

Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение
высшего профессионального образования
«Сибирский государственный технологический университет»

На правах рукописи



Федченко Инна Викторовна

**ФОРМИРОВАНИЕ ЭФФЕКТИВНОЙ ЗАНЯТОСТИ ВЫПУСКНИКОВ
ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫХ ОРГАНИЗАЦИЙ ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ**

08.00.05 – Экономика и управление народным хозяйством
(экономика труда)

**Диссертация на соискание ученой степени
кандидата экономических наук**

Научный руководитель:
кандидат экономических наук,
доцент, Е.Э. Лобанова

Красноярск – 2014

СОДЕРЖАНИЕ

Введение.....	3
Глава 1. Теоретико-методологические основы формирования занятости выпускников образовательных организаций высшего образования	12
1.1 Занятость как элемент воспроизводственного процесса специфической категории рабочей силы.....	12
1.2 Теоретико-методологические предпосылки исследования эффективной занятости выпускников образовательных организаций высшего образования.....	25
1.3 Исследование категории эффективной занятости выпускников образовательных организаций высшего образования в контексте концепций человеческого и социального капиталов	41
1.4 Система высшего образования как инструмент формирования занятости выпускников образовательных организаций высшего образования	49
Глава 2. Организационно-методические основы формирования эффективной занятости выпускников образовательных организаций высшего образования.....	62
2.1 Занятость выпускников образовательных организаций высшего образования: проблемы и механизмы содействия.....	62
2.2 Развитие теоретико-методического подхода к оценке регионального взаимодействия субъектов рынков услуг высшего образования и труда	101
2.3 Совершенствование методических основ оценки эффективности деятельности службы содействия трудоустройству выпускников образовательных организаций высшего образования.....	116
Глава 3 Модель формирования эффективной занятости выпускников образовательных организаций высшего образования (на примере Красноярского края)	128
3.1 Факторы формирования эффективной занятости выпускников образовательных организаций высшего образования Красноярского края..	128
3.2 Развитие организационно-методических основ выявления и решения проблем формирования эффективной занятости выпускников образовательных организаций высшего образования Красноярского края..	137
3.3 Модель формирования эффективной занятости выпускников образовательных организаций высшего образования	156
Заключение	195
Библиографический список	198
Глоссарий.....	220
Приложения	221

Введение

Актуальность исследования. Занятость выпускников вузов в настоящее время является одной из наиболее важных социальных и экономических проблем, поскольку она играет первостепенную роль в повышении эффективности использования трудового и интеллектуального потенциала общества, в формировании и совершенствовании профессиональных и личностных качеств молодёжи. Занятость выпускников, соответствующая их способностям и образованию является залогом дальнейшего развития и успешной работы предприятий, организаций и всего народного хозяйства страны в целом.

В сфере занятости выпускников вузов на данный момент наблюдается следующее противоречие: с одной стороны - перепроизводство выпускников вузов по ряду групп специальностей и их несоответствие требованиям работодателя. Например, в 2012 г. доля выпускников по направлению «гуманитарные науки» составила 23,3% от всех выпускников вузов, «экономика и управление» - 31,8% (по государственным и муниципальным вузам)¹. Согласно результатам Мониторинга, проведённого в 83 регионах РФ, самыми невостребованными выпускниками по всем федеральным округам РФ являются выпускники именно этих групп специальностей – отношение показателей «выпуск/потребность» составляет более 2². Как результат – традиционно наиболее высокий уровень безработицы среди молодёжи в возрасте 20-24 лет, приходящийся в основном на выпускников вузов (например, за 2011 год - 20,9% от числа всех безработных³, на сентябрь 2013 г. - 22,9% от числа всех безработных⁴, на июнь 2014 г. - 20,6%⁵). Одной

¹ Российский статистический ежегодник. 2013: Стат.сб./Росстат. - М., 2013. – 717с., с.220.

² О состоянии трудоустройства выпускников учреждений профессионального образования, востребованных специальностях, требуемых компетенциях и ожидаемых прогнозных кадровых потребностях (по результатам мониторинга, проведённого в 83 субъектах РФ), 2012. Министерство образования и науки РФ, Департамент государственной политики в сфере высшего образования, Петрозаводский государственный университет. – С. 195.

³ Российский статистический ежегодник. 2012: Стат.сб./Росстат. - М., 2012. – С.141.

⁴ Исследование населения по проблемам занятости - 2013 год: Федеральная служба государственной статистики [Электронный ресурс]. – URL: http://www.gks.ru/bgd/regl/b13_30

⁵ Исследование населения по проблемам занятости - 2014 год: Федеральная служба государственной статистики [Электронный ресурс]. – URL: http://www.gks.ru/bgd/regl/b14_30/Main.htm

из основных причин безработицы выпускников вузов является их несоответствие требованиям работодателя; с другой стороны - работодатель, как правило, уклоняется от сотрудничества с вузами, позволяющего скорректировать количественные и качественные параметры подготовки выпускников, от найма выпускников вузов. Например, число учащихся в вузах по системе целевой контрактной подготовки в 2010/2011 г. составило всего 9% от общей численности студентов, с 2005 г. данный показатель постоянно снижается.⁶

Переход к подготовке выпускников вузов по образовательным стандартам нового поколения, начавшаяся разработка профессиональных стандартов не разрешает в полной мере это противоречие: относительно вузов требуется дальнейшее развитие и совершенствование инструментов взаимодействия с работодателем в процессах воспроизводства выпускника как субъекта труда; относительно работодателя требуется разработка механизмов и инструментов согласования его интересов с субъектами образовательной сферы в процессах подготовки и использования выпускников.

Несмотря на особую значимость выпускников вузов для общества, данная категория населения является одной из наиболее незащищённых и невостребованных в области трудовых отношений. Работодатели предпочитают не нанимать персонал без опыта работы по специальности, поскольку это связано с дополнительными затратами на адаптацию и дополнительное обучение. Таким образом, выпускники вузов без трудового стажа по специальности испытывают трудности с поиском желаемой работы и с приобретением опыта работы, попадая в замкнутый круг. В результате они вынуждены работать не по специальности или долгое время оставаться безработными, что в итоге создаёт предпосылки для роста уровня социальной напряжённости в обществе, увеличивает необоснованные

⁶ Образование в Российской Федерации: 2012: стат. сб. – М.: Национальный исследовательский университет «высшая школа экономики», 2012. – 342.

издержки общества и конкретной личности по профессиональной подготовке.

Государством принимаются различные меры содействия трудоустройству и эффективной занятости выпускников. Однако, эти меры не всегда оказываются эффективными и требуют совершенствования. В связи с этим обуславливается актуальность развития методологических подходов, организационно-методических основ формирования и содействия эффективной занятости выпускников вузов.

Степень научной разработанности проблемы. В процессе исследования проблем в диссертации использовались работы по экономике и социологии труда, занятости населения, взаимодействию сфер образования и рынка труда.

Фундаментальные работы по теории занятости населения принадлежат А. Смиту, Д. Рикардо, А. Пигу, А. Маршаллу, Дж. Кейнсу, А. Тоффлеру, Й. Шумпетеру, С.Г. Струмилину, А.Э. Котляру, Б.Д. Брееву, Л.И. Старовойтовой, Э.Р. Саруханову, Т.Ф. Золотарёвой, А.Я. Кибанову, С.А. Волгину, Ю.Г. Одегову, В.А. Гага, В.С.Буланову, Е.В. Нехода, Ю.М. Остапенко, И.В. Рощиной и др.

Вопросам занятости молодых специалистов, выпускников учреждений профессионального образования и других категорий населения, проблемам согласования интересов образовательной и производственной сфер с целью содействия занятости выпускников и молодых специалистов посвящены исследования И.В. Калашниковой, Т. И. Безденежных, Т.О. Разумовой, М.А. Базир, О.Н. Новицкой, Е.Н. Галкиной, Н.В.Тарасовой, С.А Смирнова, О.В. Борисовой, Н.В. Волковой, И.В. Цветковой, С.В Коршунова, А.А. Муравьёвой, А.Б. Максименко, О.Б. Киржбаум, М.С. Брусяниной, Н.В. Гончаровой, Е.П. Илясова, О.Е. Подвербных, Т.В. Манец, С.И. Кубицкого, А.Н. Боевой, Е.Э. Лобановой и др.

Сущность и процесс воспроизводства человеческого и социального капитала и рабочей силы рассматриваются в работах таких западных учёных,

как К. Маркс, Г. Беккер, П. Бурдьё и др. и в работах российских ученых: А. И. Добрынина, Т.Ю. Обориной, А.В. Корицкого, А.О. Вереникина, Р.М. Нуреева, В.В. Радаева и др.

Во всех работах, несмотря на широкое освещение проблем содействия занятости выпускников учреждений профессионального образования и молодых специалистов, пока нет однозначного определения категории «эффективная занятость выпускников вузов», не сформированы в полной мере методологические и методические основы механизма её формирования в контексте перехода этой категории трудовых ресурсов из стадий первичной профессиональной подготовки, распределения, перераспределения (обмена) в стадию начального использования. В связи с принятием нового федерального закона «Об образовании в Российской Федерации» (21.12.2012 г.) и изменениями в типах образовательных организаций далее в работе вместо термина «вуз» используется термин «образовательная организация высшего образования» (сокращенно – ООВО).

Объектом исследования является занятость выпускников ООВО.

Предмет исследования – социально-экономические отношения основных субъектов процессов формирования эффективной занятости выпускников ООВО в воспроизводственном процессе рабочей силы.

Цель и задачи диссертационного исследования. Цель диссертационного исследования – разработка модели управления эффективной занятостью выпускников ООВО в контексте реализации стадий процесса воспроизводства рабочей силы, с развитием инструментов и механизмов взаимодействия основных субъектов этого процесса.

Исходя из поставленной цели, в рамках диссертационного исследования определён ряд **задач**:

- исследовать теоретико-методические основы формирования занятости выпускников ООВО как категории специфической рабочей силы;
- выявить специфику теоретико-методологических и практических подходов к формированию эффективной занятости выпускников ООВО;

- исследовать и развить теоретико-методические подходы к оценке регионального потенциала взаимодействия субъектов рынков услуг высшего профессионального образования и труда;
- исследовать и развить существующий механизм оценки взаимодействия ООВО с рынком труда посредством специализированной службы;
- разработать модель формирования эффективной занятости выпускников ООВО на основе развития инструментов взаимодействия основных субъектов этого процесса.

Научная новизна результатов исследования:

- обоснован подход к формированию занятости выпускников ООВО с позиции воспроизводственного процесса специфической категории рабочей силы по уровню высшего образования. В отличие от общепринятых подходов он: учитывает непрерывную взаимосвязь, взаимозависимость и взаимодействие всех стадий этого процесса и базируется на обосновании особой роли стадии производства (первичной профессиональной подготовки) выпускников ООВО в процессах формирования их эффективной занятости как инструмента продуктивной занятости выпускников, и трактовки самой занятости выпускников по этой стадии как учебной занятости, позволяющей «увязать» все виды занятости выпускника в процессах ее трансформации; содержит алгоритм методики исследования по выбору критериев эффективной занятости выпускников, выступающего как инструмент конкретизации комплекса требований к «вхождению» выпускника ООВО в трудовую сферу (наемный труд) и количественной оценки их значимости;
- разработана модель взаимодействия основных субъектов формирования эффективной занятости выпускников ООВО в контексте концепций человеческого и социального капиталов, развития социального партнерства, которая, в отличие от существующих, базируется на обосновании необходимости приоритетности взаимоувязки их целей, интересов, развития инструментов их взаимодействия в достижении

успешной трансформации учебной занятости выпускников в продуктивную форму занятости с позиций специфики формирования человеческого и социального капиталов выпускника ООВО по стадиям воспроизводства рабочей силы, трёхфазной схеме взаимодействия ООВО и работодателя, оценки готовности работодателя к участию в процессах формирования эффективной занятости выпускника;

- разработана модифицированная методика оценки регионального потенциала взаимодействия субъектов рынка услуг высшего образования и рынка труда, которая, в отличие от существующих, учитывает сегментацию рынков относительно выпускников ООВО и содержит дифференцированный подход к оценке влияния индикаторов взаимодействия;

- усовершенствована методика оценки деятельности служб содействия трудоустройству (ССТ) выпускников ООВО, позволяющая, в отличие от исходной, более точно оценить степень взаимодействия ООВО с работодателями за счет уменьшения числа абсолютных показателей оценки, введения относительных показателей, детализации критериев оценки эффективности работы ССТ;

- разработана модель формирования эффективной занятости выпускников ООВО, отличающаяся от существующих тем, что системно и комплексно охватывает процесс формирования занятости выпускников как специфической категории рабочей силы, начиная со стадии производства (первичной профессиональной подготовки) до стадии использования (начального использования выпускника в трудовой сфере), базируясь на развитии инструментов взаимодействия основных субъектов и интегральном показателе эффективной занятости выпускников ООВО.

Теоретические и методологические основы исследования.

Основанием диссертационного исследования послужили работы отечественных и зарубежных учёных по проблемам занятости выпускников ООВО. Для решения задач диссертационного исследования использовались различные виды анализа: системный, сравнительный анализ статистических

данных, критический анализ публикаций по соответствующей тематике. Сбор первичных данных для социологических исследований проводился методом анкетных и экспертных опросов. Кроме того, в работе использованы методы логического анализа и синтеза, моделирования, абстрагирования, обобщения и т.д.

Информационной базой диссертационного исследования послужили данные ежегодных статистических справочников, мониторингов рынка труда, социологических исследований и результаты собственных исследований.

Теоретическая и практическая значимость работы. Практическая значимость исследования заключается в том, что материалы, основные положения и выводы диссертационного исследования могут применяться ООВО для оценки процессов формирования эффективной занятости выпускников и для разработки мер содействия ей органами власти посредством принятия на федеральном и региональном уровнях управленческих решений в области содействия эффективной занятости выпускников, работодателями для формирования стратегии развития персонала, адаптации молодых специалистов.

Результаты работы автора также могут быть использованы преподавателями ООВО для чтения курсов по дисциплинам «экономика труда», «экономика трудовых ресурсов», «рынок труда».

Теоретическая значимость исследования заключается во введении понятия «учебная занятость» и в установлении её взаимосвязи с другими видами занятости, в дополнении понятия «эффективная занятость выпускников ООВО» в контексте выбранного методологического подхода, а также в разработке модели формирования эффективной занятости выпускников ООВО.

Апробация и внедрение результатов диссертационной работы. Основные положения диссертационного исследования отражены: в 16 научных публикациях автора (из них 3 в изданиях, рецензируемых ВАК); в

выступлениях на всероссийских научно-практических конференциях «Лесной и химический комплексы - проблемы и решения» (г. Красноярск, 2010, 2011 г.), «Молодые учёные в решении актуальных проблем науки» (г. Красноярск, 2011 г.), «Современное образование в условиях реформирования: инновации и перспективы» (г. Красноярск, 2013); в международных научно-практических конференциях «Экономика и управление в современных условиях» (г. Красноярск, 2009 – 2013 гг.), «Конкурентный потенциал региона: оценка и эффективность» (г. Абакан, 2011 г.), «Экономика, образование и право: вопросы теории и практики» (г. Омск, 2011 г.), обсуждениях на заседании кафедры. Результаты исследования были апробированы на базе Краевого государственного учреждения «Центр молодёжных инициатив «Форум» (справка о внедрении от 01.03.2013) на базе НОУ Сибирского института бизнеса, управления и психологии (справка о внедрении от 22.03.13).

Публикации. По теме диссертационного исследования опубликовано 17 работ, общим объёмом 4,98 п.л. (авт. 4,37 п.л.), в том числе, 3 статьи в журналах, рекомендованных ВАК РФ объёмом 1,19 п.л. (авт. 0,94 п.л.)

Структура работы соответствует цели и задачам. Диссертация состоит из введения, трёх глав и заключения, а также списка использованной литературы и приложений. Область исследования диссертации соответствует п. 5.4 («Система отношений «человек-производство» (виды, содержание, разделение, кооперация, специализация труда и т.д.); закономерности и новые тенденции формирования, распределения, обмена и использования рабочей силы; механизмы повышения их эффективности в социальной рыночной экономике; пути эффективного использования действующих и создания новых рабочих мест»), п. 5.5 («Рынок труда, его функционирование и развитие, структура и сегментация (международный, национальные, региональные, внутрифирменные и т.д.); занятость населения (формирование формы и видов); безработица (основные виды и формы, социально-экономические последствия, пути минимизации)»), п. 5.7 («Проблемы

качества рабочей силы, подготовки, формирования профессиональных компетенций, переподготовки и повышения квалификации кадров; формирование конкурентоспособности работников; профессиональная ориентация населения; мобильность кадров») Паспорта ВАК РФ по специальности 08.00.05 - Экономика и управление народным хозяйством (экономика труда).

Глава 1. Теоретико-методологические основы формирования занятости выпускников образовательных организаций высшего образования

1.1 Занятость как элемент воспроизводственного процесса специфической категории рабочей силы

Занятость выпускников ООВО формируется в процессе общего воспроизводства трудовых ресурсов. Она является средством удовлетворения потребностей населения не только в доходах, но и в самовыражении в результате общественно полезной деятельности.

В историческом плане проблемы занятости и безработицы стали актуальными после промышленной революции, при появлении массовых рабочих профессий, т.к. более ранние способы производства не способствовали высвобождению излишней рабочей силы. Сформировалось несколько основных теоретико-методологических подходов к проблемам занятости и безработицы (Приложение А), многие из которых находят своё отражение в современных социально-экономических исследованиях учёных. Исходя из объекта и предмета нашего исследования, одним из ключевых терминов является «занятость» и понятийный аппарат, связанный с ней.

Для того, чтобы отразить степень участия, роль человека в труде, применяется ряд социально-экономических категорий и понятий. Рассмотрим понятия, определяющие субъект труда и процесс его воспроизводства. Самый распространённый термин для обозначения субъекта трудовой сферы – это трудовые ресурсы, являющиеся составляющей человеческих ресурсов. Термин «трудовые ресурсы» впервые был введён в научный оборот российским учёным С.Г. Струмилиным⁷, в зарубежной литературе этому понятию соответствует термин людские

⁷ Струмилин С.Г. Проблемы экономики труда / С.Г. Струмилин. - М.: Наука, 1982. – С.27.

ресурсы - «human resources», хотя, чаще всего, так называют кадровые службы предприятия, а так же совокупность персонала организации, существенный актив, выраженный в навыках и способностях людей.⁸ Исходя из трактовки понятия «трудовые ресурсы» различных авторов^{9 10 11 12 13 14 15 16}, можно сделать вывод, что основной характеристикой трудовых ресурсов является обладание физическими и духовными (интеллектуальными, умственными) способностями, квалификационными характеристиками для того, чтобы быть занятыми в экономике страны. Таким образом, в своей работе к *трудовым ресурсам* будем относить как лиц, занятых трудовой деятельностью, так и лиц, обладающих потенциалом для труда, но не реализующих его на данный момент.

Также в экономической науке при определении субъекта воспроизводственного процесса широко используются различные трактовки понятия «рабочая сила» (Приложение Б), классифицированные нами по различным подходам (аспектам) к трактовке определения:

- 1) Содержательный, функциональный аспект: способность к труду, которой обладают определённые категории населения;
- 2) Статистический, количественный аспект: население, совокупность лиц определённых категорий, которые либо включены в процесс труда (занятые), ищут возможность в него включиться или потенциально могут быть включены в процесс труда;

⁸Human resources [Электронный ресурс]: Oxford dictionary . – URL:http://www.oxforddictionaries.com/view/entry/m_en_gb0391330;jsessionid=B596C5C687179699DADBD65807C92C5E#m_en_gb0391330

⁹ Большая экономическая энциклопедия / Т.П. Варламова [и др.]. – М.: Эскмо, 2008. – С.548.

¹⁰Добрынин А.И., Дятлов С.А., Цыренова Е.Д. Человеческий капитал в транзитивной экономике: формирование, оценка, эффективность использования. Спб.: Наука, 1999. - С.295.

¹¹Индикативный анализ в исследованиях человеческого капитала / А.В. Коротков, Е.В. Онишко, А.И. Редченко // Вестник МГИМО-Университета. – 2010. - №6 (15). – С.27.

¹²Новый экономический словарь / авт. – сост. В.Н. Копорулина, Д.В. Остапенко; под общ.ред. П.Я. Юрского. – Ростов н/Д.: Феникс, 2006. – С.325.

¹³Райзберг Б.А. Современный экономический словарь / Б.А. Райзберг, Л.Ш. Лозовский, Е.Б. Стародубцева. – 6-е издание, переработанное и дополненное. – М.: Инфра-М., 2011. – С.422.

¹⁴Управление организацией: Энциклопедический словарь. – М.: Издательский Дом ИНФРА-М, 2001. – X. - С.692-693.

¹⁵Экономика и социология труда: Учебник / Под ред. д.э.н., проф. А.Я. Кибанова. – М.: ИНФРА-М, 2007. – 584 с. – (Высшее образование). – С.27.

¹⁶Экономический словарь / под ред. А. Н. Азриляна. - 2-е изд. – М.: Институт новой экономики, 2008. –С.799.

3) Рыночный аспект: особый вид товара, продавцом которого является наёмный работник, покупателем – работодатель.

Таким образом, некоторые исследователи отождествляют понятия трудовых ресурсов и рабочей силы (подход к определению №2), что, по нашему мнению, затрудняет понимание сущности воспроизводственного процесса трудовых ресурсов и рабочей силы.

Последний подход трактовки рабочей силы (как товара) не все авторы считают достаточно точным, т.к. рабочая сила не всегда «продаётся», существует и самозанятость, где также реализуется способность к труду. Например, С.С. Утинова¹⁷ и Е.В. Нехода¹⁸ считают, что способность к труду «производится» человеком не для продажи (как любой вид товара), а является неотъемлемой частью жизни.

Понятие трудовых ресурсов, чаще всего, в большей степени охватывает всё население, потенциально способное к участию в труде, независимо от реальных обстоятельств, намерений участия в нем. Рабочая же сила в количественном отношении относится в большей степени к прямому участию ее носителей в процессах включения в сам процесс труда, которое неразрывно связано с товарно-денежными отношениями. Учащихся дневных отделений вузов (ООВО), согласно трактовкам многих авторов, можно отнести к трудовым ресурсам, но не к рабочей силе, т.к. данная категория станет рабочей силой только после окончания вуза, когда будет сформирована способность к профессиональному труду.

В нашем исследовании мы будем использовать понятие «специфическая категория рабочей силы» для обозначения рассматриваемой категории населения (выпускников ООВО). Рабочую силу, в данном случае, мы рассматриваем не только в содержательном (функциональном) аспекте, но и в статистическом (количественном). Что касается рыночного аспекта, он также будет затронут, т.к. невозможно корректно рассмотреть процесс

¹⁷Утинова С.С. Изоморфный рынок труда России. /С.С. Утинова. - М: Экономика, 2002. – С.42.

¹⁸Нехода Е.В. Социальное развитие человека и изменение представлений о субъекте труда в системе трудовых отношений / Е.В. Нехода // Вестник Томского государственного университета. – 2008. - №3 (4). – С.29.

воспроизводства рабочей силы, не касаясь данного аспекта. При этом выпускников ООВО в процессах профессионального обучения мы рассматриваем как потенциальную рабочую силу (по стадии производства), а по остальным стадиям - как реальную рабочую силу с учётом её специфики.

Все факторы производства, включая рабочую силу, требуют постоянного воссоздания, воспроизводства. Согласно Современному экономическому словарю, в экономической науке под воспроизводством понимается «воссоздание израсходованных факторов производства... посредством их последующего производства»¹⁹. Трудовые ресурсы выступают носителями рабочей силы (по трактовкам №1 и №3) и осуществляют или имеют возможность осуществлять трудовую деятельность. Понятия трудовых ресурсов и рабочей силы во многом схожи, но не являются полностью тождественными, и, соответственно, все фазы воспроизводства трудовых ресурсов и рабочей силы также нельзя полностью приравнивать друг к другу.

Воспроизводство рабочей силы как товара, вслед за К.Марксом²⁰ некоторыми авторами рассматривается в качестве составной части процесса общественного воспроизводства, где, в отличие от воспроизводства трудовых ресурсов, одной из фаз является обмен. На фазе обмена рабочая сила «покупается» при заключении трудовых контрактов, а затем обменивается на заработную плату. Рассматривая воспроизводство рабочей силы с таких позиций Т.Ю. Оборина²¹, В.С. Буланов, Н.А. Волгин, Ю.Г. Одегов^{22 23} выделяют 4 фазы (стадии) воспроизводства рабочей силы: формирование, распределение, обмен, использование (потребление).

¹⁹ Райзберг Б.А. Современный экономический словарь / Б.А. Райзберг, Л.Ш. Лозовский, Е.Б. Стародубцева. – 6-е издание, переработанное и дополненное. – М.: Инфра-М., 2011. – с.72.

²⁰ Маркс К., Энгельс Ф. Соч. 2-е изд. Т. 23. М., 1964. – с. 178.

²¹ Оборина, Т.Ю. Современные тенденции в системе воспроизводства рабочей силы: дис. ... канд. экон. наук / Т.Ю. Оборина. – Саратов, 2005. – с.35.

²² Рынок труда: учебник / под общ. ред. В.С. Буланова, Н.А. Волгина. -Рос. акад. гос. службы при президенте Рос. Федерации. – Издание третье, перераб. и доп. – Москва: Экзамен, 2007. – с.35.

²³ Экономика труда: (Социально-трудовые отношения): учебник / Под ред. Н.А. Волгина, Ю.Г. Одегова. – М.: Издательство «Экзамен», 2006. – с.9-10.

Процесс воспроизводства трудовых ресурсов, как правило, авторами рассматривается в контексте демографического подхода для рассмотрения процессов непрерывного возобновления носителей способностей к труду. Многие авторы, например, А.И.Рофе²⁴, А.Я. Кибанов²⁵, Ю.М. Остапенко²⁶ и др. выделяют следующие стадии воспроизводства трудовых ресурсов: производство, распределение и перераспределение, использование (потребление). При этом распределение и перераспределение рабочей силы вышеупомянутые авторы объединяют в одну фазу. Согласно А.Я. Кибанову, «Перераспределение трудовых ресурсов происходит в процессе перемены места работы, а также протекает в виде миграции... Постоянное перераспределение является важнейшим свойством трудовых ресурсов»²⁷. Перераспределение и обмен рабочей силы и трудовых ресурсов происходят, как правило, на рынке труда, поэтому часто данные понятия (фазы) рассматривают совместно, как «перераспределение (обмен)».²⁸

В нашем исследовании для рассмотрения стадий воспроизводства такой специфической категории рабочей силы, как выпускники ООВО мы будем объединять фазы распределения, перераспределения (обмена) в одну стадию, т.к. данные фазы для выпускника ООВО включают процессы его первичного распределения по сферам деятельности, а также перемещение между ними в течение года после окончания ООВО, заключение трудовых контрактов. Также следует отметить, что статистически проследить стадию перераспределения (обмена) выпускников ООВО практически не представляется возможным. В силу чего, относительно выпускников ООВО стадии распределения и перераспределения (обмена) логично не отделять друг от друга.

Мы в нашей работе будем исследовать, помимо стадии производства выпускников ООВО, одновременно стадии их распределения,

²⁴ Рофе А.И. Экономика труда: учебник / А.И. Рофе. – М.: КНОРУС, 2010. – С. 135-136.

²⁵ Управление трудовыми ресурсами: учебник / под ред. А.Я. Кибанова. М.: ИНФРА-М, 2010. – с.36-37.

²⁶ Остапенко Ю.М. Экономика труда: Учеб.пособие / Ю.М. Остапенко. – 2-е изд., - М.: ИНФРА-М, 2007. – С.33-34.

²⁷ Управление трудовыми ресурсами: учебник / под ред. А.Я. Кибанова. М.: ИНФРА-М, 2010. – с.36-37.

²⁸ Обороина, Т.Ю. Современные тенденции в системе воспроизводства рабочей силы: дис. ... канд. экон. наук / Т.Ю. Обороина. – Саратов, 2005. – С.37.

перераспределения (обмена) и использования, поскольку выпускники ООВО в первый год часто меняют место работы, тем самым участвуя в процессах перераспределения (обмена) и использования рабочей силы. В соответствии с поставленной целью исследования, занятость (стадия использования) изучается как целевой элемент воспроизводства рабочей силы (выпускника ООВО) как субъекта труда, свидетельствующий, насколько успешно реализованы предыдущие его стадии.

Воспроизводство выпускника ООВО является частью воспроизводства рабочей силы. Рассмотрим специфику его стадий относительно выпускников ООВО.

1) Стадия «производство выпускника ООВО». Производство рабочей силы - «естественное воспроизводство населения (носителей рабочей силы, трудовых ресурсов); приобретение самой способности к труду посредством системы общего, специального и высшего образования, профессиональной подготовки; восстановление и развитие способностей к труду»²⁹. Исходя из объекта и предмета исследования, стадию производства выпускников ООВО в дальнейшем будем изучать с этапа приобретения их способности к профессиональному труду посредством подготовки в ООВО. Выпускник ООВО – носитель компетенций, которые подтверждаются официальным документом (дипломом) и требуют дальнейшего совершенствования в процессе труда на рабочем месте. По нашему мнению, именно качественный уровень компетенций выпускника ООВО, сформированных на этой стадии воспроизводства рабочей силы, имеет решающее значение в результативности прохождения им дальнейших стадий этого процесса. Компетенция (от лат. *competere* — соответствовать, подходить) – это, по мнению А. Исенко, «качество человека, служащее причиной эффективного и/или наилучшего выполнения работы»³⁰, по мнению А. Суворовой, «инструмент менеджмента, ориентированный на практическую деятельность

²⁹ Остапенко Ю.М. Экономика труда: Учеб.пособие / Ю.М. Остапенко. – 2-е изд., - М.: ИНФРА-М, 2007. – С.33.

³⁰ Исенко А. Что такое компетенции? [электронный ресурс]. – IT-Blogs, сообщество IT-профессионалов, 2009. - URL: <http://itblogs.ru/blogs/hr/archive/2009/01/30/43049.aspx>

в организации»³¹, по мнению Н.В. Тарасовой и С.А. Смирнова: «интегрированный результат обучения, выражающийся в готовности субъекта эффективно использовать внутренние и внешние ресурсы для выполнения профессиональной деятельности в типовых и нестандартных ситуациях в соответствии с установленными требованиями»³². В общепринятом понимании понятие компетенций сводится к профессиональным качествам работника.³³ После окончания общеобразовательных учреждений значительная часть молодёжи поступает в ООВО, где происходит процесс формирования её профессиональных навыков, приобретения квалификации, компетенций, качественных изменений человеческих ресурсов. Чем больше получаемые по стадии «производства» выпускником ООВО знания, навыки соответствуют реальным запросам работодателей, тем более успешным будет прохождение им последующих стадий воспроизводства. Таким образом, необходимо создание уже на стадии производства рабочей силы (выпускника ООВО) предпосылок для успешного вхождения им в стадию использования с помощью эффективной профессиональной подготовки к труду, отвечающей запросу трудовой сферы.

2) Стадии «распределение и перераспределение (обмен) выпускника ООВО». Распределение рабочей силы может происходить по следующим сферам деятельности: продолжение обучения, включение в производство, самозанятость, личное подсобное хозяйство.³⁴ Таким образом, в занятость включается и продолжение образования, а не только деятельность в сфере труда. Данный аспект занятости учитывается и в ФЗ «О занятости населения

³¹Суворова А. Компетенции как миф и реальность современной HR-практики, или Почему так путаются мысли... [электронный ресурс]. – hr-land.com. – электронный журнал по управлению персоналом, 2006. - URL: http://www.hr-land.com/pages/kompetencii_kak_mif_i_real_nost_sovremennoi_hr_praktiki_ili_pochemu_tak_putayutsya_mysli.html

³² Тарасова Н.В. Теоретические и методические основы модульно-компетентностной технологии обучения / Н.В. Тарасова, С.А. Смирнов. – М., 2007. – С.56.

³³Быданова Е.Н. Анализ компетенций выпускников российских вузов // Социологические исследования. – 2008. - №5. - С. 140-142.

³⁴ Обороина, Т.Ю. Современные тенденции в системе воспроизводства рабочей силы: дис. ... канд. экон. наук / Т.Ю. Обороина. – Саратов, 2005. – С.37.

в РФ», так как учащиеся дневных отделений образовательных учреждений всех уровней признаются занятыми.³⁵

3) Стадия «использование выпускника ООВО в сфере труда (начальная фаза использования)». Использование рабочей силы происходит непосредственно на рабочем месте и «состоит в трудовой деятельности, в процессе которой рабочая сила непосредственно реализуется как способность к труду и таким образом обеспечивается занятость трудоспособного населения»³⁶. Данная стадия является самой продолжительной, в ней реализуется весь накопленный потенциал, навыки, знания работника, накапливается практический опыт, повышается квалификация. Вышеобозначенный подход к изучению процессов формирования занятости выпускника ООВО (начиная со стадии производства) делает необходимым обособление этой категории населения по его статусным позициям: при включении по стадии первичной профессиональной подготовки – это статус «абитуриента», при прохождении стадии первичной профессиональной подготовки – это статус «студента», при получении диплома (выход со стадии производства) и прохождении стадий распределения, перераспределения (обмена), начального использования в течение первого года после окончания ООВО – это статус «выпускника ООВО». В свою очередь выпускник ООВО является первичным статусом молодого специалиста.

При советской системе молодой специалист (в течение трёх лет после окончания вуза) имел особый правовой статус. По оценкам специалистов, за данный период молодой специалист компенсирует затраты государства на профессиональное образование, приобретение компетенций, проходит полную трудовую адаптацию. Данный этап можно назвать «начальная стадия использования», охватывающий период первичной трудовой адаптации молодого работника. Именно на этой стадии воспроизводства рабочей силы

³⁵ О занятости населения в Российской Федерации: федер. закон Рос. Федерации от 20.04.1996 № 1032-1 [Электронный ресурс]: КонсультантПлюс: справ.правовая система. – URL: <http://base.consultant.ru/cons/cgi/online.cgi?req=doc;base=LAW;n=133337>

³⁶ Экономика и социология труда: Учебник / Под ред. д.э.н., проф. А.Я. Кибанова. – М.: ИНФРА-М, 2007. – С.36.

выпускник ООВО сталкивается с наибольшим числом проблем в сфере занятости, таких как не востребованность, низкая конкурентоспособность по сравнению с более старшими по возрасту работниками с большим стажем, затруднённая адаптация, дополнительные затраты связанные с переобучением.

Занятость реализуется в общественном воспроизводстве (в сфере наемного труда) посредством рынка труда. Как отмечает Р.П. Колосова с соавторами, «рынок труда выполняет две основные социально-экономические функции – распределение людских ресурсов по альтернативным видам занятости ... и распределение доходов ... как стимула и как вознаграждения за труд»³⁷. Применительно к нашему объекту и предмету исследования мы будем рассматривать *рынок труда выпускников ООВО как специфический сегмент рынка труда, т.е. сферу взаимодействия выпускников ООВО – «продавцов рабочей силы» и «покупателей» - работодателей региона, а также посредников трудоустройства*. Следует отметить, что этот рынок, в свою очередь также подлежит дальнейшей сегментации в зависимости от специфики подготовки: рынки труда бакалавров, специалистов, магистров, кадров высшей квалификации. Каждый из рынков имеет свои особенности в формировании спроса и предложения, которые следует учитывать в процессах формирования эффективной занятости выпускников ООВО. Как уже было сказано ранее, предмет данного исследования в различной степени касается всех стадий воспроизводственного процесса рабочей силы: первичной профессиональной подготовки, распределения и перераспределения (обмена), использования в начальной фазе (в первый год после окончания ООВО). Поэтому именно занятость как целевой элемент этих процессов является одним из основных понятий, используемых в дальнейших исследованиях. Обращаясь к фундаментальным исследованиям вопроса занятости, можно привести

³⁷ Колосова Р.П. Экономика персонала: учебник / Р.П. Колосова и др. – М. ИНФРА-М, 2010. –С.162-163.

определения этого термина, данные различными авторами (Приложение В).
В таблице 1.1 выделены основные элементы определений понятий занятости.

Таблица 1.1 – Основные элементы определений понятия «занятость»

Основной элемент определения	Трактовка	Автор
I Деятельность с позиций потребления	а) для удовлетворения личных и общественных потребностей	ФЗ «О занятости населения в Российской Федерации»
	б) для удовлетворения личных потребностей	А.Н. Азрилиян (понятие «занятость населения»)
II Включение в процесс труда (производства), посредством распределения, перераспределения	а) результат распределения работников по родам деятельности, обеспечение рабочими местами	А.Н. Азрилиян, А.Э. Котляр, Э.Р. Саруханов, Т.И. Безденежных
	б) социально-экономическая категория с точки зрения фаз распределения, перераспределения рабочей силы	И.В.Калашникова
III Отношение с позиций производства и потребления	а) включение в производство, потребление рабочей силы	В.С. Буланов, Н.А. Волгин; О.Н. Новицкая
	б) обеспечение средствами к существованию	Б.Д. Бреев, М.А. Базир
	в) совокупность социально-экономических отношений (участие во всех видах деятельности)	В.Г. Золотогоров, Т.И. Безденежных, А.Э. Котляр
IV потребность населения, главная производительная сила	потребность населения, главная производительная сила	Н. Гаузнер

Вместе с тем, следует отметить, что в контексте нашего исследования, трактовки рассмотренных авторов, являются недостаточно полными, т.к. занятость рассматривается с позиций потребления и распределения, перераспределения (обмена) рабочей силы, а также с позиций производства товаров и услуг. Мы считаем, что процесс формирования занятости выпускника ООВО, как целевой элемент его воспроизводства, должен адекватно и эффективно задействовать стадию производства рабочей силы (первичной профессиональной подготовки), которая выступает инструментом занятости в сфере труда.

Наиболее близким к нашему подходу определением занятости мы считаем трактовку М.А. Базир: «...совокупность общественных отношений, проявляющихся в институциональных формах, по поводу включения трудовых ресурсов в социально-экономическую деятельность, в результате которой удовлетворяется потребность в работниках, необходимых для

производства благ и услуг, а также индивидуальные материальные и нематериальные потребности самих работников и их воспроизводство»³⁸. Исходя из этого подхода, к социально-экономической деятельности можно отнести не только взаимодействие работников и рабочих мест, но и социально полезную занятость в целом. В нашем понимании занятость охватывает не только процессы включения работника в процесс труда на конкретном рабочем месте, деятельность по обеспечению себя необходимыми средствами к существованию, но также и более широкий спектр видов, например, профессиональное обучение с отрывом от производства, ведение домашнего хозяйства, служба в армии по призыву и т.д. Относительно понятия «социально полезная занятость» следует отметить, что оно не достаточно детализировано в экономической литературе. Количественно социально полезная занятость, по мнению Ю.М. Остапенко, «определяется числом трудоспособных людей, занятых как в общественном производстве, на военной службе, в органах МВД, так и обучающихся очно, ведущих домашнее хозяйство...»³⁹. Таким образом, под социально полезной занятостью мы подразумеваем занятость важными видами общественно-полезной деятельности, которые не обязательно предполагают прямого вознаграждения за труд (например, служба в армии, учёба, работа в домашнем хозяйстве, работа в общественных и благотворительных организациях).

Мы считаем, что студентов ООВО можно отнести к занятым, что и подтверждается Федеральным законом «О занятости населения в Российской Федерации». Так, ст. 2 данного закона к занятым относит, в том числе, и учащихся ООВО очной формы обучения.⁴⁰ Трактовку занятости выпускников ООВО в статусе студентов, указанную в ФЗ «О занятости населения в РФ» мы считаем наиболее приемлемой в свете нашего исследования, поскольку в

³⁸Базир, М.А. Занятость населения в регионе: состояние и политика (на материалах Самарской области): дис. ... канд. экон. наук / М.А. Базир. – Саратов, 2005. – С.22.

³⁹ Остапенко Ю.М. Экономика труда: Учеб.пособие / Ю.М. Остапенко. – 2-е изд., - М.: ИНФРА-М, 2007. – С. 45.

⁴⁰ О занятости населения в Российской Федерации: федер. закон Рос. Федерации от 20.04.1996 № 1032-1 [Электронный ресурс]: КонсультантПлюс: справ.правовая система. – URL: <http://base.consultant.ru/cons/cgi/online.cgi?req=doc;base=LAW;n=133337>

ней учтены все стадии воспроизводства субъекта рабочей силы (выпускника ООВО), включая его участие в социально полезной занятости (в нашем случае, первичной профессиональной подготовки). *Занятость выпускника ООВО по стадии «первичная профессиональная подготовка» может трактоваться как специфическая форма социально полезной занятости (учебная занятость) в процессах его включения в целесообразную деятельность по формированию профессиональной способности к труду (компетенций к труду).*

Таким образом, в контексте нашего исследования, *занятость выпускников ООВО – это социально-экономическая категория, характеризующая совокупность общественных отношений по включению в общественный процесс воспроизводства этой категории трудовых ресурсов (рабочей силы), начиная со стадии производства (первичной профессиональной подготовки) в специфической форме социально полезной занятости до стадии начального использования в сфере труда в форме продуктивной занятости (т.е. занятости в общепринятом смысле). Специфичность такой формы социально полезной занятости обусловлена тем, что профессиональная способность к труду выпускника ООВО не может возникнуть сама по себе и быть сразу задействованной в сфере труда. Социально полезная занятость выпускника вуза в статусе студента является формой его целенаправленной деятельности по преобразованию и развитию своих способностей, профессиональных компетенций к труду. Для достижения эффективной занятости в конечной фазе воспроизводства рабочей силы (использование) в её продуктивной форме относительно выпускника ООВО, на наш взгляд, необходимо обеспечить и действенную связь субъектов стадии использования выпускников ООВО с субъектами стадии производства (первичной профессиональной подготовки). Так как именно формирование готовности выпускников ООВО к продуктивной форме занятости в трудовой сфере посредством эффективной реализации специфической формы социально полезной занятости на стадии первичного*

профессионального обучения является важнейшим её инструментом. Таким образом, формирование параметров и условий эффективной занятости в сфере труда целесообразно рассматривать, начиная со стадии первичной профессиональной подготовки, а не со стадии непосредственно включения в процесс труда. Аргументами, подтверждающими нашу позицию, согласно которой, мы считаем необходимым распространить понятие «занятость» выпускника ООВО на стадию производства этой категории рабочей силы (первичной профессиональной подготовки), являются следующие:

1) Именно при профессиональной подготовке формируются базовые качества субъекта труда (компетенции), необходимые ему в дальнейшей деятельности. От того, как протекает этот процесс у выпускника, зависит и прохождение дальнейших стадий воспроизводства этой категории рабочей силы;

2) Согласно ФЗ «О занятости населения в РФ» очное обучение в ООВО также относится к занятости как социально полезная занятость, что подтверждает её значимость;

3) Между стадиями производства и использования рабочей силы находятся стадии распределения, перераспределения (обмена), они также должны включаться в процесс формирования эффективной занятости выпускника ООВО, т.к. период нахождения выпускника в них, а также результативность «выхода» влияет на эффективность его занятости в продуктивной форме по стадии использования;

4) Учёт специфической формы социально полезной занятости (в сфере профессионального обучения) выпускника ООВО и его продуктивной занятости в сфере труда даёт возможность в одном понятии «занятость» объединить важнейшие аспекты воспроизводства выпускников ООВО как специфической категории рабочей силы.

Социально полезная занятость, помимо занятости в общественном производстве, представлена различными видами деятельности: военная служба, служба в органах МВД, ведение домашнего хозяйства, очное

обучение.⁴¹ Поскольку нами отдельно рассматривается группа населения, обучающаяся по очной форме в ООВО, в своих исследованиях будем использовать термин *«учебная занятость в ООВО»* для обозначения данного элемента социально полезной занятости применительно к объекту исследования как начальной формы (инструмента) продуктивной занятости в сфере труда.

Для оценки эффективной занятости выпускника ООВО и разработки организационно-экономических основ её обеспечения рассмотрим сложившиеся подходы к трактовке эффективности и эффективной занятости вообще.

1.2 Теоретико-методологические предпосылки исследования эффективной занятости выпускников образовательных организаций высшего образования

Согласно общепринятому подходу, занятость рассматривают с двух сторон: с количественной стороны – полнота занятости и с качественной стороны – эффективность занятости. Понятие «полная занятость» в зависимости от критерия, лежащего в основе определения и в зависимости от общественно-политического устройства, различными авторами трактовалось по-разному. В советский период под полной занятостью понималось «обеспечение абсолютно всего трудоспособного населения рабочими местами»⁴². В западной экономической мысли полная занятость – это такое состояние экономики, при котором все желающие работать при сложившемся уровне заработной платы имеют работу.⁴³ Полную занятость в большинстве случаев трактуют в качестве максимальной занятости трудоспособного населения в сочетании с минимальной естественной

⁴¹ Остапенко Ю.М. Экономика труда: Учеб.пособие / Ю.М. Остапенко. – 2-е изд., - М.: ИНФРА-М, 2007. – С. 45.

⁴² Новицкая О.Н. Занятость населения и повышение её эффективности на современном этапе: дис. ... канд. экон. наук / О.Н. Новицкая. – Саратов, 2003. – С.20.

⁴³ Рынок труда: учебник / под общ. ред. В.С. Буланова, Н.А. Волгина. -Рос. акад. гос. службы при президенте Рос. Федерации. – Издание третье, перераб. и доп. – Москва: Экзамен, 2007. – С.75.

