сравнительный анализ профессиональной системы выпусков//Высшее образование в России. – 1996. – № 2.
14. Кузьмин С.А. Занятость: стратегии России. – М.: УРСС, 2001.

15. Методика прогнозирования объема и структуры подготовки кадров на региональном и муниципальном уровнях / Лейбович А.Н., Рыкова Е.А., Гривина И.В., Гринько В.С. – М.: Институт развития профессионального образования, 2000.
16. А. Московская, В. Московская. Качественные и количественные сдвиги в сфере занятости // Вопросы экономики. 1999. - № 11.
17. Сагиндиков Е.Н. Теоретические основы формирования трудового потенциала и рынка образовательных услуг в регионе. – СПб.: Изд-во СПбГУЭФ, 1999.
18. Реформирование региональной системы профессионального образования: опыт и проблемы // Европейский фонд образования. – СПб., 1998
19. Рывкина Р.В. К изучению социально-психологических аспектов трудовой мобильности//Методологические проблемы социологического исследования трудовых ресурсов. – Новосибирск: Наука, 1974.
20. Чередниченко Г.А., Шубкин В.Н. Молодежь вступает в жизнь: (социологические исследования проблем выбора профессии и трудоустройства). – М.: Мысль, 1985.
21. Экономические и социальные проблемы России: Рынок рабочей силы в переходный период/ Программно-тематический сборник. Вып.3. – М.: ИНИОН РАН, 1998.
22. Омский областной статистический ежегодник: Стат. сб. В 2 ч. Ч.1. – Омск: ООП Омского областного комитета государственной статистики, 2000.
23. Образование в Омской области в 2000 году: Стат. сб. - Омск: ООП Омского областного комитета государственной статистики, 2001.
24. Регионы России: Ст. сб. В 2 т. Т.2. – М.: Госкомстат России, 2000.
25. Социальное положение и уровень жизни населения России: Стат. Сб. / Госкомстат России. – М., 2000.
26. Обследование населения по проблемам занятости. Ноябрь 2000 г.: Стат. Сб. / Госкомстат России. – М., 2000. – 322 с.

Руководитель проекта

Стукен Т.Ю.