безработицей. Согласно Конвенции Международной Организации Труда №122 от 1964 г. Россия наряду с другими членами МОТ «провозглашает и осуществляет в качестве главной цели активную политику, направленную на содействие полной, продуктивной и свободно избранной занятости»⁴⁴. Свободно избранная занятость подразумевает принадлежность права распоряжаться собственными способностями к труду исключительно работнику, таким образом, присутствует свободный выбор между занятостью и незанятостью.^{45 46 47} Продуктивная занятость (по методологии МОТ) определяется как «занятость тех, чей продукт труда принимается и оплачивается обществом»⁴⁸. Отметим, что полную, продуктивную и свободно избранную занятость относят, как правило, к стадии использования рабочей силы.

Исходя из определения полной занятости, можно отметить, что она не всегда означает экономическую целесообразность существующих рабочих мест и удовлетворение материальных и духовных потребностей работников. Поэтому, в методологии изучения трудовой сферы с качественной стороны используют понятие «эффективная занятость». Представленные трактовки понятия эффективной занятости (Приложение Г) позволяют характеризовать её с различных сторон: как уровень взаимосвязи потребления и производства; как полноту использования потенциала экономики и т.д.

Необходимо отметить, что понятие «эффективная занятость» тесно взаимосвязано с понятиями «эффективность» и «экономическая эффективность». Приведём определения данных понятий из различных словарей. Эффективность – это «достижение каких-либо определенных результатов с минимально возможными издержками или получение

⁴⁴ Конвенция МОТ №122 о политике в области занятости, 1964 г. [электронный ресурс]. – URL: <http://www.hri.ru/docs/?content=doc&id=48>

⁴⁵ Базир, М.А. Занятость населения в регионе: состояние и политика (на материалах Самарской области): дис. ... канд. экон. наук / М.А. Базир. – Саратов, 2005. – С.129.

⁴⁶ Новицкая О.Н. Занятость населения и повышение её эффективности на современном этапе: дис. ... канд. экон. наук / О.Н. Новицкая. – Саратов, 2003. – С.20.

⁴⁷ Старовойтова Л.И. Занятость населения и её регулирование: Учебное пособие для студ. Высших учеб.заведений / Л.И. Старовойтова, Т.Ф. Золотарёва. – М.: Издательский центр «Академия», 2001. – С.35.

⁴⁸ Экономика и социология труда: Учебник / Под ред. д.э.н., проф. А.Я. Кибанова. – М.: ИНФРА-М, 2007. –С.71.

максимально возможного объема продукции из данного количества ресурсов.»⁴⁹ Экономическая эффективность - «результативность экономической деятельности, экономических программ и мероприятий, характеризующаяся отношением полученного экономического эффекта, результата к затратам факторов, ресурсов, обусловившим получение этого результата; достижение наибольшего объема производства с применением ресурсов определенной стоимости.»⁵⁰

Эффективность занятости характеризуется многими авторами с помощью системы следующих основных показателей^{51 52 53}: 1) Уровень занятости населения профессиональным трудом. 2) Уровень занятости трудоспособного населения в народном хозяйстве. 3) Уровень распределения трудовых ресурсов по сферам общественно полезной деятельности, в т.ч. и с учётом социально полезной занятости. 4) Структура распределения работающих по отраслям и секторам экономики. 5) Профессионально-квалификационная структура работающих. Все эти показатели используются для количественных характеристик эффективности занятости. Однако, как отмечает И.В. Калашникова, расчёт данных показателей затруднён с технической точки зрения, в перечне отсутствует показатель производительности труда, и нет возможности рассмотреть эффективность занятости во взаимосвязи с социально-экономическими параметрами развития регионов.⁵⁴ Все перечисленные показатели не отражают в полной мере степень интенсивности использования трудового потенциала общества. Поэтому, в своём исследовании мы будем придерживаться не столько количественных параметров (критериев) эффективной занятости, сколько качественных, многие из которых являются субъективными.

⁴⁹ Экономика: Толковый словарь: Англо- русский / Блэк Дж. М.: Инфра-М., 2000. – с.255.

⁵⁰ Райзберг Б.А. Современный экономический словарь / Б.А. Райзберг, Л.Ш. Лозовский, Е.Б. Стародубцева. – 6-е издание, переработанное и дополненное. – М.: Инфра-М., 2011. – с. 489.

⁵¹ Экономика и социология труда: Учебник / Под ред. д.э.н., проф. А.Я. Кибанова. – М.: ИНФРА-М, 2007. – С.72.

⁵² Калашникова И.В. Формирование эффективной занятости населения в регионах Дальнего Востока России: дис. д-ра экон. наук / И.В. Калашникова. – Хабаровск, 2004. – С.27.

⁵³ Рынок труда: учебник / под общ. ред. В.С. Буланова, Н.А. Волгина. -Рос. акад. гос. службы при президенте Рос. Федерации. – Издание третье, перераб. и доп. – Москва: Экзамен, 2007. – С.78-82.

⁵⁴ Калашникова И.В. Формирование эффективной занятости населения в регионах Дальнего Востока России: дис. д-ра экон. наук / И.В. Калашникова. – Хабаровск, 2004. – С.27-28.

Как правило, в используемых нами в работе источниках отдельно не выделяется понятие «эффективность занятости». В контексте определений «эффективность» и «экономическая эффективность», рассчитать то, насколько занятость эффективна (соотношение полученного эффекта к затратам на его получение), по крайней мере, в рамках данного исследования, не представляется возможным, поскольку человеческий фактор трудно поддаётся измерению и предполагаемый эффект от внедрения рекомендуемых мероприятий рассчитать практически невозможно. В главе 3 при разработке результирующего показателя модели формирования эффективной занятости выпускников ООВО нами будет рассчитан «комплексный показатель эффективной занятости» для того, чтобы показать не столько экономическую эффективность занятости в общепринятом смысле, а то, на сколько в нашем понимании занятость рассматриваемой категории населения соответствует комплексу количественных и качественных критериев понятия «эффективная занятость выпускников ООВО», о котором будет сказано ниже.

Практически все авторы рассматривают эффективную занятость с точки зрения рационального взаимодействия работника и рабочего места или как результативное участие в производственной деятельности. Такой подход позволяет учесть сферу наёмного труда и самозанятости, но социально полезная занятость в её специфической форме (например, очное обучение в ООВО) «выпадает» из этой сферы. Кроме того, эффективная занятость рассматривается всеми авторами по факту (в стадии использования в трудовой сфере), предыдущие стадии воспроизводственного процесса субъекта труда не принимаются во внимание. В то же время, от их реализации во многом зависит эффективность реализации трудового потенциала работника в экономике. Таким образом, на наш взгляд, формирование эффективной занятости выпускника ООВО логично рассматривать со стадии производства (первичной профессиональной подготовки). Именно на этой стадии потенциальный выпускник формирует

способность к профессиональному труду. А от того, как организован этот вид деятельности, соответственно, зависит степень реализации эффективной занятости в сфере труда. Поэтому в контексте нашего исследования наиболее близким к нашему пониманию эффективной занятости стоит определение Т.И. Безденежных: эффективная занятость «предполагает такое распределение рабочей силы, которое создает возможность получать наибольший прирост материальных и духовных благ»⁵⁵. При этом, косвенным образом стадия распределения предполагает зависимость от стадии производства (относительно выпускника ООВО по стадии производства реализуется учебная занятость в процессе первичной профессиональной подготовки). Вместе с тем, следует отметить, что Т.И. Безденежных в определении акцентировала внимание на распределении рабочей силы, а не на её использовании. На наш взгляд, занятость проявляет свой результат, прежде всего, в использовании, т.к. даже распределение высококвалифицированного специалиста на рабочем месте, отвечающем всем необходимым требованиям, не означает максимальную отдачу от этого специалиста, поскольку есть и другие факторы - внутренний менеджмент, стимулирование труда и т.д.

В нашем понимании эффективная занятость выпускника ООВО как специфической категории рабочей силы – это занятость данной категории населения, формирующаяся на основе неразрывной связи стадий её производства, распределения, перераспределения (обмена) и использования. При этом система профессионального образования на стадии производства специфической части рабочей силы (выпускника ООВО) выступает в качестве инструмента её продуктивной занятости на стадии использования.

Формирование занятости в контексте стадий воспроизводства рабочей силы неразрывно связано с рыночными структурами, прежде всего, с

⁵⁵ Безденежных, Т.И. Занятость, рынок труда и конкурентоспособность рабочей силы: концепция, формы и методы управления на региональном уровне: дис. ... д-ра экон. наук / Т.И. Безденежных. – СПб, 2005. – С.28.

рынками услуг профессионального образования (РУПО) и труда. Эффективное функционирование РУПО (особенно в процессах реализации первичной профессиональной подготовки рабочей силы) логично предполагает обеспечение тесной его связи с рынком труда. Под РУПО далее вслед за Востровой Е.И. будем понимать «сферу производства, продвижения, реализации и потребления образовательной услуги, а также сферу производства «конечного продукта» учреждения профессионального образования - выпускника».⁵⁶ Так как наше исследование посвящено сфере высшего образования, отдельно будем выделять РУВО (рынок услуг высшего образования). РУВО мы будем понимать как сферу производства, продвижения, реализации и потребления образовательной услуги ООВО, а также сферу производства конечного продукта деятельности ООВО - выпускника. Индикатором «тесноты» связи РУВО с рынком труда выпускников ООВО является востребованность или невостребованность работодателем сформированной у выпускников способности к профессиональному труду. Следствием «правильной» реакции системы высшего образования на «сигналы» рынка труда выпускников ООВО о его запросах в подготавливаемой рабочей силе, является не только сам факт трудоустройства профессионально подготовленной рабочей силы, но и качественные параметры её реализации по стадиям распределения, перераспределения (обмена) и использования. Экономически результативность профессиональной подготовки оценивается уровнем экономической отдачи от работника для работодателя, с одной стороны, и уровнем, спектром вознаграждения работника работодателем качественных и количественных параметров сформированной способности к профессиональному труду, с другой стороны. В то же время указанные индикаторы лишь частично формируют понятие «эффективная занятость».

⁵⁶ Вострова Е.И. Обеспечение эффективности использования рыночных инструментов в системе профессионального образования : дис. ... канд. экон. наук / Е.И. Вострова. – Красноярск, 2011. – С.21.

Практика показывает, что результативность «сигнальной» системы взаимодействия рынка услуг высшего образования и труда, во многом отстаёт от требований рыночной среды. Особенно это ярко проявляется в процессах первичной профессиональной подготовки такой специфической категории рабочей силы, как выпускники ООВО и последующих стадиях её воспроизводства. Именно эти умозаключения позволяют выдвинуть гипотезу о необходимости формирования эффективной занятости выпускников ООВО в контексте формирования, развития инструментов и механизмов взаимодействия основных субъектов рыночных структур (ООВО и работодателя) в процессе воспроизводства рабочей силы по стадиям первичной профессиональной подготовки, распределения и перераспределения (обмена), использования.

Таким образом, ни в одном из рассмотренных трактовках понятия «эффективная занятость» авторы не связывают эффективную занятость с процессами обеспечения соотношения профессиональной подготовки и характеристиками рабочего места (работой по специальности). На наш взгляд, именно этот аспект необходимо развить применительно к выпускникам ООВО, т.к. для других работников в большинстве случаев его сложно выделить в силу многократной переподготовки и уже реализованного процесса «подстройки» под рабочее место. Наш подход в достижении поставленной цели базируется на выделении и учёте социально полезной занятости выпускника ООВО, трактуемой далее как учебная занятость по стадии первичной профессиональной подготовки, а также продление этой стадии при процессах дальнейшего обучения выпускника ООВО (обучение по смежной специальности, по уровню послевузовского профессионального образования) и продуктивной занятости в сфере труда посредством наёмного труда и самозанятости по стадии использования. Кроме того, целесообразно учитывать и индикаторы процессов трансформации одного вида занятости в другой.

На наш взгляд, в процессах формирования эффективной занятости выпускника ООВО должна учитываться в обязательном порядке стадия производства рабочей силы (первичная профессиональная подготовка), обеспечивающая специфическую форму социально полезной занятости в формировании его способности к труду, адекватную запросу трудовой сферы. Занятость выпускника ООВО будет эффективной только при оптимальной взаимосвязи стадии получения профессионального образования со всеми стадиями воспроизводства рабочей силы и оптимального взаимодействия их основных субъектов.

Выпускниками ООВО (вузов) считаются лица, окончившие ООВО (вузы) в период до одного года от даты окончания. При этом, лишь в одном правовом документе косвенно оговорён статус выпускника учреждения профессионального образования (УПО): в ТК РФ оговорено отсутствие испытательного срока для выпускников УПО (в данном случае – вузов (ООВО)), поступающих впервые на работу в течение одного года после окончания УПО, имеющих государственную аккредитацию.⁵⁷ Трудовой кодекс РФ не содержит понятие «молодой специалист», куда включается и выпускник вуза (ООВО), но, исходя из законодательно закреплённых в ТК льгот для молодёжи, приступающей к трудовой деятельности, а также исходя из различных трактовок данного понятия, например, В.А. Антропова⁵⁸, выпускник вуза (ООВО) является и молодым специалистом в первый год после окончания обучения. Как такового правового статуса в течение трёх лет после окончания УПО молодой специалист не имеет. Организации сами устанавливают льготы для данной категории, а также определяют временные рамки их действия (например, 3 года, 5 лет после окончания УПО или возраст работника до 30 лет). Считаем целесообразным выделить возрастные параметры выпускников ООВО, учесть все происходящие процессы в свойствах и качествах этой категории рабочей силы, начиная со стадии

⁵⁷Трудовой кодекс Российской Федерации от 30.12.2001 N 197-ФЗ [Электронный ресурс]:КонсультантПлюс: справ.правовая система. – URL: <http://www.consultant.ru/popular/tkrf/>

⁵⁸ Антропов В.А. Теоретико-методологические основы работы с молодыми специалистами // Вестник УГТУ-УПИ, 2010. - №6. –С.144.

производства и заканчивая стадией использования, для дальнейшей разработки модели формирования эффективной занятости: для статуса студентов - 16-23 года, для статуса выпускников ООВО - 21-24 года, для статуса молодых специалистов - 21-26 лет. В свою очередь, это даёт возможность более предметно и адресно разрабатывать программы содействия занятости выпускников ООВО.

На наш взгляд, в теоретические и практические основы реализации воспроизводственного процесса рабочей силы целесообразно ввести термин «эффективная занятость выпускников ООВО». Выпускники ООВО - это специфическая категория населения, которая имеет ряд особенностей, с одной стороны, осложняющих процесс потребления работодателем сформированных компетенций (нужно время на адаптацию, затраты на дополнительное обучение), с другой стороны, делающих особо актуальным своевременность и результативность процесса этого потребления для развития общества. Такие особенности рассматриваемой категории трудовых ресурсов, как обладание значительным интеллектуальным и творческим потенциалом, относительно быстрая обучаемость, активная жизненная позиция, высокая мобильность делают её наиболее ценным ресурсом труда на перспективу. В этом контексте целесообразно выделить критерии эффективной занятости выпускников ООВО. В основу формирования методических основ критериев эффективной занятости выпускников положены работы О.В. Борисовой, О.Н. Новицкой, Н.В. Волковой и др., а также подходы Е.Э. Лобановой, позиционирующей критерии отбора форм элемента механизма содействия эффективной занятости выпускников УПО (в данном случае – ООВО) в сфере профессионального образования как совокупность признаков, характеризующих связь форм изучаемого элемента с процессами формирования конкурентоспособности выпускника, его успешной адаптации на рынке труда ⁵⁹, а эффективную занятость

⁵⁹ Лобанова, Е.Э. Содействие занятости выпускников учреждений профессионального образования в системе профессионального образования России (теоретические и практические аспекты): монография /Е.Э.Лобанова. – Сиб. гос. технолог.ун-т. – Красноярск: СибГТУ, 2005. – С.37.

выпускников УПО как «процесс их трудоустройства по специальности в наиболее короткие сроки, сопровождающийся успешной адаптацией в коллективе, профессиональным ростом и экономической отдачей для работодателя»⁶⁰. Кроме того, в нашем понимании, формирование эффективной занятости выпускников ООВО предполагает быструю трансформацию учебной занятости студента, полученной в процессе обучения в ООВО, в продуктивную занятость выпускника в трудовой сфере, что вызывает необходимость учёта дополнительных критериев эффективной занятости по стадиям воспроизводства выпускника ООВО. В качестве гипотезы об основных параметрах эффективной занятости выпускников ООВО выделим следующие критерии их эффективной занятости по сфере наёмного труда, являющиеся обобщёнными характеристиками различных подходов ряда авторов, и отражающие нашу позицию по этому вопросу, которая будет проверена нами в ходе дальнейшего исследования.

1) *Обеспечение соответствия квалификации и профиля образования занимаемой должности (трудоустройство по специальности)*. На наш взгляд, при трудоустройстве по специальности, средства, вложенные государством (или самими выпускниками, их родителями), окупаются в полной мере, т.к. все знания и навыки, полученные в ООВО, выпускники имеют возможность использовать на своём рабочем месте на благо страны, на своё собственное благо. В работах многих авторов, посвящённых проблемам трудоустройства выпускников ООВО, уделяется большое внимание укреплению связей с профильными работодателями, а также трудоустройству по специальности. Например, в работе О.В. Борисовой одной из характеристик разработанной стратегии содействия занятости выпускников ООВО является «укрепление связей с профильными работодателями и службами содействия занятости населения»⁶¹. Такое социальное партнёрство повышает вероятность трудоустройства

⁶⁰ Лобанова, Е.Э. Выпускники учреждений профессионального образования на рынке труда Красноярского края: монография / Е.Э. Лобанова. – Красноярск: СибГТУ, 2008. – С.158.

⁶¹ Борисова О.В. Конкурентоспособность выпускников высших учебных заведений на рынке труда: методические подходы: автореф. дис. ... канд. экон. наук / О.В. Борисова. – Омск, 2009. - С.20.

выпускников ООВО по специальности. В разработанной Е.И. Востровой модели «оценки эффективности использования рыночных инструментов в системе профессионального образования»⁶² учитывается доля выпускников, занятых по специальности, что повышает мотивацию УПО к повышению этого показателя. Гарантия трудоустройства выпускников по специальности возрастает и по мере развития обучения в рамках целевой контрактной подготовки, тесной интеграции субъектов производственной и образовательной сфер. Социальное партнёрство субъектов системы высшего образования и рынка труда, в контексте нашего исследования, является одним из наиболее значимых факторов формирования эффективной занятости выпускников ООВО. Социальное партнёрство в общепринятом смысле – это «система регулирования социально-трудовых отношений и согласования интересов наёмных работников и работодателей посредством заключения коллективных договоров и соглашений»⁶³. В исследованиях сферы образования авторы отдельно выделяют социальное партнёрство трудовой и образовательной сфер. Например, Т.В. Манец социальное партнёрство в сфере профессионального образования трактует как: «сеть институциональных соглашений, описывающих институциональные, межсубъектные, контрактные и межличностные взаимодействия субъектов и институтов рынка труда и рынка образовательных услуг, нацеленную на достижение компромисса интересов всех участников этого процесса»⁶⁴.

2) *Создание возможности профессионального и должностного роста на рабочем месте.* Такая возможность способствует высокому уровню мотивации выпускников ООВО (молодых специалистов) к работе в данной организации и к постоянному самосовершенствованию. Исходя из рассмотренных трактовок понятия «эффективная занятость» (Приложение Г), можно отметить, что она обязательно предполагает удовлетворённость

⁶² Вострова Е.И. Обеспечение эффективности использования рыночных инструментов в системе профессионального образования : дис. ... канд. экон. наук / Е.И. Вострова. – Красноярск, 2011. – С.132.

⁶³ Рынок труда: учебник / под общ. ред. В.С. Буланова, Н.А. Волгина. -Рос. акад. гос. службы при президенте Рос. Федерации. – Издание третье, перераб. и доп. – Москва: Экзамен, 2007. - С.299.

⁶⁴ Манец Т.В. Социальное партнерство в системе профессионального образования как институциональное соглашение: дис. ... канд. экон. наук / Т.В. Манец. – Екатеринбург, 2009. – С.42.

работника рабочим местом. О.В. Борисова характеризует «хорошее» рабочее место выпускника ООВО рядом параметров, во многом совпадающим с выделенными в нашем исследовании критериями, в числе которых следующее: «рабочее место предполагает профессиональное развитие работника и/или возможность карьерного роста»⁶⁵.

3) *Экономическая отдача от выпускника ООВО для работодателя.* Поскольку, по мнению О.Н. Новицкой, эффективная занятость предполагает взаимное согласование интересов всех субъектов рынка труда⁶⁶, экономическая отдача для работодателя является неотъемлемой характеристикой эффективной занятости выпускников ООВО. Именно она может мотивировать работодателя к росту найма выпускников ООВО.

4) *Соответствие минимальному периоду адаптации работника в трудовой сфере, оцениваемому по периоду поиска работы по специальности и по скорости выхода на нормативную производительность труда при трудоустройстве.* Аналогично предыдущему пункту, быстрый выход на нормативную производительность труда означает быструю отдачу от выпускника для работодателя. Минимизация периода поиска работы способствует быстрой реализации трудового потенциала подготовленного выпускника, сокращению издержек незанятости и экономической отдаче для общества.

5) *Обеспечение заработной платы, соответствующей не только компенсации трудовых затрат, но и мотивации выпускников ООВО к профессиональному росту, полной реализации трудового потенциала.* Например, на наличие достаточного уровня заработной платы в процессах формирования эффективной занятости прямо указывают определения этого

⁶⁵ Борисова О.В. Конкурентоспособность выпускников высших учебных заведений на рынке труда: методические подходы: автореф. дис. ... канд. экон. наук / О.В. Борисова. – Омск, 2009. – С.17, 19.

⁶⁶ Новицкая О.Н. Занятость населения и повышение её эффективности на современном этапе: дис. ... канд. экон. наук / О.Н. Новицкая. – Саратов, 2003. – С.22-23.

понятия Л.И. Старовойтовой, Т.Ф. Золотарёвой⁶⁷, В.С. Буланова и Н.А. Волгина⁶⁸, Е.Н. Галкиной⁶⁹, С.В. Дудникова⁷⁰ и др.

6) *Обеспечение условий труда, соответствующих всем необходимым нормам.* Без соответствующих условий труда затруднена экономическая отдача для работодателя и соответственно профессиональный рост выпускника, сохранение и развитие его способности к профессиональному труду. Также согласно ФЗ «О занятости населения в РФ», работа, где «условия труда не соответствуют правилам и нормам по охране труда»⁷¹ не может считаться подходящей.

7) *Закрепление выпускника ООВО на предприятии на длительный период.* Это условие необходимо для эффективной занятости, т.к. взаимосвязано с экономической отдачей для работодателя. Слишком высокие показатели текучести кадров всегда отрицательно влияют на деятельность предприятия, т.к. затраты работодателя по адаптации не успевают окупиться, а молодому специалисту (особенно в статусе выпускника ООВО) каждый раз требуется время на адаптацию на новом месте.

8) *Формирование компетенций при обучении в ООВО, востребованных в дальнейшем трудовой сфере.* Поскольку мы рассматриваем профессиональную подготовку в ООВО в качестве инструмента продуктивной занятости в сфере труда, формирование необходимых для успешного трудоустройства компетенций выпускников ООВО в рамках реализации учебной занятости является для нас важнейшим критерием их эффективной занятости. Сейчас в связи с участием России в Болонском процессе, а также в связи с необходимостью развития экономики знаний, широко внедряется компетентностный подход к профессиональному

⁶⁷ Старовойтова Л.И. Занятость населения и её регулирование: Учебное пособие для студ. Высших учеб.заведений / Л.И. Старовойтова, Т.Ф. Золотарёва. – М.: Издательский центр «Академия», 2001. – С.36.

⁶⁸ Рынок труда: учебник / под общ. ред. В.С. Буланова, Н.А. Волгина. -Рос. акад. гос. службы при президенте Рос. Федерации. – Издание третье, перераб. и доп. – Москва: Экзамен, 2007. – С.79.

⁶⁹ Галкина Е.Н. Эффективная занятость специалистов на современном этапе развития экономики: дис. ... канд. экон. наук / Е.Н. Галкина. – М., 2004. – С.11-12.

⁷⁰ Дудников С.В. Эффективность активной политики содействия занятости населения мегаполиса: дис. д-ра экон. наук / С.В. Дудников. – М., 2005. – С.21.

⁷¹ О занятости населения в Российской Федерации: федер. закон Рос. Федерации от 20.04.1996 № 1032-1 [Электронный ресурс]: КонсультантПлюс: справ.правовая система. – URL: <http://base.consultant.ru/cons/cgi/online.cgi?req=doc;base=LAW;n=133337>

обучению, «акцентирующий внимание на результате образования, причём в качестве результата рассматривается не сумма усвоенной информации, а способность человека действовать в различных проблемных ситуациях»⁷².

9) *Удовлетворённость выпускника качеством образования, полученным в ООВО.* Как было отмечено выше, в определении эффективной занятости выпускников ООВО мы учитываем не только стадию использования рабочей силы, но и стадию производства (первичной профессиональной подготовки). Данный критерий указывает на взаимосвязь этих двух стадий с субъективной точки зрения выпускника, подтверждает для выпускника правильность выбранной им образовательной траектории и конкретной ООВО, для её реализации.

10) *Достаточный уровень финансирования работодателем дополнительного образования выпускников ООВО.* Ряд авторов, например, Н.В. Волкова рекомендует работодателю для повышения удовлетворённости молодого специалиста трудом направлять его в ООВО для прохождения дополнительной профессиональной подготовки, организовывать обучение на предприятии.⁷³ Логика формирования человеческого капитала при обучении в ООВО подтверждает объективную необходимость «дообучения» применительно к конкретному рабочему месту выпускника.

Применение в качестве оценки эффективной занятости выпускника (по сфере наемного труда) ООВО не единичного показателя, а комплекса показателей, позволяет оценить успешность процесса формирования этой категории комплексно и системно. Организационно-экономические основы и апробация выделенных критериев эффективной занятости выпускников ООВО на объективность с помощью экспертных опросов будут рассмотрены в главе 3. Процесс формирования эффективной занятости выпускника ООВО с позиций воспроизводства рабочей силы представлен в виде схемы на рисунке 1.1.

⁷² Тарасова Н.В. Теоретические и методические основы модульно-компетентностной технологии обучения / Н.В. Тарасова, С.А. Смирнов. – М., 2007. – С.57

⁷³ Волкова Н.В. Кадровая политика для закрепления на предприятии молодых специалистов: автореф. дис. ... канд. экон. наук / Н.В. Волкова. - Барнаул, 2005. - С.22.

Таким образом, наш подход к формированию эффективной занятости выпускника ООВО с позиции воспроизводства рабочей силы содержит включение в процесс занятости стадии производства рабочей силы (первичная профессиональная подготовка) в специфической форме социально полезной занятости (учебной занятости). Первичная профессиональная подготовка рассматривается нами как инструмент занятости, формирующий будущие трудовые качества выпускника. При эффективной занятости нахождение выпускника ООВО на стадиях распределения и перераспределения (обмена) рабочей силы минимальное именно за счёт учёта в максимальной степени запроса трудовой сферы в параметрах реализации учебной занятости.



Рисунок 1.1– Формирование эффективной занятости выпускника ООВО с позиции воспроизводства рабочей силы

При эффективной занятости, согласно нашему подходу, стадия перераспределения (в контексте понятия рабочей силы как носителя способности к труду) в первый год после окончания ООВО у выпускников «в идеале» может отсутствовать (выпускники сразу трудоустраиваются по специальности и закрепляются на рабочем месте). Таким образом, формируются условия успешной реализации результата учебной занятости выпускника ООВО в трудовой сфере в форме продуктивной занятости.

Процесс трансформации учебной занятости в продуктивную по стадиям «первичное распределение, перераспределение (обмен)» зависит не только от внешних параметров рынка труда, но и от наличия у выпускника особых компетенций (компетенций трудоустройства), которые, на наш взгляд, должны быть также сформированы в полной мере уже в процессах учебной занятости. Отсутствие таких компетенций в государственных образовательных стандартах II-го поколения (ГОС), федеральных образовательных стандартов III-го поколения (ФГОС) делают актуальным для ООВО «восполнения» этого «пробела» у выпускника по статусу «студент» в период его учебной занятости в рамках вариативной части дисциплин образовательной программы.

Объективность сформированного нами комплекса критериев эффективной занятости, касающихся сферы наемного труда выпускника ООВО будет проверена далее (глава 3). Кроме того, следует отметить, что вне сферы наемного труда к показателям эффективной занятости выпускника ООВО мы относим и его самозанятость, а также продолжение учебной занятости по более высокому уровню профессионального образования (магистратура для бакалавров, специалистов, аспирантура и пр.), так как считаем, правомерным позиционировать их как результативные (дающие прирост человеческого, социального капиталов и социально-экономическую отдачу обществу). Также как и относительно компетенций трудоустройства, считаем необходимым предусматривать различные виды формирования компетенций к предпринимательству, научному поиску еще в процессах формирования учебной занятости выпускника в ООВО посредством включения соответствующих дисциплин по вариативной части профессионального цикла.

1.3 Исследование категории эффективной занятости выпускников образовательных организаций высшего образования в контексте концепций человеческого и социального капиталов

Для подтверждения обоснованности выбранного нами подхода к процессам формирования эффективной занятости выпускников ООВО обратимся к теориям человеческого и социального капиталов. В западной науке и практике существует теория воспроизводства человеческого капитала, где определены такие же фазы воспроизводства, как при воспроизводстве рабочей силы. Под человеческим капиталом, чаще всего, понимаются навыки, способности человека, влияющие на рост производства и доходов. Современную теорию человеческого капитала сформулировал Г. Беккер. Он выделяет знания, производственные навыки, мотивацию индивидуума в человеческом капитале и считает, что вложения в подготовку высококвалифицированных специалистов могут приносить в будущем не меньшую прибыль, чем затраты на машинную технику.⁷⁴ В структуре человеческого капитала многие авторы (Б. Мильнер⁷⁵, А.О. Вереникин⁷⁶, Е.В. Нехода⁷⁷, Р.М. Нуреев⁷⁸ и др.), выделяют следующее: природные способности, приобретённые способности (опыт, навыки), творческие способности, моральные ценности, культура труда, здоровье, общая культура, издержки на формирование и постоянное развитие всех этих качеств.

Всеми исследователями признан тот факт, что человеческий капитал является одним из основных факторов роста экономики и улучшения благосостояния общества. Ключевая роль принадлежит знаниям, навыкам,

⁷⁴Беккер Г. Человеческий капитал (главы из книги). Воздействие на заработки инвестиций в человеческий капитал // США: экономика, политика, идеология. 1993. - №11.- С.109-119.

⁷⁵Мильнер Б. Понятие, разновидности и источники знаний // Проблемы теории и практики управления. - 2008. – №2. - С. 106 – 119.

⁷⁶Вереникин А.О. Человеческий капитал: концептуальные основания и особенности проявления // США: экономика, политика, идеология. - 2005. -№3. – С. 85- 100.

⁷⁷Нехода Е.В. Социальное развитие человека и изменение представлений о субъекте труда в системе трудовых отношений / Е.В. Нехода // Вестник Томского государственного университета. – 2008. - №3 (4). – с. 23-45.

⁷⁸Нуреев Р.М. Развитие человеческого капитала как реальная альтернатива сырьевой специализации страны // Экономический вестник Ростовского государственного университета, 2007, №3. – С. 111- 129.

компетенциям в структуре человеческого капитала. Для отдельного индивидуума отдача от вложений в человеческий капитал может проявляться как в качестве дополнительной заработной платы в будущем, так и в качестве дополнительных выгод в виде улучшенных условий труда, карьерных перспектив, высокого социального статуса. Поэтому система профессионального образования, где люди получают навыки и знания, необходимые в дальнейшей трудовой деятельности, в процессе формирования рабочей силы занимает главнейшее место.

Издержки на воспроизводство человеческого капитала подразделяются на три вида: прямые, альтернативные (в результате смены места работы, места жительства) и отдельно выделяют затраты в виде морального ущерба при обучении, поиске новой работы, переезде. При этом к прямым издержкам на воспроизводство рабочей силы относят: расходы на медицинское обслуживание, образование, повышение квалификации, обучение на производстве, миграцию, рождение детей и уход за ними и т.д. К альтернативным издержкам относят упущенный заработок, связанный с потерей доходов во время обучения, переезда, смены работы. Моральный ущерб при воспроизводстве рабочей силы связан с истощением нервной системы при потере и поиске работы, с трудностью обучения, с потерей старых друзей и знакомых при миграции.⁷⁹ Моральные издержки практически не поддаются точному подсчёту. Е.А. Ефимова выделяет две группы затрат общества при существующем дисбалансе между спросом и предложением молодых специалистов (выпускников) с высшим образованием на рынке труда: 1) Затраты государства на подготовку специалиста в вузе (большие, чем в профессиональных образовательных организациях) не окупаются, если выпускник работает не по специальности. Средства могли бы быть направлены в другие сферы, что принесло бы лучшие результаты обществу; 2) Затраты семей на оплату обучения, если

⁷⁹Корицкий А.В. Введение в теорию человеческого капитала: Учебное пособие / А.В. Корицкий. – Новосибирск: СибУПК, 2000. – С.45.

студент получает образование на платной основе.⁸⁰ В итоге сокращаются сбережения домохозяйств, которые могли бы стать источником инвестиций и вызвать рост ВВП страны.

Т.О. Разумова в структуре человеческого капитала выделяет общие знания, навыки, компетенции (способность читать, писать и т.п.) и специфические (полученные на рабочем месте или в процессе обучения при взаимодействии с предприятием).⁸¹ К общим знаниям, навыкам, компетенциям можно отнести также и теоретические знания, полученные в ООВО, поскольку они часто носят общий характер и в целом применимы к условиям многих предприятий и видов дальнейшей занятости, хотя в недостаточной мере. Выпускники ООВО, обладающие помимо теоретических знаний, навыков и компетенций ещё и специфическими, приобретёнными в период профессиональной подготовки на стадиях распределения, перераспределения (обмена) и использования процесса воспроизводства рабочей силы (например, при временной дополнительной занятости студента в сфере труда, результативной практики на предприятии) силы испытывают меньше трудностей, чем выпускники, обладающие только преимущественно теоретической подготовкой. В этом случае время прохождения выпускниками ООВО стадий распределения, перераспределения (обмена), либо только распределения значительно сокращается, а при прохождении ими начальной фазы в стадии использования требуется меньше затрат и времени на адаптацию, выход на нормативный уровень производительности труда. При этом выпускники гарантированно трудоустраиваются по специальности, а значит, и они, и общество получают отдачу от средств, потраченных ими (родителями) или государством на профессиональное образование.

⁸⁰ Ефимова Е.А. Спрос и предложение на рынке труда и рынке образовательных услуг в регионах России: Сб. докладов по материалам Шестой Всероссийской научно-практической Интернет-конференции (28-29 октября 2009 г.) Кн. I. – Петрозаводск: Изд-во ПетрГУ, 2009. – С.72.

⁸¹ Разумова Т.О. Выпускники высших учебных заведений на рынке труда : дис. ... д-ра экон. наук : 08.00.05 / Т.О. Разумова. – М., 2009. – С. 53-54.

Создатели Комплексной методики мониторинга трудоустройства выпускников образовательных учреждений профессионального образования 2012 г. отдельно выделяют универсальные компетенции⁸², которые можно, по нашему мнению, также рассматривать в качестве элементов традиционного (общего) человеческого капитала.

В современной экономике, социологии и политологии также используется термин «социальный капитал». В широкий научный оборот понятие «социальный капитал» было введено П. Бурдье в 1983 году. Данного автора считают основателем теории социального капитала. Социальный капитал трактуется им как «совокупность реальных или потенциальных ресурсов, связанных с обладанием устойчивой сетью ... более или менее институционализированных отношений взаимного знакомства и признания - иными словами, с членством в группе»⁸³. Среди отечественных исследователей социального капитала можно выделить В.В. Радаева, который считает, что социальный капитал является совокупностью отношений, «которые связаны с ожиданием того, что другие агенты будут выполнять свои обязательства без применения санкций»⁸⁴. Многие авторы, например, Н.М. Лебедева, А.Н. Татарко⁸⁵ указывают на доверие в качестве основного компонента социального капитала. И. Попова оценивает социальный капитал как выражение «характеристики социальных связей людей, образующих социальные сети их взаимодействия, и выступает как особый фактор реализации индивидуальных стратегий в различных сферах общественной жизни»⁸⁶. Т.О. Разумова понимает под социальным капиталом

⁸²Комплексная методика мониторинга трудоустройства выпускников образовательных учреждений профессионального образования, 2012: Министерство образования и науки РФ, Департамент государственной политики в сфере высшего образования, Петрозаводский государственный университет. – С.51-52.

⁸³Бурдье П. Формы капитала (перевод М.С. Добряковой) [электронный ресурс]. – Экономическая социология (электронный журнал), т. 3, №5, 2002. - С. 66. – URL: <http://ecsoc.hse.ru/issues/2002-3-5/index.html>

⁸⁴Радаев В.В. Экономическая социология / В.В. Радаев. – М.: Издательский дом ГУ-ВШЭ, 2005. – С.129.

⁸⁵Лебедева Н.М. Ценности и социальный капитал как основа социально-экономического развития / Н.М. Лебедева, А.Н. Татарко // Журнал институциональных исследований. – Том 2, №1. – 2010. –

⁸⁶Попова И. Образование – человеческий и социальный капитал молодежи // Высшее образование в России. – 2007. - №10. – С.104.

«связи, а также признанные нормы, ценности и понимание, что способствует взаимодействию внутри или между группами»⁸⁷.

Коренным отличием социального капитала от человеческого, по мнению И.В. Бочкаевой является то, что накопление и использование человеческого капитала осуществляется отдельным индивидуумом, а социальный капитал имеет ценность и проявляется лишь при возникновении и развитии социальных отношений между людьми.⁸⁸

Институты общего и профессионального образования не только участвуют в формировании человеческого капитала, но и параллельно формируют социальный капитал индивидуума. Однако приобретённый в ООВО социальный капитал, которым обладает выпускник, выходя на рынок труда без наличия опыта работы в соответствующей сфере, как правило, недостаточен для успешного трудоустройства (сбои по стадиям распределения, перераспределения (обмена) и начального использования). Опытный специалист обладает большим запасом человеческого капитала (общего и специфического), а также социального капитала, выраженным в социальных связях, которые используются для трудовой деятельности в конкретной сфере. Поэтому он более востребован, т.к. его преимуществом является не только большая практическая подготовка, но и более широкие социальные связи. Таким образом, накопление трудового опыта можно отнести как к социальному, так и к человеческому капиталу. Придерживаясь позиций В.В. Радаева, Т.О. Разумовой в оценке значимости социального капитала как ресурса трудовой адаптации, в контексте нашего исследования продолжим развитие этого подхода.

Формирование эффективной занятости выпускников ООВО, по нашему мнению, должно включать приобретение социального капитала в формах соответствующих связей, норм, ценностей принятых в конкретной организации, необходимых для последующей трудовой деятельности в ней,

⁸⁷Разумова Т.О. Выпускники высших учебных заведений на рынке труда :дис. ... д-ра экон. наук : 08.00.05 / Т.О. Разумова. – М., 2009. – С.79.

⁸⁸Бочкаева И.В. Взаимодействие социального и человеческого капитала организации // Вестник Челябинского государственного университета. – 2011. - №6 (221) Экономика. Вып. 31. – С.144.

начиная с процесса производства рабочей силы, т.е. со стадии первичной профессиональной подготовки. Ресурсы и возможности, которые были рассмотрены выше, усиливаются благодаря социальным связям в конкретной сфере, и могут быть приобретены выпускником во время обучения в ООВО в статусе студента посредством дополнительной занятости, стажировок и практик в организации (предприятии), что повышает его шансы дальнейшего трудоустройства. Авторский подход к процессу формирования эффективной занятости выпускников ООВО, отражающий роль основных субъектов в воспроизводственном процессе рабочей силы в контексте понятий человеческого и социального капиталов, показан на рисунке 1.2.

Данный процесс представлен в виде модели. Понятие «модель» используется для описания и изучения исследуемых процессов формирования эффективной занятости выпускников ООВО в контексте теорий человеческого и социального капиталов. А.И. Уёмов трактует модель как систему, «исследование которой служит средством для получения информации о другой системе»⁸⁹. Индивидуум в процессе обучения накапливает как человеческий, так и социальный капитал.

При приобретении в процессе профессионального обучения специфических навыков, знаний, связанных с профессиональными компетенциями, как элемента человеческого капитала, и части социального капитала, отвечающей за связи в трудовой деятельности, формируются основы того, что занятость выпускника ООВО может быть эффективной. Также необходимо отметить необходимость постоянного развития универсальных компетенций как части человеческого капитала. Наиболее важными для дальнейшей трудовой деятельности, на наш взгляд, являются такие личностные качества (которые могут выступать и как универсальные компетенции, т.к. во многом подлежат совершенствованию), как обучаемость, креативность, стрессоустойчивость, умение работать и принимать решения самостоятельно и в команде, коммуникабельность.

⁸⁹Уёмов А. И. Логические основы метода моделирования, М.: Мысль, 1971.— С.48.

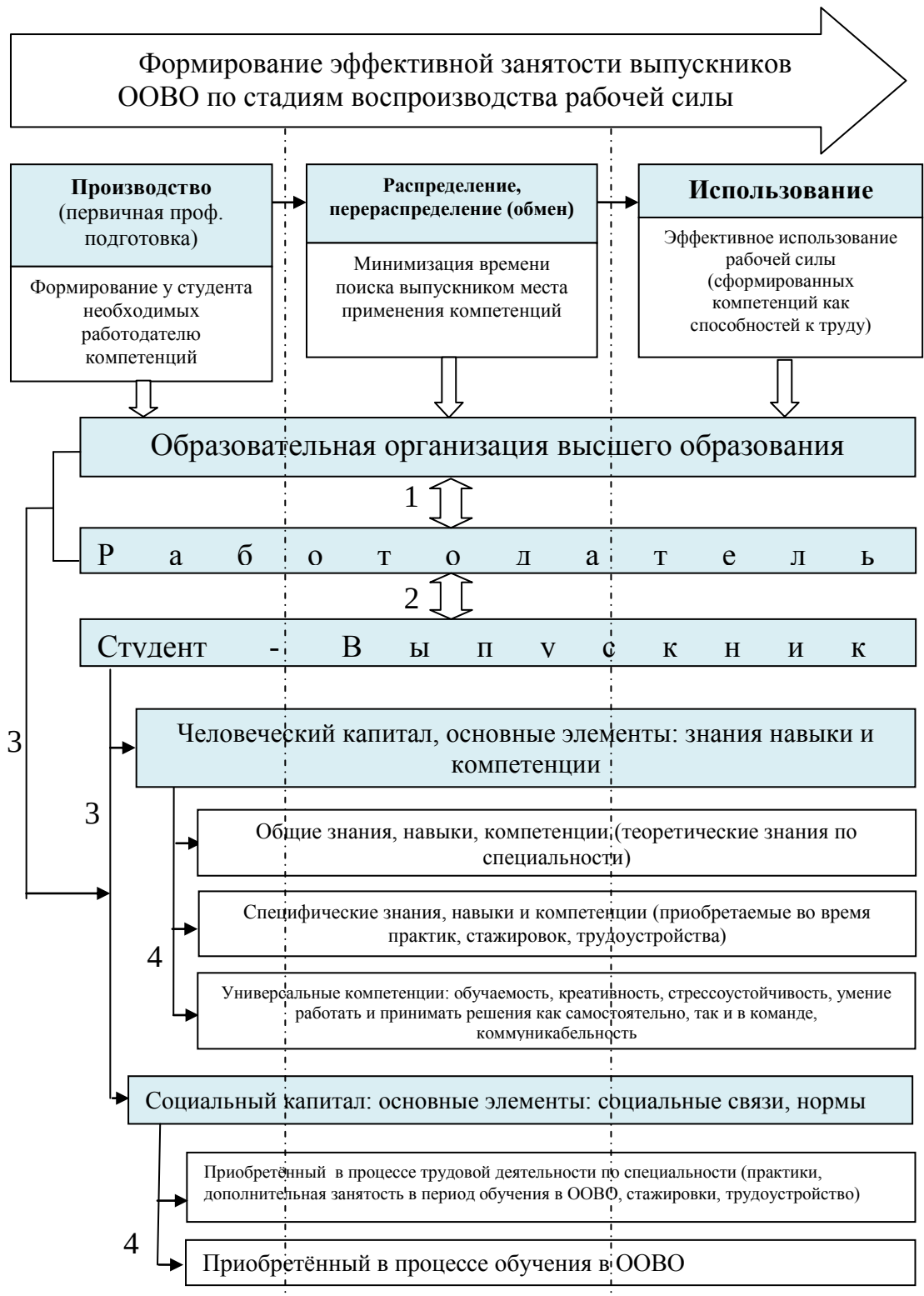


Рисунок 1.2 – Модель взаимодействия основных субъектов формирования эффективной занятости выпускников ООВО с позиций концепций социального и человеческого капиталов в воспроизводственном процессе специфической категории рабочей силы. (1 – социальное партнёрство; 2 – взаимодействие посредством реального включения в процесс труда, в т.ч. в процессах учебной занятости; 3 – формирование и накопление студентом (выпускником) различных видов человеческого и социального капиталов; 4 – элемент)

Использование выпускником ООВО сформированных за время обучения элементов человеческого и социального капиталов сократит время его пребывания на стадиях распределения и перераспределения (обмена) либо только на стадии распределения (обмена) при поиске работы, а на стадии начального использования сформированной способности к труду снизится риск возникновения проблем занятости. Будущий молодой специалист уже в период обучения в ООВО должен накапливать и совершенствовать все указанные на рисунке 1.2 виды социального и человеческого капиталов.

Наш подход согласуется с теорией прибавочной стоимости К. Маркса. *Выпускник ООВО, если у него в недостаточной степени сформированы необходимые виды человеческого и социального капиталов, не может создать товар (способность к профессиональному труду) в таких параметрах, которые дадут работодателю необходимый прирост прибавочной стоимости.* Работодатель будет выплачивать заработную плату выпускнику (вкладывать деньги в создание товара, обменивать товар на рабочую силу), а также нести издержки по развитию этого товара (способность к профессиональному труду) но не будет получать товар необходимого качества. И это объективная ситуация объясняется с позиций теорий человеческого и социального капиталов, рассмотренных выше. В результате работодатель либо может потерять больше средств, чем заработать, либо вообще не заработать прибавочной стоимости. Если же реализуется модель, представленная на рисунке 1.2, создание прибавочной стоимости проходит без сбоев, и работодатель получает прирост денежных средств, вложенных в заработную плату выпускника со сформированными в период обучения в ООВО необходимыми видами человеческого и социального капиталов, экономит на издержках адаптации выпускника в трудовой среде.

Эффективность рассматриваемого процесса зависит от форм и от степени сотрудничества работодателей и ООВО, уровня развития

социального партнёрства. Оценивая процессы формирования эффективной занятости выпускников ООВО с позиций теорий человеческого и социального капитала, можно отметить недостаточный уровень формирования человеческого капитала в части специфических знаний, навыков, компетенций (если только студенты не совмещали учёбу на дневном отделении с самостоятельно найденной работой по своей специальности или смежной с ней), а также части социального капитала, отвечающей за социальные связи в трудовой сфере. Кроме того, формирование у студентов при обучении в ООВО человеческого капитала в части общих (теоретических) знаний, навыков, компетенций в большинстве случаев остаётся также недостаточным с позиций запроса работодателей. Модель формирования эффективной занятости выпускников ООВО, предложенная нами в главе 3, будет являться упрощённым представлением о трансформации учебной занятости (выделяемый нами как специфический вид социально полезной занятости) в продуктивную занятость (занятость в сфере труда) в контексте нашего исследования. Кроме того, данная модель будет включать ряд практических аспектов, касающихся её функционирования. В нашем представлении, которое будет отражено в разрабатываемой модели, система профессионального образования выступает инструментом формирования эффективной занятости выпускников ООВО. Далее проанализируем её основные показатели, тенденции, проблемы во взаимодействии с рынком труда.

1.4 Система высшего образования как инструмент формирования занятости выпускников образовательных организаций высшего образования

Система профессионального образования является одним из базовых элементов воспроизводства рабочей силы, поскольку именно она формирует качественные параметры будущих специалистов. Необходимо, чтобы она функционировала в тесной взаимосвязи с рынком труда и производством,

иначе неизбежны проблемы в стадиях воспроизводства рабочей силы. Система профессионального образования занимает значительный сегмент в многосложной системе образования РФ. В системе профессионального образования в соответствии с новым ФЗ «Об образовании в РФ» (статья 10) с 2012 г. выделяются следующие уровни: среднее профессиональное образование (соответствующее ранее используемым обозначениям уровней начального и среднего профессионального образования (НПО, СПО); высшее образование (ВО) - бакалавриат, специалитет, магистратура, подготовка кадров высшей квалификации.⁹⁰

Проанализируем динамику основных показателей системы высшего образования, начиная с 2005 года. На рисунке 1.3 показана численность выпускников учреждений профессионального образования всех уровней за период 2005-2011 гг. Значительный рост по сектору ВО означает, что этот уровень профессионального образования стал более востребован населением, чем другие уровни. По данным социологических исследований, 70% выпускников учреждений СПО собираются учиться дальше, причем большинство (96%) стремятся поступить в учреждения ВО⁹¹. Развитие рыночной экономики привело к возникновению сектора коммерческих вузов, кроме того, в государственных учебных заведениях стали применять форму обучения с полным возмещением затрат наряду с обучением на бюджетной основе. Например, число негосударственных учреждений ВО за период 2000-2011 г.г. увеличилось с 358 до 446 единиц. Доля выпускников государственных и муниципальных учреждений ВО, которые обучались на платной основе, также значительно возросла и за тот же период увеличилась с 21% до 55% (от общего числа студентов).⁹²

Следует отметить, что набор студентов соответствует в большей степени не потребностям экономики, а потребностям абитуриентов и их родителей, что отрицательно сказывается на последующем трудоустройстве

⁹⁰ Об образовании: федер. закон Рос. Федерации от 10.07.1992 №273-ФЗ (ред. от 29.12.2012) [Электронный ресурс]: КонсультантПлюс: справ.правовая система.

⁹¹ Клячко Т. Экономика высшего образования — смена модели [электронный ресурс]. — URL: <http://opec.ru/1340471.html>

⁹² Российский статистический ежегодник. 2012: Стат.сб./Росстат. - М., 2012. — С.147, 260.

подготовленных ООВО выпускников. Взаимодействие ООВО и работодателей, по большей мере, свелось лишь к прохождению производственных и преддипломных практик, часто имеющих формальный характер. В статистических сборниках имеется такой показатель, как «направление на работу», который во многом носит формальный характер. Более результативным показателем взаимосвязи ООВО и работодателя, на наш взгляд, является целевая контрактная подготовка (ЦКП). Доля студентов очной формы обучения, получающих образование в рамках ЦКП в учреждениях ВО неуклонно снижается: в 2005/2006, 2006/2007 г.г. – 9,6% от всех студентов, 2007/2008 – 9,5%, 2010/2011 – 9,0%.⁹³ Таким образом, доля студентов, имеющих официальную связь с будущими работодателями небольшая, и многие выпускники занимаются самостоятельным поиском работы. К сожалению, по показателю ЦКП статистика ведётся не в полной мере и не всегда находится в свободном доступе.

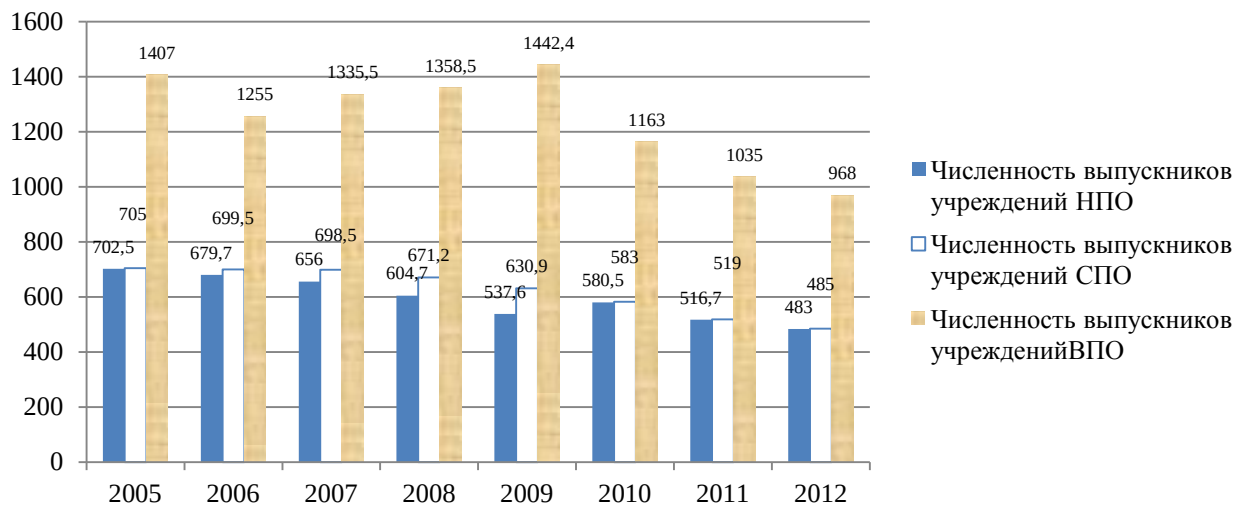


Рисунок 1.3 – Динамика численности выпускников учреждений профессионального образования, тыс. чел.⁹⁴

Как отмечают И.М.Романова и Е.В.Черновицкая, дефицит бюджетного финансирования явился причиной развития платного образования в РФ. Кроме того, необходимо удовлетворять гарантированное Конституцией

⁹³ Образование в Российской Федерации: 2012: стат. сб. – М.: Национальный исследовательский университет «Высшая школа экономики», 2012. – С.342.

⁹⁴ Российский статистический ежегодник. 2012: Стат.сб./Росстат. – М., 2012. – С. 234,243,244, 255-257.

право населения на получение образования.⁹⁵ Слабая взаимосвязь ООВО и субъектов экономики рыночной России – характерная особенность и, на наш взгляд, самая существенная её проблема. После распада СССР отлаженная система подготовки кадров, востребованных экономикой, была разрушена, также как и основная часть промышленного производства. В результате произошли большие изменения в структуре народного хозяйства страны, и существующая система ВО на данный момент поставляет на рынок труда невостребованных выпускников. Согласно данным Росстата, наибольший удельный вес среди безработных традиционно занимают лица в возрасте от 20 до 24 лет, т.е. недавно окончившие учреждения профессионального образования, в т.ч. и ООВО. По данным на сентябрь 2012 г. их доля составила 23,23% от всех безработных.⁹⁶ На состояние рынка труда выпускников ООВО большое влияние оказывает демографическая ситуация в стране (в 2010 г. по РФ всего граждан, получивших аттестат о среднем (полном) образовании, примерно в два раза меньше, чем в 2005 г.⁹⁷, т.о. к 2015 г. проблема занятости выпускников ООВО не должна стоять так остро, как на данный момент), но при этом проблема соответствия качества подготовки выпускников запросам работодателей останется, на наш взгляд, по-прежнему актуальной и на перспективу.

На данный момент рынком услуг профессионального образования абитуриентам предлагается множество профессий, во многих вузах и ссузах специальности дублируют друг друга, при этом отсутствуют чёткие ориентиры, позволяющие оценить будущую востребованность по полученной профессии.⁹⁸

Система высшего образования РФ имеет множество проблем и требует совершенствования, т.к. она производит рабочую силу, не всегда

⁹⁵ Романова И.М. Состояние и особенности развития системы профессионального образования в Российской Федерации / И.М. Романова, Е.В. Черновицкая // Вестник ТГЭУ. – 2008. - №1. – С.59.

⁹⁶ Обследование населения по проблемам занятости - 2012 г. Росстат [Электронный ресурс]. – URL: http://www.gks.ru/bgd/regl/b12_30/Main.htm

⁹⁷ Образование в Российской Федерации: 2012: стат. сб. – М.: Национальный исследовательский университет «высшая школа экономики», 2012. – С.240.

⁹⁸ Задорожная Е.К. Проблемы подготовки конкурентоспособных специалистов/ Е.К. Задорожная, М.А. Масыч, М.В. Паничкина // Известия Южного федерального университета. Технические науки. – 2009. – С.96.

соответствующую требованиям современной экономики. Необходима более тесная корреляция образования и производства, совершенствование образовательных программ, требуются инвестиции в человеческий капитал для более эффективного его использования в будущем. При переходе рабочей силы со стадии производства (первичной профессиональной подготовки) на стадии распределения и перераспределения (обмена) и начального использования в сфере труда должны требоваться меньшие временные и материальные затраты для её приведения к соответствию требованиям работодателя, либо для успешного осуществления её самозанятости. Также необходимо отметить, что затруднения, вызванные проблемами перехода выпускников ООВО к стадии использования, наносят серьёзный ущерб всей экономике РФ в целом, т.к. данные негативные явления порождают высокие транзакционные издержки (издержки экономического взаимодействия).

С 2003 года Россия стала участником Болонского процесса, целью которого является формирование единого общеевропейского пространства высшего образования. В соответствии с задачами Болонской декларации в России внедрена двухуровневая система высшего образования (бакалавриат – магистратура), разрабатывается специальное приложение к диплому, где отражены результаты освоения образовательной программы и т.д. Для нас является важным тот факт, что в новых документах Болонского процесса уделяется большое внимание способности к трудоустройству выпускников ООВО. В Коммюнике от 2009 г. «Болонский процесс 2020 – европейское пространство высшего образования в новом десятилетии» сказано: «Мы должны стремиться к ... сохранению и обновлению квалифицированной рабочей силы на основе тесного сотрудничества между правительствами, высшими учебными заведениями, социальными партнёрами и студентами. ... Совместно с правительствами, правительственными учреждениями и работодателями высшие учебные заведения должны улучшить условия предоставления, доступность и качество предлагаемых студентам и

выпускникам услуг по развитию карьеры и трудоустройству. Мы поддерживаем как включение стажировок в учебные программы, так и обучение на рабочем месте»⁹⁹. Таким образом, направления Болонского соглашения полностью соответствуют нашему пониманию процесса формирования занятости выпускников ООВО: сотрудничество ООВО и работодателей, повышение качества образовательных услуг и конкурентоспособности выпускников, создающие условия для успешной трансформации учебной занятости в занятость в сфере труда.

На наш взгляд, реализация принципов Болонского соглашения будет способствовать решению ряда проблем развития системы высшего образования при взаимодействии с рынком труда в РФ. В то же время, в условиях российской рыночной экономики, по нашему мнению, автоматическая реализация принципов этого соглашения не всегда возможна, например, относительно работодателя недостаточно развит институт инструментов социального партнёрства в процессах профессиональной подготовки, практически отсутствует подготовка работодателя со стороны государства в несении им (работодателем) издержек «вхождения» выпускника ООВО в сферу труда.

Систематизируем проблемы развития сферы высшего образования при взаимодействии с рынком труда в РФ.

1) *Диспропорция между потребностями рынка труда и параметрами выпуска ООВО молодых специалистов.* В результате перехода к рыночным отношениям директивная система взаимодействия предприятий и вузов, обеспечивающая гарантированное трудоустройство выпускников, оказалась практически полностью разрушенной. В настоящее время, как правило, заказчиками образовательных услуг являются абитуриенты и их родители, которые не располагают полной информацией относительно нехватки кадров в той или иной отрасли, а не предприятия, что формирует существенный дисбаланс между спросом и предложением на рынке труда.

⁹⁹Болонский процесс в России. Основные направления [электронный ресурс]. - URL: <http://www.bologna.ntf.ru/p4aa1.html>

Анализируя статистические данные, можно сделать вывод о дисбалансе между потребностями в выпускниках ООВО и выпуском ООВО. На рисунке 1.3 показано, что наибольший удельный вес среди выпускников учреждений профессионального образования за последние годы составляют выпускники учреждений ВО (более 50%), при этом, потребность в работниках на замещение вакантных мест по высшему уровню квалификации составляет всего 23,6% от общей потребности (2012 г.)¹⁰⁰

Избыток выпускников с высшим образованием можно объяснить сформировавшимися стереотипами общества о престижности высшего образования, о том, что высшее образование гарантирует высокий уровень жизни. Принято считать, что люди, имеющие высшее образование, имеют наибольший доход. Статистические данные по среднему уровню заработной платы по уровню образования подтверждают это. Все категории работников с высшим образованием по должностям от руководителей до неквалифицированных рабочих имеют наибольший средний уровень заработной платы.¹⁰¹ Т.е. высшее образование можно рассматривать как фактор более успешного прохождения рабочей силой стадии использования процесса её воспроизводства.

Что касается дисбаланса на рынке труда по профессиям, по данным Мониторинга 2012 г., экономисты и гуманитарии имеют наибольшие проблемы с трудоустройством.¹⁰² Хотя на первый взгляд может показаться, что проблемы дисбаланса выпуска и потребности по профессиям вытекают из проблем системы высшего образования, и нужно реформировать её в первую очередь, однако, мы считаем, что одновременно требует преобразований и современная структура экономики России. С.В. Коршунов отмечает, что «...проблема далеко не в системе образования..., сколько в

¹⁰⁰ Единая межведомственная информационно-статистическая система [электронный ресурс]. – режим доступа: <http://www.fedstat.ru/indicator/data.do>

¹⁰¹ Труд и занятость в России. 2011: Стат.сб./Росстат –М., 2011. – С. 448.

¹⁰² О состоянии трудоустройства выпускников учреждений профессионального образования, востребованных специальностях, требуемых компетенциях и ожидаемых прогнозных кадровых потребностях (по результатам мониторинга, проведённого в 83 субъектах РФ), 2012. Министерство образования и науки РФ, Департамент государственной политики в сфере высшего образования, Петрозаводский государственный университет. – С. 195.

структуре рынка труда. Рабочая сила перетекает туда, где выше оплата труда и социальный престиж»¹⁰³.

Кроме того, действующая статистика не учитывает сегментацию рынка труда выпускников ООВО по специалитету, бакалавриату и магистратуре. Ведётся только локальная статистика, например, в 2011 г. по Красноярскому краю выпущено по ВО 79% специалистов, 13% бакалавров и всего 8% магистров.¹⁰⁴ Предполагается, что в будущем доля специалистов будет уменьшена. Собственные эмпирические исследования отражают слабое восприятие работодателем бакалавров, в силу чего их востребованность значительно ниже, чем специалистов и магистров.

2) *Низкие оценки качества образования выпускников ООВО работодателями.* Результаты исследований 2009 года, проведённых ГУ-ВШЭ, представлены в таблице 1.2, где приведены средние оценки выпускников работодателями по пятибалльной шкале.

Таблица 1.2 – Оценка выпускников руководителями предприятий разных отраслей (по пятибалльной шкале)¹⁰⁵

Дата опроса	Выпускники вузов	Выпускники учреждений СПО	Выпускники учреждений НПО
Уровень профессиональных знаний нынешних выпускников			
2006 г.	3,6	3,6	3,4
2009 г.	3,7	3,7	3,4
Уровень обучаемости нынешних выпускников			
2006 г.	4,1	3,9	3,7
2009 г.	3,9	3,8	3,6

Из таблицы 1.2 видно, что уровень профессиональных знаний в разные периоды работодатели оценивали примерно одинаково – удовлетворительно. Более высокие оценки работодатели ставили обучаемости выпускников, хотя в 2009 г. по сравнению с 2006 эти оценки снизились. Таким образом, как отмечают авторы бюллетеня, для работодателя важнее личные качества

¹⁰³ Коршунов С.В. Механизмы и условия привлечения работодателей из наукоёмких отраслей к формированию содержания подготовки инженеров / С.В. Коршунов. – М., 2007. – С.38.

¹⁰⁴ По данным Министерства образования и науки Красноярского края.

¹⁰⁵ Там же.

кандидатов, чем уровень их формального образования, а дипломы, свидетельства и др. критерии, в общем, являются малоинформативными.¹⁰⁶

В 2011 году ГУ-ВШЭ также проводилось подобное исследование, где работодатели оценили профессиональные знания выпускников вузов несколько выше, чем в предыдущие годы, – на 3,8 балла, а обучаемость – выше 4-х баллов. По другим уровням образования работодатели оценили выпускников несколько ниже, чем выпускников системы ВО (как и в предыдущие годы).¹⁰⁷

Также по опросу работодателей 2011 г. в рамках Мониторинга трудоустройства выпускников УПО были сделаны выводы суммарно по всем уровням профессионального образования. Большинство работодателей оценивают уровень подготовки молодых специалистов как средний (42%), на втором месте – «довольно хороший» (38%), всего 3% оценивают качество подготовки в УПО, как «очень хорошее..., полностью соответствует современным требованиям экономики».¹⁰⁸

Такие оценки качества образования, скорее всего, связаны с «оторванностью» основных образовательных программ от реальных потребностей работодателей. Кроме того, у профессорско-преподавательского состава наблюдался низкий уровень оплаты труда, отсутствуют стимулы к совершенствованию программ обучения, в итоге наблюдается старение кадров вузов. В 2010/2011 гг. доля преподавателей вузов в возрасте до 29 лет включительно составила всего 11,8%; доля преподавателей в возрасте от 60 лет – 24,9%, при этом категория преподавателей в возрасте от 65 лет занимает достаточно большую долю от общего числа преподавателей – 14,8%.¹⁰⁹ Курс правительства РФ на

¹⁰⁶ Красильникова М.Д. Образование и рынок труда: влияние кризиса. Информационный бюллетень / М.Д. Красильникова, Н.В. Бондаренко, гл. ред. Я.И. Кузьминов – М.: ГУ-ВШЭ. - 2010. – С.19.

¹⁰⁷ Анализ взаимосвязей системы образования и рынка труда в России за последние 5 лет. Информационный бюллетень. – М., НИУ ВШЭ, 2012. – С.15.

¹⁰⁸ О состоянии трудоустройства выпускников учреждений профессионального образования, востребованных специальностях, требуемых компетенциях и ожидаемых прогнозных кадровых потребностях (по результатам мониторинга, проведенного в 83 субъектах РФ), 2012. Министерство образования и науки РФ, Департамент государственной политики в сфере высшего образования, Петрозаводский государственный университет. – С.142.

¹⁰⁹ Образование в Российской Федерации: 2012: стат. сб. – М.: Национальный исследовательский университет «Высшая школа экономики», 2012. – С.110.

повышение уровня оплаты труда преподавателей ООВО, реализуемый с 2012 г. должен, на наш взгляд, принести позитивные изменения в этой группе проблем ВО. Следует отметить, что программы обучения в ООВО быстро устаревают относительно стремительных изменений в производственной сфере, что при недостаточной связи между ними приводит к тому, что выпускники должны прилагать значительные усилия для последующего «дообучения» (переобучения) с целью соответствия требованиям трудовой сферы.

3) *Отсутствие действенных механизмов, обеспечивающих взаимосвязь субъектов рынка услуг высшего образования (РУВО) и рынка труда (РТ):*

- потенциальные работодатели, чаще всего, не готовы стать инициаторами тесного сотрудничества с ООВО, у них отсутствует заинтересованность даже в корректировках программ обучения и в принятии студентов на производственную практику, в результате страдает практический аспект подготовки специалистов;

- увеличение доли студентов, обучающихся на платной основе в государственных ООВО и развитие негосударственных ООВО; в результате чего с одной стороны, высшее образование стало более доступным населению, а также оно помогло многим ООВО выжить в рыночной среде, но с другой стороны, пострадало качество подготовки выпускников;

- ООВО разобщены между собой, между ними наблюдается конкуренция, часто дублируются специальности, организации не желают совместно решать общие проблемы, связанные с проблемами занятости выпускников;

- отсутствие тесных связей ООВО с выпускниками, неучастие в процессах адаптации выпускников, молодых специалистов.^{110 111 112 113} Все

¹¹⁰ Бутенко О.В. Управление процессом взаимодействия рынков труда и образовательных услуг вузов: автореф. дис. ... канд. экон. наук / О.В. Бутенко. – М., 2011. – 23 с.

¹¹¹ Королёв И.Б. Взаимосвязь спроса и предложения на российском рынке труда: гендерные и образовательные особенности // М.: Научные труды: Институт народнохозяйственного прогнозирования РАН. – 2007. Т. 5. – С. 139-258.

¹¹² Лобанова, Е.Э. Выпускники учреждений профессионального образования на рынке труда Красноярского края: монография / Е.Э. Лобанова. – Красноярск: СибГТУ, 2008. – 188 с.

¹¹³ Мелихов В.Ю. Роль социально-трудовых отношений в развитии рынка труда в сфере образования / В.Ю. Мелихов, Г.А. Соседов // Вестник Тамбовского университета. Серия: Гуманитарные науки. – 2009. – № 8. – С. 83-89.

указанные проблемы наиболее остро проявляются именно по уровню высшего образования.

4) *Слабая взаимосвязь между рынком услуг высшего образования и рынком технологий.* Данная проблема на первый взгляд не взаимосвязана с группой проблем развития ООВО при взаимодействии с рынком труда. Однако если наладить тесное взаимодействие между высшим образованием и инновационной сферой (по части техники, технологий), на выходе из ООВО можно получить более квалифицированных и востребованных выпускников, чем тогда, когда в ООВО идёт обучение на устаревшем оборудовании навыкам, которые уже неактуальны в современном мире. Также в этой связи можно отметить невозможность ООВО создавать полноценные рабочие места с адекватной системой вознаграждения за труд для специалистов, которые могут заниматься значимыми инновационными разработками. При достаточном уровне развития научно-исследовательской деятельности в ООВО, выпускники могли бы там оставаться для дальнейших исследований и вносить существенный вклад в науку и в благосостояние страны. В развитых странах именно в университетах проводятся важнейшие фундаментальные и прикладные исследования. По данным Росстата, в России университетские разработки, как правило, малозначимы и осуществлялись менее, чем в 50% вузов страны (за период 2000-2011 гг.).¹¹⁴ Как правило, большую часть научных разработок осуществляют организации, являющиеся отдельными от вузов юридическими лицами. По нашему мнению, формированию необходимых для эффективной занятости видов социального и человеческого капитала может способствовать сближение образовательной и научной сфер. Без этого условия невозможно реализовать стратегию инновационного развития РФ на период до 2020 г.¹¹⁵ В этом же направлении должна действовать и начавшаяся реструктуризация системы ВО страны, опосредованная созданием перечня неэффективно

¹¹⁴ Российский статистический ежегодник. 2012: Стат.сб./Росстат. - М., 2012. - С.217, 553.

¹¹⁵ Стратегия инновационного развития Российской Федерации на период до 2020 года [Электронный ресурс]: Нанотехнологическое общество России. – URL: <http://www.rusnor.org/pubs/reviews/7456.htm>

действующих вузов по следующим критериям: образовательная, научно-исследовательская, международная, финансово-экономическая деятельность, инфраструктура, трудоустройство, дополнительные показатели вузов и филиалов.¹¹⁶ На настоящее время, согласно результатам Мониторинга эффективности ООВО, 45 вузам и филиалам требуется оптимизация, 373 вузам и филиалам – реорганизация.¹¹⁷ Следует отметить, что, по мнению ряда экспертов, данные критерии требуют серьёзной доработки.

Рассмотренные выше тенденции существенно снижают эффективность первичной профессиональной подготовки, распределения (обмена) и использования специфической категории рабочей силы (выпускников ООВО) и не позволяют в полной мере реализоваться трудовому потенциалу молодёжи. Прослеживается следующие противоречие: с одной стороны наблюдается недостаточная подготовка выпускников в ООВО (с позиций качества и учета запроса трудовой сферы), а с другой стороны – нежелание основной части работодателей идти на контакт с ООВО для получения в будущем выпускников с нужным уровнем подготовки. Отсутствие механизмов оптимального взаимодействия основных субъектов рынков услуг высшего образования и труда снижает потенциал формирования конкурентоспособного выпускника ООВО, накопление человеческого и социального капитала, препятствует формированию эффективной занятости выпускников ООВО.

Научный вклад автора можно обозначить следующим образом: систематизация основных проблем и тенденций развития системы высшего образования в контексте концептуальных авторских подходов к взаимосвязи учебной и продуктивной занятости, а также формирование условий трансформации учебной занятости в эффективную занятость выпускников ООВО в сфере труда.

¹¹⁶Методика расчёта показателей мониторинга эффективности образовательных организаций высшего образования, 2013. Министерство образования и науки РФ.

¹¹⁷Результаты мониторинга эффективности вузов [электронный ресурс]. – Министерство образования и науки РФ, 13.01.2014. – URL: <http://минобрнауки.рф/новости/3873>

Эффективная занятость выпускников ООВО рассматривается в непрерывной взаимосвязи, взаимодействии и взаимозависимости субъектов стадии производства (первичной профессиональной подготовки) воспроизводственного процесса специфической категории рабочей силы с субъектами остальных стадий (первичного распределения, перераспределения (обмена) и начального использования) с выявлением специфики реализации этих стадий относительно выпускника ООВО и позиционированием стадии первичной профессиональной подготовки как инструмента его продуктивной занятости, а самой его занятости по этой стадии как особого вида социально-полезной занятости (учебной занятости). С целью результативности формирования эффективной занятости выпускников ООВО с позиций взаимосвязи, взаимодействия, взаимозависимости основных субъектов социально-экономических отношений обоснован подход к этим процессам, имеющий следующие отличительные признаки: 1) исследование процессов формирования занятости выпускников ООВО с позиций воспроизводства его как субъекта труда, начиная со стадии «первичная профессиональная подготовка» до стадии «начальное использования» процессов воспроизводства рабочей силы; 2) обоснование введения понятия «учебная занятость» выпускника ООВО как особого вида социально полезной занятости при прохождении им стадии первичная профессиональная подготовка, рассматриваемый как инструмент продуктивной занятости в сфере труда.

Глава 2. Организационно-методические основы формирования эффективной занятости выпускников образовательных организаций высшего образования

2.1 Занятость выпускников образовательных организаций высшего образования: проблемы и механизмы содействия

В предыдущей главе мы исследовали теоретико-методологические основы формирования занятости выпускников ООВО. А именно: различные трактовки понятия занятости, её виды. Понятие «эффективная занятость выпускников ООВО» рассматривается нами в контексте трансформации учебной занятости (как вида социально полезной занятости) в продуктивную занятость этой категории рабочей силы в трудовой сфере. При этом система высшего образования является инструментом, формирующим продуктивную занятость. Рассматриваемые далее организационно-экономические основы формирования эффективной занятости выпускников ООВО будут включать конкретные формы сотрудничества ООВО и работодателей для формирования человеческого и социального капиталов, возможные механизмы содействия такому сотрудничеству, социальное партнёрство субъектов системы высшего образования и рынка труда, выступающее в качестве фактора формирования эффективной занятости выпускников ООВО. Также будут рассмотрены предложенные методические подходы к развитию оценки регионального взаимодействия субъектов рынков услуг высшего образования и труда и усовершенствованы методические основы оценки эффективности деятельности служб содействия трудоустройству выпускников ООВО.

В данной главе будет использован термин «механизм». Считаем целесообразной конкретизацию данного понятия для дальнейшего его использования. Как известно, этот термин был заимствован из технических

наук и сейчас достаточно широко используется в различных работах по экономике, где выделяется такое понятие, как «экономический механизм». По нашему мнению, данный термин подходит к описанию процессов формирования эффективной занятости выпускников ООВО, поскольку он трактуется как «совокупность методов и средств воздействия на экономические процессы, их регулирование»¹¹⁸. В данной главе нами рассматриваются существующие механизмы ЦКП, ЦП, механизмы управления процессами подготовки в ООВО и т.д., а также проблемы их функционирования.

Проблемы выпускников ООВО в период действия статуса «выпускника» (один год) при вхождении на стадию использования рабочей силы, можно условно разделить на четыре группы:

1) *Материальные*. Считается, что в первые несколько лет работы заработная плата молодых специалистов намного ниже, чем сотрудников со стажем, но если сравнивать среднюю заработную плату по РФ работников до 29 лет и работников от 30 лет, то работники до 29 лет получали всего на 3,3% меньше, чем старшие возрастные группы.¹¹⁹ При этом, как отмечает Т.О. Разумова «адекватная самооценка на рынке труда остаётся очень острой проблемой и причиной увеличения сроков поиска работы»¹²⁰.

Одной из проблем является недостаточный уровень и масштабы материальной поддержки молодых специалистов, переезжающих в сельскую местность.¹²¹ В целом решение данной проблемы зависит и от муниципалитетов, и от работодателей, желающих привлечь молодых специалистов. Одни регионы слабо справляются с поставленной задачей, другие более успешны.

2) *Связанные с соблюдением законодательных норм при вхождении выпускника в трудовую сферу*. Анализ результатов различных исследований

¹¹⁸ Райзберг Б.А. Современный экономический словарь / Б.А. Райзберг, Л.Ш. Лозовский, Е.Б. Стародубцева. – 6-е издание, переработанное и дополненное. – М.: Инфра-М., 2011. – С.289.

¹¹⁹ Молодёжь в России. 2010: Стат сб. /ЮНИСЕФ, Росстат. - М.: ИИЦ «Статистика России». – 2010. – С.109

¹²⁰Разумова Т.О. Достойная занятость выпускников вузов // Труд и социальные отношения. – 2008. - №11. – С.37.

¹²¹Мигачёва М.В. Сущность и особенности профессиональной социализации молодых специалистов в период трансформации // Вестник СамГУ. – 2007. - №1 (51). - С.98.

проблем занятости выпускников ООВО и собственные эмпирические данные подтверждают случаи нарушения трудового законодательства в отношении молодых специалистов, по оплате труда, при увольнении, в установлении испытательного срока для выпускников и т.д.¹²²

3) *Профессионально-адаптационные.* При переходе от плановой экономики к рыночной, была разрушена система адаптации на рабочем месте, когда выпускнику вуза оказывалась значительная поддержка в форме прохождения обязательной стажировки с закреплением наставников, обеспечения особого правового статуса. Прохождение практики студентами ООВО, в настоящее время, чаще всего, носит формальный характер. Высокая подверженность выпускников ООВО профессиональным стрессам и сравнительно долгий период адаптации является результатом несоответствия требуемых работодателем и сформированных в ООВО компетенций по части практической подготовки и умения работать в команде. Сроки профессиональной адаптации можно уменьшить, только налаживая связь «вуз-производство», когда основанием для формирования критериев подготовки специалистов будут не только Государственные образовательные стандарты, но и требования конкретного предприятия.¹²³ Ещё одной причиной длительной адаптации к рабочему месту является несоответствие профиля подготовки занимаемой должности. По результатам опроса, проведённого в 2010 году в пяти городах России, среди респондентов в возрасте от 25 до 45 лет, по полученной специальности работают лишь 45%.¹²⁴ Надо полагать, что многим людям, работающим не по специальности, потребовалось значительное время для переобучения, приобретения специальных навыков для новой профессии.

4) *Социально-психологические.* Ряд исследователей отмечают такие проблемы, как сложность адаптации к психологическому климату при

¹²² Троицкий А.А. Проблемы трудовых отношений молодых специалистов с работодателями в России // Российский государственный педагогический университет им. А.И. Герцена. – 2008. - №49. - С.217-222.

¹²³ Вражнова М. Проблемы адаптации молодых специалистов в условиях «вуз-производство» // Высшее образование в России. – 2002. - №5. – С. 116-122.

¹²⁴ Менее половины россиян работают по специальности [электронный ресурс]. – ФинамИнфо, 2010. - URL: <http://www.finam.info/need/news2320D00001/default.asp>

попадании в новый коллектив и страх перед будущим, который не способствует выбору сферы деятельности по призванию.^{125 126} Также проблемой является то, что у современных выпускников «не сформирован образ труда и отсутствует ориентация на профессиональное развитие, которое подменяется карьерным развитием»¹²⁷. Мы считаем, что данная проблема возникла как следствие общей ситуации в экономике страны и на рынке труда. Ориентацию на профессиональное развитие можно внедрить, только если сформировать у студентов, выпускников представление о том, что карьерный рост без профессионального роста невозможен. Наше понимание эффективной занятости выпускника ООВО полностью соответствует данному утверждению.

Рассмотренные проблемы использования выпускников в трудовой сфере во многом взаимосвязаны с проблемами, возникающими на предыдущих этапах воспроизводства рабочей силы (первичной профессиональной подготовке). Проблемы безработицы и занятости выпускников, молодых специалистов являются не новыми для России. При переходе к рыночным отношениям многие предприятия закрылись, соответственно, их связи с УПО оказались практически полностью утраченными. В результате сократился спрос на рабочую силу всех возрастных категорий. Например, в 1992 г. уровень общей безработицы составил 5,2% от ЭАН, в 1995 г. – 9,5%, в 1998 г. – 13,2%.¹²⁸ На этом фоне выпускникам УПО стало особенно сложно трудоустроиться: требования со стороны работодателей к ним повысились, а спрос снизился. В 1995 г. молодые люди в возрасте до 29 лет составили 55,4% от числа всех безработных.¹²⁹ Специалисты отмечали, что «прямое и косвенное

¹²⁵ Пьянкова Е. Профессиональное образование и карьера молодого специалиста // Высшее образование в России. – 2007. - №12. - С. 110-114.

¹²⁶ Шмаков М. Трудно ли быть молодым специалистом? // Технологии в электронной промышленности. – 2006. - №6. - С. 8.

¹²⁷ Результаты социологического исследования. Оценка проблем трудоустройства выпускников учебных заведений высшего профессионального образования г. Красноярска, Красноярск, 2010. КГБОУ ДПО «Красноярский центр профессиональной ориентации и психологической поддержки населения» Отдел мониторинга трудовой миграции. - С.105.

¹²⁸ Труд и занятость в России. 2003: Стат.сб./Госкомстат России. - М., 2003. – С.107.

¹²⁹ Труд и занятость в России. 2009: Стат.сб./Росстат –М., 2009. – С.107.

государственное регулирование не даёт необходимых серьёзных результатов»¹³⁰, а также, что «начавшаяся среди молодёжи девальвация идей серьёзного образования будет усугубляться в последующие годы из-за не востребоваемости образованности и способностей человека в обществе»¹³¹. Постепенно ситуация стабилизировалась, и доля безработных в возрасте до 29 лет с 2000 г. уже составляла менее 45%¹³², в сентябре 2012 г. – 43%¹³³, хотя это и не свидетельствует об исчезновении существующих проблем занятости молодёжи.

Тенденции и проблемы в сфере взаимодействия рынков услуг высшего образования и труда выявлялись и подтверждались различными авторами с помощью социологических исследований (нами рассмотрен период 1995-2012г.г.) Краткий ретроспективный анализ рассмотренных исследований представлен в Приложении Д. Основные проблемы и тенденции следующие: 1) Несоответствие структуры специальностей выпускников потребностям рынка труда; 2) Несоответствие компетенций и квалификации выпускников предъявляемым требованиям работодателей, а также низкая конкурентоспособность выпускников и молодых специалистов по сравнению с более старшими возрастными группами в связи с отсутствием стажа работы по специальности и необходимой практической подготовкой; 3) Низкая мотивация сотрудничества работодателей с ООВО с целью подготовки и набора молодых специалистов из числа выпускников; 4) Низкая мотивация выпускников к работе по полученной специальности, отношение к высшему образованию как к общему, а не как к специальному. Мы считаем, что для формирования эффективной занятости выпускников ООВО и для решения отмеченных проблем необходимо взаимовыгодное сотрудничество ООВО и работодателей.

¹³⁰ Петров С.В. Проблемы занятости в современной России // Социологические исследования. – 1995. - №5. – С.74.

¹³¹ Ковалёва А.И. Кризис системы образования // Социологические исследования. – 1994. - №3. – С.84.

¹³² Экономическая активность населения России (по результатам выборочных обследований). 2010 / Стат.сб./Росстат. - М., 2010. – С.128.

¹³³ Обследование населения по проблемам занятости - 2012 г. Росстат [Электронный ресурс]. – URL: http://www.gks.ru/bgd/regl/b12_30/Main.htm

Кроме того, необходимо отметить экономический аспект рассматриваемых проблем занятости выпускников ООВО. Невозможность быстрого перехода от учебной занятости к продуктивной занятости приводит к неоправданно высоким экономическим транзакционным издержкам. Е.Э. Лобановой и М.М. Писанковой предлагается вариант расчёта транзакционных издержек государства по безработным выпускникам по формуле 2.1.¹³⁴ Рассчитаем данный показатель для выпускников высшей школы по данным 2011 г. для РФ.^{135 136}, скорректировав ряд показателей, например, возраст безработных выпускников примем 20-24 года.

$$\begin{aligned} \text{ТАИ}_{\text{бв}} = & \text{Ч}_{\text{бв}} * \text{Т}_{\text{прв}} * (\text{ВВП}_3 + 3\text{П}_c * (100 + \text{СВ} + \text{ПН}) / 100) + \text{П}_{\text{бм}} * (\text{Ч}_{\text{бвзп}} * \text{Т}_{\text{прв}} \\ & + \text{Ч}_{\text{бвзоб}} * \text{Т}_{\text{обв}}) + 3\text{П}_{\text{мин}} * \text{Ч}_{\text{бвзст}} * \text{Т}_{\text{ств}}, \end{aligned} \quad (2.1)$$

где, ТАИ бв – транзакционные издержки государства по безработным выпускникам (вузов), тыс. руб.;

$\text{Ч}_{\text{бв}}$ – численность безработных выпускников вузов, чел;

$\text{Т}_{\text{прв}}$ – среднее время поиска работы выпускниками вузов, мес.; (возраст 20-24 лет)

ВВП_3 – ВВП в расчете на 1 занятого произведенный в месяц, тыс. руб./чел;

3П_c – среднемесячная заработная плата, тыс. руб.;

СВ – страховые взносы на заработную плату, %;

ПН – подоходный налог на заработную плату, %;

$\text{П}_{\text{бм}}$ – минимальный размер пособия по безработице, тыс. руб.;

$\text{Ч}_{\text{бвзп}}$ – численность зарегистрированных безработных выпускников вузов, получающих пособие, чел;

$\text{Ч}_{\text{бвзоб}}$ – численность зарегистрированных безработных выпускников вузов, направленных на переобучение, чел.;

$\text{Т}_{\text{обв}}$ – среднее время обучения безработных выпускников, мес.;

¹³⁴ Лобанова Е.Э. Оценка экономических транзакционных издержек воспроизводственного процесса первичного ресурса труда // Е.Э. Лобанова, М.М. Писанкова // Российское предпринимательство. — 2011. — № 6 Вып. 1 (185). — С.62-68.

¹³⁵ Основные направления антикризисных действий правительства Российской Федерации на 2010 год [электронный ресурс]. – режим доступа: http://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_95815/

¹³⁶ Российский статистический ежегодник. 2012: Стат.сб./Росстат. - М., 2012. - 786 с.

$\text{Ч}_{\text{бвзст}}$ – численность зарегистрированных безработных выпускников вузов, направленных на стажировку, чел.;

$\text{T}_{\text{ств}}$ – среднее время стажировки выпускников вузов, мес.

$\text{ТАИ}_{\text{бв}}$ (ООВО) = $1049,18 * 6,8 * (64,3 + 23,3692 * (100+30+13)/100) + 0,85 * (139770 * 6,8 + 84980 * 3) + 4,611 * 85300 * 3 = 2901686$ тыс.руб. (2,901686 млрд.руб.)

Рассчитаем, какую долю $\text{ТАИ}_{\text{бв}}$ (ООВО) составляют от ВВП РФ в % по 2011 г.:

$2901686 / 54586000000 * 100 = 0,0053\%$ от ВВП.

Данный расчёт отражает, в основном, какую заработную плату и соответствующие страховые взносы, налоги, ВВП теряет государство от незанятых выпускников ООВО, а также количество средств, затрачиваемых государством на помощь таким безработным в трудоустройстве (как по линии пассивной, так и по линии активной политики занятости населения). Это, в свою очередь, позволяет оценить экономические последствия на макро-уровне от «сбоев» в процессах воспроизводства специфической категории рабочей силы (выпускника ООВО).

В странах Евросоюза уделяется большое внимание сотрудничеству университетов и предприятий, т.к. современная экономика постиндустриального общества нуждается в постоянном притоке высококвалифицированных специалистов для внедрения и развития инноваций. По этой причине сотрудничество между техническими университетами и предприятиями более распространено, чем сотрудничество между классическими университетами и различными организациями. Формы, способы взаимодействия университетов и предприятий в ЕС следующие: технологические парки и бизнес-инкубаторы, центры передачи технологий, центры непрерывного обучения, бюро профессиональной ориентации при университетах, консалтинговые службы при вузах, совместные предприятия, центры научных исследований, сетевое взаимодействие вузов одного профиля для реализации совместных проектов

с предприятиями отрасли, отраслевые структуры по взаимодействию с вузами и т.д.¹³⁷ Таким образом, в Европе уделяется достаточно внимания практической подготовке студентов в университетах.

В США ежегодно около 70% бакалавров выпускаются из государственных университетов, и обучение во многих университетах также отличается практическим характером: работодатель активно включается в процесс производства специалиста на стадии его профессионального обучения, помогая студентам получать профессиональные навыки в обстановке новейших достижений и стимулируя развитие компетенций научного поиска.¹³⁸ Университеты имеют возможность формировать и корректировать свои образовательные программы в соответствии с требованиями конкретных предприятий, а предприятия могут проводить более тщательный мониторинг будущих специалистов. Также широко известно, что в США характеристики наиболее перспективных студентов заносятся в национальные банки данных. К этим банкам имеют доступ все работодатели, таким образом, после окончания вуза многие талантливые выпускники сразу же трудоустраиваются.¹³⁹

В Японии традиционно сложилось, что инициатором сотрудничества между сферами производства и высшего образования выступает государство, которое создаёт специальные технополисы, и, наряду с бизнесом, является заказчиком научных разработок. Для правительства Японии одной из приоритетных задач является поддержка научных исследований для улучшения благосостояния общества.¹⁴⁰ В лаборатории технополисов студенты приходят с преподавателями для выполнения исследовательских заданий, т.е. у университетов основной задачей остаётся образовательный

¹³⁷ Муравьёва А.А. Труд, основанный на знаниях: высшая школа и производство (опыт стран ЕС) // Труд за рубежом. - 2007. - N 1. - С.43-44.

¹³⁸ Crow M. A new American university reader / M. Crow. – Arizona state university, 2011. –р.65-66.

¹³⁹ Лобанова Е.Э. Зарубежный опыт содействия занятости выпускников учреждений профессионального образования // Труд и социальные отношения: Научный журнал академии труда и социальных отношений. - 2009. - N 8 (62). - С. 22-28.

¹⁴⁰ Japan Society for the Promotion of Science [Электронный ресурс]: URL: <http://www.jsps.go.jp/english/e-soc/>

процесс.¹⁴¹ При этом ежегодно увеличивается как регистрация патентов университетами, так и число совместных исследований университетов и предприятий.¹⁴²

Кроме того, за рубежом широко распространена деятельность корпоративных университетов. Такая форма подготовки специалистов позволяет проводить научно-исследовательские работы, обучать студентов с учётом реальных бизнес-процессов, повышать престиж предприятия в глазах инвесторов и общественности.

Страны с переходной экономикой также имеют специфические формы содействия занятости выпускников вузов. Например, в Казахстане реализуется проект «Молодёжная практика», посредством службы занятости населения. Все расходы по заработной плате, отчислениям, подоходному налогу при прохождении выпускником практики на предприятии возложены государство. В результате многие выпускники закрепляются на предприятии в качестве штатных работников.¹⁴³

Для решения проблем формирования эффективной занятости выпускников ООВО необходим не только учёт зарубежного опыта, но и учёт существующих в России форм сотрудничества высшей школы и предприятий. Проведённый нами анализ уже сложившихся форм сотрудничества позволил выделить следующие их преимущества и проблемы реализации для основных субъектов воспроизводства выпускников ООВО как специфической категории рабочей силы. Рассмотрим более подробно данные формы сотрудничества ООВО и предприятий (таблица 2.1). Решение возникших в результате реализации рассматриваемых форм сотрудничества проблем может быть достигнуто с помощью совершенствования и внедрения новых инструментов, которые предлагаются нами в главе 3.

¹⁴¹ Неборский Е.В. Зарубежный опыт интеграции образования, науки и бизнеса // Вестник Балтийского федерального университета им. И.Канта. – 2012. - №11. – С.36-37.

¹⁴² Saito N. Promotion of University-Industry linkages in Japan / N.Saito. – National Institute of Science and Technology Policy (NISTEP), Ministry of Education, Culture, Sports, Science and Technology of Japan (MEXT), 2013. – p.14

¹⁴³ В 2009 году каждый пятый участник молодежной практики был принят на постоянную работу [Электронный ресурс]. – новости Kazinform, 02.01.2010. - URL: <http://www.inform.kz/rus/article/2224349>

Таблица 2.1 – Формы сотрудничества ООВО и предприятий как методы и средства формирования человеческого и социального капиталов выпускников

Формы сотрудничества	Основные преимущества применения форм сотрудничества для				Проблемы широкого применения рассматриваемых форм сотрудничества
	работодателя	ОООВО	выпускника (студента, абитуриента) - формирование капиталов		
			человеческого	социального	
1) Участие крупных компаний в управлении и финансировании ООВО (создание попечительских советов при ООВО)	Контроль за расходованием средств, вложенных в ООВО, возможность корректировки учебных программ	Обновление материально-технической базы; Выпуск востребованных специалистов, высокий спрос на образовательные услуги данной ООВО со стороны их потребителей (Далее в таблице - «**»)	Получение актуальных практических и теоретических знаний, навыков, использование новейшего оборудования при обучении, формирование специфических и универсальных компетенций в необходимом объёме и параметрах (Далее в таблице - «***»)	Прямой контакт с будущим работодателем – налаживание необходимых служебных связей, высокие гарантии трудоустройства, усвоение корпоративной культуры организации – будущего работодателя (Далее в таблице - «****»)	Попечительские советы создаются в обязательном порядке во всех ООВО имеющих государственную аккредитацию. В некоторых ООВО они функционируют лишь номинально, не справляясь с основными задачами.
2) Целевая подготовка специалистов	Возможность корректировки учебных программ ООВО, возможность интеграции учебного процесса в основную деятельность предприятия		Высокая мотивация к обучению (к эффективной учебной занятости)		Проблема отбора абитуриентов; несовершенство правового контроля за несоблюдением условий договоров предприятиями и выпускниками; коррупция в сфере образования (при приёме абитуриентов в ООВО), несовершенство статистического учёта для государственного контроля.
	Получение специально подготовленных молодых специалистов, обладающих хорошо сформированным человеческим и социальным капиталом для участия в трудовой деятельности на данном предприятии, что снижает время адаптации. (Далее в таблице - «*»)		***	****	

Продолжение таблицы 2.1

3) Корпоративное обучение (создание собственных образовательных структур)	*	-	Высокая мотивация к обучению (к эффективной учебной занятости)		Высокие затраты предприятий, т.е. корпоративные университеты могут создавать только крупные предприятия, минимум сотрудничества с классическими ООВО
			***	****	
4) Прямая поддержка ООВО организациями и предприятиями (целевые взносы, финансирование бизнес-инкубаторов, предоставление своей базы для проведения занятий и т.д.)	*	Обновление материально-технической базы; **	***	****	Требуются очень большие средства со стороны предприятий; в основном, решаются проблемы только сферы обучения по специальностям, направленным на создание инноваций (хотя, есть и исключения)
5) Привлечение работодателей к оценке качества образования	Объективная оценка качества обучения студентов в ООВО		***	****	Слабая заинтересованность работодателя в такой форме сотрудничества
6) Стипендиальные программы российских и зарубежных компаний	Поиск талантливой молодёжи для дальнейшего сотрудничества;*	Выпуск востребованных специалистов, помощь в налаживании связей выпускников с работодателями	Высокая мотивация к обучению (к эффективной учебной занятости)		Данные формы являются инициативой крупных компаний и имеют «точечный» характер в связи их с целью.
7) Программа GraduateRecruitment	Поиск талантливой молодёжи для дальнейшего сотрудничества		***	****	
8) Открытие филиалов кафедр на предприятиях	*	**	Высокая мотивация к обучению (к эффективной учебной занятости).		В большинстве случаев неготовность работодателей к сотрудничеству, недостаток специалистов, времени.
9) Разработка и внедрение профессиональных стандартов	Объективная оценка компетенций выпускников, корректировка учебных программ в соответствии с требованиями работодателей		***	****	Формальный подход сторон, участие в таком сотрудничестве только крупных работодателей, недостаток специалистов, времени.
	Получение специалистов с нужными параметрами проф.подготовки	**			

1) Участие крупных компаний в управлении и финансировании вузов.

Представители бизнес - сообщества имеют возможность вкладывать средства в развитие ООВО и одновременно следить за расходованием этих средств, для того, чтобы получать для себя хорошо подготовленных специалистов, хотя соответствующая законодательная база для широкого внедрения в практику данного вида сотрудничества ещё не разработана. На данный момент создание попечительских советов является самой распространённой формой участия крупных компаний-работодателей в управлении и финансировании вузов (ООВО).¹⁴⁴ Ярким примером является Российский государственный университет нефти и газа им. И.М. Губкина, где в 1991 году был создан попечительский совет, в состав которого вошли представители крупных нефтегазовых компаний¹⁴⁵;

2) Целевая подготовка специалистов. Данный вид сотрудничества ООВО и предприятий позволяет решать такие задачи, как: подготовка специалистов с учётом специфики конкретного предприятия, интеграция учебного процесса в основную деятельность предприятия и сокращение, таким образом, времени адаптации, высокие гарантии трудоустройства выпускников, финансирование предприятием создания и развития материально-технической базы ООВО, возможность корректировки учебных программ в соответствии с потребностями предприятия.¹⁴⁶ Контрактная подготовка регламентируется Положением о целевой контрактной подготовке специалистов с высшим и средним профессиональным образованием и осуществляется за счёт средств федерального бюджета и бюджетов субъектов Российской Федерации, кроме того, предусмотрено финансирование подготовки специалистов из средств организации - будущего работодателя. На добровольной основе между студентом и

¹⁴⁴ Коршунов С.В. Механизмы и условия привлечения работодателей из наукоёмких отраслей к формированию содержания подготовки инженеров / С.В. Коршунов. – М., 2007. – 84 с. (Содержание, формы и методы обучения в высшей школе: Аналитические обзоры по основным направлениям развития высшего образования / ФИРО; вып. 4)

¹⁴⁵ Взаимодействие бизнеса и образования в реализации приоритетного национального проекта. Вып. 4 / Под ред. В.С. Катренко [и др.]. – М., Спб.: МОО «Общество «Знание», 2006. – 92 с.

¹⁴⁶ Набойченко С. К реализации стратегии партнёрства высшей школы и бизнеса / С. Набойченко, А. соболев, Т. Богатова // Высшее образование в России. – 2007. - №7. – С. 3 – 10.

учебным заведением заключается договор обучения в рамках ЦКП. Также работодатель заключает со студентом контракт на срок до трёх лет, где прописаны формы взаимной ответственности, по которому будущий молодой специалист обязуется отработать определённый срок на данного работодателя. Также предприятия могут предоставлять ссуды на обучение студентам на особых условиях с указанием обязательных сроков работы выпускника на предприятии.¹⁴⁷ Целевой приём (набор), договор о целевом обучении является также видом «заказа» ООВО конкретного специалиста со стороны трудовой сферы. В ФЗ «Об образовании в РФ» существует отдельная статья (ст. 56), в которой регламентированы правила целевого приёма в ООВО. Гражданин заключает два договора: договор о целевом приёме с соответствующим ООВО и договор о целевом обучении с органом местного самоуправления, государственным (муниципальным) учреждением, унитарным предприятием, государственной корпорацией, государственной компанией или хозяйственным обществом, в уставном капитале которого присутствует доля Российской Федерации, субъекта Российской Федерации или муниципального образования.¹⁴⁸ При этом целевой приём осуществляется за счёт ассигнований бюджетов всех уровней. Также в данном ФЗ прописаны обязательства по трудоустройству, по прохождению практик в учреждениях и организациях, с которыми заключён договор, санкции для граждан, нарушающих заявленные условия.^{149 150}

Следует отметить, что в ФЗ «Об образовании в РФ» не рассматривается понятие «Целевая контрактная подготовка», однако в статистических сборниках, выделена лишь доля обучающихся по ЦКП, а не по целевому

¹⁴⁷ О целевой контрактной подготовке специалистов с высшим и средним профессиональным образованием : постановление Правительства Рос. Федерации от 19.09.95 № 942 // КонсультантПлюс: справ.правовая система. – Доступ из локальной сети Науч. б-ки Сиб. гос. техн. ун-та.

¹⁴⁸ Об образовании: федер. закон Рос. Федерации от 10.07.1992 №273-ФЗ (ред. от 29.12.2012) [Электронный ресурс]: КонсультантПлюс: справ.правовая система.

¹⁴⁹ Там же.

¹⁵⁰ Об утверждении порядка приёма граждан в имеющие государственную аккредитацию учреждения высшего профессионального образования: Приказ Министерства образования и науки №442 от 21.10.2009 [Электронный ресурс]: КонсультантПлюс: справ.правовая система. – URL: <http://base.consultant.ru/cons/cgi/online.cgi?req=doc;base=LAW;n=101654>

приёму (ЦП), договору о целевом обучении.¹⁵¹ На наш взгляд, ЦП, договор о целевом обучении является формой дальнейшей трансформации ЦКП, только для сегмента предприятий с участием государства. Отличием ЦКП от ЦП, договора о целевом обучении является возможность оплаты обучения предприятием, а не из средств государственного бюджета, кроме того, целевой приём ограничивает число организаций, которые могут готовить специалистов «для себя». Представляется целесообразным внести в статистические индикаторы Росстата конкретизацию доли охвата студентов этими видами взаимодействия ООВО с работодателем с учетом терминов нового закона об образовании.

Если механизм ЦКП и ЦП специалистов хорошо отлажен, то он способен приносить реальную пользу предприятиям, которые испытывают нехватку квалифицированных кадров. Например, сейчас наблюдается острый дефицит инженеров в отраслях машиностроения, авиа- и ракетостроения, транспорта, энергетики.¹⁵² Одновременно, только около 35% выпускников, получивших высшее инженерное образование, устраиваются на работу по специальности.¹⁵³ Описанные выше формы сотрудничества ООВО и предприятий позволяют пополнить кадровый состав предприятий стратегически важных отраслей.

К сожалению, как уже было отмечено в разделе 1.2, доля студентов очного отделения, получающих образование в рамках целевой подготовки, от общего числа студентов очного отделения, по последним доступным данным неуклонно снижается.¹⁵⁴ Кроме того, по данным Минобрнауки, квоты по целевому приёму также постоянно снижаются: в 2010 г. – не более 25% от общего числа бюджетных мест в каждом вузе, в 2011 г. – не более 20%, в 2012 г. – не более 15%. Это связано со снижением квот по отдельным

¹⁵¹ Образование в Российской Федерации: 2012: стат. сб. – М.: Национальный исследовательский университет «высшая школа экономики», 2012. – С.342.

¹⁵² Костин В.А. Целевая контрактная подготовка для высокотехнологичных производств / В.А. Костин, Р.Г. Насырова // Высшее образование в России. – 2009. - №5. - С.96.

¹⁵³ Медовников Д.С., Розмирович С.Д. Преодоление дефицита кадров для инновационной экономики. НИУ-ВШЭ, апрель 2011. URL- <http://www.metodolog.ru/node/1020>

¹⁵⁴ Образование в Российской Федерации: 2012: стат. сб. – М.: Национальный исследовательский университет «высшая школа экономики», 2012. – С.342.

отраслям и специальностям, там, где наблюдается избыток выпускников, а также с низким уровнем среднего балла по ЕГЭ у абитуриентов, поступающих по системе целевой подготовки. По востребованным специальностям, прежде всего, техническим, снижение квот не планировалось.¹⁵⁵ Также, согласно данным Минобрнауки, в 2012 и в 2013 г. общее число бюджетных мест по контрольным цифрам приёма одинаково, но произошло изменение их структуры: увеличение числа бюджетных мест по магистратуре на 20%, снижение по бакалавриату и по специалитету на 2,9%; снижение числа бюджетных мест по направлению «экономика и управление» на 19,8% и их увеличение по естественно-научным, медицинским, техническим, образовательно-педагогическим направлениям (увеличение на 2,5%, 5,9%, 5,3%, 6,11% соответственно).¹⁵⁶ Снижение удельного веса целевого приема по мезо-уровню (региональные государственные органы, муниципалитеты и пр.) в рамках бюджетных мест, на наш взгляд, является серьезным препятствием для реализации механизмов формирования эффективной занятости выпускников ООВО. Так как именно на местном уровне конкретизация запроса государства на подготовку для бюджетной сферы региона и соответствующая ответственность государственных органов за вхождение выпускника в трудовую сферу является реальным инструментом взаимодействия субъектов сфер высшего образования и труда.

Также следует обратить внимание и на возможные проблемы при сотрудничестве ООВО и предприятий с помощью системы ЦКП и ЦП: некачественный отбор абитуриентов, обусловленный падением интереса общества к некоторым востребованным предприятиями специальностям, например, инженерного профиля; несоблюдение предприятиями гарантий по заключённым договорам; несоблюдение условий договоров ЦКП, ЦП выпускниками из регионов, несовершенство правового контроля в этой области для возврата и закрепления выпускников и молодых специалистов в

¹⁵⁵Курская А. Студентов-целевиков свяжут контрактом и угрозой оплатить учебу. – РИАНОВОСТИ. – 2011. - [электронный ресурс]. – URL: <http://ria.ru/analytics/20110914/437368425.html>

¹⁵⁶ Климов А.А. Об итогах установления контрольных цифр приёма в 2013 году: Министерство образования и науки РФ [Электронный ресурс]. – URL: <http://минобрнауки.рф/новости/3389/файл/2209/13.05.20-Климов-КЦП.pdf>

регионах; механизмы ЦКП, ЦП позволяют развиваться коррупции в сфере образования.¹⁵⁷ Таким образом, ЦКП, ЦП, являясь наиболее оптимальной формой взаимодействия субъектов высшего образования и рынка труда, не всегда обеспечивает полноценную взаимосвязь предприятий и ООВО и гарантированное трудоустройство выпускников. Необходимо совершенствование законодательной основы этой формы взаимодействия образования и производства, развитие мотивирующих факторов для участия в ней, особенно в области ЦКП.

3) *Корпоративное обучение.* Крупнейшие компании, как за рубежом, так и в России, создают собственные образовательные структуры для подготовки и переподготовки кадров, поскольку традиционное образование считается консервативным. Корпоративные образовательные структуры получили название «корпоративные университеты» Они существуют в США, в Европе и в других странах, в том числе и в России. В России корпоративные университеты имеются, например, у компаний: «Ингосстрах», ОКБ Сухого, «Ростелеком», «Росинтер», «ВымпелКом», «Северсталь» и пр. Одними из первых внедрение корпоративных университетов начали пришедшие на российский рынок западные компании Coca-Cola, McDonald's и т.д.^{158 159};

4) *Прямая поддержка ООВО организациями и предприятиями.* В ФЗ «Об образовании в РФ» закреплена возможность привлечения вузом добровольных пожертвований и целевых взносов организаций или физических лиц (ст. 54, п.5).¹⁶⁰ Некоторыми крупными предприятиями и организациями принимаются следующие меры поддержки вуза (ООВО): обновление учебно-лабораторной, материально-технической, информационной базы ООВО, разработка целевых программ

¹⁵⁷ Баранова М. Бронировочная машина [электронный ресурс]. – МК в Красноярске. – 2009. - №33. – URL: http://www.mkkras.ru/news/more.2004.bronirovochnaya_mashina.html

¹⁵⁸ Госдума ввела понятие «профессиональный стандарт» и «квалификация работника» 23 ноября 2012, 18:54 [Электронный ресурс]. - режим доступа: <http://www.vz.ru/news/2012/11/23/608627.html>

¹⁵⁹ Иванов Д. Корпоративные университеты [Электронный ресурс]. – Энциклопедия карьериста. - URL: <http://www.topcareer.ru/db/tc/38D850E0BC2C0E6CC3256EB6002898CE/education.html>

¹⁶⁰ Об образовании: федер. закон Рос. Федерации от 10.07.1992 №273-ФЗ (ред. от 29.12.2012) [Электронный ресурс]: КонсультантПлюс: справ.правовая система.

профориентации, участие предприятий в производственной и преддипломной практике, развитие инноваций в ООВО (технопарки, бизнес-инкубаторы, научно-инновационные и научно-образовательные центры), поддержка студенческих строительных отрядов.¹⁶¹ Кроме того, немалую роль играет изменение образовательных технологий в виде широкого использования игровых и других творческих методов, имитационных систем, работа студентов в реальных производственных проектах, повышение квалификации преподавателей. В качестве примера можно привести сотрудничество МГТУ им. Н.Э.Баумана и компании ProTECHNOLOGIES. В вузе организована подготовка инженеров в области современных программных средств проектирования с использованием продуктов компании¹⁶²;

5) *Привлечение работодателей к оценке качества образования.* В сферах, где ООВО тесно взаимосвязаны с отраслевыми предприятиями, практикуется участие представителей работодателей в аттестационной комиссии, в попечительских и наблюдательных советах при ООВО. Таким образом, осуществляется оценка качества образования, принимаются меры для его развития. Государство гарантирует работодателям оказание ООВО минимально допустимого уровня образовательных услуг с помощью лицензирования, аттестации, государственной аккредитации. Согласно федеральному закону «Об образовании» (ст. 59, п. 16) представители работодателей и их объединений привлекаются к проведению государственной итоговой аттестации по основным профессиональным образовательным программам¹⁶³. Федеральные государственные стандарты III-го поколения предусматривают дополнительные меры к оценке качества образования со стороны работодателей (оценка основных образовательных

¹⁶¹ Участие бизнес-сообщества в проектировании, реализации и аккредитации образовательных программ высшего профессионального образования. Аналитический доклад / Г.Х. Лобанов [и др.]. – М.: «Опора России» - МАППУТ, 2006. – 73 с.

¹⁶² В МГТУ им. Н.Э.Баумана проведена вторая 3D-олимпиада среди студентов [Электронный ресурс]. – ПРО Технолджиз (Корпоративный блог), 27.04.2010. - URL: http://club.cnews.ru/blogs/entry/v_mgtu_im_n_e_baumana_provedena__611f6

¹⁶³ Об образовании: федер. закон Рос. Федерации от 10.07.1992 №273-ФЗ (ред. от 29.12.2012) [Электронный ресурс]: КонсультантПлюс: справ.правовая система.

программ, форм текущего и промежуточного контроля и т.д.). Также в России существует ряд структур, занимающихся общественной оценкой качества образования и занимающихся аккредитацией вузов. Например, Агентство по общественному контролю качества образования и развитию карьеры (АККОРК)¹⁶⁴, в основу работы которого положен принцип аудита образования; Международная академия наук высшей школы, Общественный совет содействия повышению качества высшего образования, Ассоциация инженерного образования России¹⁶⁵, Национальное агентство развития квалификаций (НАРК), учредителем которого выступает Российский союз промышленников и предпринимателей¹⁶⁶ и др. В последние годы большое значение приобрели конференции, совещания, семинары, проводимые совместно ООВО и работодателями. Они стали особенно актуальными в связи с разработкой нового поколения образовательных стандартов, с формированием квалификационных требований работодателей к специалистам, с реализацией условий Болонского соглашения¹⁶⁷;

б) *Стипендиальные программы российских и зарубежных компаний.* Некоторые крупные компании специально отбирают талантливых студентов для последующего трудоустройства, объявляя конкурсы на специальные стипендии или на обучение за границей. Например, Благотворительный фонд В.О. Потанина, где работодатели участвуют в конкурсном отборе стипендиатов¹⁶⁸, Стипендиальная Программа Samsung Electronics на получение степени магистра в области компьютерной техники и электроники¹⁶⁹, Стипендиальная программа компании Airbus, предоставляющая

¹⁶⁴ Агентство по общественному контролю качества образования и развитию карьеры [электронный ресурс]. – URL: <http://www.akkork.ru/r/about/>

¹⁶⁵ Коршунов С.В. Механизмы и условия привлечения работодателей из наукоёмких отраслей к формированию содержания подготовки инженеров / С.В. Коршунов. – М., 2007. – С.62-63.

¹⁶⁶ Национальное агентство развития квалификаций [электронный ресурс]. – Российский союз промышленников и предпринимателей. – URL: <http://www.nark-rspp.ru/index.php/lang-ru/about.html/>

¹⁶⁷ Коршунов С.В. Механизмы и условия привлечения работодателей из наукоёмких отраслей к формированию содержания подготовки инженеров / С.В. Коршунов. – М., 2007. – С.63.

¹⁶⁸ Там же. – С.65.

¹⁶⁹ Стипендиальная Программа на получение степени магистра в области компьютерной техники и электроники (GlobalScholarshipProgram [GSP-SNU]) [электронный ресурс]. – 2011. - URL: <http://edu.samsung.ru/ms/russian.asp>

возможность участвовать в специальной образовательной программе компании или поехать по обмену в зарубежный вуз¹⁷⁰ и другие;

7) *Программа GraduateRecruitment.* Данная программа представляет собой технологию подбора кадров, позволяющую привлекать студентов, выпускников, молодых специалистов для работы в компаниях с целью последующего трудоустройства. Чаще всего, она используется крупными мультинациональными компаниями, заинтересованными в работе с молодёжью без опыта работы. У каждой крупной компании своя программа Graduate Recruitment, однако, выделяют несколько общих этапов отбора претендентов: конкурс анкет, интервью, деловые игры и собеседование с представителями руководства компании. Как правило, конкурс при отборе очень большой, а трудоустроившихся студентов, выпускников, молодых специалистов ждёт существенный карьерный и профессиональный рост.^{171 172}

8) *Открытие филиалов кафедр на предприятиях.* В целях усиления практической подготовки студентов ООВО на основе соглашений руководства предприятий и ООВО открываются специальные филиалы кафедр на профильных предприятиях. Филиалами проводятся занятия для студентов в рамках учебной программы ООВО, корректируются методические пособия, ведутся курсы повышения квалификации для преподавателей ООВО. В качестве преподавателей филиалов выступают как преподаватели ООВО, так и ведущие специалисты предприятий, где действуют филиалы.

9) *Разработка и внедрение профессиональных стандартов.* Профессиональный стандарт – это «многофункциональный нормативный документ, систематизирующий трудовые функции, выполняемые

¹⁷⁰ Стипендиальная программа компании Airbus [электронный ресурс]. –Карьерист.ru, 2011. – URL: <http://www.career-st.ru/concours/stipendii/39>

¹⁷¹ Долженкова Ю. Graduaterecruitment: даешь молодежь! / Ю. Долженкова, В. Куцевол // Кадровик. Рекрутинг для кадровика. – 2010. - № 6. - С. 27-32.

¹⁷² Емеленко Е., Черашев Д. GraduateRecruitmentProgram: взгляд из будущего [Электронный ресурс]. – JobFair.ru - карьерный проект по поиску вакансий и работы для студентов и молодежи, ярмаркам вакансий, стажировкам выпускникам и составлению резюме, 2012. – URL: <http://www.jobfair.ru/articles/80/>

работниками, и требования к необходимым для этого компетенциям»¹⁷³. Профессиональные стандарты будут служить основой для разработки образовательных стандартов. В соответствии с поручением президента, до 2015 года должно быть разработано не менее 800 профстандартов.¹⁷⁴ В то же время фиксируется практически полное устранение работодателей от процессов разработки профессиональных стандартов (такое участие отметило менее 1 % работодателей по исследованию ГУ-ВШЭ 2010 г.¹⁷⁵).

В наиболее успешных университетах России многие способы сотрудничества с работодателями реализуется достаточно плодотворно, но, к сожалению, таких ООВО меньшинство. Министерством образования и науки РФ среди ведущих вузов страны в 2013 году был проведён конкурс на получение специальных субсидий, предназначенных для проведения мероприятий, которые будут содействовать продвижению выбранных вузов в международных рейтингах. Всего победителями конкурсного отбора стало 15 вузов, три из которых находятся в СФО: Томский государственный университет, Томский политехнический университет и Новосибирский государственный университет. Данные вузы обладают необходимым текущим развитием научной, учебной и международной деятельности, и выделяемые субсидии должны способствовать дальнейшему успешному развитию вузов-победителей конкурса. Университетами были предложены свои программы повышения международной конкурентоспособности и потенциала среди ведущих мировых научно-образовательных центров¹⁷⁶ В Приложении Е представлены обобщённые тезисы программ данных ООВО СФО, касающиеся набора абитуриентов, работы с работодателями и институциональных мероприятий по изменению системы управления ООВО. По нашему мнению, другим университетам следует также взять на

¹⁷³ Волошина И.А. Профессиональные стандарты. Национальное агентство развития квалификаций [электронный ресурс]. - URL: <http://www.myshared.ru/slide/54422/>

¹⁷⁴ Госдума ввела понятие «профессиональный стандарт» и «квалификация работника» 23 ноября 2012, 18:54 [Электронный ресурс]. - режим доступа: <http://www.vz.ru/news/2012/11/23/608627.html>

¹⁷⁵ Красильникова М.Д. Образование и рынок труда: влияние кризиса. Информационный бюллетень / М.Д. Красильникова, Н.В. Бондаренко, гл. ред. Я.И. Кузьминов – М.: ГУ-ВШЭ. - 2010. – С.22-25.

¹⁷⁶ Министерство образования РФ. 15 вузов стали победителями конкурса на получение субсидии для вхождения в мировые рейтинги университетов. –URL: <http://минобрнауки.рф/новости/3503>

вооружение рассмотренные мероприятия и по возможности заниматься их внедрением или активизацией (если такая работа уже ведётся) у себя. Инструменты содействия эффективной занятости выпускников ООВО, предлагаемые в данном исследовании, в будущем помогут

Осознание обществом потерь от нетрудоустройства выпускников ООВО в России постепенно формирует адаптивные механизмы содействия занятости выпускников. В масштабах страны поддержка занятости выпускников со стороны государства осуществляется в форме реализации программ Государственной службы занятости населения, функционирования специальных служб содействия занятости выпускников при ООВО, социального партнёрства субъектов системы высшего образования и рынка труда.

1) Программы Государственной Службы занятости населения. Государство содействует трудоустройству выпускников и молодых специалистов с помощью службы занятости. В 1995 году в России была запущена программа по трудоустройству молодёжи под названием «Молодёжная практика». Она действовала для выпускников в течение года после окончания вузов, ПТУ, техникумов. Региональные центры занятости из своих бюджетов компенсировали работодателю расходы по оплате труда граждан, которые трудоустроены в рамках Программы "Молодежная практика", в размере до 50% средней заработной платы на предприятии, но не свыше 50% среднего уровня оплаты труда в регионе. Программа широко использовалась в регионах страны. В 2001 году фонд занятости был расформирован, и финансирование программы проводилось из средств федерального и местных бюджетов. В 2002 году было принято решение отменить федеральное финансирование данной программы, а регионам предоставить свободу выбора: финансировать проект в дальнейшем, или нет. С 2005 г. федеральное финансирование программы возродилось под новым названием «Первое рабочее место», но не предусматривала участие в ней выпускников вузов. В связи с кризисом 2008 года государство вернулось к

финансированию первичного трудоустройства выпускников вузов посредством стажировок. В рамках Долгосрочных целевых программ «Снижение напряженности на рынке труда на 2009-2011 годы была реализована «Стажировка выпускников образовательных учреждений в целях приобретения ими опыта работы», источником финансирования которой являются средства субъектов федерации, предоставляемые в виде субсидии из федерального бюджета.^{177 178} Стажировка в целях приобретения опыта работы (далее - стажировка) организовывалась для выпускников профессиональных образовательных учреждений как высшего, так и среднего звена: в возрасте до 30 лет; не работавших по специальности после окончания образовательного учреждения; получивших образование по любой форме обучения. Условия данной программы: 1) стажировка выпускников организуется по полученной или по смежной профессии (специальности); 2) заключается договор между работодателем, предоставляющим рабочее место для стажировки, и центром занятости населения, а также срочный трудовой договор между стажёром и работодателем; 3) продолжительность участия выпускника в стажировке составляет не более 6 месяцев; 4) работодателю производится частичное возмещение затрат: на оплату труда выпускника в размере, составляющем в месяц не более одного установленного законодательством Российской Федерации минимального размера оплаты труда, увеличенного на страховые взносы в государственные внебюджетные фонды и районный коэффициент, за одного выпускника; на выплату работникам за наставничество в размере, составляющем в месяц не более одной второй установленного законодательством Российской Федерации минимального размера оплаты труда, увеличенного на страховые взносы в

¹⁷⁷ О предоставлении в 2010 и 2011 годах субсидий из федерального бюджета бюджетам субъектов Российской Федерации на реализацию дополнительных мероприятий, направленных на снижение напряженности на рынке труда субъектов Российской Федерации: постановление Правительства Рос. Федерации от 14.12.2009 № 1011 // КонсультантПлюс : справ.правовая система. – Доступ из локальной сети Науч. б-ки Сиб. гос. техн. ун-та.

¹⁷⁸ Долгосрочная целевая программа «Снижение напряженности на рынке труда Красноярского края на 2009-2011 годы» [Электронный ресурс]. – URL: <http://www.rabota-enisey.ru/project/DCP>

государственные внебюджетные фонды и районный коэффициент, за одного выпускника.¹⁷⁹

По данным мониторинга реализации региональных программ, предусматривающих дополнительные мероприятия, направленные на снижение напряжённости на рынке труда за период январь-декабрь 2011 года, по РФ были заключены договоры с 18,1 тыс. организациями на участие 54,1 тыс. выпускников образовательных учреждений в стажировке. Из них 26,7 тыс. (49%) – выпускники высших учебных заведений.¹⁸⁰ Одновременно 2011 году, по данным обследований населения по проблемам занятости, общая численность безработных РФ в возрасте 20-24 лет составила 20,9% от численности всех безработных, т.е. около 1049,2 тыс. человек¹⁸¹, это значительно больше, чем число выпускников, принимающих участие в стажировках. В отдельных субъектах РФ приняты местные законы по дополнительной поддержке стажировок выпускников. К сожалению, следует отметить, что с 2012 г. практика стажировок для выпускников вузов была приостановлена.

2) Службы содействия трудоустройству (ССТ) выпускников ООВО.

Как ответ на рост напряжённости на рынке труда выпускников система профессионального образования России с конца XX века начинает активно разрабатывать и реализовывать Концепцию содействия занятости выпускников. Государство решает проблему занятости выпускников с помощью центров содействия занятости и трудоустройству выпускников, являющихся структурными подразделениями вузов.¹⁸² В 1999 г. на базе МГТУ им. Баумана решением Министерства образования и науки РФ был создан Координационно-аналитический центр содействия трудоустройству выпускников учреждений профессионального образования (до 2008 г. –

¹⁷⁹ Долгосрочная целевая программа «Снижение напряженности на рынке труда Красноярского края на 2009-2011 годы» [Электронный ресурс]. – URL: <http://www.rabota-enisey.ru/project/DCP>

¹⁸⁰ Мониторинг реализации региональных программ, предусматривающих дополнительные мероприятия, направленные на снижение напряженности на рынке труда, 2011 год [электронный ресурс]. – Федеральная служба по труду и занятости. - URL: http://www.rostrud.ru/activities/31/monitoring_tabl/24072.shtml

¹⁸¹ Россия в цифрах. 2012: Крат. стат. сб. / Росстат- М., 2012. - С.110.

¹⁸² Координационно-аналитический центр содействия трудоустройству выпускников учреждений профессионального образования. [Электронный ресурс]. – Министерство образования РФ. - URL: <http://kcst.bmstu.ru>

Межрегиональный координационно-аналитический центр по проблемам трудоустройства и адаптации к рынку труда выпускников УПО), который стал ядром всей сети центров содействия трудоустройству выпускников и занятости студентов при УПО, в. т.ч. ООВО. Для обеспечения трудоустройства выпускников всех вузов РФ в 2007 г. Министерство образования и науки обязало их создавать свои специальные центры мониторинга рынка труда и содействия трудоустройству выпускников, затем такие центры начали образовываться и при учреждениях СПО, хотя во многих УПО такие центры были созданы и действовали ранее. Региональные центры и службы, организуемые на базе образовательных учреждений стали следующей ступенью системы трудоустройства выпускников. На данный момент в России ССТ действуют во всех ООВО, часть из них являются региональными. Основным документом, регламентирующим их деятельность, является Концепция формирования и функционирования системы содействия трудоустройству выпускников учреждений профессионального образования.¹⁸³ Направления работы ССТ достаточно разнообразны, например: «Создание и использование веб-сайта», «Организация временной занятости студентов», «Сотрудничество с предприятиями и организациями, выступающими в качестве работодателей для студентов и выпускников» и т.д.¹⁸⁴ Все направления подлежат ежегодному мониторингу. Деятельность ССТ также регламентирована множеством нормативных документов, активно разрабатываемых с 1999 г.¹⁸⁵

¹⁸⁶ Кроме того, главным координационно-аналитическим центром разрабатывается и внедряется программное обеспечение автоматизированной информационной системы содействия трудоустройству выпускников УПО

¹⁸³ Концепция формирования и функционирования системы содействия трудоустройству выпускников учреждений профессионального образования [Электронный ресурс]. – Координационно-аналитический центр содействия трудоустройству выпускников учреждений профессионального образования. - Министерство образования России. - URL: <http://h171.net50.bmstu.ru/o-tsentre/kontseptsiya-sstv>

¹⁸⁴ Энциклопедия содействия трудоустройству. Том 14. Система содействия трудоустройству выпускников учреждений профессионального образования: организация и функционирование / Гл.ред. Е.П. Илясов. – М.: КЦСТ, 2013. –С.17-34.

¹⁸⁵ Координационно-аналитический центр содействия трудоустройству выпускников учреждений профессионального образования. [Электронный ресурс]. – Министерство образования РФ. - URL: <http://kcst.bmstu.ru>

¹⁸⁶ Энциклопедия содействия трудоустройству. Том 14. Система содействия трудоустройству выпускников учреждений профессионального образования: организация и функционирование / Гл.ред. Е.П. Илясов. – М.: КЦСТ, 2013. –С.14-16.

(АИСТ). Эта система сейчас работают в недостаточной степени, т.к. УПО и многие работодатели не считают необходимой работу с данной системой¹⁸⁷ или плохо информированы о такой возможности. К сожалению, студенты и выпускники не всегда получают ожидаемую помощь от ССТ, т.к. со стороны работодателей через ССТ поступает недостаточно предложений, и зачастую они являются не выгодными для молодых специалистов (выпускников ООВО).

3) Социальное партнёрство субъектов системы высшего образования и рынка труда.

Очевидно, что, исходя из методологии нашего исследования, которая предполагает тесную взаимосвязь сферы труда и высшего образования в процессах формирования эффективной занятости выпускников, понятие социального партнёрства является одним из основополагающих. С.И. Кубицкий, рассматривая социальное партнёрство субъектов рынков образования и труда, подчёркивает, что: «избежать рассогласования спроса и предложения на труд можно, используя социальное взаимодействие субъектов рынков образования и труда в процессе социального партнёрства»¹⁸⁸. Более подробно данное понятие рассмотрено в разделе 1.1. Согласно исследованию «Вузы и работодатели 2009»¹⁸⁹, проведённому в 110 ООВО (вузах) различных регионов России, самым популярным типом сотрудничества является организация практик и стажировок, т.е. прямые административные формы взаимодействия (84% вузов). На втором месте находятся другие формы взаимодействия с работодателями, такие, как, выставки, конференции, ярмарки вакансий и т.п. (81% вузов).

По данным исследования ГУ-ВШЭ «Образование и рынок труда: влияние кризиса», отмечается значительное снижение уровня сотрудничества

¹⁸⁷Илясов Е.П. Управленческие инструменты деятельности центров содействия занятости выпускников // Высшее образование в России. – 2010. - №5. – С. 142-146.

¹⁸⁸Кубицкий С.И. Социальное партнерство субъектов рынков образования и труда в современной России: дис. ... д-ра социол. наук / С.И. Кубицкий. – М., 2007. - С.113.

¹⁸⁹Алтухов В., Серебряков А. Исследование проблем и перспектив трудоустройства выпускников вузов на современном рынке труда: вузы и работодатели 2009 [электронный ресурс]. – Центр тестирования и развития «Гуманитарные технологии». – URL: http://www.profcareer.ru/lib/art_research_young_specialists2009.php

ООВО и предприятий в условиях финансово-экономического кризиса в стране (Таблица 2.2).

Таблица 2.2 – Доля предприятий, сотрудничающих с ООВО (процент от числа опрошенных)¹⁹⁰

Показатель	% от числа исследуемых предприятий	
	2005 г.	2009 г.
1 Виды сотрудничества ООВО и предприятий		
1.1 Заключение прямых договоров на подготовку специалистов	23	6
1.2 Участие в днях открытых дверей, ярмарках вакансий, проводимых ООВО	18	12
1.3 Организация конкурсов студенческих работ, поощрение лучших студентов	3	2
1.4 Организация стажировок, практик на предприятии	39	23
1.5 Проведение регулярных учебных семинаров, спецкурсов силами работников предприятия	5	2
1.6 Участие в финансировании организации учебных лабораторий, кабинетов	7	2
2 Отрасль народного хозяйства	2005 г.	2009 г.
2.1 Промышленность	63	44
2.2 Связь	55	37
2.3 Строительство	53	35
2.4 Торговля	29	19
2.5 Транспорт	49	32
2.6 Деловые услуги	52	38

Доля предприятий, сотрудничающих с ООВО, сократилась за 5 лет (с 2005 по 2009 гг.) с 49% до 29%. Самый популярный способ сотрудничества – организация практик и стажировок – также стал применяться на меньшем числе предприятий (по сотрудничеству с вузами сокращение произошло с 39% до 23%). Практически по всем отраслям, выделенным авторами исследования, уровень сотрудничества работодателей с ООВО снизился: промышленность, строительство, торговля, транспорт, деловые услуги. Авторы исследования объясняют такую тенденцию кризисом 2008 года, когда резко сократилось общее количество рабочих мест. Можно предположить, что низкий уровень сотрудничества ООВО и работодателей связан также с нежеланием работодателей сотрудничать в связи с недостаточным уровнем подготовки специалистов, отсутствием у них необходимых компетенций, а также, в связи с этим, с необходимостью дополнительных затрат на адаптацию выпускников на рабочих местах. Авторы, подводя итог проведённому исследованию, указывают на то, что «несмотря на отмечаемую работодателями большую потребность в

¹⁹⁰ Составлено автором по: Красильникова М.Д. Образование и рынок труда: влияние кризиса. Информационный бюллетень / М.Д. Красильникова, Н.В. Бондаренко, гл. ред. Я.И. Кузьминов – М.: ГУ-ВШЭ. - 2010. – С.20,22.

совершенствовании профессиональной подготовки кадров, практическая деятельность руководителей предприятий и организаций в этом направлении продолжает сворачиваться»¹⁹¹. В 2012 году, согласно новым подобным исследованиям ГУ-ВШЭ («Проблемы развития кадрового потенциала на предприятиях и возможности системы профобразования для их решения»), основные виды сотрудничества предприятий и УПО (в т.ч. вузов) остались прежними – п.1.2, 1.4 таблицы 2.1, но такие формы практикуются всего на 20% предприятий. Сотрудничество с ООВО по любому из перечисленных в таблице 2.1 видов осуществляли всего 33% предприятий. Авторы нового исследования отметили, что «на протяжении всего посткризисного периода 2009-2012 г.г. наблюдается снижение участия предприятий во взаимодействии с УПО разных уровней»¹⁹².

Для стимулирования предприятий в финансировании профессионального образования, участия в подготовке образовательных программ, трудоустройстве выпускников ООВО, эффективным способом могут быть налоговые льготы. С 2005 года налоговым кодексом предусмотрено, что при определении объекта налогообложения организации уменьшают полученные ими доходы на расходы, связанные с подготовкой в образовательных учреждениях среднего и высшего профессионального образования специалистов для своих нужд.¹⁹³ При этом с физическими лицами, обучающимися в данных образовательных учреждениях, должны быть заключены контракты, предусматривающие их работу в течение не менее трех лет по специальности после окончания соответствующего УПО. На наш взгляд, по направлению совершенствования налогового стимулирования предприятий и ООВО к сотрудничеству на данный момент у государства имеется значительный потенциал, поскольку такие меры не применяются так широко, как могли бы.

¹⁹¹ Там же. - С.32.

¹⁹² Проблемы развития кадрового потенциала на предприятиях и возможности системы профобразования для их решения. Информационный бюллетень. – М., НИУ ВШЭ, 2013. – С.28.

¹⁹³ О внесении изменений в главу 26.1 части второй налогового кодекса российской федерации: федер. закон Рос. Федерации от 29.06.2005 № 68-ФЗ [Электронный ресурс]: КонсультантПлюс: справ.правовая система. – URL: <http://base.consultant.ru/cons/cgi/online.cgi?req=doc;base=LAW;n=54158>

Очевидно, что ООВО необходимо изменять свою стратегию развития с учётом изменений параметров внешней среды. «Уникальность позиции УПО, как субъекта системы профессионального образования, во внешней среде предопределяется особенностью его активного функционирования сразу в двух рыночных структурах: рынке услуг профессионального образования (предоставление услуги профессионального образования потребителям) и в сфере потребления конечного продукта деятельности УПО – выпускника (в экономике)»¹⁹⁴. В силу чего, развитие ООВО должно учитывать, прежде всего, запрос рынка труда.

Мы считаем, что на сегодняшний день становится актуальным восстановление утраченных взаимосвязей между ООВО и рынком труда в лице работодателей, прежде всего, по линии социального партнёрства. Для обеспечения данного процесса необходимы разработка и совершенствование методических основ такого взаимодействия. Для дальнейшего рассмотрения социального партнёрства работодателей и ООВО нами применён следующий подход. *Согласно подходу, которого мы будем придерживаться (учет одновременного нахождения ООВО на рынке образовательных услуг и труда) в наших исследованиях, взаимодействие ООВО и работодателя целесообразно рассматривать по следующей схеме их взаимодействия на разных фазах функционирования ООВО.*¹⁹⁵

1) Первая фаза – фаза «входа» в систему профессионального образования. В российской практике взаимодействие работодателя и ООВО на данной фазе по большей части отсутствует. Работодатель крайне редко бывает инициатором взаимодействия, ООВО его потребности практически не учитывает;

2) Вторая фаза – фаза «реализации образовательной услуги (ОУ)». Во многих случаях взаимодействие ООВО и работодателя на данной фазе носит

¹⁹⁴ Вострова Е.И. Методологические подходы к определению продуктов деятельности учреждения профессионального образования / Е.И. Вострова, Е.Э. Лобанова // Вестник Сибирского государственного аэрокосмического университета имени академика М.Ф. Решетнёва. – 2011. - №2. - С.187.

¹⁹⁵ Лобанова Е.Э. Взаимодействие рынков услуг профессионального образования и труда как основа эффективной занятости молодых специалистов / Е.Э. Лобанова, И.В. Федченко // Экономические науки. – 2009. - №12 (61). – С. 483 – 486.

поверхностный характер и ограничивается, в основном, со стороны работодателя, предоставлением студентам сведений для написания отчётов по производственной и преддипломной практике. Однако уже складываются и другие, более глубокие формы взаимодействия УПО и работодателя: разработка ООВО образовательных программ, учитывающих требования реального сектора экономики, целевая подготовка специалистов, участие работодателя в формировании и финансировании материально-технической базы ООВО, отбор выпускников ещё до окончания обучения в ООВО, дополнительная занятость, формирование учебно-производственных консорциумов в составе вузов, предприятий и организаций¹⁹⁶;

3) Третья фаза – фаза «выхода конечного продукта» деятельности ООВО (выпускника, молодого специалиста) на рынок труда. На данный момент уже сложились некоторые действенные формы взаимодействия УПО и работодателя на данной фазе, которые не ограничиваются мониторингом ООВО карьеры и проблем выпускников, например: прямой контакт с работодателем (ярмарки вакансий в вузе, рейтинги выпускников и т.п.), взаимодействие ООВО и работодателя через вузовскую службу содействия трудоустройству, посредников в лице Службы занятости населения, частных кадровых агентств, создание на базе вузов бизнес-инкубатора, малых предприятий.¹⁹⁷ В контексте представленного методического подхода (учёт фаз взаимодействия ООВО и работодателя) проанализируем положительные примеры интеграции, сотрудничества ООВО и работодателей по трём рассмотренным выше фазам (Таблица 2.3).

¹⁹⁶ Лобанова, Е.Э. Выпускники учреждений профессионального образования на рынке труда Красноярского края: монография / Е.Э. Лобанова. – Красноярск: СибГТУ, 2008. – С.50-54.

¹⁹⁷ Там же. – С.55-57.

Таблица 2.3- Положительные примеры сотрудничества, интеграции образования и производства (социального партнёрства), представленные по фазам «входа» в систему профессионального образования», «реализации образовательной услуги», «выхода конечного продукта» деятельности ООВО ^{198 199 200 201 202 203}

Работодатель	ООВО	Фаза	Формы взаимодействия, мероприятия для его поддержки
ЗАО «Центр точной механообработки», Научный центр Карлсруэ (Германия), Фирма LappKabel (Германия), Российский Федеральный Ядерный Центр ВНИИ Экспериментальной физики (РФЯЦ «ВНИИ ЭФ»), г. Саров ,ООО «Научно-производственное предприятие «Нанокомпакт», г. Томск, предприятия –	Томский политехнический университет (Нано-центр ТПУ)	1 фаза	- анализ специалистами Центра кадровой потребности в специалистах на перспективу; -разработка программ целевой подготовки команд специалистов для выполнения инновационных проектов по созданию наноматериалов и наноструктурных изделий широкого назначения для различных отраслей экономики, в том числе, совместно с заказчиками; - сотрудничество с зарубежными вузами, например с Берлинским техническим университетом (совместная подготовка по магистерским программам); - разработка целевых программ переподготовки и повышения квалификации специалистов из числа персонала высокотехнологичных предприятий или научно-педагогических работников исследовательских центров, ООВО.
		2 фаза	- мониторинг тенденций развития нанотехнологий и в этой связи постоянная разработка новых учебных программ; - проведение курсов повышения квалификации для специалистов предприятий соответствующей отрасли; - разработка учебных программ совместно с предприятиями отрасли и с зарубежными университетами; - научные разработки по заказу предприятий, организаций отрасли и совместно с ними; - разработка системы сопровождения профессиональной карьеры выпускников центра ТПУ.
		3 фаза	- выпуск элитных востребованных специалистов мирового уровня, с гарантированным трудоустройством; - наличие специального Отдела организации практик и трудоустройства (ООПиТ); - сохранение и развитие процедуры распределения молодых специалистов, заключение контрактов на целевую подготовку кадров для предприятий, организаций и учреждений;

¹⁹⁸ Результаты социологического исследования. Оценка проблем трудоустройства выпускников учебных заведений высшего профессионального образования г. Красноярск, Красноярск, 2010. КГБОУ ДПО «Красноярский центр профессиональной ориентации и психологической поддержки населения» Отдел мониторинга трудовой миграции.

¹⁹⁹ Лобанова Е.Э. Взаимодействие рынков услуг профессионального образования и труда как основа эффективной занятости молодых специалистов / Е.Э. Лобанова, И.В. Федченко // Экономические науки. – 2009. - №12 (61). – С. 483 – 486.

²⁰⁰ Поддержка образования: система «Школа – вуз – предприятие» [Электронный ресурс] /Официальный сайт «Роснефть». - URL: <http://www.rosneft.ru/Development/personnel/support/>

²⁰¹ Роснефть сегодня [Электронный ресурс] /Официальный сайт «Роснефть». - URL: <http://www.rosneft.ru/about/>

²⁰² Хасанов О.Л. Разработка системы подготовки кадров для производства объемных наноматериалов на базе научно-инновационного образовательного Нано-Центра // AlmaMater: Вестник высшей школы. - 2008. - № 8. - С. 45-47

²⁰³ Хохлов А. Задел на будущее // Российский космос. – 2008. - № 2. - С.18-23.

Продолжение таблицы 2.3

резиденты четырёх технико-внедренческих особых экономических зон России, инновационные предприятия, создаваемые при поддержке Госкорпорации «Роснано» или применяющие нанотехнологии и т.д.			- работа специалистов кафедр и ООПиТ по выявлению потребности в кадрах у работодателей, работа с выпускниками по определению возможностей для дальнейшего трудоустройства, передача полученных сведений для работы специальной комиссии по персональному трудоустройству (распределению) выпускников; - совместное определение выпускающими кафедрами будущих мест работы выпускников, (направление на работу получают 76-85% выпускников).
ОАО «Информационные спутниковые системы» имени академика М.Ф. Решетнёва»	Сибирский государственный аэрокосмический университет им. М.Ф. Решетнёва (СибГАУ), Сибирский федеральный университет (СФУ), Балтийский Государственный Технический Университет имени Д. Ф. Устинова,	1 фаза	Предприятие полностью берёт инициативу сотрудничества на данной фазе на себя. - анализ ОАО «ИСС» имени академика М.Ф. Решетнёва» своей кадровой потребности на перспективу; - формирование базы будущих специалистов проводится силами самого предприятия при налаженных каналах взаимодействия с СФУ и СибГАУ (встречи с учениками школ и их родителями, связь со школьными кружками технического творчества, помощь учебным заведениям в оборудовании учебно-материальной базы, экскурсии школьников в цеха предприятия и т.д.); - отбор абитуриентов в ООВО, сотрудничающие с предприятием, с помощью собеседований, тестирований, олимпиад; - заключение договоров на целевую подготовку специалистов.
		2 фаза	- работа кафедр ООВО на базе предприятия, под руководством его специалистов; - контроль успеваемости целевиков кадровыми службами предприятия; - система поощрений лучших студентов (именная стипендия имени академика М. Ф. Решетнева, заработная плата при прохождении практики, материальная поддержка иногородних студентов); - прохождение практик студентами непосредственно в цехах и научных отделах предприятия под руководством самых опытных специалистов; - подготовка дипломных и курсовых работ студентами по тематике предприятия.
		3 фаза	- подготовка ООВО рейтинга выпускников и их презентаций; - ООВО выступают посредниками при трудоустройстве; - ООВО поддерживают связь с выпускниками; - система материальных стимулов для молодых специалистов со стороны работодателя;

Продолжение таблицы 2.3			
	университеты г. Томска		- поддержка профессионального и карьерного роста выпускников работодателем (обучение и повышение квалификации за счёт средств предприятия, кадровый резерв, организация зарубежных стажировок, поддержка научной деятельности специалистов) при активном взаимодействии с ООВО; - успешная адаптация молодых специалистов на предприятии.
ОАО «Нефтяная Компания «Роснефть» (в Красноярском крае – дочерняя компания «Ванкорнефть»)	Институт нефти и газа Сибирского федерального университета (СФУ) в Красноярском крае, вузы других регионов РФ (Российский государственный университет нефти и газа им. Губкина, Уфимский государственный нефтяной технический университет и др.	1 фаза	- отбор и профориентация перспективных школьников для специальных «Роснефть-классов», формируемых из числа выпускников 9-х классов; - углублённое изучение профильных предметов в «Роснефть-классах» с привлечением преподавателей ООВО, с использованием современной компьютерной техники и оборудования в классах; - повышение квалификации учителей «Роснефть-классов»; - экскурсии на предприятия для учеников «Роснефть-классов», встречи с известными нефтяниками, молодыми специалистами, знакомство с бизнес-процессами нефтяного производства;
		2 фаза	- долгосрочные договоры о сотрудничестве между компанией и ООВО, ведущими подготовку специалистов для нефтяной отрасли; - поддержка вузов-партнёров со стороны компании: помощь в развитии учебно-методической базы, создание новых кафедр и лабораторий; проведение практик и стажировок студентов с выездом на предприятия; направление на преподавательскую работу сотрудников предприятий; привлечение преподавателей и студентов к участию в исследовательских и проектных работах; выделение грантов лучшим преподавателям и т.д. - практика параллельного обучения и стажировки студентов 4–5 курсов, намеренных в будущем работать на предприятиях компании, в корпоративном научно-техническом центре
		3 фаза	- отбор выпускников ООВО для трудоустройства в компании по результатам учёбы; - кадровая политика, направленная на привлечение молодых специалистов (за период 2004-2008 г.г. количество молодых специалистов увеличилось в три раза); - постоянная работа с молодыми специалистами компании: конференции, тренинги, постоянное повышение квалификации, система наставничества;

В нашем понимании процесс формирования эффективной занятости выпускника ООВО должен охватывать все выделенные нами фазы схемы взаимодействия ООВО с субъектами рынков услуг высшего образования и труда. Это позволит обеспечить реализацию выпускником учебной занятости в нужных работодателю объёмах и параметрах, гармоничное преобразование её в продуктивную занятость либо на конкретном рабочем месте в форме наёмного труда, либо в форме самозанятости с использованием в качестве места применения труда собственное личное хозяйство, фирму, либо продолжение профессиональной подготовки по более высокому уровню, по смежной профессии. Таким образом, роль социального партнёрства субъектов системы высшего образования и рынка труда в формировании эффективной занятости выпускников ООВО невозможно переоценить.

Разрабатывая организационно-методические основы модели формирования эффективной занятости выпускников ООВО, в дальнейшем будем придерживаться точки зрения, что «исходя из двойственного характера ОУ, конкурентоспособным может считаться выпускник только с востребованным среди субъектов экономики набором компетенций, который должен формироваться с участием работодателя»²⁰⁴. При структурировании процессов социального партнёрства ООВО с субъектами рынков услуг высшего образования и труда (РУВО и РТ) по фазам их взаимодействия в процессах формирования эффективной занятости выпускников ООВО, на наш взгляд, целесообразно и логично придерживаться следующей схемы (рисунок 2.1). При этом выделения статуса выпускника соответствует конкретной фазе: абитуриент – «вход» в систему высшего образования» студент – «реализация образовательной услуги»; выпускник – «выход конечного продукта» деятельности ООВО». В свою очередь, 1 и 2 фазы (статусы абитуриента и студента) соответствуют стадии первичной

²⁰⁴ Вострова Е.И. Методологические подходы к определению продуктов деятельности учреждения профессионального образования / Е.И. Вострова, Е.Э. Лобанова // Вестник Сибирского государственного аэрокосмического университета имени академика М.Ф. Решетнёва. – 2011. - №2. - С.188.



Рисунок 2.1 – Схема формирования целей социального партнёрства субъектов рынков высшего образования и труда в процессах формирования эффективной занятости выпускников ООВО

профессиональной подготовки воспроизводства выпускника, а 3 фаза (статус выпускника) - стадиям распределения, обмена и начального использования.

При формировании целей социального партнёрства субъектов рынков образования и труда в процессах формирования эффективной занятости выпускника ООВО приоритетность запроса трудовой сферы (работодателя) является основной составляющей рассматриваемой схемы. *Работодатель должен участвовать в формировании эффективной занятости выпускников ООВО посредством корректировки направлений, форм и параметров формирования учебной занятости в ООВО для обеспечения своих потребностей в кадрах с нужными компетенциями.* Основной целью абитуриента является выбор образовательной услуги, востребованной на рынке труда. Данная цель абитуриента согласована с целью ООВО - формирование и продвижение «ассортимента» ОУ, результаты потребления которой будут гарантированно востребованы работодателем. Абитуриент, поступая в ООВО (фаза «входа» в систему профессионального образования), уверен в том, что получит образование, востребованное конкретным работодателем, чему будет способствовать наличие отлаженной связи между ООВО и данным работодателем. Т.о. результативное взаимодействие ООВО и работодателя по этой фазе по представленной схеме позволит скорректировать проявление закона асимметрии информации на РУВО посредством учёта запроса трудовой сферы и продвижения на РУВО ОУ, которые будут востребованы на РТ.

На фазе «реализации образовательной услуги» продолжается тесное взаимодействие между ООВО и работодателем, которое выражается в прохождении студентами практик на предприятии, позволяющем в условиях трудовой среды ускорить процесс трансформации учебной занятости в продуктивную форму занятости, в обеспечении предприятием материально-технической базы ООВО, корректировке образовательных программ, повышение квалификации преподавателей, с учётом меняющихся условий сферы труда и её запроса в параметрах подготовки специалистов ит.д. При

этом цели студента и ООВО также согласованы: цель студента - потребление ОУ, востребованной работодателем, цель ООВО – обеспечение формирования *учебной занятости* выпускников таким образом, чтобы она с максимальной степенью гарантии преобразовывалась в эффективную занятость выпускника в трудовой сфере (в продуктивной форме).

На фазе «выхода конечного продукта деятельности ООВО» выпускник не испытывает проблем с трудоустройством и работает по полученной специальности, не требуя затрат от предприятия (или минимизируя их) на дополнительное обучение, т.к. к этому моменту у него в достаточной степени сформированы все виды социального и человеческого капитала, необходимые для работы по данному уровню образования. Достигается цель выпускника ООВО: реализуются сформированные в ООВО компетенции как результат потребления студентом ОУ. По данной схеме ООВО «продвигает» конечный продукт своей деятельности (выпускника со сформированными компетенциями, необходимыми работодателю) в сферу труда по всем фазам. Формами такого «продвижения» являются договоры о ЦКП, целевом обучении, ярмарки-презентации выпускников, дни работодателя (карьеры) в ООВО и другие формы, реализуемые посредством деятельности ССТ ООВО.

Предложенная схема развития социального партнерства базируется на ряде принципов: *непрерывность* процессов согласования и корректировки целей субъектов; *комплексность* посредством задействования всех спектров взаимодействия субъектов; *системность* посредством взаимосвязи и взаимодействии субъектов различных рыночных систем в определении параметров подготовки и использовании выпускников ООВО по стадиям воспроизводства рабочей силы; *приоритетность* для ООВО запроса рынка труда при формировании и реализации его образовательной стратегии; *ориентация работодателя на развитие персонала*, в том числе на инвестиции в развитие человеческого, социального капиталов выпускника ООВО; *постоянное развитие инструментов формирования эффективной*

занятости выпускников ООВО относительно всех субъектов и всех уровней партнерства.

Естественно, что не все 100% абитуриентов, поступивших в ООВО, будут впоследствии трудоустроены, поскольку существует возможность «отсева» студентов на фазе «реализации образовательной услуги», возможность отказа выпускника работать на данном предприятии по фазе «выход» конечного продукта деятельности ООВО» в связи с изменениями жизненных планов, разочарованием в выбранной профессии, в условиях труда конкретного предприятия, жизненными обстоятельствами и т.п. Таким образом, данный подход не всегда может быть реализован в полной мере, в связи с проблемами студентов и выпускников, связанными с мотивацией к работе по выбранной профессии, способностями и личными качествами для данной работы. В связи с этим средства, потраченные на подготовку кадров ООВО и предприятием, не всегда могут иметь максимально эффективную отдачу. Возможные издержки, возникающие в связи с этим, могут быть снижены с помощью совершенствования процессов профессиональной ориентации, психологической подготовки и сопровождения абитуриентов, студентов и выпускников при реализации *учебной занятости в ООВО*.

В системе профессионального образования в последние годы государством активно вводятся ряд инструментов, формирующих стимулы ООВО к активизации установления интеграционных связей с работодателем. Особенно это ощутимо по высшему образованию, чему способствует и начавшаяся (в 2012 г.) его реформа. К действующим ранее государственным механизмам управления процессами подготовки молодых специалистов ООВО (аккредитация, лицензирование, государственные стандарты, цифры контрольного приема в рамках бюджетного финансирования, рейтинги ООВО и пр.) добавились новые инструменты: ФГОС – III поколения в связи переходом на двухуровневую подготовку специалистов, профессиональный стандарт. Например, ФГОС бакалавра предусматривает как обязательные требования реализации компетентностного подхода налаживание связи с

работодателем по привлечению его к учебному процессу, по «разработке стратегии по обеспечению качества подготовки выпускников с привлечением работодателей».

В качестве одного из инструментов, стимулирующих формирование связей ООВО и работодателей, можно выделить также Мониторинг эффективности ООВО, реализуемый Минобрнауки РФ с 2011 г. В качестве единственного показателя группы «Трудоустройство» в расчёт включён показатель Е6.1 «Удельный вес численности выпускников вуза, обучавшихся по очной форме обучения, не обращавшихся в службы занятости для содействия в трудоустройстве в течение первого года после окончания обучения в вузе, в общем числе выпускников»²⁰⁵. Однако, данный показатель, по нашему мнению, не отражает реальной ситуации, поскольку в службу занятости, как правило, обращается в несколько раз меньшее число человек, ищущих работу, чем на самом деле. Кроме того, в службе занятости, как правило, выпускники очной и заочной форм обучения не разделяются. Таким образом, может иметь место некорректная подача данных. Кроме того, на наш взгляд, не обращение в Службу занятости трактовать как позитивное явление некорректно.

Требования государства подталкивают ООВО к согласованию параметров подготовки выпускников. Рассмотренные ранее примеры успешного взаимодействия ООВО и работодателя являются тому подтверждением. Например, СибГАУ им. М.Ф. Решетнёва с введением новых ФГОСов согласовывает учебные планы с основными работодателями (два крупных предприятия). В то же время, следует отметить, что такие позитивные примеры взаимодействия не имеют большого распространения относительно других субъектов экономики и характерны для процессов подготовки кадров для высокотехнологических и конкурентоспособных крупных предприятий (организаций) успешно развивающихся отраслей,

²⁰⁵Методика расчёта показателей мониторинга эффективности образовательных организаций высшего образования, 2013. Министерство образования и науки РФ. - С.4.

наукоемких отраслей, которые выступают инициаторами такого взаимодействия, понимают и принимают необходимость значительных издержек на подготовку и трудовую адаптацию выпускников ООВО. В целом по субъектам экономики России можно отметить прямо противоположную тенденцию, подтверждаемую мониторингами рынков образования и труда, исследованиями ряда авторов, собственными эмпирическими исследованиями, а именно – сокращение параметров взаимодействия со стороны работодателя в силу проблем его функционирования, уклонения от найма выпускников и неготовности несения затрат на подготовку и трудовую адаптацию специфической категории рабочей силы.

Другим инструментом социального партнерства в процессах подготовки и использования может стать профессиональный стандарт (практика его применения фиксируется в ряде развитых стран, некоторых странах переходной экономики, например в республике Казахстан), учитывающий требования работодателя к квалификации и компетенциям выпускников. Порядок разработки и утверждения профессиональных стандартов утверждён Постановлением правительства России.²⁰⁶ Как уже было сказано выше, к сожалению, лишь небольшое число работодателей в настоящее время участвует в разработке профессиональных стандартов, что является одной из причин того, что в самом начале профессиональной подготовки потенциально закладывается невостребованные экономикой профиль и содержание компетенций выпускников ООВО.

Можно сделать вывод о том, что, несмотря на существенные изменения механизмов государственного управления системой профессионального образования последних лет, сами эти механизмы относительно ООВО нуждаются в дальнейшем развитии и совершенствовании их инструментов, с одной стороны, а с другой стороны, необходимы механизмы и инструменты стимулирования работодателей к интеграции с ООВО. Для реализации

²⁰⁶ О Правилах разработки, утверждения и применения профессиональных стандартов: постановление Правительства Рос. Федерации от 22.01.13 № 23 // КонсультантПлюс: справ.правовая система. – Доступ из локальной сети Науч. б-ки Сиб. гос. техн. ун-та.

представленной схемы социального партнерства (рисунок 2.1) необходимо исследовать и развивать инструменты стимулирования работодателей к взаимодействию с ООВО, с одной стороны, и развивать инструменты формирования социальной ответственности ООВО за подготовленного выпускника, с другой стороны.

Таким образом, несмотря на то, что основные меры содействия занятости выпускников ООВО, существующие на основе поддержки государства, дают определённые результаты, проблемы формирования эффективной занятости выпускников ООВО в большей мере остаются нерешёнными.

Подводя итоги наших научных исследований изучаемых объекта и предмета исследования, следует обозначить достигнутый научный результат данного раздела: трактовка формирования эффективной занятости выпускников ООВО как комплексного и системного процесса формирования его учебной занятости с последующей трансформацией в продуктивную занятость в сфере труда в контексте теорий человеческого, социального капиталов на основе разработанной схемы формирования целей социального партнёрства.

2.2 Развитие теоретико-методического подхода к оценке регионального взаимодействия субъектов рынков услуг высшего образования и труда

Для успешного развития экономики любой страны необходимо оптимальное и сбалансированное протекание процессов воспроизводства рабочей силы по его стадиям. В масштабах региона оценить уровень эффективной занятости выпускников ООВО и потенциал её развития довольно сложно в связи с несовершенством статистической базы и отсутствием некоторых ключевых показателей, а также в связи со сложностью отражения в одном показателе такого многогранного процесса, как воспроизводство специфической категории рабочей силы. Основными

субъектами взаимодействия региональных рынков услуг профессионального образования и труда, которые вносят основной вклад в формирование эффективной занятости выпускников ООВО являются ООВО и работодатели.

Вопросам региональной оценки параметров рабочей силы занимался ряд отечественных авторов.^{207 208 209} В то же время, используемые ими методики затрагивали лишь отдельные аспекты такого сложного процесса, как воспроизводство рабочей силы. Наиболее близка нам по целям, объекту и предмету исследования методика Е.Э. Лобановой²¹⁰, связанная с оценкой потенциала взаимодействия субъектов региональных рынков услуг профессионального образования и труда в контексте реализации эффективной занятости молодых специалистов как специфической категории рабочей силы. Разработанный Е.Э. Лобановой алгоритм, позволяет выявить взаимодействие субъектов РУПО и РТ по фазам, которых мы придерживаемся в своих исследованиях²¹¹, наиболее и наименее благополучные регионы страны с точки зрения реализации этого взаимодействия относительно выпускников УПО (в методике учтены УПО всех уровней). Итоговым показателем является класс региона – 1, 2 или 3-й (1 класс - наилучшие показатели исследуемого взаимодействия, к 3-й класс – наихудшие). Для определения класса субъектов взаимодействия использовались индикаторы – ключевые статистические показатели, характеризующие различные аспекты этого процесса. При этом в исходной методике реализован следующий алгоритм расчёта показателей по соответствующей фазе:

²⁰⁷ Безденежных, Т.И. Занятость, рынок труда и конкурентоспособность рабочей силы: концепция, формы и методы управления на региональном уровне: дис. ... д-ра экон. наук / Т.И. Безденежных. – СПб, 2005. – С.191-208.

²⁰⁸ Быкова Е.А. Рабочая сила в современной России : качественная и количественная оценка : дис. ... канд. экон. наук/ Быкова Е.А. – М., 2011. – С.64-76.

²⁰⁹ Лобанова, Е.Э. Взаимодействие региональных рынков услуг профессионального образования и труда как фактор содействия эффективной занятости молодых специалистов: монография / Е.Э. Лобанова. – Красноярск: СибГТУ, 2010. – 17-87.

²¹⁰ Там же.

²¹¹ Лобанова Е.Э. Взаимодействие рынков услуг профессионального образования и труда как основа эффективной занятости молодых специалистов / Е.Э. Лобанова, И.В. Федченко // Экономические науки. – 2009. - №12 (61). – С. 483 – 486.

1) Выбор статистических данных по каждой фазе. В методике учитываются как факторные показатели (уровень безработицы в % от экономически активного населения, численность зарегистрированных безработных, доля обучающихся по системе целевой контрактной подготовки в профессиональных образовательных учреждениях и т.д.), так и результативные показатели (выпуск специалистов УПО и пр.). В первую фазу включаются показатели, характеризующие потенциал и предложение на рынке труда молодых специалистов (приём в УПО (тыс. чел.), число УПО, население моложе трудоспособного возраста и т.д.) По второй фазе учитываются показатели, характеризующие текущую ситуацию в сфере профессионального образования при реализации УПО образовательной услуги (численность студентов и пр.). Для третьей фазы подобраны показатели, количественно отражающие ситуацию на рынке труда выпускников УПО (молодых специалистов), например, численность безработных в возрасте 20-24 лет, количество выпущенных специалистов по линии высшего образования и т.д.²¹²

2) Ранжирование каждого показателя от наименьшего ранга к наибольшему. При этом, в зависимости от индикатора применяются разные критерии ранжирования. Например, по индикатору «численность безработных, тыс. чел.» наименьший (лучший) ранг присваивается субъекту РФ, где фиксируются самые низкие статистические значения индикатора; по индикатору «численность студентов вузов, тыс. чел.» наименьший (лучший) ранг имеет субъект, где статистические значения показателя наибольшие.

3) Нахождение общего ранга по каждому региону в каждой фазе – среднее арифметическое всех рангов каждого региона по формуле:

$$x_{ij} = \frac{\sum m_k}{k}, \quad (2.2)$$

где x_{ij} – общий ранг i -го региона по j -й фазе;

m_k – ранги индикаторов i -го региона исследуемой фазы

²¹² Там же. – с. 274-312.

k - число статистических показателей (индикаторов) по исследуемой фазе.

4) нахождение среднего общего ранга по всем регионам в каждой фазе – частное суммы по предыдущему показателю и числа по формуле:

$$\overline{X_j} = \frac{\sum_{i=1}^n x_i}{n}, \quad (2.3)$$

где $\overline{X_j}$ - среднее значение всех рангов по регионам по j -й фазе;

n – число регионов.

5) Нахождение процента отклонения от среднего ранга по формуле (по каждой фазе):

$$\% \text{ отклонения} = \frac{x_{ij} - \overline{x}}{\overline{x}} * 100\%, \quad (2.4)$$

где $\overline{x}$ - средний общий ранг по всем регионам.

6) Отнесение регионов к первому (наилучшему), второму (среднему) или третьему (наихудшему) классу по следующим критериям: процент отклонения от среднего ранга составляет менее -20% - 1 класс; процент отклонения от среднего ранга от - 20% до 20% - 2 класс; процент отклонения от среднего ранга более 20% - 3 класс²¹³. Рассматриваемая методика базируется на гипотезе о равнозначном влиянии выделенных индикаторов на потенциал взаимодействия РУПО и РТ.

В данной методике была поставлена задача анализа и интерпретации данных по следующей схеме качественно-количественного сравнительного анализа: 1) Математико-статистический анализ (Условная модель, ранги, расчёт на основе отклонения); 2) Математическая постановка задачи 3) Статистическо-экономический анализ (сравнительный) 4) Экономико-математический анализ явления; 5) Интерпретация и анализ полученного решения. Таким образом, делаем выводы по качественно-количественному уровню явления, его тенденциям (получаем классы регионов).

²¹³ Там же. – С.23-24.

В развитии представленной методики нами была разработана дифференцированная её модификация применительно только к рынку услуг высшего образования и рынку труда выпускников ООВО. В силу этого индикаторы исходной методики приобрели новый вид, т.е. остались только показатели, касающиеся ООВО и соответствующего сегмента рынка труда. Используемые индикаторы первой фазы Модифицированной методики: «выпуск учащихся дневными средними (полными) общеобразовательными учреждениями, тыс.чел.», «приём студентов в ООВО, тыс. чел.», «среднедушевые денежные доходы населения, руб.», «численность обучающихся в государственных ООВО на платной основе, тыс. чел.». Индикаторы второй фазы: «число образовательных ООВО на начало учебного года», «численность студентов ООВО на 10000 населения по регионам Российской Федерации (на начало учебного года; человек)», «доля обучающихся в ООВО в рамках целевой контрактной подготовки, %». Индикаторы третьей фазы: «выпуск по ООВО, тыс.чел.», «выпуск специалистов в рамках целевой контрактной подготовки по ООВО, % от выпуска всего», «распределение занятых в экономике (имеющих высшее образование), %», «напряжённость на рынке труда», «ЭАН, тыс. человек», «численность безработных, тыс. чел.», «численность зарегистрированных безработных на конец года, тыс. чел.», «уровень безработицы общий, % от ЭАН», «уровень регистрируемой безработицы, % от ЭАН», «среднее время поиска работы по субъектам, мес.», «безработные в возрасте 20-24 лет, % от всех безработных», «состав занятого населения в возрасте 50-59 лет, % от всех занятых», «состав занятого населения в возрасте 60-72 лет, % от всех занятых».

Помимо этого, в отличии от исходной методики, адаптация модифицированного её варианта проводилась применительно к субъектам только СФО по данным 2007, 2009, 2011г.г. В Приложении Ж (таблицы Ж.1-Ж.3) представлен проведённый нами расчёт рейтингов индикаторов по фазам за данные годы по СФО как по исходной методике, так и по

модифицированной (способ расчёта рейтингов по Модифицированной методике будет рассмотрен далее). Кроме того, анализ исходной методики, основанной на использовании равновеликих индикаторов при расчёте средних общих рангов по регионам, позволил выдвинуть гипотезу о том, что влияние их может быть различным. Например, на наш взгляд, показатель целевой контрактной подготовки (ЦКП) специалистов в ООВО в большей степени воздействует на эффективную занятость, чем общая численность учащихся в них. Поэтому целесообразно введение в расчёт удельных весов индикаторов методики. Таким образом, Модифицированная методика оценки регионального потенциала взаимодействия рынков услуг высшего образования и рынка труда (РУВО и РТ) выпускников ООВО содержит следующие определяющие дополнения: 1) использование индикаторов взаимодействия этих рынков применительно к выпускникам ООВО; 2) учитывает значимость каждого индикатора в общем результате посредством определения её удельного веса; 3) апробация на более ограниченном наборе субъектов (только по СФО).

Для подтверждения выдвинутой гипотезы (о различном влиянии частных индикаторов взаимодействия на конечный результат) нами было проведено исследование методом экспертных опросов. Было опрошено 100 экспертов одного субъекта СФО (Красноярского края): 50 работников ООВО (специалисты ССТ, преподаватели, имеющие большой педагогический стаж, а также опыт работы на предприятиях города в качестве ведущих специалистов), 50 представителей работодателей (работники кадровых служб, директора организаций и руководители подразделений) г. Красноярска. Была разработана, как инструмент, методика исследования (Приложение Ж), включающая такие разделы как: объект, предмет исследования, гипотеза, инструментарий и т.п. Методика базируется на гипотезе: полученные удельные веса индикаторов более точно отражают характер взаимодействия рынков услуг высшего образования и труда выпускников ООВО в каждом отдельном регионе, чем исходная методика.

Проверка выдвинутой гипотезы исследования требует решения таких задач, как: получение удельных весов установленных индикаторов, отражающих степень их влияния на формирование эффективной занятости выпускников ООВО; выявление степени влияния установленных индикаторов на эффективность взаимодействия РУПО и РТ по линии ВО и осуществляется с помощью алгоритма (рис. 2.2).

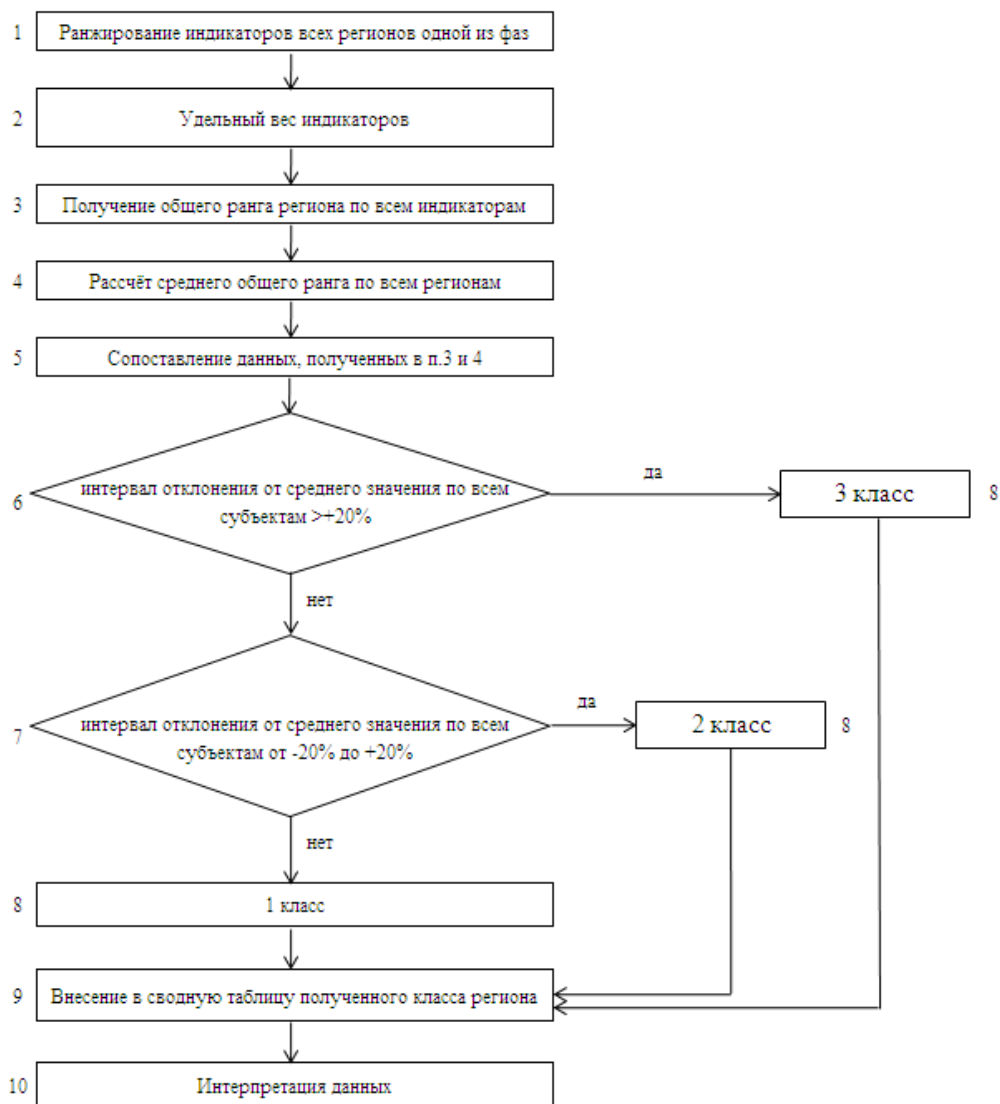


Рисунок 2.2 – Алгоритм получения класса региона по любой из фаз взаимодействия основных субъектов РУВО и РТ.

Следует отметить, что индикаторы логического инструментария работодателей и преподавателей отличается. Мы считаем, что работодатели имеют дело с «конечным продуктом деятельности ООВО» и не разбираются

в достаточной степени в некоторых вопросах функционирования ООВО при формировании учебной занятости выпускника. Таким образом, каждой экспертной группе была предоставлена возможность оценить индикаторы с учётом возможности их адекватной оценки.

Рассмотрим алгоритм Модифицированной методики оценки регионального потенциала взаимодействия рынка услуг высшего образования и рынка труда (РУВО и РТ) выпускников ООВО. Расчёт ведётся по индикаторам трёх лет (2007, 2009, 2011г.г.), по ранее упомянутым фазам взаимодействия субъектов РУВО и РТ. Коэффициенты (удельные веса) соответствующего индикатора внутри каждой фазы были получены следующим образом. Временные срезы применения методики обусловлены учётом динамики индикаторов докризисного (2007 г.), кризисного (2009 г.) и последующего периода (2011 г.) Пример расчёта по Модифицированной методике оценки регионального потенциала взаимодействия РУВО и РТ выпускников ООВО представлен Приложении Ж, раздел «Пример».

Результат проведённых расчётов (исходные данные: Росстат, интернет-ресурсы^{214 215 216 217 218}) по исходной методике Е.Э. Лобановой (относительно уровня ВО) и по Модифицированной методике оценки регионального потенциала взаимодействия РУВО и РТ выпускников ООВО (с применением полученных экспертным методом удельных весов индикаторов) представлен в таблице 2.4.

Благодаря применению дифференцированного учёта значимости индикаторов (введение удельных весов), некоторые регионы изменили свои классы. Изменение произошло всего на один класс - в сторону увеличения или понижения. Всего, в результате введения удельных весов, изменению классов подверглись следующие регионы: Республика Алтай, Республика Хакасия, Алтайский край, Забайкальский край, Иркутская область,

²¹⁴ Регионы России. Социально-экономические показатели. 2008: Стат. сб. / Росстат. – М., 2008. – 999с.

²¹⁵ Регионы России. Социально-экономические показатели. 2010: Стат. сб. / Росстат. – М., 2010. – 996 с.

²¹⁶ Регионы России. Социально-экономические показатели. 2012: Стат. сб. / Росстат. – М., 2012. – 990 с.

²¹⁷ Российский статистический ежегодник. 2012: Стат.сб./Росстат. - М., 2012. – 786 с.

²¹⁸ Социально-экономические показатели образования [электронный ресурс]. – Статистика российского образования, 2008. – URL: http://stat.edu.ru/stat/soc_ek_obr.shtml

Кемеровская область. Республика Алтай по 2007 году по третьей фазе после введения удельных весов показателей изменила класс со 2 на 3, а также по 2009 году по этой же фазе произошло аналогичное изменение. Это объясняется тем, что по многим показателям этого региона, чьи индикаторы получили наибольшие удельные веса по результатам проведённого исследования с применением экспертного опроса произошло ухудшение. Например, низкие показатели по выпуску специалистов в рамках целевой контрактной подготовки ООВО, напряжённость на рынке труда региона (наоборот, высокие значения, что является неблагоприятными показателями), численность экономически активного населения (относительно небольшая), процент безработных в возрасте 20-24 лет от общего числа безработных (относительно высокое значение). Класс Республики Хакасия по третьей фазе 2009 года изменился с 1 на 2. В данном случае изменение произошло в результате присвоения наибольших удельных весов следующим индикаторам, чьи показатели у данного региона находятся на невысоком уровне: выпуск специалистов ООВО, численность экономически активного населения, доля безработных в возрасте 20-24 лет, от общего числа безработных, состав занятого населения в возрасте 60-72 лет (% от всех занятых). Классы Забайкальского края изменились сразу в нескольких направлениях: переход со 2 на 3 класс по первой фазе 2007 года, со 2 на 3 класс по первой фазе 2009 года, с 1 на 2 класс по третьей фазе 2009 года. В данном случае повлияли такие показатели скорректированных на удельные веса индикаторов, как: «приём студентов в ООВО», «выпуск учащихся дневными средними (полными) общеобразовательными учреждениями» (достаточно низкие или средние ранги показателей при значительном удельном весе) в первом случае; «приём студентов в ООВО», «среднедушевые денежные доходы населения», «численность студентов, обучающихся в государственных ООВО на платной

Таблица 2.4 - Классы регионов Сибирского федерального округа, рассчитанные по Модифицированной методике оценки регионального потенциала взаимодействия РУВО и РТ выпускников ООВО в 2007, 2009, 2011 г.г. без использования удельных весов (УВ) и с поправкой на них

Фазы	1 фаза		2 фаза		3 фаза	
Регионы	без УВ	с УВ	без УВ	с УВ	без УВ	с УВ
2007 год						
Республика Алтай	3	3	3	3	2	3
Республика Бурятия	3	3	1	1	2	2
Республика Тыва	3	3	3	3	3	3
Республика Хакасия	3	3	2	2	2	2
Алтайский край	2	2	2	2	2	2
Забайкальский край	2	3	2	2	2	2
Красноярский край	1	1	1	1	1	1
Иркутская область	1	1	2	2	1	1
Кемеровская область	1	1	2	3	2	2
Новосибирская область	1	1	1	1	1	1
Омская область	2	2	1	1	2	2
Томская область	2	2	1	1	1	1
2009 год						
Республика Алтай	3	3	3	3	2	3
Республика Бурятия	3	3	1	1	2	2
Республика Тыва	3	3	3	3	3	3
Республика Хакасия	3	3	3	2	1	2
Алтайский край	2	2	2	2	2	2
Забайкальский край	2	3	2	2	3	2
Красноярский край	1	1	1	1	1	1
Иркутская область	1	1	2	2	2	1
Кемеровская область	1	1	2	2	2	2
Новосибирская область	1	1	1	1	1	1
Омская область	1	1	1	1	2	2
Томская область	2	2	1	1	1	1
2011 год						
Республика Алтай	3	3	3	3	3	3
Республика Бурятия	2	2	1	1	2	2
Республика Тыва	3	3	3	3	3	3
Республика Хакасия	3	3	3	3	2	2
Алтайский край	2	2	2	2	2	2
Забайкальский край	2	3	2	2	3	3
Красноярский край	1	1	1	1	1	1
Иркутская область	1	1	2	2	2	2
Кемеровская область	1	1	2	3	2	2
Новосибирская область	1	1	1	1	1	1
Омская область	1	1	1	1	1	1
Томская область	2	2	1	1	2	2

основе» (низкие ранги при достаточно высоком удельном весе показателя) во втором случае; «выпуск специалистов в рамках ЦКП ООВО, доля от общего выпуска», «общая численность безработных», «численность зарегистрированных безработных», «доля безработных в возрасте 20-24 лет от общего числа безработных» (средние ранги при высоком удельном весе показателей) в третьем случае. Для Иркутской области можно отметить переход от 2 класса к 1 в 2009 году по третьей фазе в результате присвоения достаточно высоких удельных весов показателям: выпуск специалистов ООВО, напряжённость на рынке труда, доля безработных в возрасте 20-24 лет от общего числа безработных и т.п. Кемеровская область по второй фазе 2011 года изменила свой класс со 2 на 3, т.е. произошло понижение класса. Это можно связать с показателем доли обучающихся в рамках ЦКП в ООВО, который является очень низким в данном регионе. Также в 2011 году изменился класс Забайкальского края со 2 на 3, видимо, это связано с показателем «Приём студентов в ООВО, тыс.чел.». Таким образом, классы регионов с добавлением удельных весов, хоть незначительно, но изменяются. По результатам исследования можно сделать выводы относительно реализации регионального потенциала эффективной занятости выпускников ООВО региона на всех фазах и по нескольким годам в результате оценки регионального взаимодействия субъектов рынков высшего образования и труда выпускников ООВО. На рисунке 2.3 для наглядности представлены классы регионов в 2009 г. по 2 фазе с учётом исходной и Модифицированной методик, т.к. именно для этого года и фазы больше всего различий в исходной и модифицированной методиках.

Проанализируем полученные результаты в контексте оценки потенциала эффективной занятости выпускников ООВО по Модифицированной методике по всем фазам. Красноярский край и Новосибирская область имеют наилучший, 1 класс (оптимальные показатели).

В этих регионах имеются значительные предпосылки для формирования эффективной занятости выпускников ООВО, и происходит достаточное взаимодействие субъектов рынков в процессах воспроизводства молодых специалистов как специфической категории рабочей силы. Республики Тыва и Алтай, наоборот, имеют низший, 3 класс (кризисные показатели), т.е. в данных регионах воспроизводство выпускников ООВО не осуществляется в полной мере.

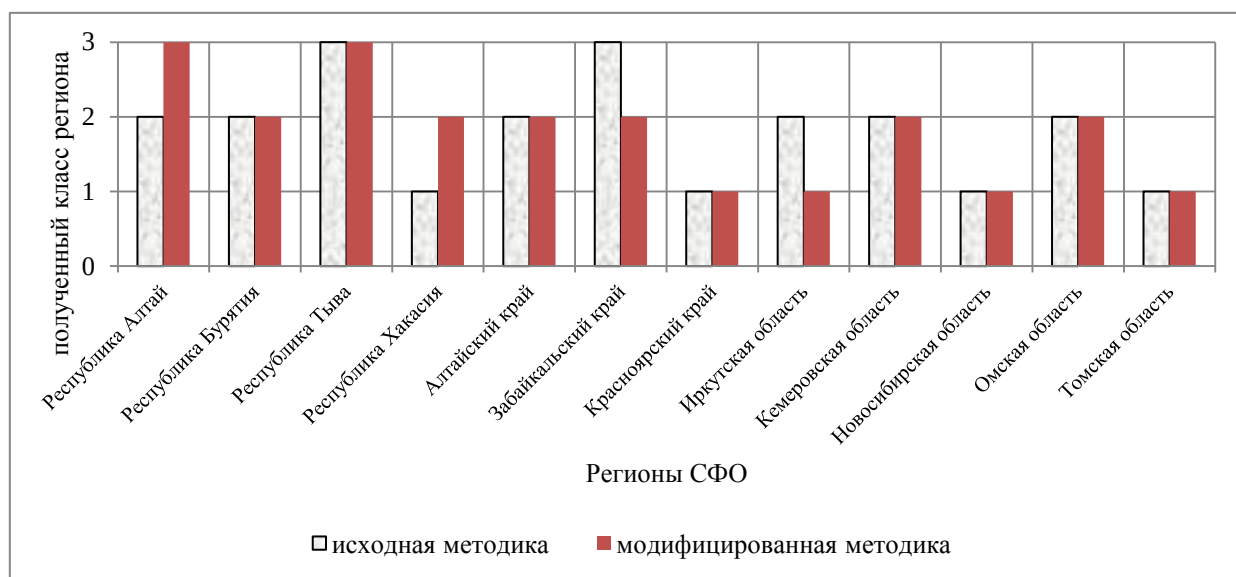


Рисунок 2.3- Взаимодействие субъектов региональных рынков услуг высшего образования и труда в Сибирском федеральном округе в 2009 году по 2 фазе (1 класс – оптимальные показатели, 2 класс – средние показатели, 3 класс – кризисные показатели)

В регионах с оптимальными показателями и близкими к оптимальным (Новосибирская, Омская, Томская, Кемеровская, Иркутская области, Красноярский край, республика Бурятия) большое число ООВО, ведётся приём большого числа учащихся, соответственно, обучается большое количество студентов. То, что экономическая ситуация и ситуация с формированием эффективной молодёжной занятости самая благоприятная в данных регионах, подтверждается высокими среднедушевыми доходами, высокими показателями регионального валового продукта, общей большой численностью населения данных регионов, при этом в регионах с

кризисными показателями по нашей методике или с близкими к кризисным, наоборот, данные показатели экономического развития довольно низкие.²¹⁹ В регионах с кризисными показателями скорректированных индикаторов Модифицированной методики имеется наименьшее число учебных заведений из общего числа исследуемых регионов, учащих в них, высокий уровень безработицы (в процентах от экономически активного населения). Для наглядного представления динамики индикаторов регионов по годам на рисунке 2.4 изображена диаграмма, где представлены усреднённые классы регионов по фазам в динамике по годам (использовались результаты Модифицированной методики).

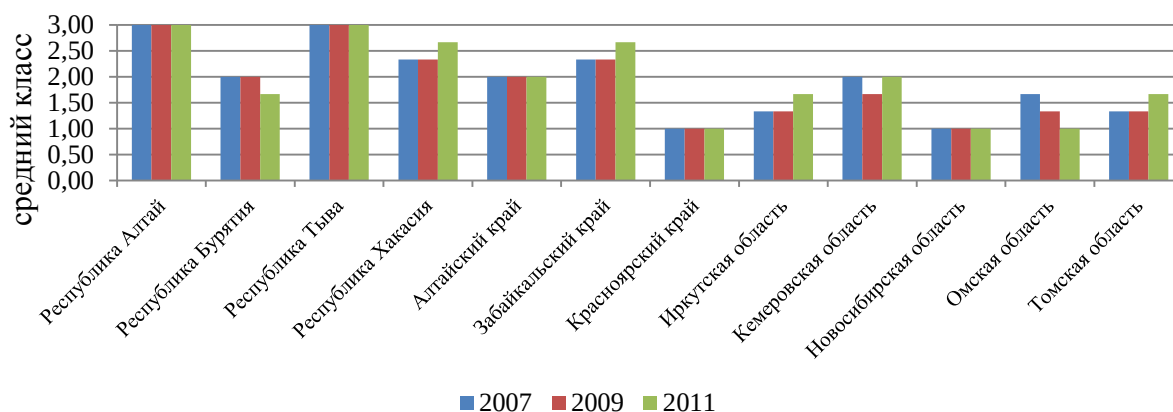


Рисунок 2.4 - Усреднённые классы регионов в динамике 2007, 2009, 2011г.г. по Модифицированной методике

Из рисунка 2.4 можно увидеть, как в среднем по всем фазам изменяются классы регионов за исследуемый период, проследить динамику изменения показателей. Можно предположить, что влияние кризиса на исследуемые показатели не является очевидным. Показатели одних регионов (Республика Алтай, Республика Тыва, Алтайский край, Красноярский край, Новосибирская область) за исследуемый период никак не изменились, одновременно наблюдается положительная динамика показателей других регионов (Республика Бурятия, Омская область). В 2009 г. показатели

²¹⁹ Регионы России. Социально-экономические показатели. 2012: Стат. сб. / Росстат. – М., 2012. – С.55, 169, 384.

Кемеровской, Омской областей улучшились по сравнению с 2007 годом. В 2011 году ухудшились показатели Республики Хакасия, Забайкальского края, Иркутской области, Томской области. Республика Бурятия и Омская область в 2011 году имели наилучшие показатели за весь исследуемый период. Мы считаем, что сфера высшего образования в кризисный период в целом не пострадала. Кризис оказал влияние в основном на индикаторы третьей фазы, связанные с рынком труда, например, на уровень напряжённости на рынке труда. И, как следствие, рост проблем занятости выпускников ООВО.

На рис. 2.5 показаны средние значения рангов по нескольким регионам по первой фазе 2011 года. Поскольку все индикаторы взаимосвязаны, видно, что, чаще всего, средние значения рангов индикаторов у регионов примерно одинаковы, таким образом, видно, какие регионы успешны, какие – нет.

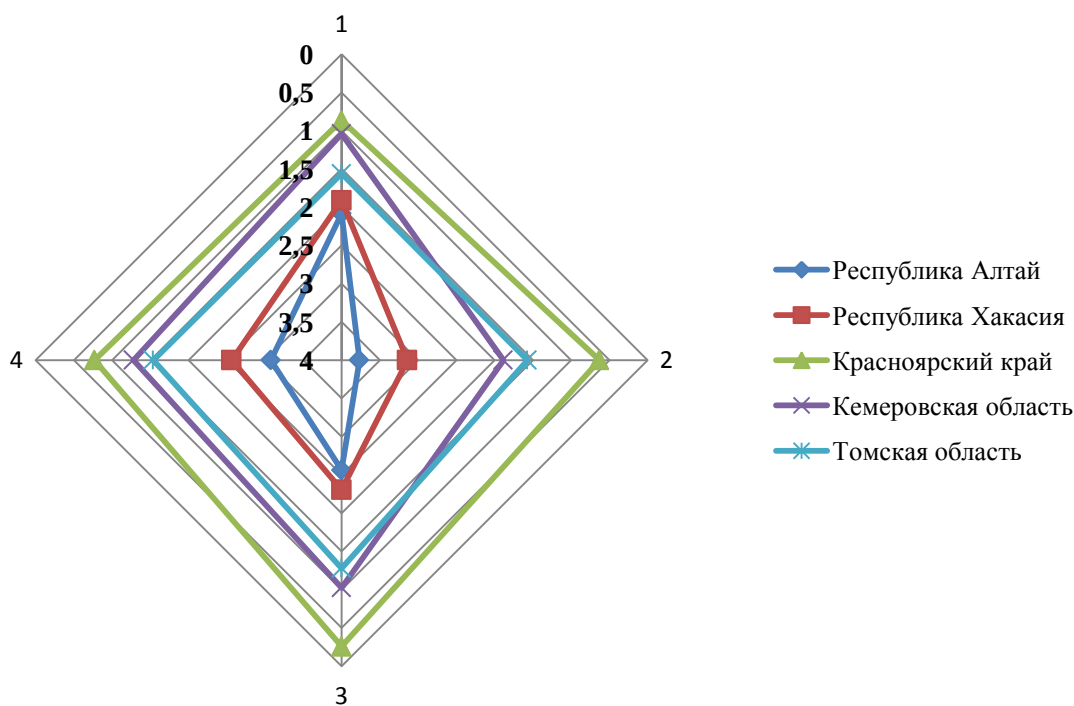


Рисунок 2.5 - Средние значения рангов по регионам (1 фаза 2011 г.) по Модифицированной методике. Названия индикаторов по осям: 1 - Выпуск учащихся дневными средними (полными) общеобразовательными учреждениями, тыс.чел.; 2 – Приём студентов в учреждения высшего профессионального образования, тыс. чел.; 3 – Среднедушевые денежные доходы населения, руб.; 4 – Численность обучающихся в государственных вузах на платной основе.

Особенно это значительно проявляется в регионах с высоким образовательным потенциалом и относительно низким потенциалом экономики региона в потреблении в потреблении произведённого ООВО продукта, например, в Томской области.

Модифицированная методика оценки регионального потенциала взаимодействия рынков услуг высшего образования и труда выпускников ООВО позволяет: 1) более точно провести анализ взаимодействия субъектов рынка услуг высшего образования и рынка труда (РТ) по трём фазам взаимодействия ООВО с региональными рынками труда выпускников ООВО, поскольку влияние выделенных индикаторов на исследуемую область имеет различную силу; 2) провести сравнение показателей, определить классность региона; 3) выявить динамику развития регионов. Данная методика имеет недостаток – отсутствие статистической информации в свободном доступе по ЦКП по выпускникам ООВО по регионам за 2009,2011г.г., что не позволяет получить полностью достоверный результат. Указанный индикатор, по мнению экспертов, имеет существенный удельный вес, но мы можем использовать только данные в целом по России и получить данные для вычислений по регионам лишь расчётным путём. Кроме того, в данном случае целесообразнее использовать такой показатель, как «Безработные в возрасте 20-24 лет, % от всех безработных», чем публикуемый показатель Росстата для населения в возрасте 20-29-лет, т.к. выпускники ООВО, чаще всего попадают в возрастные рамки 20-24 лет, однако такой статистики по регионам нет.

Модифицированная методика, также, как и исходная методика, может использоваться для разработки региональных программ содействия занятости молодёжи, региональных моделей содействия эффективной занятости выпускников ООВО, для совершенствования деятельности ООВО по адаптации выпускников, молодых специалистов к региональному рынку труда, для разработки других документов законодательного, нормативного, прогнозного характера, определяющих направления управления

эффективной занятостью выпускников ООВО. Данная методика может использоваться Министерством труда и социальной защиты РФ, а также региональными Агентствами труда и занятости населения. Отметим, что для полноценного использования методики необходимо совершенствование статистического учёта информации по части публикации данных, связанных с целевой контрактной подготовкой специалистов, а также с публикацией данных по безработице среди населения в возрасте 20-24 лет в регионах РФ. В отличие от существующей методики оценки регионального потенциала взаимодействия субъектов рынков услуг профессионального образования и труда, предложенная её модификация (модифицированная методика оценки регионального потенциала взаимодействия субъектов РУВО и РТ выпускников ООВО (на примере субъектов СФО)), позволяет учесть различную степень влияния факторов и условий потенциала формирования эффективной занятости применительно к сфере ВО.

2.3 Совершенствование методических основ оценки эффективности деятельности службы содействия трудоустройству выпускников образовательных организаций высшего образования

В своём исследовании мы придаём особое значение реализации оптимальных процессов учебной занятости по стадии производства (первичной профессиональной подготовки) при формировании эффективной занятости выпускников ООВО. Одним из основных факторов этого является качество профессионального образования. Последнее мы понимаем как результат наиболее полного учёта ООВО запроса рыночной среды в компетенциях подготавливаемой рабочей силы и наиболее точной реализации его в процессах учебной занятости в ООВО.

Специалисты независимого рейтингового агентства в сфере образования «РейтОР» под качеством образования понимают комплексную характеристику деятельности ООВО, основанную на «общественном

признании уровня учебной и научной работы, компетентности преподавательского состава, наличия современной материально-технической базы и востребованности»²²⁰. Понятие компетенции было рассмотрено в 1 главе, наиболее подробным мы считаем определение Н.В.Тарасовой и С.А. Смирнова.²²¹ Понятие «компетентность» является обобщающей характеристикой специалиста. Как считает Суворова А., компетентность «отражает конечный результат, свидетельствующий об эффективности работы сотрудника, о его способности достигать цели в своей работе... Для того чтобы продемонстрировать компетентность, люди должны проявить свои компетенции».²²² Таким образом, в нашем исследовании будет рассмотрено качество образования с точки зрения уровня формирования в ООВО компетенций выпускников, востребованных субъектами рынка труда.

Существуют различные методики и способы оценки качества вузовского образования, проявляющегося во взаимодействии с рынком труда.^{223 224 225 226 227 228} Все они рассматривают данное взаимодействие с использованием систем различных показателей. Как уже было отмечено ранее, в России создана система содействия занятости выпускников ООВО, базирующаяся на службе содействия занятости выпускников, создаваемой самими ООВО. В соответствии с нашим подходом, ООВО и его служба содействия трудоустройству (ССТ) являются основным звеном системы формирования эффективной занятости выпускников со стороны самой

²²⁰ Артюшина И.А. Мониторинг карьер выпускников вузов [электронный ресурс]. – Исследования «РейтОР», 2007. – URL: <http://www.reitor.ru/ru/observatory/research/index.php?from19=2&id19=275>

²²¹ Тарасова Н.В. Теоретические и методические основы модульно-компетентностной технологии обучения / Н.В. Тарасова, С.А. Смирнов. – М., 2007. – С.56.

²²² Суворова А. Компетенции как миф и реальность современной HR-практики, или Почему так путаются мысли... [электронный ресурс]. – hr-land.com. – электронный журнал по управлению персоналом, 2006. - URL: http://www.hr-land.com/pages/kompetencii_kak_mif_i_real_nost_sovremennoyi_hr_praktiki_ili_pochemu_tak_putayutsya_mysli.html

²²³ Боева А.Н. Оценка и пути повышения эффективности образовательной деятельности государственных высших учебных заведений: автореф. дис. ... канд. экон. наук / А.Н. Боева. – Владивосток, 2011. – С.12-17.

²²⁴ Борисова О.В. Конкурентоспособность выпускников высших учебных заведений на рынке труда: методические подходы: автореф. дис. ... канд. экон. наук / О.В. Борисова. – Омск, 2009. - С.15-19.

²²⁵ Вострова Е.И. Обеспечение эффективности использования рыночных инструментов в системе профессионального образования : дис. ... канд. экон. наук / Е.И. Вострова. – Красноярск, 2011. – 209 с.

²²⁶ Всероссийский центр исследования общественного мнения. Оценка высшего профессионального образования в России [Электронный ресурс]. – URL: <http://wciom.ru/179/>

²²⁷ Иващенко С.А. Маркетинговые стратегии взаимодействия вуза с рынками образовательных услуг и труда: дис. ... канд. экон. наук / С.А. Иващенко. – Ростов н/Д., 2008. – С. 131-136.

²²⁸ Курбанова Э.Э. Методические основы управления продвижением образовательных услуг вуза: дис. ... канд. экон. наук / Э.Э. Курбанова. - Махачкала, 2008. – С.118-131.

ООВО. Поэтому мы считаем, что при оценке эффективности взаимодействия ООВО с работодателями больше внимания необходимо уделять именно ССТ в контексте взаимодействия с субъектами РУВО и РТ. Повышение эффективности деятельности ССТ является актуальным направлением развития содействия занятости выпускников ООВО, в связи с чем и возникла необходимость в ежегодном проведении мониторинга деятельности ССТ. В настоящее время централизованно оценка деятельности ССТ при УПО проводится Координационно-аналитическим центром содействия трудоустройству выпускников учреждений профессионального образования при МГТУ им. Н.Э. Баумана с помощью специальной методики. Данная методика предполагает сбор данных КЦСТ от ССТ всех подведомственных Минобразованию УПО в несколько этапов²²⁹:

1) Оценка степени значимости направлений работы ССТ при УПО. Осуществляется КЦСТ посредством анкетирования специалистов ССТ. По результатам опроса составляется набор весовых коэффициентов критериев показателей деятельности ССТ (сумма весовых коэффициентов всех базовых критериев показателей деятельности ССТ равна 1). Некоторые базовые критерии разбиты на частные критерии, сумма удельных весов которых внутри соответствующих базовых критериев также равна 1. Например, базовый показатель «Информирование студентов и выпускников о состоянии и тенденциях рынка труда с целью содействия их трудоустройству» разбит на 5 частных показателей. Исходя из определённых удельных весов базовых и частных критериев, рассчитывается рейтинг образовательных учреждений по оценке эффективности содействия занятости их выпускников;

2) Сбор данных о деятельности ССТ. Службы (центры), принимают участие в рейтинге, заполняя специальную веб-форму, исходя из результатов своей деятельности и присылая соответствующие отчёты. По каждому

²²⁹ Координационно-аналитический центр содействия трудоустройству выпускников учреждений профессионального образования. [Электронный ресурс]. – Министерство образования РФ. - URL: <http://kcst.bmstu.ru>

критерию имеется определённая шкала самооценки с максимальным значением, равным 1;

3) *Определение рейтинга ССТ.* Специалистами КЦСТ с помощью полученных удельных весов и значений критериев составляются рейтинги региональных и вузовских центров, а также рейтинг служб при учреждениях среднего профессионального образования; ССТ каждого УПО получает оценку от 0 до 1, затем данная оценка умножается на 100, и ССТ присваивается рейтинг по 100-балльной шкале.

Методика содержит следующие базовые критерии оценки деятельности ССТ при учреждениях среднего и высшего профессионального образования:

1) Использование информационной системы баз данных вакансий работодателей и резюме студентов (P_6); 2) Использование веб-сайта (P_c); 3) Информирование студентов и выпускников о состоянии и тенденциях рынка труда с целью содействия их трудоустройству ($P_{и}$); 4) Организация временной занятости студентов ($P_{в}$); 5) Организация ярмарок вакансий и специальностей, презентаций компаний, дней карьеры и т.д. ($P_{я}$); 6) Оказание помощи учебным подразделениям (P_y); 7) Обмен информацией о вакансиях и резюме с органами по труду и занятости населения ($P_{т}$); 8) Участие в мероприятиях, организованных органами исполнительной власти с целью содействия трудоустройству выпускников образовательных учреждений ($P_{м}$); 9) Взаимодействие с общественными организациями и объединениями работодателей (P_o). Ряд базовых критериев разбит на частные показатели.²³⁰

Максимальная сумма баллов по всем критериям (P) составляет 1 и формируется в результате самооценки специалистами ССТ работы своих ССТ с помощью специальной веб-анкеты и умножения на присвоенные в результате экспертной оценки удельные веса этих критериев (сумма удельных весов равна 1). Внутри базовых критериев P , если они разбиты на частные критерии S , сумма удельных весов критериев S равна 1.

²³⁰Энциклопедия содействия трудоустройству. Том 14. Система содействия трудоустройству выпускников учреждений профессионального образования: организация и функционирование / Гл.ред. Е.П. Ильясов. – М.: КЦСТ, 2013. – С.107-131.

Несмотря на то, что применяемая методика мониторинга ССТ является достаточно формализованной, она позволяет выявить лучшие практики деятельности ССТ выпускников УПО и в дальнейшем появляется возможность распространения опыта их работы в других ССТ.²³¹ В то же время следует также отметить, что методика скорее характеризует самооценку ССТ УПО своей деятельности (как правило, поданные в КЦСТ данные не подлежат проверке). К тому же, сам рейтинг в настоящее время не влияет на важнейшие вопросы деятельности УПО: аккредитацию, оценку качества образования, выделение бюджетных мест, финансирование и т.п.

Методика проведения мониторинга и оценки эффективности деятельности центров (служб) содействия трудоустройству выпускников учреждений профессионального образования, по нашему мнению, имеет ряд недостатков, не позволяющих адекватно оценить работу ССТ, а также степень взаимодействия ООВО и работодателей:

1) недостаточная информативность шкал оценки таких базовых показателей, как «организация временной занятости студентов» (критерий P_v), «взаимодействие с общественными организациями и объединениями работодателей» (критерий P_o);

2) недостаточная информативность шкал оценки следующих частных показателей: «Консультационная работа со студентами по вопросам самопрезентации, профориентации и информирования о состоянии рынка труда» (частный критерий S_k базового критерия $P_{и}$), а также всех частных показателей базового критерия P_y (частные критерии S_p (показатель «Оказание помощи учебным подразделениям... в привлечении работодателей к участию в руководстве выполнением выпускных квалификационных работ»), S_y (показатель «Оказание помощи учебным подразделениям ...в организации учебных и производственных практик»));

²³¹ Координационно-аналитический центр содействия трудоустройству выпускников учреждений профессионального образования. [Электронный ресурс]. – Министерство образования РФ. - URL: <http://kcst.bmstu.ru>

3) расчёт таких базовых показателей, как «Организация ярмарок вакансий и специальностей, презентаций компаний, дней карьеры и т.д.» (критерий $P_{я}$) и «Участие в мероприятиях, организованных органами исполнительной власти с целью содействия трудоустройству выпускников образовательных учреждений» (критерий $P_{м}$) не учитывает численность студентов УПО. По нашему мнению, для ООВО, имеющих различную численность студентов, неправомерно устанавливать одни и те же количественные критерии оценки данных показателей.

4) Отказ в рассматриваемой нами методике (вариант 2013 г.) от двух информативных показателей: базового «Заключение договоров о сотрудничестве» и частного «Оказание помощи учебным подразделениям в привлечении работодателей к участию в научно-исследовательских работах с участием студентов» (в методике 2011 г. эти показатели имелись²³²). Мы считаем, что данные показатели в контексте нашего исследования очень важны, поэтому необходим их возврат и корректировка ранее применяемого расчёта в связи с недостаточной информативностью шкал оценки.

В целях более точной оценки деятельности ООВО в процессах формирования эффективной занятости его выпускников представляется целесообразным совершенствование данной методики и разработка на её основе типологии ССТ при ООВО, которая отражает степень взаимодействия ООВО и работодателей посредством ССТ. В таблице 2.5 представлена корректировка данной методики по разработанному алгоритму (в Приложении 3 приведены подробные данные по корректировке, алгоритм, логическая структура инструментария для корректировки методики).

Направления совершенствования методики: 1) введение дифференцированных шкал оценок отдельных показателей, что позволяет более точно оценить степень взаимодействия ООВО с работодателями;

²³² Энциклопедия содействия трудоустройству. Том 12. Практика деятельности лучших центров (служб) содействия трудоустройству выпускников учреждений профессионального образования в 2010 году/ Гл.ред. Е.П. Илясов. – М.: КЦСТ, 2011. –С.15-24.

Таблица 2.5 - Корректировка Методики проведения мониторинга и оценки эффективности деятельности центров (служб) содействия трудоустройству выпускников учреждений профессионального образования (применительно к ООВО)

Показатель (критерий) методики	Расчёт по действующей Методике проведения мониторинга и оценки эффективности деятельности центров (служб) содействия трудоустройству выпускников учреждений профессионального образования ²³³	Расчёт по скорректированной методике (усовершенствованной методике мониторинга и оценки эффективности деятельности служб содействия трудоустройству выпускников ООВО)
Частный показатель базового критерия $P_{и}$: «Консультационная работа со студентами по вопросам самопрезентации, профориентации и информирования о состоянии рынка труда» (частный критерий S_k)	Частный критерий S_k принимает значения: 1 - работа ведется, 0 - работа не ведется.	Новая дифференцированная по 4-м уровням шкала оценки данного критерия с учётом конкретных направлений работы.
Базовый показатель «Организация временной занятости студентов» (критерий P_v)	Помощь студентам в поиске временной работы на период каникул и работы на неполный рабочий день во время учебы. Базовый критерий P_v принимает значения: 1 - работа ведется, 0 - работа не ведется.	Разбивка базового критерия на несколько частных показателей по виду временной занятости студентов с учётом степени значимости.
Базовый показатель «Организация ярмарок вакансий и специальностей, презентаций компаний, дней карьеры и т.д.» (критерий $P_{я}$)	Частный критерий $S_{я}$ включает мероприятия, организованные силами учебного заведения, и определяется по шкале, учитывающей количество мероприятий, в которых УПО приняло участие.	Новая дифференцированная по 6 уровням шкала, где учитывается не количество мероприятий, а доля студентов и выпускников от общего числа, которые приняли участие в данных мероприятиях
Частный показатель базового критерия P_y «Оказание помощи учебным подразделениям... в привлечении работодателей к участию в руководстве выполнением выпускных квалификационных работ» (частный критерий S_p)	Частный критерий S_3 1 - работа ведется, 0 - работа не ведется	Новая дифференцированная по 6 уровням шкала оценки данного критерия с учётом % подразделений ООВО, которым оказывается помощь.
Частный показатель базового критерия P_y «Оказание помощи учебным подразделениям... в организации учебных и производственных практик» (частный критерий S_v)	Частный критерий S_c принимает значения: 1 - работа ведется, 0 - работа не ведется	Новая дифференцированная по 6 уровням шкала оценки данного критерия с учётом % подразделений ООВО, которым оказывается помощь.

²³³ Составлено по: Энциклопедия содействия трудоустройству. Том 14. Система содействия трудоустройству выпускников учреждений профессионального образования: организация и функционирование / Гл.ред. Е.П. Илясов. – М.: КЦСТ, 2013. – С.107-131.

Продолжение таблицы 2.5

Частный показатель базового критерия P_y «Оказание помощи учебным подразделениям в привлечении работодателей к участию в научно-исследовательских работах с участием студентов» (частный критерий S_n)	В методике, опубликованной в 2013 г. и корректируемой нами сейчас, данные показатели отсутствуют (хотя ранее, в методике 2011 г. они учитывались и принимали значения: 1 - работа ведется, 0 - работа не ведется ²³⁴)	Введение вновь данного показателя и его расчёт по шкале оценки, дифференцированной по 6 уровням с учётом % подразделений ООВО, которым оказывается помощь.
Базовый показатель «Заключение договоров о сотрудничестве» (базовый критерий P_d)		Введение вновь данного показателя и разбивка базового критерия P_d на несколько частных критериев по виду заключаемых договоров с учётом степени значимости.
Базовый показатель «Участие в мероприятиях, организованных органами исполнительной власти с целью содействия трудоустройству выпускников образовательных учреждений» (базовый критерий P_m)	Базовый критерий P_m принимает значение, соответствующее доле мероприятий, в которых учебное заведение приняло участие, от общего числа мероприятий региона за отчётный период.	Разбивка базового критерия на два частных критерия. Первый критерий соответствует по содержанию первоначальному базовому критерию P_m , а второй учитывает долю выпускников ООВО и долю студентов выпускных курсов, принявших участие во всех мероприятиях, организованных органами исполнительной власти посредством ССТ.
Базовый показатель «Взаимодействие с общественными организациями и объединениями работодателей» (базовый критерий P_o)	Базовый критерий P_o принимает значения: 1 – работа ведётся, 0 – работа не ведётся.	Разбивка данного базового критерия на частные критерии, соответствующие видам общественных организаций.
Общий рейтинг УПО (ООВО)	Итоговая формула по расчёту рейтинга вуза (критерия эффективности деятельности ССТ при вузе): $E_c = \sum_{i=1}^F w_i P_i,$ где w_i – весовой коэффициент, полученный методом экспертных оценок, учитывающий степень значимости базового показателя P_i. Условие, которое должно выполняться для коэффициентов w_i: $\sum_{i=1}^F w_i = 1$ Более подробно вычисление рейтинга и методика получения весовых коэффициентов представлена в Энциклопедии содействия трудоустройству под ред. Е.П.Ильсова.²³⁵	

2) сокращение числа абсолютных показателей оценки; 3) введение по ряду индикаторов относительных показателей, что позволяет оценивать не

²³⁴ Энциклопедия содействия трудоустройству. Том 12. Практика деятельности лучших центров (служб) содействия трудоустройству выпускников учреждений профессионального образования в 2010 году/ Гл.ред. Е.П. Ильсов. – М.: КЦСТ, 2011. –С.15-24.

²³⁵ Энциклопедия содействия трудоустройству. Том 14. Система содействия трудоустройству выпускников учреждений профессионального образования: организация и функционирование / Гл.ред. Е.П. Ильсов. – М.: КЦСТ, 2013. – С.125.

только факт проведения ССТ работы по направлению, но и масштабы охвата ею; 4) детализация критериев оценки эффективности работы ССТ при ООВО посредством шкалы типологии.

Сбор данных и расчёт ведётся по скорректированной методике таким же образом, как по исходной методике. В результате получаемая суммарная оценка умножается на 100 и получается рейтинг ССТ УПО по 100-балльной шкале. На основе усовершенствованной методики проведения мониторинга и оценки эффективности деятельности центров (служб) содействия трудоустройству выпускников ООВО появляется возможность разработки типологии ССТ ООВО, которая отражает степень взаимодействия ООВО и работодателей посредством ССТ. Балльная оценка по усовершенствованной методике позволяет установить тип ССТ, который можно учитывать при определении рейтинга ООВО.

Типология ССТ при ООВО, а также ориентиры для корректировки исходной методики были разработаны посредством экспертного опроса специалистов ССТ нескольких ООВО г. Красноярск. С помощью экспертов были выделены количественные параметры оценок отдельных направлений деятельности ССТ, их значимость. Применение алгоритма корректировки методики позволяет более точно оценить деятельность ССТ ООВО в процессах трансформации учебной занятости выпускника в продуктивную.

Предлагается следующая типология ССТ при ООВО по уровню взаимодействия с работодателем:

1) 0-33 балла по рейтингу – слабое взаимодействие ООВО с работодателями. Такие ССТ характеризуются формальным характером деятельности, реально с их помощью трудоустраивается небольшая доля студентов и выпускников. Организация мероприятий по взаимодействию с работодателями находится на низком уровне, посещаемость данных мероприятий студентами и выпускниками недостаточна. Взаимодействие с работодателями ограничивается в основном организацией производственных

и преддипломных практик студентов, носящих, как правило, формальный характер;

2) 34-66 баллов – средний уровень взаимодействия ООВО с работодателями. Данный тип ССТ характеризуется выполнением своих функций, однако не в полном объёме. Например, наряду с формальным отношением к помощи в организации практик и стажировок, ССТ может проводить консультационную работу по вопросам трудоустройства, организовывать ярмарки вакансий, участвовать в заключении договоров на обучение по целевой контрактной подготовке и т.п.;

3) 67 - 100 баллов – тесное взаимодействие ООВО с работодателями. Данный тип ССТ при ООВО демонстрирует, как правило, достаточно высокие доли выпускников, трудоустроенных по специальности, в профильные предприятия, обучающихся студентов по системе целевой контрактной подготовки. Профессиональная подготовка в таких ООВО осуществляется в тесной взаимосвязи с предприятиями, и сами ССТ осуществляют эффективную помощь в трудоустройстве студентов и выпускников, в организации мероприятий, способствующих трудоустройству студентов, выпускников и налаживанию ООВО связей с работодателями.

Усовершенствованная методика проведения мониторинга и оценки эффективности деятельности служб содействия трудоустройству выпускников ООВО по предложенному алгоритму и типология центров при ООВО развивает инструменты мониторинга эффективности деятельности ООВО в процессах формирования эффективной занятости выпускников и может быть применена федеральными органами исполнительной власти для регулирования процессов финансирования ООВО на основе рейтинговой оценки (в том числе и для развития действующей методики оценки эффективности деятельности ООВО), а также руководством ООВО при распределении денежных средств внутри ООВО на различные цели. Наиболее заинтересованным органом исполнительной власти, который

может использовать данную методику, является Министерство образования и науки РФ, а также другие министерства в отношении ведомственных ООВО.

Мы считаем, что руководству ООВО необходимо уделять больше внимания своим ССТ, т.к. ООВО, ССТ которых относятся к третьей группе разработанной типологии («тесное взаимодействие ООВО с работодателями»), получают дополнительные конкурентные преимущества на рынке образовательных услуг и в дальнейшем смогут использовать данный рейтинг как фактор формирования положительного имиджа ООВО для привлечения большего числа абитуриентов, проходящих обучение как на платной, так и на бюджетной основе, чем другие ООВО. Усовершенствованная методика оценки деятельности ССТ выпускников ООВО позволяет, в отличие от действующей методики, более точно оценить степень взаимодействия ООВО с работодателями, в ней уменьшено число абсолютных показателей оценки и произведён частичный переход к относительным показателям, детализированы критерии оценки эффективности работы ССТ при ООВО.

Подводя итог достигнутых нами научных результатов, представленных во 2 главе, можно отметить следующие: с целью достижения результативности трансформации учебной занятости выпускников ООВО в продуктивную форму занятости предложена схема формирования целей социального партнёрства субъектов рынков высшего образования и труда в процессах формирования эффективной занятости выпускников ООВО, имеющая отличительные признаки (приоритетность взаимоувязки стратегий действий основных субъектов посредством согласования их целей в процессах формирования эффективной занятости выпускников ООВО); разработана Модифицированная методика оценки регионального потенциала взаимодействия субъектов рынков услуг высшего образования и труда (РУВО и РТ) выпускников ООВО с целью совершенствования процессов управления формированием эффективной занятости выпускников ООВО на макроуровне, имеющая отличительные признаки (по индикаторам, по

подходу к оценке индикаторов, по охвату субъектов ранжирования); усовершенствована Методика оценки деятельности служб содействия трудоустройству (ССТ) выпускников ООВО, развивающая инструменты мониторинга эффективности деятельности ООВО в процессах формирования эффективной занятости выпускников и имеющая отличительные признаки (более точно оценивает степень взаимодействия ООВО с работодателями; содержит меньшее число абсолютных показателей оценки; по ряду индикаторов введены относительные показатели; детализированы критерии оценки эффективности работы ССТ).

Глава 3 Модель формирования эффективной занятости выпускников образовательных организаций высшего образования (на примере Красноярского края)

3.1 Факторы формирования эффективной занятости выпускников образовательных организаций высшего образования Красноярского края

В предыдущих главах диссертационной работы были исследованы и усовершенствованы теоретико-методологические и организационно-методические основы формирования эффективной занятости выпускников ООВО как категории специфической рабочей силы. Основными результатами по части совершенствования теоретико-методологических основ являются следующие: введение понятия учебной занятости и выявление роли основных субъектов взаимодействия в процессах её трансформации в продуктивную занятость; уточнение понятия и критериев эффективной занятости выпускников ООВО в контексте выбранного концептуального подхода, затрагивающего все стадии воспроизводства этой категории рабочей силы; разработка механизма формирования эффективной занятости выпускников ООВО в контексте концепций человеческого и социального капиталов, развития социального партнерства. Развитие теоретико-методических и практических подходов нашло своё отражение в Модифицированной методике оценки регионального потенциала взаимодействия рынка услуг высшего образования и рынка труда выпускников ООВО (на примере субъектов Сибирского федерального округа), а также в совершенствовании действующей методики мониторинга и оценки эффективности деятельности служб содействия трудоустройству (ССТ) выпускников ООВО. С учётом полученных ранее научных результатов в данной главе разработана модель формирования эффективной занятости выпускников ООВО на основе развития инструментов взаимодействия основных субъектов данного процесса.

Для дальнейшего совершенствования организационно-методических основ формирования эффективной занятости выпускников ООВО необходимо рассмотреть все факторы, способные влиять на динамику и состояние регионального взаимодействия субъектов высшего образования и рынка труда выпускников ООВО. Наиболее значимые факторы формирования эффективной занятости выпускников ООВО в регионе, на наш взгляд - это экономическая среда, в которой происходит воспроизводство рабочей силы и политика региональных и федеральных властей в области содействия занятости молодёжи. В качестве факторов формирования эффективной занятости выпускников ООВО, которые связаны с экономической средой и с политикой региональных и федеральных властей, более конкретно при разработке модели будут обозначены следующие: меры по стимулированию работодателей к работе с ООВО и к трудоустройству выпускников; помощь выпускникам со стороны службы занятости населения в стажировке и трудоустройстве; совершенствование механизмов целевой подготовки, совершенствование статистического учёта индикаторов занятости выпускников ООВО, ранговая оценка регионального взаимодействия субъектов РУВО и РТ.

Красноярский край является одним из крупнейших регионов РФ, занимая второе место по площади среди всех регионов России и первое место среди регионов Сибирского федерального округа. Данный регион обладает значительным природно-ресурсным потенциалом. По объёму привлеченных инвестиций Красноярский край лидирует в СФО и занимает 8-е место среди регионов России. Основой экономики региона являются следующие отрасли: добыча и переработка сырьевых ресурсов, топливно-энергетический комплекс, машиностроение, нефтяная отрасль. Красноярский край находится на первом месте в России по производству цветных металлов, на втором – по добыче угля, на третьем – по выработке электроэнергии, на

четвёртом – по производству деловой древесины. Регион входит в число десяти регионов, формирующих более 50% ВВП страны.²³⁶

Рассмотрим основные параметры сферы высшего образования Красноярского края. Всего в Красноярском Крае на начало 2012/2013 учебного года действовало 11 ООВО, которые не являлись филиалами ООВО других городов, 10 из них находились в Красноярске и один (Норильский Индустриальный институт) в Норильске. Некоторые показатели данных ООВО представлены в таблице 3.1.

Таблица 3.1 – Показатели ООВО Красноярского края²³⁷

Показатель	2008	2009	2010	2011	2012	2013
Общее количество штатных преподавателей, чел.	6067	6207	5945	6325	6362	6248
Общее количество студентов, чел.	112094	101327	106734	99003	90983	89436
Общий объем НИОКР, млн. руб.	942,7	819,22	1242,2	1548,2	2344,7	1673,2
Общая площадь учебно-лабораторной базы, тыс. кв. м.	692,71	711,6	1127,1	710,98	1047,99	1334,65
Госбюджетное финансирование, млн.руб.	6981,0	7860,7	7863,6	8173,6	10450,6	10981,6

Из таблицы 3.1 видно, что в 2010 г. количество штатных преподавателей снизилось и за период 2008-2011 г.г. наименьшее. Затем наблюдался небольшой рост количества и в 2013 г. – небольшое уменьшение. Общее количество студентов в 2008 году было наибольшим, в 2013 г. – наименьшим за весь рассматриваемый период. Общий объем НИОКР в 2011 году значительно увеличился, по сравнению с предыдущими годами – прирост по сравнению с 2008 годом – 64%. Максимальный объем НИОКР отмечается в 2012 г., в 2013 г. – резкое снижение на 28,6 % по сравнению с 2012 г. Общая площадь учебно-лабораторной базы в 2013 г. максимальная по сравнению с предыдущими годами. Также наблюдается положительная динамика госбюджетного финансирования: в 2013 г. его объем наибольший. Таким образом, можно сделать вывод о положительной динамике большей части рассмотренных показателей сферы ВО Красноярского края, которая во

²³⁶ Красноярский край. Территория развития. [электронный ресурс]. – Инвестиционный паспорт / Министерство экономики и регионального развития Красноярского края. - URL: <http://passport.krskstate.ru>

²³⁷ По данным Министерства образования и науки Красноярского края

многим обусловлена созданием на территории края Сибирского федерального университета и, в связи с этим, привлечением дополнительных источников финансирования развития высшего образования.

Также отметим, что доля лиц в возрасте 20-24 лет в общей численности занятых в экономике Красноярского края за период 2009-2011г.г. постоянно увеличивалась и составляла 10,3%, 10,9%, 11,2% соответственно.²³⁸ Средняя начисленная заработная плата лиц в возрасте до 29 лет в 2009 г. составила 18717 руб. По данному показателю среди регионов СФО Красноярский край занимал первое место. В то же время начисленная заработная плата молодёжи была меньше, чем заработная плата лиц старше 30 лет на 9,8 %; это достаточно неблагоприятный показатель, среди регионов СФО он один из самых больших.²³⁹ К сожалению, на данный момент нет более новых подобных статистических данных, где бы были совмещены данные по возрасту и по заработной плате в субъектах РФ. Отсутствует в свободном доступе статистика по безработице выпускников ООВО, также нет и централизованной сводной статистики по безработице лиц в возрасте 20 -24 лет по всем субъектам РФ (в некоторых субъектах такая статистика ведётся, в других отсутствует). В Красноярском крае такая статистика ведётся: согласно Росстату, доля безработных в возрасте 20-24 лет за период 2009-2011 г.г. составила 24%, 16,3%, 13,8% соответственно по годам.²⁴⁰ Можно предположить, что на показатель 2009 г. оказал негативное влияние кризис.

По Модифицированной методике оценки регионального потенциала взаимодействия РУВО и РТ выпускников ООВО (раздел 2.3) Красноярский край по всем фазам и по всем исследуемым годам относится к 1 классу, т.е. наряду с Новосибирской областью, имеет все предпосылки для формирования эффективной занятости выпускников ООВО (по исходной методике результат аналогичный). В таблице 3.2 представлены значения индикаторов методики и их ранги для Красноярского края.

²³⁸ Красноярский краевой статистический ежегодник, 2012: тат.сб./Красноярскстат. – Красноярск, 2012. – С.70.

²³⁹ Молодёжь в России. 2010: Стат сб. /ЮНИСЕФ, Росстат. - М.: ИИЦ «Статистика России». – 2010. – С.117.

²⁴⁰ Красноярский краевой статистический ежегодник, 2012: тат.сб./Красноярскстат. – Красноярск, 2012. – С.72.

Таблица 3.2 – Значения индикаторов и их ранги (без корректировки на удельные веса) для Красноярского края²⁴¹
 242 243 244

Индикатор	Значение	Ранг	Значение	Ранг	Значение	Ранг
1 фаза	2007		2009		2011	
Выпуск учащихся дневными средними (полными) общеобразовательными учреждениями, тыс.чел.,	25,4	1	19,8	1	10,5	5
Приём студентов в ООВО, тыс. чел.	28,6	3	30,3	2	24,9	2
Среднедушевые денежные доходы населения, руб.	12654	1	16570	1	20145	1
Численность обучающихся в государственных ООВО на платной основе, тыс. чел.	12,1	4	57,5	4	55,4	3
2 фаза	2007		2009		2011	
Число образовательных ООВО на начало учебного года	16	3	13	4	11	2
Численность студентов ООВО на 10000 населения по регионам Российской Федерации (на начало учебного года; человек)	451	5	457	6	394	6
Доля обучающихся в ООВО по ЦКП, %	9,5	5	9,5	5	9,5	5
3 фаза	2007		2009		2011	
Выпуск по ООВО, тыс. чел.	23,2	3	22,5	3	22,6	3
Выпуск специалистов в рамках целевой контрактной подготовки по ООВО, % от выпуска всего	3,84	4	6,8	4	6,76	4
Распределение занятых в экономике (имеющих высшее образование), %	25,6	4	24,5	7	25,3	5
Напряжённость на рынке труда	9,07	8	17,82	6	6,02	7
ЭАН, тыс. человек,	1555	1	1580	1	1557	1
Численность безработных, тыс. чел.	128	12	150	11	94	8
Численность зарегистрированных безработных на к.г., тыс. чел.	38,3	10	43,7	10	30,5	11
Уровень безработицы общий, % от ЭАН	8,23	8	9,49	4	6,04	1
Уровень регистрируемой безработицы, % от ЭАН	2,46	5	2,77	5	1,96	6
Среднее время поиска работы по субъектам, мес.	7,3	1	6,7	1	6,5	1
Безработные в возрасте 20-29 лет, % от всех безработных	32,8	2	35,7	4	23,6	1
Состав занятого населения в возрасте 50-59 лет, % от всех занятых	18,9	5	19,9	6	20,7	5
Состав занятого населения в возрасте 60-72 лет, % от всех занятых	3	3	3,5	6	4	4

²⁴¹Составлено по: Регионы России. Социально-экономические показатели. 2008: Стат. сб. / Росстат. – М., 2008. – С. 247.

²⁴²Составлено по: Регионы России. Социально-экономические показатели. 2010: Стат. сб. / Росстат. – М., 2010. – С. 253.

²⁴³Составлено по: Регионы России. Социально-экономические показатели. 2012: Стат. сб. / Росстат. – М., 2012. –С. 168, 253, 298-301, 304, 305.

²⁴⁴Составлено по: Российский статистический ежегодник. 2012: Стат.сб./Росстат. - М., 2012. – С. 260.

В целом, в Красноярском крае экономическая среда для формирования эффективной занятости выпускников ООВО достаточно благоприятная, поскольку многие индикаторы имеют высокие ранги.

Из таблицы 3.2 видно, что наилучшие показатели индикаторов Красноярского края (имеющие 1 ранг) по сравнению с другими субъектами СФО следующие: выпуск учащихся дневными средними (полными) общеобразовательными учреждениями (за 2007 и 2009 г.г.); среднедушевые денежные доходы населения, руб. (за весь рассматриваемый период); ЭАН, тыс. чел. (за весь рассматриваемый период); уровень безработицы общий, % от ЭАН (2011 г.); среднее время поиска работы по субъектам, мес. (за весь период); безработные в возрасте 20-29 лет, % от всех безработных (2011 г.) Индикаторов, имеющих 1 ранг достаточно много, но есть и несколько индикаторов, которые имеют ранг выше восьмого, т.е. с точки зрения рассматриваемых подходов к формированию эффективной занятости выпускников ООВО, показатели не являются благоприятными: напряжённость на рынке труда (2007 г.); численность безработных (2007, 2009 г.г.); численность зарегистрированных безработных (за весь рассматриваемый период); уровень безработицы общий, % от ЭАН (2007 г.). Отметим, что все показатели, в основном, в 2011 г. стабилизировались.

Все неблагоприятные для формирования эффективной занятости выпускников ООВО индикаторы находятся на третьей фазе, т.е. на «выходе конечного продукта деятельности ООВО». В Красноярском крае достаточно высокие показатели по выпуску из ООВО, по их количеству. Большинство ООВО сосредоточено в г. Красноярске, куда приезжают для получения образования жители регионов края, а затем, остаются, создавая высокую конкуренцию на рынке труда.

Безусловно, одним из самых значимых факторов формирования эффективной занятости молодых специалистов, выпускников ООВО в регионе является политика региональных властей. Агентством труда и занятости населения Красноярского края реализуются все направления

содействия занятости выпускников УПО, в т.ч. ООВО, рассмотренные в п. 2.1. Помимо федеральных стажировок, в Красноярском крае для выпускников действовали региональные стажировки в 2010 – 2011 г.г., в соответствии с Законом Красноярского края от 08.07.2010 N 10-4904 «О компенсации работодателям части затрат на оплату труда выпускников государственных образовательных учреждений высшего и среднего профессионального образования, проходивших стажировку», способствующим трудоустройству молодых специалистов после прохождения стажировки.²⁴⁵ В соответствии с данным законом, компенсация производилась только при условии заключения трехстороннего договора между работодателем, Службой занятости и выпускником, где предусмотрено обязательство работодателя по окончании стажировки трудоустроить выпускника на срок не менее одного года по полученной или смежной специальности, а также обязательство выпускника по окончании стажировки отработать не менее одного года у работодателя.

Условия краевой стажировки: выплата компенсации производилась в размере одного МРОТ, установленного законодательством, с учетом районного коэффициента и начислений на фонд оплаты труда за каждый месяц прохождения выпускником стажировки; заработная плата выпускника должна была составлять не менее двукратного минимального размера оплаты труда с учетом районного коэффициента и начислений на фонд оплаты труда; компенсация производилась из краевого бюджета за фактически отработанное время, но не более чем за 3 месяца. Работодатель обязан произвести возврат полученной суммы компенсации в краевой бюджет в полном объеме в случае расторжения или прекращения трудового договора с выпускником по инициативе работодателя до истечения одного года с даты его заключения (за исключением отдельных случаев, предусмотренных законодательством), а также в случае установления факта представления

²⁴⁵О компенсации работодателям части затрат на оплату труда выпускников государственных образовательных учреждений высшего и среднего профессионального образования, проходивших стажировку: закон Красноярского края от 08.07.2010 N 10-4904 // КонсультантПлюс : справ.правовая система. – Доступ из локальной сети Науч. б-ки Сиб. гос. техн. ун-та.

недостовверных сведений, содержащихся в документах, представленных работодателем для получения компенсации.

Федеральная стажировка в целях приобретения опыта работы проводилась в Красноярском крае с сентября 2009 года. До конца 2009 года 32,4% участников стажировки (выпускники УПО (СПО и ВПО)) были трудоустроены на постоянную работу, всего для стажировки за этот период создано 1167 временных рабочих мест. По итогам 2010 г. создано 1632 рабочих места для стажировки.²⁴⁶ На конец сентября 2011 года 222 выпускника УПО проходили стажировку, которая организована в рамках рассмотренного выше закона Красноярского края, в 149 организациях. Из них 120 человек являются выпускниками учреждений ВПО.²⁴⁷ В это время число выпускников, прошедших федеральную стажировку (В рамках долгосрочной целевой программы «Снижение напряженности на рынке труда Красноярского края на 2009-2011 годы») составило на начало октября 2011 года 1096 человек по краю.²⁴⁸

Работодатели имели право выбора между федеральной и краевой стажировкой. Оба вида стажировки сосуществовали параллельно благодаря различным источникам финансирования (субсидии из федерального бюджета для федеральной стажировки, средства бюджета Красноярского края для краевой стажировки по рассмотренному выше закону). К сожалению, количество выпускников УПО, проходящих любой вид стажировки, не соответствует количеству выпускников, нуждающихся в помощи в трудоустройстве по специальности и приобретении первичного трудового опыта. Отчасти это обусловлено (по мнению специалистов Службы занятости) нежеланием выпускников работать по полученной специальности. Кроме того, в службу занятости обращаются за содействием в

²⁴⁶ Стажировка выпускников [электронный ресурс]. – Новости от 09.11.2011. - Агентство труда и занятости населения . – URL: <http://www.rabota-enisey.ru/news/2011/11/09/1127>

²⁴⁷ Стажировка для выпускников [электронный ресурс]. – Новости Агентства труда и занятости Красноярского края 28.09.2011. – URL: <http://www.rabota-enisey.ru/news/2011/09/28/1026/>

²⁴⁸ Реализация мероприятий Программы дополнительных мер снижения напряженности на рынке труда Красноярского края в 2011 году (по состоянию на 07.10.2011) [электронный ресурс]. – Агентство труда и занятости населения . – URL: <http://www.rabota-enisey.ru/project/DCP/diagr>

трудоустройстве незначительная доля от нетрудоустроенных выпускников ООВО. Следует отметить, что такая действенная форма поддержки занятости выпускников ООВО, как стажировка (федеральная и региональная) с 2012 г. не применялась в крае в связи с общим улучшением состояния рынка труда в стране. Но относительно выпускников ООВО такая ситуация обострила проблемы их занятости.

Ещё одним централизованным методом содействия эффективной занятости выпускников можно считать службы содействия трудоустройству ООВО России. К сожалению, ССТ при ООВО не всегда справляются со своими задачами, например, согласно результатам социологического исследования «Оценка проблем трудоустройства выпускников учебных заведений высшего профессионального образования г. Красноярска», проведённого по заказу Агентства труда и занятости, 58% студентов г. Красноярска никогда не обращались за помощью в ССТ, 22% вообще не слышали об их существовании. Также студенты считают, что ООВО не в состоянии обеспечить адекватные условия трудоустройства. Сами представители ССТ подчёркивают, что пока не определены чёткие критерии для оценки их деятельности, статистику трудоустройства выпускников ООВО отследить не всегда возможно. Все проблемы функционирования ССТ их специалисты объясняют неблагоприятным состоянием экономики края и РФ, особенно промышленного сектора, а также плохо развитой инфраструктурой в регионах, в силу чего выпускники ООВО не хотят уезжать на работу по специальности в регионы, в сельскую местность из Красноярска.²⁴⁹

В 2007 году была создана Красноярская краевая общественная организация «Ассоциация центров содействия трудоустройству выпускников и студентов учреждений профессионального образования» в целях обмена профессиональным опытом, координации действий специалистов Центров

²⁴⁹ Результаты социологического исследования. Оценка проблем трудоустройства выпускников учебных заведений высшего профессионального образования г. Красноярска, Красноярск, 2010. КГБОУ ДПО «Красноярский центр профессиональной ориентации и психологической поддержки населения» Отдел мониторинга трудовой миграции.

карьеры. На данный момент в Ассоциацию входит 7 ССТ ООВО и одна ССТ колледжа. Наиболее известным проектом Ассоциации, организованным совместно с Агентством труда и занятости населения Красноярского края является волонтерское движение «Твои горизонты», нацеленное на профориентационную помощь подросткам силами студентов-добровольцев УПО, входящих в Ассоциацию.²⁵⁰

Несмотря на проблемы по последней фазе взаимодействия краевых ООВО с субъектами рынка услуг высшего образования и рынка труда выпускников ООВО (фаза «выхода конечного продукта деятельности ООВО»), по сравнению с другими регионами Красноярский край, согласно используемой методике, находится в более благоприятном положении относительно формирования эффективной занятости выпускников ООВО. В тоже время, действия краевого Агентства труда и занятости, направленные на содействие занятости данной категории населения, по ряду причин дают лишь локальные результаты, но не в состоянии полностью решить проблему трудоустройства молодежи. Политика содействия занятости в крае направлена на использование специфической категории рабочей силы лишь в момент её выхода на рынок труда, когда уже поздно что-либо менять в составляющих элементах конкурентоспособности выпускника ООВО. По ССТ при ООВО нет точной и доступной статистики, которая позволила бы судить об эффективности их работы, но результаты рассмотренного исследования показывают, что ССТ далеко не всегда способны справиться с поставленными задачами.

3.2 Развитие организационно-методических основ выявления и решения проблем формирования эффективной занятости выпускников образовательных организаций высшего образования Красноярского края

²⁵⁰ Волонтерское движение «Твои горизонты» [Электронный ресурс]. – Агентство труда и занятости населения . – URL: <http://www.rabota-enisey.ru/state/orient/volont>

Красноярский край имеет значительный потенциал для формирования эффективной занятости выпускников ООВО, однако существует ряд нерешённых проблем, затрагивающих как сферу профессионального образования, так и рынок труда выпускников ООВО, характерных и для России в целом. Для диагностики существующих проблем и для поиска наилучших путей формирования эффективной занятости указанной категории населения необходимы разработка и совершенствование соответствующих организационно-методических основ этих процессов, которые являются важнейшим элементом механизма формирования эффективной занятости выпускников ООВО.

С целью совершенствования методических основ выявления проблем формирования эффективной занятости выпускников вузов (ООВО) в 2011 году нами было проведено социологическое исследование по выявлению проблем занятости выпускников ООВО, которое позиционируется нами как инструмент оценки занятости выпускников ООВО. Кроме подтверждения наличия выделенных проблем, исследование было направлено на изучение предпочтительных путей выхода из сложившейся ситуации. Для изложения общей концепции социологического исследования, согласно общепринятой структуре и правилам, нами была разработана Методика социологического исследования «Проблемы формирования эффективной занятости выпускников ООВО и пути их решения». Цели, предмет, инструментарий и другие основные разделы Методики исследования представлены в Приложении И. Алгоритм Методики исследования представлен на рисунке 3.1.

Гипотезы исследования: предварительный анализ подобных исследований позволяет предположить, что: № 1 – существует неготовность работодателей к сотрудничеству с ООВО по причинам несоответствия компетенций выпускника требованиям работодателя, слабой практической

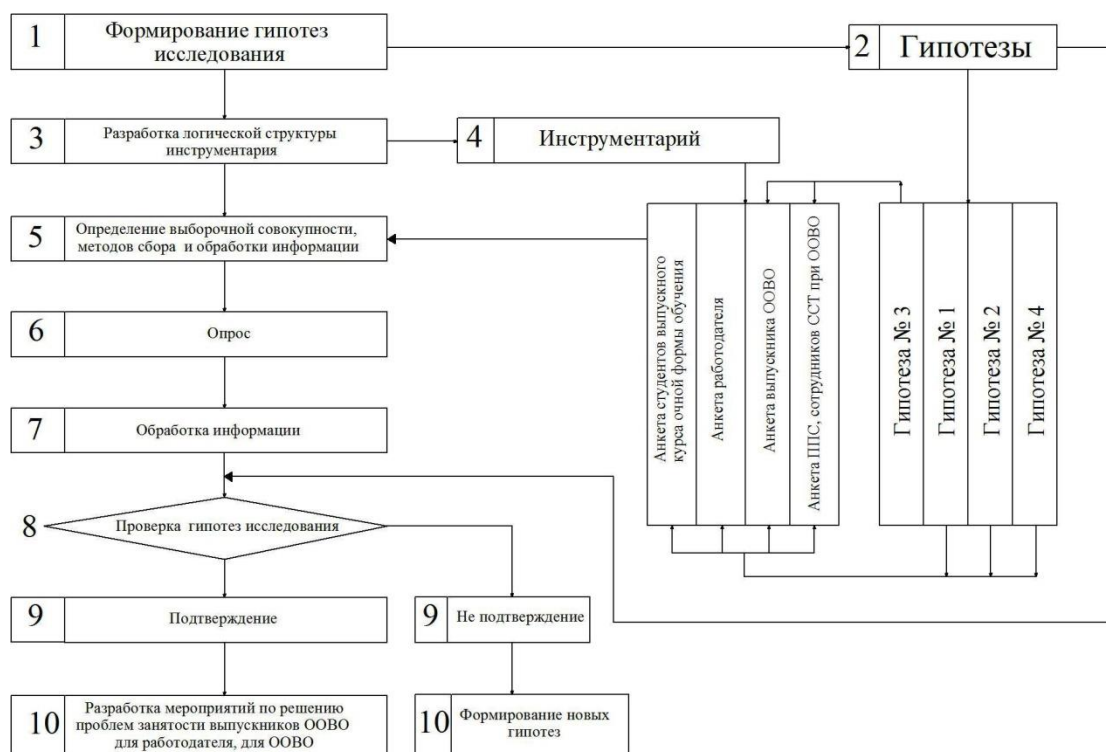


Рисунок 3.1- Алгоритм Методики социологического исследования «Проблемы формирования эффективной занятости выпускников образовательных организаций высшего образования и пути их решения»

подготовкой студентов в период обучения и отсутствием стажа работы по специальности; № 2 - существует неблагоприятная ситуация в сфере занятости выпускников ООВО, что выражается в несоответствии состоянию их текущей занятости выделенным ранее критериям эффективной занятости выпускников ООВО; № 3 –статистика востребованности выпускников ООВО на момент окончания обучения является «искусственно» завышена; № 4 - существует неготовность работодателей к инвестициям в развитие человеческого и социального капиталов выпускников ООВО. В ходе исследования выдвинутые гипотезы подтвердились.

Методика исследования основана на логическом анализе ключевого понятия («формирование эффективной занятости выпускников ООВО»), под которым мы понимаем комплекс условий, способствующих занятости выпускников ООВО, которая соответствует критериям эффективной занятости (ЭЗ). Данное понятие является основополагающим, на рисунке 3.2

приведена его операционализация (выявление совокупности более простых понятий (операциональных), на которые «раскладывается» основное понятие).²⁵¹



Рисунок 3.2 – Операционализация понятия «формирование эффективной занятости выпускников ООВО»

В соответствии с нашим подходом, основной задачей ООВО должна быть максимизация результатов учебной занятости выпускников посредством подготовки компетентных специалистов, востребованных на рынке труда. Поэтому значительная часть исследования посвящена вопросам оценки компетенций выпускников ООВО со стороны разных групп респондентов. Используя метод экспертного опроса, мы также выяснили, в каких направлениях необходимо укреплять связи ООВО и работодателей, а также потенциальные направления стимулирования формирования эффективной занятости выпускников ООВО. Достоверность результатов исследования отслеживается репрезентативностью выборочной совокупности (Приложение И). Респондентами выступили: 1) Студенты 4-5 курсов 5 ООВО г. Красноярск; 2) Выпускники данных ООВО 2009-2010 г.г.

²⁵¹Как провести социологическое исследование: В помощь идеол. Активу / Под ред. М.К. Горшкова, Ф.Э. Шереги. – М.: Политиздат, 1990. – С.44-45.

(по очной форме обучения): специалисты, бакалавры, магистры); 3) Работники данных ООВО г. Красноярска, специалисты ССТ, преподаватели, имеющие большой педагогический стаж (ППС), а также опыт работы на предприятиях города в качестве ведущих специалистов; 4) Представители работодателей предприятий различных сфер и форм собственности. Для первых двух категорий респондентов использовалась квотная выборка, для остальных категорий респондентов был применён экспертный опрос. Основные выявленные проблемы с помощью анализа выделенных факторов операционализации, а также результаты исследования, подтверждающие соответствующие гипотезы представлены в таблице 3.3. Также далее более подробно приведён анализ по каждой выявленной проблеме.

1) Большая доля недостоверных гарантийных писем от работодателей о трудоустройстве выпускников, предоставляемых выпускниками в администрацию ООВО. Статистические данные ООВО об успешном трудоустройстве выпускников являются, на наш взгляд, недостаточно достоверными. Для формирования статистической отчётности администрация ООВО обязывает студентов последних курсов перед защитой выпускной квалификационной работы предоставлять гарантийные письма от работодателей о том, что они после окончания ООВО примут выпускников на работу по специальности. Значительная часть студентов предоставляет такие письма не по результатам реального поиска работы (собеседования) и договорённости о гарантированном трудоустройстве, а при содействии родственников и знакомых, что искажает реальную «картину» трудоустройства.

Таблица 3.3–Результаты социологического исследования «Проблемы формирования эффективной занятости выпускников образовательных организаций высшего образования и пути их решения» (Методика исследования представлена в Приложении И)

Проблемы занятости выпускников ООВО	Факторы операционализации	Подтверждаемые гипотезы исследования	Основные результаты анкетирования
1) Большая доля недостоверных гарантийных писем от работодателей о трудоустройстве выпускников, предоставляемых выпускниками в администрацию ООВО	достоверность статистических данных по трудоустройству выпускников	№3	Опрос студентов старших курсов, ППС, выпускников: -61,8% выпускников воспользовались помощью родственников и знакомых и предоставили формальные письма о трудоустройстве; -9,9% выпускников на момент опроса работали в тех организациях, откуда были предоставлены письма; -28,3% предоставили достоверные гарантийные письма; -56% выпускников, по мнению их сокурсников, предоставили недостоверные письма (примем, что 44% - достоверные...); -70% выпускников, по мнению преподавателей, предоставили недостоверные письма (примем, что 30% - достоверные...); -28,1% выпускников, по усреднённым оценкам, предоставляют достоверные гарантийные письма о своём трудоустройстве. $((9,9+28,3+44+30)/4=28,1\%)$
2) Относительно низкий уровень удовлетворённости выпускников своими рабочими местами	удовлетворённость выпускников своими рабочими местами	№2	Структура ответов выпускников вузов (ООВО) об удовлетворённости рабочими местами: -36% полностью довольны выбранным местом работы; -32% недовольны, но пока в силу различных обстоятельств не готовы его менять; -18% не довольны, собираются сменить; -13% не трудоустроены на момент опроса; -1% - другое.
3) Низкая мотивация выпускников к работе по	работа по специальности, дополнительная занятость	№2	Опрос студентов старших курсов, ППС, выпускников: -24% выпускников заняты по полученной или по смежной специальности; -38% студентов выпускных курсов планируют трудоустроиться по специальности; -7% студентов выпускных курсов хотят продолжить работать в организации, где

Продолжение таблицы 3.3

специальности, полученной	параллельно с обучением в ООВО		трудоустроены на момент опроса; -15% студентов старших курсов уже трудоустроены по специальности; -35% студентов старших курсов имеют дополнительную (временную) занятость не по специальности. -51% выпускников, по мнению преподавателей, попытаются устроиться по специальности после окончания ООВО.
4) Достаточно высокий уровень опасений будущих выпускников относительно будущей безработицы	Востребованность выпускников на рынке труда	№2	Ответы студентов выпускных курсов на вопрос об опасениях пополнить ряды безработных: -45% немного беспокоятся; -19% - испытывают очень сильные опасения; -29% - нет опасений; -7% - затруднились ответить.
5) Недостаток у выпускников ООВО компетенций, востребованных работодателями	приобретённые в вузе (ООВО) компетенции, способствующие формированию ЭЗ выпускников ООВО	№1	Опрос студентов старших курсов, ППС, работодателей, выпускников: респонденты расставили приоритеты по-разному (подробное сопоставление ранговой оценки респондентами о востребованных компетенциях специалиста см.в пояснении ниже). Имеются значительные расхождения в приоритетных компетенциях, тех, которые формируются в ООВО, и тех, которые требуются, по оценкам работодателя, для успешного трудоустройства.
6) Низкая осведомлённость работодателей о государственных программах поддержки выпускников ООВО	-меры содействия занятости, предпринятые со стороны ООВО, работодателей и государства -востребованность выпускников на	№1, 4	Опрос работодателей: О программе «Стажировка» от Службы занятости населения: -39% не знали о её существовании, но после ознакомления с условиями хотели бы поучаствовать в программе; -5% не знали о её существовании, после ознакомления не хотят участвовать в программе; -43% слышали о ней ранее, но не пользовались; -0% пытались применить, но не удалось; -0% применяли, но результат не устроил; -13% успешно применяли.

Продолжение таблицы 3.3

	рынке труда -готовность работодателя к укреплению связей с ООВО и к работе с выпускниками -потребность в омоложении кадрового состава предприятий и готовность инвестиций в выпускников	О сотрудничестве со службами содействия трудоустройству при ООВО: -17% не знали о такой возможности, но после ознакомления с условиями хотели бы наладить этот канал взаимодействия; -0% не знали о такой возможности, после ознакомления с условиями не нацелены на этот канал взаимодействия; -25% слышали о такой возможности ранее, но не пользовались ; -0% пытались воспользоваться помощью ООВО, но не удалось; -17% сотрудничали с ССТ при ООВО, но результат не устроил; -41% успешно сотрудничали с ССТ при ООВО. Основная информация по готовности работодателя к найму выпускников ООВО: -52% считают, что пополнение кадрового состава выпускниками ООВО улучшит показатели деятельности, но только, если выпускники ранее проходили практику, стажировку, хорошо себя зарекомендовали; -48% - ... улучшит показатели деятельности при соответствующих мерах поддержки работодателей; -32% - ... улучшит показатели деятельности, если выпускники имеют соответствующий опыт работы; -76% работодателей считают, что увеличение доли сотрудников в возрасте от 50 до 72 лет положительно повлияет на решение принять на работу выпускников ООВО. Опрос работодателей: -оценка работодателями значимости предложенных (действующих и рекомендуемых) мер государственной поддержки по созданию стимулов для приёма выпускников ООВО на работу, ранжирование мер представлено ниже. -95% отметили, что «при найме на работу выпускника ООВО требуются значительные дополнительные инвестиции работодателя для получения адекватной экономической отдачи». -10% готовы к дополнительным инвестициям в выпускника при его трудоустройстве при любых обстоятельствах; -65% готовы к таким инвестициям, если государство гарантирует значимые льготы по налогам, компенсационные выплаты;
--	--	--

Продолжение таблицы 3.3

			- 25% работодателей ни при каких обстоятельствах не собираются инвестировать в молодого специалиста (выпускника ООВО). Мнения работодателей относительно возможных условий, которые могли бы частично компенсировать отсутствие практического опыта работы у выпускника (ранжирование от самого значимого): 1 - если ранее он проходил стажировку на Вашем предприятии и хорошо себя зарекомендовал; 2 - если он проходил производственную практику на Вашем предприятии и хорошо себя зарекомендовал; 3 - если государство предоставит предприятию какие-либо налоговые или другие льготы 4 - согласимся принять сначала на стажировку, если государство компенсирует частично заработную плату молодого специалиста (выпускника) а также компенсирует часть оплаты труда наставника, и только потом, если молодой специалист (выпускник) себя зарекомендует, готовы взять его в штат; 5 - если нас привлекут его личные качества (коммуникабельность, уверенность в себе и т.п.); 6 - если ранее он проходил стажировку или практику на другом близком по профилю предприятии и имеет рекомендации; 7 - если он обладатель красного диплома, победитель олимпиад, участник конференций и т.п. 8 - если его порекомендовали знакомые; 9 - только если он согласится работать за очень низкую заработную плату на низких стартовых позициях. Опрос выпускников, студентов, ППС: оценка значимости предложенных мер по созданию стимулов для приёма выпускников ООВО. Конкретные полученные ранги приведены далее по тексту работы.
--	--	--	--

При этом предоставляемые письма о трудоустройстве носят формальное содержание, поэтому в итоге общие статистические данные не соответствуют реальной ситуации с трудоустройством выпускников ООВО на момент распределения. По усреднённой оценке лишь 28,1% выпускников предоставляют достоверные гарантийные письма о своём трудоустройстве. Можно предположить, что значения показателя «направление на работу, процент от выпуска», указанные в статистических сборниках меньше, чем на самом деле, по крайней мере, в два раза.

Например, по статистическим данным 2011 года 46,1% специалистов, обучавшихся на бюджетной основе и окончивших очные отделения образовательных учреждений высшего образования Красноярского края, получили направление на работу.²⁵² С учётом наших корректировок, согласно анкетированию, реальные рабочие места на момент трудоустройства были гарантированы лишь 38,2% респондентов (9,9% +28,3%, см. таблицу 3.3). Эта цифра значительно ниже, чем обычно заявляемые в статистических сборниках данные (если допустить, что специалисты, получившие образование на платной основе, получают направление на работу в тех же пропорциях, что и бюджетники). Данные, полученные от официальных лиц, представляющих Министерство образования и науки, подтверждают наличие рассматриваемой проблемы.²⁵³

По нашему мнению, низкий порог достоверности гарантийных писем является одним из подтверждений недостаточной востребованности выпускников на региональном рынке труда и касается серьёзных проблем преобразования учебной занятости выпускников ООВО в продуктивную форму в сфере труда. Происходит формализация фазы «выхода конечного продукта деятельности ООВО на РТ», т.к. на момент предоставления гарантийных писем выпускники не знают, куда пойти работать. Для ООВО же учтённые данные востребованности выпускников являются показателем

²⁵² Красноярский краевой статистический ежегодник, 2012: тат.сб./Красноярскстат. – Красноярск, 2012. – С.154.

²⁵³ Помощник министра образования и науки РФ: Официальные 62% трудоустройства по специальности - это миф [электронный ресурс]. – Информационное агентство REGNUM, 15.06.2012. – URL: <http://www.regnum.ru/news/fd-nw/arxangelsk/1542298.html#ixzz23WVaQsLo>

его конкурентоспособности на рынке услуг высшего образования, учитываемым при аттестации ООВО. В силу чего, зачастую реализуется порочная практика принуждения выпускников ООВО к предоставлению гарантийных писем. Таким образом, происходит искажение статистических результатов востребованности выпускников ООВО в трудовой сфере. Что, в свою очередь, снижает восприятие государством остроты этой проблемы.

2) *Относительно низкий уровень удовлетворённости выпускников ООВО выбранным местом работы.* На наш взгляд, удовлетворённость выпускников ООВО рабочими местами является одним из показателей эффективности занятости, поскольку может рассматриваться во взаимосвязи с выделенными критериями эффективной занятости: заработная плата, соответствующая не только компенсации трудовых затрат, но и мотивации выпускников, молодых специалистов к профессиональному росту, полной реализации трудового потенциала, условия труда, соответствующие всем необходимым нормам; закрепление на предприятии на длительный период. Вывод по полученным данным: менее половины выпускников довольны своим рабочим местом. Как правило, это происходит потому, что работодатели слабо заинтересованы в выпускниках ООВО, редко разрабатывают программы адаптации выпускников вузов (ООВО) в трудовой сфере и не готовы к несению дополнительных затрат, связанных с наймом молодых специалистов без опыта работы.

3) *Низкая мотивация выпускников к работе по специальности, полученной в ООВО.* Работа выпускников по полученной в ООВО специальности, по нашему мнению, является одним из основных показателей их эффективной занятости. В результате опроса, можно сделать вывод, что, по крайней мере, один из критериев эффективной занятости выпускников ООВО соблюдается не в полной мере. Это, скорее всего, объясняется как дисбалансом между потребностями в выпускниках и выпуском их ООВО, так и диспропорцией по заработным платам в различных сферах. Не желают выпускники работать по специальности и по причине удалённости от

краевого центра районов, где для них имеются рабочие места. Основными факторами этого являются жилищные проблемы в этих районах, отсутствие необходимой инфраструктуры. Также многие выпускники, желающие работать по специальности, из-за отсутствия у них практического опыта работы оценивают свои шансы как незначительные. И, конечно, есть выпускники, которые разочаровались в выбранной профессии, а также девушки-выпускницы, ориентированные на момент окончания ООВО не на поиск работы, а на рождение и воспитание детей. Все факторы, в общем, способствуют тому, что в итоге занятость лишь небольшой доли выпускников ООВО соответствует выделенному критерию эффективной занятости (трудоустройство по специальности).

4) Достаточно высокий уровень опасений будущих выпускников (студентов старших курсов ООВО) относительно будущей безработицы. На наш взгляд, повышенный уровень беспокойства студентов о будущем трудоустройстве объясняется их хорошей осведомлённостью о проблемах на рынке труда молодых специалистов, трудностью конкуренции с опытными работниками. Данный вопрос находится в тесной взаимосвязи с вопросом востребованности компетенций выпускников ООВО в трудовой сфере, сформированности навыков практической работы по специальности.

5) Недостаток у выпускников ООВО компетенций, востребованных работодателями. В таблице 3.4 мы сопоставили ответы всех групп респондентов о значимости компетенций выпускников ООВО по 10-балльной шкале и представили средние баллы оценок компетенций. Как видно из таблицы 11, имеются расхождения в приоритетных компетенциях, тех, которые формируются в ООВО, и тех, которые требуются, по оценкам работодателя, для успешного трудоустройства. Гипотезу №4 подтверждает мнение работодателей, в соответствии с которым, теоретическая подготовка занимает лишь пятое место в списке желаемых компетенций, при этом практическая подготовка находится на первом месте.

Таблица 3.4 – Сопоставление ранговой оценки респондентами о востребованных компетенциях специалиста

Компетенции	Выпускники ООВО (сформированные в ООВО компетенции)	Студенты ООВО (формируемые в ООВО компетенции)	ППС ООВО (формируемые в ООВО компетенции)	Работодатели (компетенции выпускников ОООВО, необходимые для успешного трудоустройства)
теоретическая подготовка по специальности	2	1	1	5
умение самостоятельно учиться, заниматься поиском нужной информации	1	5	5	3
навыки работы в команде	9	7	4	6
эрудиция, широкий кругозор	5	8	7	7
личные качества: умение преодолевать трудности, целеустремлённость, коммуникабельность	3	3	6	4
творческий потенциал личности: способность к нестандартным решениям, готовность к переменам, креативность	6	6	8	9
навыки работы с ПК, с профессиональными программами или с профессиональным оборудованием	4	2	3	2
практические навыки работы по специальности, знания, которые могут быть переданы только специалистами- практиками	7	4	2	1
знание иностранных языков с профессиональным уклоном	11	9	11	8
навыки поиска работы (составление резюме, успешное прохождение собеседования, информация по работе со службой занятости)	10	11	10	10
предпринимательские способности	8	10	9	11

Таким образом, для развития потенциала эффективной занятости выпускников, ООВО при реализации учебной занятости необходимо совершенствовать практический аспект подготовки специалистов, а также в большей степени, чем на данный момент, формировать способность к самообучению.

Исходя из теории человеческого капитала, можно предположить, что в ООВО необходимо более активно формировать человеческий капитал по части специфических знаний, навыков, компетенций в большей степени, чем это делается сейчас, т.к. практические навыки, по мнению работодателей, играют первостепенную роль. На наш взгляд, при реализации учебной занятости выпускников ООВО необходимо перегруппировать учебный план подготовки в пользу практик в большей степени, чем это предусмотрено в настоящее время, связанных с активным и результативным формированием практических навыков и умений в профессиональной сфере, продумать возможность введения стажировок студентов на хозяйствующих субъектах в период обучения в ООВО или сразу после ее окончания.

6) *Низкая осведомлённость работодателей о государственных программах поддержки выпускников ООВО.* В данном случае поддержка государством занятости выпускников ООВО в наибольшей степени затрагивает такие критерии эффективной занятости, как трудоустройство по специальности и быстрые сроки адаптации выпускников ООВО. Данные опроса свидетельствуют о низкой осведомлённости работодателей о возможностях, которые предоставляет государство для набора молодых сотрудников, особенно по программам Агентства труда и занятости.

Несмотря на все рассмотренные выше проблемы в сфере эффективной занятости выпускников ООВО, в обществе всегда есть потребность в обновлении рабочей силы. Необходимо лишь задействовать в полной мере механизмы и инструменты её реализации на основе оптимального взаимодействия субъектов РУВО и РТ, прежде всего, по линии государственной поддержки работодателя, который имеет дополнительные

издержки при найме выпускников ООВО в силу недостаточной сформированности у них человеческого и социального капиталов.

По результатам проведённого исследования нами был выявлен ряд проблем, связанных с трудоустройством выпускников ООВО и предпочтительные направления улучшения ситуации в этой сфере с позиций участников процесса выхода выпускников из стадии производства (первичной профессиональной подготовки) в стадию начального использования в трудовой сфере через стадии распределения и перераспределения (либо только распределения).

Оценка респондентами значимости предложенных мер по созданию стимулов для приёма выпускников ООВО (молодых специалистов) на работу различными категориями респондентов представлена в таблице 3.5.

Таким образом, материальные меры государственного стимулирования занятости выпускников ООВО (льготы работодателей по налогам, финансирование стажировок, квотирование рабочих мест) респонденты считают приоритетными. Достаточно значимыми респонденты считают и меры по совершенствованию практических навыков выпускников ООВО с помощью стажировок и практик. Эксперты от ООВО отметили потенциальную значимость такой меры, как льготы от ООВО по курсам повышения квалификации для работодателя, принявшего выпускника. Хотя сами студенты и выпускники ООВО оценивают её невысоко. На наш взгляд, такое расхождение связано с большей информированностью ППС ООВО о том, что, в любом случае, первичная профессиональная подготовка выпускника объективно требует «дообучения» по конкретному рабочему месту. Эксперты со стороны ООВО считают, что такое перераспределение дополнительных инвестиций в выпускника между ООВО и работодателем может дать улучшение ситуации с наймом выпускников.

Необходимо отметить, что образование финансируется как из бюджетных источников (федеральный бюджет, бюджеты субъектов РФ,

Таблица 3.5 – Оценка значимости предложенных мер по созданию стимулов для приёма выпускников ООВО (молодых специалистов) на работу различными категориями респондентов

Мероприятие	Выпуск-ники	Студен-ты	ППС
целевая контрактная подготовка специалиста (трёхсторонний договор: ООВО – студент – работодатель, предприятие финансирует подготовку специалиста «на заказ»), рабочее место гарантировано	5	4	6
льготы по местным налогам и по страховым взносам на заработную плату для работодателей, принявших в штат молодых специалистов, выпускников	1	3	1
льготы на оплату дополнительных курсов повышения квалификации от той ООВО, где была подготовка для молодых специалистов по индивидуальному заказу предприятия (при трудоустройстве на постоянное рабочее место)	7	5	4
стажировка выпускников ООВО, студентов старших курсов с компенсацией Службой занятости расходов работодателя по оплате труда стажёров	3	1	2
прохождение производственной и преддипломной практики студентами с реальным включением в производственный процесс, участие в практических работах на предприятии в рамках курсового и дипломного проектирования	4	2	3
отбор предприятием студентов для дальнейшего трудоустройства по результатам специальных олимпиад, прохождения практик, выполнения дипломных работ по заказу предприятий, конкурсов, тренингов, проводимых в ООВО	8	8	7
законодательно закреплённое квотирование рабочих мест для выпускников ООВО (квота - минимальное количество рабочих мест на предприятии, в учреждении, организации для выпускников), при этом работодатель получает льготы по местным налогам	2	6	5
ярмарки вакансий, презентации предприятия в ООВО, использование базы данных ООВО для поиска подходящих вакансий; ярмарки-презентации выпускников в ООВО на базе работодателя	6	7	8

бюджеты государственных внебюджетных фондов)²⁵⁴, так и из внебюджетных. Поэтому механизм льготирования работодателя по курсам повышения квалификации для выпускников ООВО должен быть дифференцирован, исходя из источников финансирования ООВО.

²⁵⁴ Образование в Российской Федерации: 2012: стат. сб. – М.: Национальный исследовательский университет «высшая школа экономики», 2012. – С.26.

Оценка работодателями значимости предложенных (действующих и рекомендуемых) мер государственной поддержки по созданию стимулов для приёма выпускников ООВО на работу представлена в таблице 3.6. (1 ранг занимает наиболее предпочтительная с точки зрения экспертов мера).

Таблица 3.6 - Оценка работодателями значимости предложенных мер государственной поддержки по созданию стимулов для приёма выпускников ООВО (молодых специалистов) на работу

Меры	Значимость (ранг)
компенсация государством страховых взносов на заработную плату молодого специалиста в течение года полностью, в течение 2-го года – компенсация 50%, в течение 3-го года – компенсация 25% (рекомендуемая мера)	1
частичная компенсация государством заработной платы выпускника ООВО в течение первого года работы после найма (компенсация не менее МРОТ), затем компенсация по убывающей (50% МРОТ, 25% МРОТ), рекомендуемая мера	2
компенсация государством страховых взносов за молодого специалиста в течение года после найма (рекомендуемая мера)	3
частичная компенсация государством заработной платы молодого специалиста в первый год работы (компенсация не менее МРОТ, рекомендуемая мера)	4
стажировка студентов старших курсов, выпускников ООВО с компенсацией заработной платы работодателю Службой занятости на период стажировки (действующая мера для выпускников ООВО и рекомендуемая для студентов старших курсов)	5
льготы по местным налогам для работодателей, принявших в штат выпускников ООВО, в т.ч. посредством квотирования рабочих мест (рекомендуемая мера)	6
прохождение производственной и преддипломной практики студентами с реальным включением в производственный процесс, написание курсовых работ с использованием материалов предприятия (действующая мера)	7
тесное сотрудничество с центрами карьеры, ССТ при ООВО: ярмарки вакансий, презентации предприятия в ООВО, использование их базы данных для поиска подходящих вакансий (действующая мера)	8
отбор предприятием студентов для дальнейшего трудоустройства по результатам специальных олимпиад, прохождения практик, выполнения дипломных работ по заказу предприятий, конкурсов, тренингов, проводимых в ООВО (действующая мера)	9
при трудоустройстве на постоянное рабочее место льготы на оплату дополнительных курсов повышения квалификации от той ООВО, где была подготовка для молодых специалистов по индивидуальному заказу предприятия (действующая мера)	10

Из таблицы 3.6 видно, что первые шесть значимых для работодателей рангов занимают различные виды компенсаций затрат работодателя на рабочую силу. Из них лишь одна (стажировка для безработных выпускников ООВО) реализовалась в действительности (2009-2011 г.г.). Кроме того, компенсации работодателям по программе «Стажировка» были

предусмотрены в отношении выпускников ООВО, но не студентов старших курсов. Менее значимыми преимущественно являются нематериальные меры поддержки занятости выпускников ООВО.

По результатам исследования наблюдается объективная ориентация работодателя в вопросах найма и адаптации выпускника ООВО в трудовой сфере на государственную (прямую или косвенную) материальную поддержку. Такая ориентация, с одной стороны, обусловлена спецификой функционирования экономической среды России, слабостью позиций субъектов экономики, недостаточностью своих средств на развитие предприятий (организаций), кадров, а, с другой стороны, проблемами сформированности способности выпускника ООВО к труду по специальности, издержками его адаптации в трудовой среде, «затягиванием» периода выхода его на нормативную производительность труда. Кроме того, важно отметить, что различные виды сотрудничества с ООВО работодатели считают менее значимым стимулом, скорее всего, предполагая, что ООВО не сможет обеспечить требуемую работодателями практическую подготовку выпускников.

Результаты исследований возможных условий, которые могли бы частично компенсировать отсутствие практического опыта работы у выпускника (таблица 3.6) показали, что первые два места по количеству средних баллов (по рангам) занимают условия, при которых работодатель имеет возможность лично ознакомиться с уровнем сформированности профессиональных компетенций выпускника ООВО. Затем идут условия, позволяющие работодателю посредством государственной поддержки компенсировать неадекватную экономическую отдачу от выпускника ООВО в первый год работы. Условия, при которых выпускник ООВО имеет какие-то сторонние рекомендации, награды, заслуги и т.п. интересуют работодателя в меньшей степени, он должен быть знаком с кандидатом в работники лично.

В большинстве случаев при обучении в ООВО у выпускников не развиваются практические навыки и работодателю необходимо в процессе стажировки или практики ознакомиться с такими качествами претендента, как быстрая обучаемость, мотивация к работе и т.п. Значимость льгот и компенсаций со стороны государства для работодателя при найме выпускника ООВО не подлежит сомнению. Поскольку прохождение стажировки и производственной практики именно на конкретном предприятии по результатам опроса работодателей является наиболее значимым, можно предположить, что практический опыт, связанный с условиями работы на предприятии, куда в последствии выпускник будет трудоустроен, может быть одним из приоритетных направлений формирования эффективной занятости выпускников ООВО (в контексте нашего исследования формирование человеческого социального капитала, а также специфического капитала по части знаний, навыков, компетенций, непосредственно необходимых для работы).

Предлагаемый комплекс инструментов содействия эффективной занятости выпускников ООВО будет представлен в следующем разделе. При их разработке, по нашему мнению, акцент должен быть сделан на личном сотрудничестве студентов и работодателей при посредничестве ООВО в форме прохождения практик студентами и стажировок выпускниками с реальным включением в производственный процесс, на стимулировании государством организаций, предприятий, принявших в штат в рамках практик, стажировок студентов выпускных курсов, выпускников ООВО и молодых специалистов, а также на стимулировании развития интеграции между ООВО и предприятиями с целью формирования необходимых работодателям компетенций выпускников. Выявленные результаты исследований и инструменты содействия эффективной занятости выпускников ООВО будут учтены при разработке целостной модели формирования эффективной занятости выпускников ООВО (раздел 3.3).

3.3 Модель формирования эффективной занятости выпускников образовательных организаций высшего образования

Для содействия эффективной занятости выпускников ООВО требуется консолидация усилий субъектов этого процесса: работодателей, ООВО, государства. При этом аспект личной мотивации в максимальных усилиях самого выпускника ООВО в содействии своей эффективной занятости тоже не должен остаться без внимания. Только в этом случае будет достигнут наиболее высокий уровень использования трудового потенциала молодёжи и наибольшая отдача от вложений в рабочую силу со стороны общества, государства и личности.

Для обеспечения выделенных и проверенных условий (критериев) эффективной занятости, а также для обеспечения эффективной интеграции ООВО и работодателя в процессах формирования эффективной занятости выпускников ООВО необходимо разработать целостную модель механизма их взаимодействия. Анализ сложившихся теоретико-методологических подходов к решению проблем занятости выпускников профессиональных образовательных организаций и ООВО выявил наличие нескольких моделей их занятости. А.Б. Максименко построена «Модель функционирования инфраструктуры рынка труда выпускников вузов»²⁵⁵ и предложены меры повышения эффективности данной инфраструктуры, выраженные в повышении степени координации действий её субъектов, в налаживании взаимных связей (создание единого информационного пространства рынка труда (объединение информационных потоков), совершенствование нормативно-правовой базы инфраструктуры рынка труда выпускников вузов). Развитие модели основано на сближении рынков высшего образования и труда, но при сохранении их самостоятельности.

²⁵⁵ Максименко А.Б. Инфраструктура рынка труда выпускников вузов в России: дис. ... канд. экон. наук / А.Б. Максименко. – М., 2005. – С.58-65.

О.Б. Киржбаум предлагается реализация программно-целевого подхода к «реализации региональной политики молодёжной занятости», включающего в себя комплекс целевых административно-управленческих и организационных мер, которые обеспечат баланс интересов выпускников, работодателей и государства (создание Координационного Комитета, использование ССТ).²⁵⁶ В нашем исследовании ССТ ООВО также отводится значительная роль в формировании эффективной занятости выпускников. М.С. Брусяниной предложена модель занятости молодёжи, где в качестве основного элемента социального партнёрства вузов и работодателей выступает сфера образования, ориентированная в основном на укрепление сотрудничества предприятий и вузов в сфере инновационных разработок. Она имеет ряд общих с нашим исследованием элементов, таких, как снижение молодёжной безработицы посредством: развития системы льгот для работодателей, молодёжных программ для содействия занятости молодёжи, формирования базовых компетенций специалистов при обучении в вузе, соответствующих потребностям работодателя и тенденциям рынка труда, развития проектной деятельности среди студентов, профориентационной работы, широкого применения производственных, преддипломных практик, стажировок.²⁵⁷ Е.И. Востровой предложена «Модель оценки эффективности использования рыночных инструментов в системе профессионального образования»²⁵⁸, в которой оцениваются конкурентные преимущества УПО не только с позиций образовательного процесса, а в основном с позиций его сотрудничества с работодателем. О.В. Борисова рассматривает качество профессионального образования (вузовского) через призму взаимодействия с рынком труда и предлагает методику анализа трудоустройства выпускников вузов по трём показателям:

²⁵⁶ Киржбаум О.Б. Повышение конкурентоспособности выпускников вузов на рынке труда: организационный аспект: дис. ... канд. экон. наук / О.Б. Киржбаум. - Омск, 2007. - С.128-140.

²⁵⁷ Брусянина М.С. Особенности молодёжной безработицы в России: автореф. дис. ... канд. экон. наук / М.С. Брусянина. - Томск, 2010. - С.21-24.

²⁵⁸ Вострова Е.И. Обеспечение эффективности использования рыночных инструментов в системе профессионального образования : дис. ... канд. экон. наук / Е.И. Вострова. - Красноярск, 2011. - С.130-139.

уровень общего, профильного и конкурентного трудоустройства²⁵⁹, позволяющую вузу (ООВО) сформировать стратегию содействия трудоустройству своих выпускников. Кроме того, необходимо отметить большую роль развития новой модели вуза (ООВО) – «инновационного университета» в обеспечении занятости выпускников вузов (ООВО), где совмещены научные, производственные и образовательные компоненты, а также достаточно развита предпринимательская культура. О.Е. Подвербных, О.Б. Войекова предлагают алгоритм оценки инновационного потенциала вуза, основанный на выявлении стадии жизненного цикла вуза и на оценке организационного, учебно-образовательного, научного субпотенциалов и состояния инновационной инфраструктуры вуза. Использование данного алгоритма и предложенных методов оценки позволит в дальнейшем выработать стратегию инновационного развития и построения системы инновационной деятельности вузов (ООВО), что обеспечит развитие социального партнёрства между наукоёмкими отраслями и высшей школой и, как результат, решение проблем занятости выпускников.²⁶⁰

В главе 1 диссертационного исследования автором были изложены методологические подходы к процессу формирования эффективной занятости выпускников ООВО и её предполагаемые критерии. В данном параграфе нами разработан алгоритм Методики социологического исследования по определению критериев эффективной занятости выпускников ООВО, целью которой является: оценка правомерности и объективности использования конкретных показателей в качестве критериев эффективной занятости, ранжирование их по значимости и оценка этой значимости посредством определения удельных весов критериев. Такой подход позволяет в дальнейшем оценить уровень выполнения этих критериев выпускниками конкретного ООВО.

²⁵⁹ Борисова О.В. Конкурентоспособность выпускников высших учебных заведений на рынке труда: методические подходы: автореф. дис. ... канд. экон. наук / О.В. Борисова. – Омск, 2009. – С.15-19.

²⁶⁰ Подвербных О.Е. Оценка инновационного потенциала вуза / О.Е. Подвербных, О.Б. Войекова // Вестник Сибирского государственного аэрокосмического университета им. Академика М.Ф. Решетнёва. – 2006. - №2. – С. 120-124.

Сформулированная гипотеза о том, что, по видимому, не все критерии эффективной занятости выпускников ООВО по выявленному их комплексу позволяют оценить полноту этого процесса, а сами критерии имеют различную значимость в общем интегральном показателе, позволяющему проведение количественной оценки эффективной занятости выпускников ООВО, была проверена по разработанному алгоритму (рисунок 3.3). В Приложении К представлены основные элементы Методики социологического исследования по определению критериев эффективной занятости выпускников ООВО.

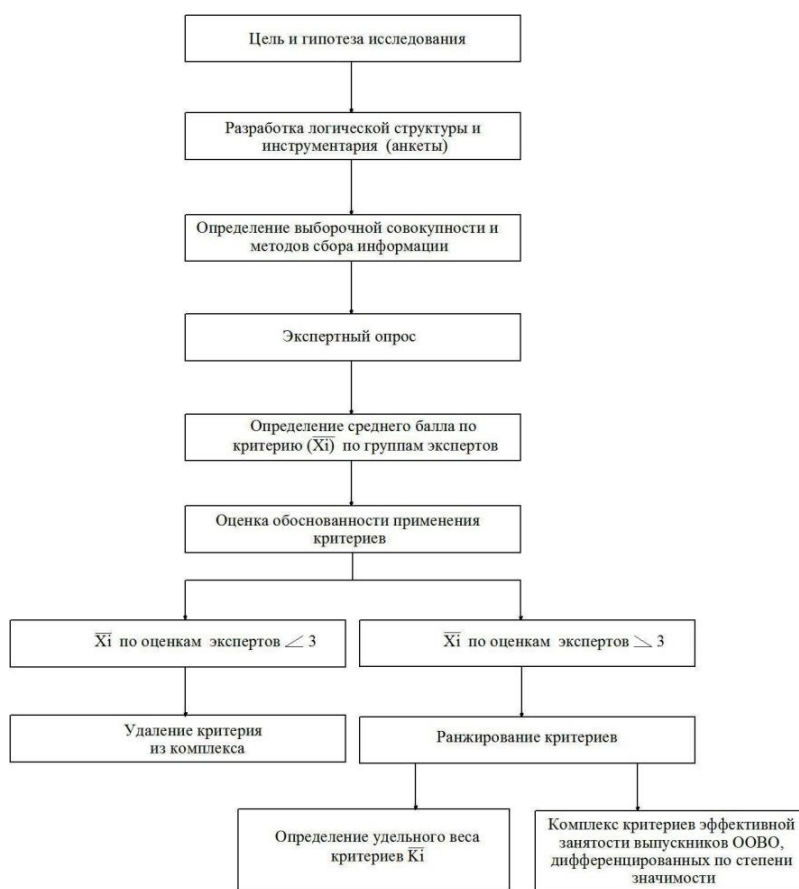


Рисунок 3.3 - Алгоритм Методики социологического исследования по определению критериев эффективной занятости выпускников ООВО

В соответствии с алгоритмом Методики, по большинству критериев эффективной занятости выпускников ООВО гипотеза была подтверждена. Ряд критериев, в частности «удовлетворённость качеством образования, полученным в ООВО», «достаточный уровень финансирования работодателем дополнительного образования выпускников ООВО» были

отбракованы в ходе исследования по результатам экспертных опросов (данные индикаторы набрали небольшое число баллов – общий средний балл составил менее 3). По оставшимся критериям определён их удельный вес средних баллов по результатам опроса всех экспертов (таблица 3.7).

Результаты ранжирования критериев позволяют информировать основных субъектов формирования эффективной занятости о том, как необходимо распределять организационные усилия, финансовые потоки на программы поддержки занятости выпускников ООВО в зависимости от значимости критериев.

Алгоритм Методики социологического исследования по определению критериев эффективной занятости выпускников ООВО также является элементом предложенной нами модели формирования эффективной занятости выпускников ООВО, базирующейся на развитии инструментов взаимодействия основных субъектов и на интегральном показателе эффективной занятости выпускников ООВО. В нее включены все ранее обоснованные и разработанные в диссертационной работе подходы, модели, инструменты (в т.ч. алгоритмы методик). Модель включает следующие условия её реализации: 1) Согласование целей субъектов в разработке стратегии формирования эффективной занятости выпускников ООВО, осуществление профориентации и первичного отбора абитуриентов с учётом запроса сферы труда; 2) активное сотрудничество ООВО с работодателем с целью формирования компетенций молодого специалиста, востребованных работодателем, сферой занятости; 3) Развитие институтов производственных практик и стажировок студентов, выпускников ООВО в направлении усиления практического аспекта подготовки кадров, формирования необходимых работодателю компетенций (специфических знаний, навыков), являющихся частью человеческого капитала, а также формирования социального капитала, приобретаемого в конкретной организации в период практик, стажировок; 4) Применение и расширение масштабов охвата целевой подготовкой в качестве основного инструмента юридического

Таблица 3.7– Ранжирование критериев эффективной занятости выпускников ООВО по результатам экспертного опроса

№	Критерий эффективной занятости выпускников ООВО	Значимость (работодатели)	Значимость (специалисты ССТ)	Значимость (выпускники)	Удельный вес по средним баллам
1	обеспечение соответствия квалификации и профиля образования занимаемой должности (трудоустройство по специальности)	8	6	7	0,106
2	заработная плата, соответствующая не только компенсации трудовых затрат, но и мотивации молодых специалистов к профессиональному росту, полной реализации трудового потенциала;	6	4	2	0,126
3	обеспечение условий труда, соответствующих всем необходимым нормам безопасности, соблюдение трудового законодательства;	7	3	1	0,128
4	возможности профессионального и должностного роста;	5	8	3	0,121
5	экономическая отдача от выпускника ООВО для работодателя;	1	7	6	0,135
6	минимальный период адаптации выпускника ООВО в трудовой сфере, оцениваемый по периоду поиска работы по специальности и по скорости выхода на нормативную производительность труда при трудоустройстве по специальности;	2	1	5	0,136
7	закрепление на предприятии (в организации) на длительный период;	4	5	8	0,114
8	выпускник ООВО при поступлении на работу должен обладать рядом востребованных работодателем компетенций и использовать и развивать их в дальнейшем	3	2	4	0,133

закрепления взаимоотношений между ООВО, работодателем и выпускником ООВО, а также (в соответствии со Ст. 56 нового закона «Об образовании в РФ») договора целевого обучения, отработки правовых механизмов ответственности участников данной формы сотрудничества; 5) Организация и координация работы по формированию модели эффективной занятости выпускника ООВО со стороны службы трудоустройства выпускников ООВО; 6) Стимулирование предприятий (организаций) к работе с выпускниками ООВО посредством введения налоговых и других льгот для работодателей со стороны государства; 7) Оценка параметров «выхода» выпускников ООВО в сферу труда с позиций соответствия критериям эффективной занятости и определения комплексного показателя эффективной занятости выпускников с позиций ООВО; 8) Использование результирующих показателей модели эффективной занятости для принятия управленческих и организационных решений в сфере содействия эффективности занятости выпускников ООВО.

При этом модель формирования эффективной занятости выпускников ООВО базируется на следующих принципах: 1) системность (учёт и согласование целей субъектов социального партнёрства); 2) комплексность (задействование всех субъектов социального партнёрства на всех стадиях воспроизводства рабочей силы); 3) первичность учёта запроса работодателем при формировании ООВО параметров стадии «первичной профессиональной подготовки»; 4) определяющая значимость параметров процесса учебной занятости в её трансформации в продуктивную занятость; 5) единство и взаимодействие всех субъектов социального партнёрства.

В отличие от существующих моделей содействия трудоустройству выпускников ООВО, разработанная нами модель формирования эффективной занятости выпускников основана на реализации целостного подхода к процессам формирования эффективной занятости выпускников ООВО в неразрывном единстве и взаимодействии субъектов образовательной и трудовой сфер с выделением фаз взаимодействия ООВО и работодателей с конкретизацией внешних целей и факторов этого взаимодействия и

конкретных направлений взаимодействия по каждой фазе. При этом основной акцент в предлагаемой модели в процессах формирования эффективной занятости выпускников ООВО в соответствии с ранее представленным методологическим подходом делается на стадию формирования профессиональной способности выпускника к труду, т.е. на стадию производства (первичной профессиональной подготовки выпускника). Предлагаются инструменты оптимизации учебной занятости в процессе трансформации в продуктивную занятость. В результате на фазе взаимодействия ООВО и работодателей «выход конечного продукта деятельности ООВО» происходит распределение основной части выпускников по рабочим местам или по местам занятости (продолжение профессионального обучения на более высокой ступени, самозанятость) в рамках эффективной занятости. *Процесс формирования эффективной занятости, в нашем понимании, должен начинаться ещё на фазе «входа» в систему профессионального образования» выпускника ООВО в статусе абитуриента.*

В качестве основных субъектов модели формирования эффективной занятости выпускников ООВО выступают: сам выпускник ООВО; ООВО и её структурные подразделения, в т.ч. выпускающие кафедры, факультеты службы содействия трудоустройству; работодатели, союзы работодателей участвующие в процессе формирования эффективной занятости; государство, представленное органами законодательной и исполнительной власти, а также службой занятости населения.

Оценить, в какой степени занятость выпускников определённой ООВО соответствует выделенным нами критериям, позволяет предусмотренный в данной модели комплексный показатель эффективной занятости выпускников как индикатор взаимодействия субъектов рынков слуг высшего образования и труда выпускников ООВО (представленный далее). Результатом проведённых нами исследований явился рекомендуемый комплекс взаимодействия основных субъектов формирования эффективной

занятости выпускников ООВО Красноярского края, отраженный в виде организационной модели (рисунок 3.4).

Представленная модель состоит из трёх основных блоков, представляющих ранее выделенные нами фазы взаимодействия субъектов РУВО и РТ (*в контексте концепций человеческого и социального капиталов, алгоритмов и схемы согласования целей социального партнерства*) в контексте прохождения выпускником стадий производства, распределения, перераспределения (обмена), использования как категории рабочей силы. Рассмотрим механизм функционирования элементов представленной модели.

Блок 1. Фаза «входа» в систему высшего образования. Одной из основных целей деятельности ООВО, в нашем понимании, должно являться её активное участие (профориентация) в процессах формирования эффективной занятости выпускников, которые являются конечным продуктом её деятельности. Это даёт возможность сформировать мотивированный к обучению контингент студентов, позволяющих в максимальной степени эффективно реализовать процесс их учебной занятости во время первичной профессиональной подготовки. На этой фазе возможно определение параметров и заключение договора целевой подготовки специалистов. В связи с этим у основных субъектов социального партнёрства возникает ряд задач: прогнозирование потребности в кадровом обеспечении предприятий, организаций, принимающих участие в социальном партнёрстве; согласование целей, направлений набора и отбора абитуриентов; разработка эффективных профориентационных программ, мероприятий; организация конкурсного отбора абитуриентов и заключения договоров целевой контрактной подготовки специалистов, договоров целевого обучения.

Блок 2. Фаза «реализации образовательной услуги». Предполагается максимальная координация деятельности основных субъектов социального партнёрства, выражающаяся в формировании необходимых работодателю

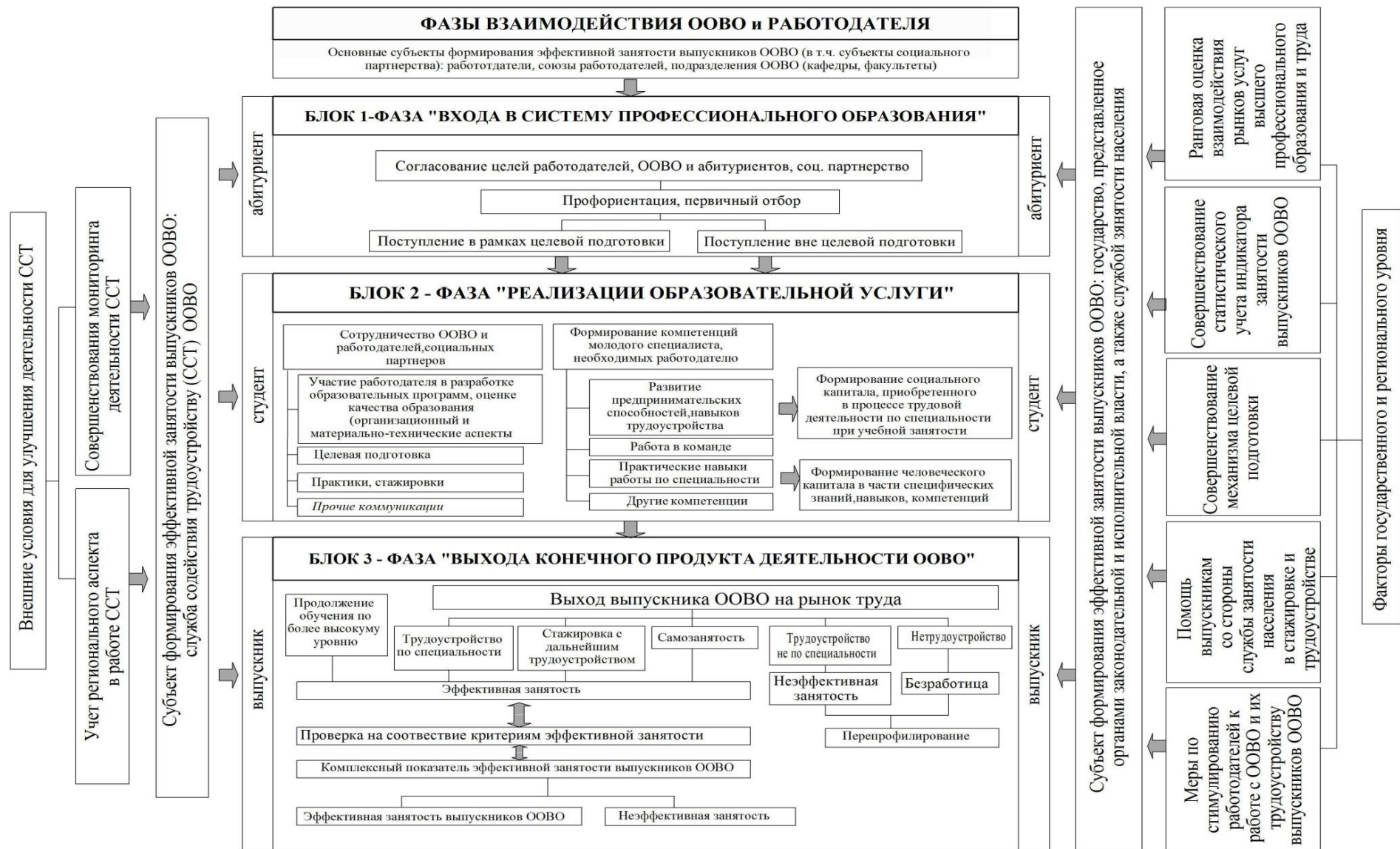


Рисунок 3.4 – Модель формирования эффективной занятости выпускников образовательных организаций высшего образования

компетенций с помощью различных видов сотрудничества. Компетенции выпускника, необходимые работодателю и формируемые в рамках модели: практические навыки работы по специальности, развитие компетенций предпринимательства, универсальные компетенции, навыки работы в команде, другие компетенции (например, компетенции поиска работы, научного поиска и др.). Комплексно все перечисленные компетенции наилучшим образом формируются с помощью студенческих проектных работ, которые могут включать как работы по решению конкретных производственных или деловых задач, например, составление бизнес-планов под руководством опытных преподавателей, так и участие в деятельности бизнес-инкубаторов, учебных предприятий на базе ООВО. Молодёжные бизнес-инкубаторы при ООВО, с нашей точки зрения, являются наиболее интересным и эффективным видом проектной деятельности студентов. Молодёжные бизнес-инкубаторы создаются, согласно российскому законодательству, во многих ООВО, например, в Томском государственном университете, Сибирском федеральном университете, Сибирском институте бизнеса, управления и психологии (г. Красноярск), в Высшей школе экономики (г. Москва) и т.д.

Наиболее эффективными видами сотрудничества ООВО и работодателей по этой фазе, на наш взгляд, являются следующие:

- 1) Участие работодателя в разработке образовательных программ, оценке качества образования. Федеральная целевая программа развития образования на 2011-2015 г.г. предполагает участие объединений работодателей в разработке региональных комплексных программ развития профессионального образования.

Кроме того, одним из её мероприятий является «Развитие системы оценки качества профессионального образования на основе создания и внедрения механизмов сертификации квалификаций специалистов и выпускников образовательных учреждений с учётом интеграции требований

ФГОС и профессиональных стандартов»²⁶¹. На наш взгляд, для того, чтобы привести в соответствие требования рынка труда с содержанием высшего образования, необходима реализация следующих мер: создание в ООВО специального отдела, занимающегося координацией, контролем и мониторингом данных мероприятий; в предлагаемой нами модели этот отдел может либо входить в структуру ССТ, либо активно взаимодействовать с ней; создание и развитие государством системы поощрений для ООВО, наиболее активно реализующих мероприятия по корректировке содержания и оценке высшего образования в соответствии с требованиями рынка труда;

2) Заключение трёхсторонних договоров ЦКП, о целевом обучении (ООВО – студент - работодатель) в процессе обучения в ООВО, если такой договор не был заключён ранее. В т.ч. и в рамках целевого приёма с конкретным работодателем муниципального образования, от лица которого реализуется целевой приём в ООВО (договор о целевом обучении);

3) Прохождение производственных практик с реальным включением в производственный процесс. К этому виду может относиться выполнение курсовых и дипломных работ по материалам предприятий и под руководством опытных специалистов-практиков, увеличение удельного веса практик в основных образовательных программах, введение в основную образовательную программу стажировок студентов в период обучения на старших курсах. Развитие института стажировок, при котором обязательной формой адаптации выпускника в трудовой среде может стать стажировка после окончания ООВО. Для того, чтобы, такие мероприятия не носили формальный характер, необходимо: создание условий, при которых работодателям будет выгодно предоставлять места для практик, стажировок студентов с помощью совершенствования законодательной базы, предоставления налоговых и других льгот; закрепление на законодательном уровне дополнительных полномочий ООВО в области контроля качества

²⁶¹Федеральная целевая программа развития образования на 2011 - 2015 годы [Электронный ресурс]. – Федеральные целевые программы России. - Департамент государственных целевых программ и капитальных вложений Минэкономразвития России. – URL: <http://fcp.economy.gov.ru/cgi-bin/cis/fcp.cgi/Fcp/ViewFcp/View/2012/305/>

проведения практик работодателями; совершенствование ООВО механизма прохождения практик, студентов в области качества и контроля проведения данных мероприятий и усиления координации с работодателями; изменение методологических подходов к разработке планов посредством увеличения доли часов на прохождение практик, введение как обязательного элемента временных стажировок после окончания старших курсов и т.д.4) Прочие коммуникации, например: участие работодателя в формировании и финансировании материально-технической базы ООВО, проведение работодателями семинаров, круглых столов, дополнительная занятость студентов во время обучения и т.п.

Все эти коммуникации будут эффективными лишь при взаимной заинтересованности работодателей и ООВО в формировании эффективной занятости выпускников. ООВО необходимо проявлять больше инициативы в области сотрудничества с работодателями. В настоящее время, стимулы такого сотрудничества для большинства ООВО уже реализуются (выделение государством цифр контрольного приема в рамках бюджетного финансирования, ФГОС III-го поколения, формирование механизмов общественной аккредитации). В свою очередь, работодатель должен заниматься вопросами кадрового планирования, прогнозирования потребности в кадрах на перспективу, активно участвовать в процессах стадии первичной профессиональной подготовки формирования эффективной занятости выпускников, в том числе посредством разработки профессиональных стандартов. Однако, практика кадровой работы большинства работодателей, данные мониторингов, а также собственные эмпирические исследования показывают обратную ситуацию. На наш взгляд, разработанный *алгоритм методики социологического исследования «Проблемы формирования эффективной занятости выпускников ООВО и пути их решения»* может выступать *инструментом* выявления и формирования факторов оценки готовности работодателя к участию в процессах формирования эффективной занятости выпускника по

действующим и рекомендуемым мерам с целью корректировки стратегий ООВО и государства в механизме социального партнерства.

С помощью комплекса мероприятий блока 2 рассматриваемой модели у выпускников ООВО формируется часть человеческого капитала, представленная специфическими знаниями, компетенциями, навыками, и часть социального капитала, приобретённого в процессе трудовой деятельности по специальности во время обучения в ООВО.

*Блок 3. Фаза «выхода» конечного продукта деятельности ООВО». В результате эффективной профессиональной подготовки, способствующей росту качественных параметров учебной занятости, осуществляемой по востребованным работодателем основным образовательным программам, ориентированным в максимальной степени на практические составляющие формируемых компетенций, выпускник выходит на рынок труда подготовленным для дальнейшей трудовой деятельности. Согласно представленной модели, реализация эффективной занятости выпускника ООВО возможна несколькими способами: *в рамках наемного труда* (трудоустройство по специальности на том предприятии, с которым ООВО сотрудничает, либо на другом предприятии; стажировка по специальности, которая может быть организована как посредством службы занятости, так и напрямую предприятием); *вне рамок наемного труда*: самозанятость в виде организации бизнеса; продолжение учебной занятости на более высоком качественном уровне (специалитет, магистратура, получение высшей квалификации, освоение смежной профессии). По сфере наемного труда разработанный нами *алгоритм методики социологического исследования по определению критериев эффективной занятости выпускников ООВО* как предложенный *инструмент* может способствовать качественно-количественной оценке этого процесса.*

Естественно, что не все выпускники найдут занятость по одному из указанных вариантов. Но количество трудоустроившихся не по специальности можно минимизировать с помощью совершенствования

профессиональной ориентации, постоянного психологического сопровождения во время обучения в ООВО, действенного взаимодействия с работодателем. Особое место в модели принадлежит ССТ при ООВО, которая выполняет роль координирующего субъекта формирования эффективной занятости выпускников ООВО. Это позволит ей наилучшим образом собирать и анализировать информацию на всех рассматриваемых фазах и принимать соответствующие меры. Помимо увеличения числа сотрудников ССТ при реализации всех заявленных функций по модели, для усиления её влияния на процесс формирования эффективной занятости выпускников ООВО, необходимо постоянно повышать квалификацию специалистов данных служб, изучать международный опыт содействия занятости выпускников, внедрять и развивать новые информационные технологии в этой области. Также в модели предусматривается *два внешних условия, необходимых для улучшения деятельности ССТ:*

1) Совершенствование мониторинга деятельности ССТ. Это необходимо для повышения эффективности деятельности ССТ, для выявления недостатков их работы и их устранения. В качестве *инструмента* рассматриваемого механизма в диссертационной работе предложена *усовершенствованная методика оценки деятельности ССТ при ООВО* (разд. 2.3), позволяющая привести её в виде типологии данных служб, с помощью которой можно выявить недостатки деятельности ССТ, разработать направления стратегии сотрудничества ООВО и работодателя. Её применение и учёт результатов оценки ССТ позволит регулировать финансирование ООВО из федерального бюджета на основе мониторинга рейтинга ООВО, а также распределять денежные средства внутри ООВО на различные цели.

2) На рисунке 3.5 представлены *факторы государственного и регионального уровня*, способствующие формированию эффективной занятости выпускников ООВО. Одним из инструментов выявления основных проблем занятости выпускников ООВО, путей их решения выступает

разработанная нами *Модифицированная методика оценки регионального потенциала взаимодействия субъектов РУВО и РТ выпускников ООВО* (на примере регионов Сибирского федерального округа) (пункт 2.2). Она позволит ООВО и государственным органам власти выявлять предпосылки формирования регионального потенциала эффективной занятости выпускников ООВО (класс региона) и на их основе разрабатывать федеральные, региональные и локальные программы поддержки занятости выпускников ООВО. Например, программы и мероприятия, связанные с организацией единого информационного пространства для работодателей и выпускников в регионах 1 класса и мероприятия по привлечению молодых специалистов и расширению масштабов целевой контрактной подготовки в регионах 3 класса. Кроме того, важную роль в формировании эффективной занятости выпускников ООВО должно играть государство. Для успешной реализации Модифицированной методики необходим учёт следующих условий:

а) Совершенствование государственного статистического учёта в области профессиональной подготовки населения. По нашему мнению, Росстату необходимо в обязательном порядке публиковать статистические данные субъектов РФ по ЦКП специалистов, договорам целевого обучения, т.к. эти показатели являются наиболее информативными индикаторами взаимодействия между ООВО и предприятиями, государственными и муниципальными органами, а также данные по безработице среди населения в возрасте 20-24 лет, так как выпускники ООВО, чаще всего, находятся в данных возрастных рамках. Усовершенствование статистического учёта позволит органам исполнительной власти более точно отслеживать проблемы и тенденции в сфере занятости молодёжи и принимать соответствующие меры.

б) Совершенствование механизмов целевой подготовки (ЦКП, целевого набора (ЦН), договоров о целевом обучении). Для совершенствования данных механизмов государство должно проводить мероприятия по

содействию закреплению на предприятиях и в регионах выпускников, получивших образование в рамках ЦКП и ЦН. Необходимо предусмотреть определённые санкции для выпускников, нарушающих договор целевого обучения в сфере материальной ответственности. Также необходимо принимать государственные меры в области социальной защиты и гарантий выпускникам, получившим высшее образование для работы в сельской местности, расширяя масштабы охвата и размеры гарантий для выпускников по специальным программам. В Ст. 56 нового ФЗ «Об образовании в РФ» достаточно конкретно прописаны взаимные обязательства работодателя (государства) и выпускника по договору о целевом обучении. В то же время, в данном ФЗ отсутствуют сама форма ЦКП и обязательства сторон по ней. На наш взгляд, в дальнейших процессах корректировки закона этот аспект должен в обязательном порядке быть проработан, в противном случае подрываются правовые основы уже существующих форм социального партнерства при подготовке выпускников ООВО. Кроме того, способом стимулирования возврата выпускника на закреплённое договором ЦКП или ЦП за ним предприятие, а также способом стимулирования работодателя к принятию на работу такого выпускника является выплата стипендий от предприятия во время обучения в ООВО. Таким образом, усиливается ответственность обеих сторон, работодатель получает контроль над успеваемостью «подопечного» студента, а сам студент больше мотивирован к успешному обучению.

в) Помощь выпускникам со стороны Службы занятости населения в стажировке и трудоустройстве. Для решения проблем выпускников ООВО, государству в лице Службы занятости населения необходимо расширять масштабы государственной стажировки и лучше информировать работодателей о её преимуществах. Для профилактики проблем занятости выпускников в первый год после окончания ООВО *необходимо возобновить практику стажировок и дополнить список стажёров по программам государственных стажировок студентами ООВО старших курсов при*

такой же системе материальной поддержки работодателей, которая реализовалась в рамках стажировок выпускников ООВО 2009-2011 гг.. Кроме того, действующие программы касаются лишь тех выпускников, которые признаны безработными в то время, как студенты очного обучения не могут быть признаны ими. На наш взгляд, разработка общих мер государственного регулирования процессов занятости молодых специалистов должна быть направлена на развитие общего института стажировки выпускников ООВО, в том числе, и в статусе студентов, основанного на налоговых льготах для участвующих в нём работодателей. При наличии таких льгот вопросами стажировки смогут заниматься непосредственно ССТ ООВО. Примененный в работе алгоритм Методики «Проблемы формирования эффективной занятости выпускников ООВО и пути их решения» выявляет такую необходимость.

г) Меры по стимулированию работодателей к работе с ООВО и к приёму на работу выпускников ООВО. Даже если подготовка специалистов в ООВО была обеспечена на должном уровне, и все необходимые работодателю компетенции были сформированы по блоку 2 (рисунок 3.4), для реализации эффективной занятости выпускников в сфере труда, могут понадобиться дополнительные меры стимулирования работодателей. В проведённом исследовании путей решения проблем формирования эффективной занятости выпускников ООВО с помощью разработанного алгоритма, рассмотренного в разделе 3.2, нами был определён предпочтительный перечень инструментов стимулирования работодателей и организационные, законодательные условия их реализации.

Аккумулировав все результаты исследований в Модели формирования эффективной занятости ООВО, считаем целесообразным привести комплекс конкретных инструментов данной Модели. Они представлены на рисунке 3.5 в виде схемы. Их можно сгруппировать следующим образом.

1) Прямая или косвенная материальная поддержка работодателя при найме молодого специалиста, получившего первичное профессиональное

образование и не имеющего практического опыта работы (выпускника ООВО) в трёх указанных формах. Первая и вторая формы, согласно результатам проведённого нами социологического исследования, получили наибольшую поддержку среди работодателей (таблица 3.6). Вторая указанная форма (мера) успешно применяется в ряде развитых стран при реализации программ поддержки выпускников на рынке труда. Также мы считаем целесообразным введение инструмента в третьей форме, поскольку введение налоговых льгот на местном уровне является достаточно гибкой мерой регулирования процессов на региональном уровне.

Применение выделенных инструментов блокируется отсутствием соответствующей законодательной базы, например, для их реализации требуются изменения в ряде законодательных актов, создание новых законодательных актов (например, «О статусе выпускника ООВО, молодого специалиста»). Кроме того, требуются и значительные корректировки параметров государственного бюджета. Механизм квотирования рабочих мест в нашей стране необходимо адаптировать именно к такой категории населения, как выпускники ООВО. Масштабные в организационном и значительные в финансовом планах изменения в обществе, связанные с решением проблем формирования эффективной занятости выпускников ООВО требуют и более широкомасштабных целевых исследований, подтверждающих востребованность выделенных нами форм поддержки государством работодателя.

2) *Инструменты оценки показателей эффективной занятости выпускников ООВО в контексте социального партнёрства ООВО и работодателей.* Предлагаемые инструменты данной группы мы разделили на две подгруппы: инструменты, применимые на региональном уровне для измерения индикаторов занятости выпускников ООВО и инструменты, которые позволяют измерить показатели занятости выпускников отдельных ООВО. Подробно все инструменты данной группы рассмотрены ранее, поэтому мы не считаем целесообразным повторяться.

3) *Инструменты улучшения качества подготовки выпускников в контексте социального партнёрства ООВО и работодателей.* Данные инструменты представлены в трёх возможных формах. Проведённые исследования выявили особую значимость для работодателя стажировок, организуемых и финансово поддерживаемых со стороны государства. Поэтому здесь можно предложить введение таких мер (инструментов), как «расширение масштабов стажировок, финансируемых государством» и «введение стажировок в профессиональную подготовку специалистов в качестве обязательного элемента образовательной программы» (в настоящее время обязательным элементом являются лишь различные виды практик). На наш взгляд, принципиально важным здесь является обеспечение профилактики проблем занятости выпускников в первый год после окончания ООВО. Для реализации этого целесообразно порекомендовать, в дополнение к имеющимся федеральным и региональным программам стажировок выпускников их развитие, расширить список их участников. В частности, дополнить список студентами старших курсов ООВО при той же системе государственной поддержки работодателя как участника программы стажировок. Тем самым, во многом, будет более успешно решаться проблема формирования эффективной занятости выпускника ООВО ещё в процессе получения первичной профессиональной подготовки (в момент учебной занятости). Как результат этого, более активно и полно будет проходить процесс формирования человеческого и социального капиталов выпускника ООВО ещё на стадии формирования рабочей силы. Стажировки выпускников ООВО, молодых специалистов, студентов старших курсов с частичной компенсацией государством заработной платы с целью дальнейшего трудоустройства будут способствовать ознакомлению работодателя с личными качествами будущих работников и получению определенной компенсации работодателем издержек, связанных с длительной адаптацией выпускников ООВО. Значительную проблему в этой рекомендации составляет то обстоятельство, что стажировки использовались государством

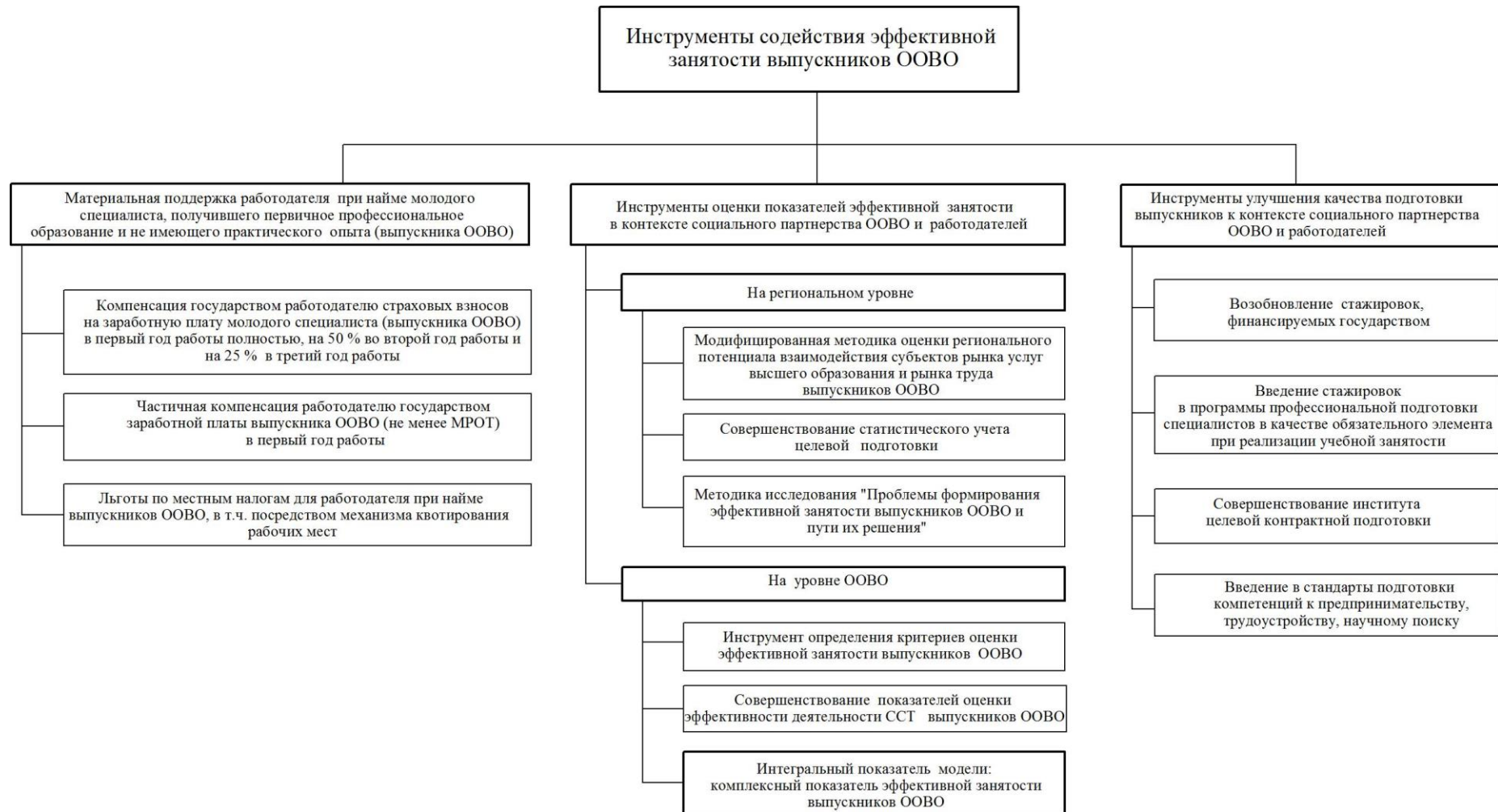


Рисунок 3.5– Рекомендуемые инструменты содействия эффективной занятости выпускников ООВО

лишь в качестве элемента программы антикризисных мер на рынке труда (2009-2011 г.г.) и на 2012-2013 г.г. не финансировались, а также то обстоятельство, что на стажировку имеют право лишь выпускники ООВО после официального признания их безработными и постановки на учёт в службе занятости. В соответствии с действующим ФЗ «О занятости населения в РФ», студент очного отделения не может быть признан безработным, поэтому для реализации этого направления требуются институциональные изменения правовых основ занятости. Учёт зарубежного и отечественного опыта использования стажировок подтверждает их значимость и объективную необходимость в механизме формирования эффективной занятости выпускников ООВО.

Также в качестве инструмента улучшения качества профессиональной подготовки можно предложить «совершенствование института ЦКП», подробно о данном инструменте было сказано ранее в данном подразделе. Кроме того, считаем необходимым предложить такой инструмент, как «введение в стандарты подготовки компетенций к предпринимательству, трудоустройству, научному поиску». Наиболее эффективно, на наш взгляд, такой инструмент может содействовать формированию эффективной занятости при содействии работодателя, представителей бизнеса, научной школы.

Рассмотренный выше комплекс инструментов содействия эффективной занятости выпускников ООВО является одним из важнейших элементов Модели формирования эффективной занятости выпускников ООВО.

Как уже говорилось, разработанная модель имеет интегральный показатель - комплексный показатель эффективной занятости выпускников как индикатор взаимодействия субъектов РУВО и РТ, формирующийся посредством оценки соответствия занятости выпускников исследуемого ООВО критериям её эффективности. В качестве инструмента оценки была разработана Методика исследования по выявлению соответствия занятости выпускников ООВО критериям эффективной занятости (расчёта

комплексного показателя эффективной занятости выпускников ООВО), Алгоритм методики представлен на рисунке 3.6. Для получения комплексного показателя нами использован подход, который применён в работе Е.И. Востровой для оценки эффективности использования рыночных инструментов в системе профессионального образования.²⁶²

В отличие от аналога, предлагаемый алгоритм методики определения коэффициента относительно занятости выпускника оценивает другой показатель (комплексный показатель эффективной занятости), рассчитанный по сфере наемного труда и имеющий дополнительные признаки № 3,4,7 (таблицы 3.7). Кроме того, предложенный нами подход учитывает эффективность занятости выпускника вне сферы наемного труда.

Апробация алгоритма Методики проведена на базе НОУ ВПО Сибирского института бизнеса, управления и психологии (СИБУП), исходя из целей проверки алгоритма предложенной методики в условиях негосударственного финансирования высшего образования (справка о внедрении от 22.03.13). Как представитель негосударственного сектора ВО, НОУ ВПО СИБУП успешно соревнуется с государственными ООВО, получает финансирование государства, бюджетные места на 2012/2013 учебный год. В 2012 г. СИБУП был в третий раз награжден золотой медалью «100 лучших вузов России». Ректор института в третий раз удостоен почетного знака «Ректор года».²⁶³ Анкетирование было проведено в начале 2012 года, в Приложении М приведены результаты опроса и более подробная информация о респондентах. Выделенные критерии и соответствующие им вопросы анкеты представлены в таблице Л.2 Приложения Л.

Алгоритм определения соответствия занятости выпускников ООВО критериям эффективной занятости посредством определения комплексного показателя эффективной занятости (по Методике из Приложения Л) представлен на рисунке 3.6. Рассчитываемый показатель будет иметь вид,

²⁶² Вострова Е.И. Обеспечение эффективности использования рыночных инструментов в системе профессионального образования : дис... канд. экон. наук / Е.И. Вострова. – Красноярск, 2011. – С.136-139.

²⁶³ Сибирский институт бизнеса, управления и психологии [Электронный ресурс]. – URL: <http://www.sibup.ru/>

учитывающий полученные удельные веса по алгоритму Методики по определению критериев эффективной занятости (Приложение К):

$$КП_{э.з.} = 0,128*d_1 + 0,126*d_2 + 0,135*d_3 + 0,122*d_4 + 0,136*d_5 + 0,106*d_6 + 0,114*d_7 + 0,133*d_8 \quad (3.1)$$

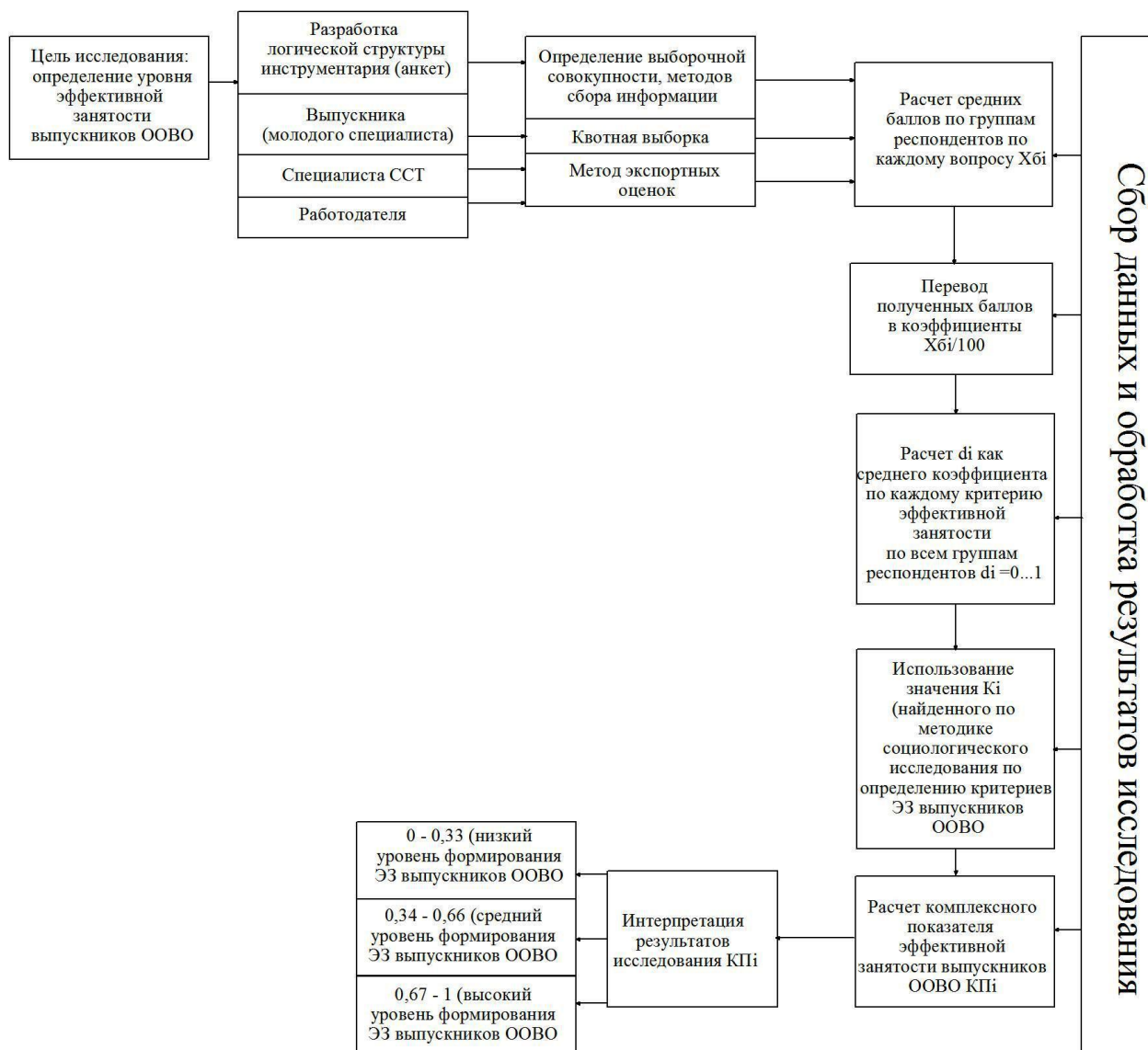


Рисунок 3.6 – Алгоритм Методики исследования по выявлению соответствия занятости выпускников ООВО критериям эффективной занятости (расчёта комплексного показателя эффективной занятости выпускников ООВО)

Полученный комплексный показатель эффективной занятости выпускников ООВО находится в пределах от 0 до 1. Согласно полученному комплексному показателю, ООВО можно разбить на три основные группы по степени формирования эффективной занятости выпускников: 1) 0 - 0,33 – низкий уровень формирования эффективной занятости выпускников. Как правило, такая ООВО характеризуется низкой заинтересованностью в контактах с работодателями, в принятии мер для трудоустройства выпускников, содействие их эффективной занятости. Формируемые ООВО компетенции частично или полностью не удовлетворяют требования работодателей. Доля студентов, обучающихся по системе целевой подготовки небольшая. Перечень и содержание образовательных услуг такой ООВО ориентированы в основном на потребности абитуриентов, а не на потребности работодателей; 2) 0,33-0,66 – средний уровень формирования эффективной занятости выпускников. Руководство таких ООВО осознаёт необходимость интеграции с работодателями, в социальном партнёрстве образовательной и трудовой сфер. Необходимые работодателю компетенции формируются, но не во всех возможных направлениях и не в достаточной степени; 3) 0,67-1. – высокий уровень формирования эффективной занятости выпускников. ООВО, относящиеся к данной группе, имеют отлаженные тесные связи с работодателями, после выпуска молодые специалисты трудоустраиваются в кратчайшие сроки по специальности, имея достойную заработную плату, перспективы карьерного и профессионального роста, либо открывают своё дело, связанное с полученной специальностью. Высока доля обучающихся по системе целевой подготовки, подразделения ООВО, ССТ, осуществляют свою деятельность эффективно. Работодатели принимают участие в формировании образовательных программ, проведении мероприятий, в оценке качества образования.

Комплексный показатель эффективной занятости для ООВО, в котором проведена апробация (результаты исследований в Приложении М):

$$КП_{э.з. \text{ СИБУП}} = 0,128*0,755 + 0,126*0,770 + 0,135*0,550 + 0,122*0,635 + 0,136*0,565 + 0,106*0,500 + 0,114*0,685 + 0,133*0,660 = 0,641$$

Полученный показатель данного вуза (ООВО) попадает в промежуток 0,33-0,66 - средний уровень формирования эффективной занятости выпускников. Наименьшие показатели выявлены по критериям № 3 (экономическая отдача от выпускника ООВО для работодателя), №5 (минимальный период адаптации работника в трудовой сфере), №6 (обеспечение соответствия квалификации и профиля образования занимаемой должности), таблица М.2 Приложения М. Относительно низкое значения показателя №6 объясняется тем, что в ООВО ведётся обучение по специальностям, выпускниками которых рынок труда достаточно насыщен (менеджеры, экономисты, юристы). Скорее всего, это влияет и на критерии №3 и №5. Данному ООВО (НОУ ВПО СИБУП) можно порекомендовать укрепление связей с работодателями в процессах реализации учебной занятости с целью оптимизации её параметров для того, чтобы увеличить число трудоустроенных по специальности выпускников экономическую отдачу от них для работодателя. Предполагается, что диагностика эффективной занятости выпускников ООВО проводится в начале каждого календарного года по результатам предыдущего года. Сбор и обработка данных могут быть возложены на специалистов ССТ ООВО, но контроль проделанной работы должен возлагаться на лиц, не работающих в данном ООВО. Это могут быть, например, специалисты службы занятости, специалисты краевого Министерства образования и Науки и т.д.

Полученный комплексный показатель эффективной занятости может быть использован, например, Министерством образования и науки РФ в качестве одного из показателей, учитываемых при проведении конкурсов через Центр госзадания и госучёта²⁶⁴. В соответствии со Ст. 96 нового

²⁶⁴ Центр госзадания и госучёта [электронный ресурс]. – Министерство образования и науки РФ, 2011. – URL: <http://gzgu.ru/>

федерального закона «Об образовании в Российской Федерации»²⁶⁵ предложенный показатель может использоваться в процессах профессионально-общественной аккредитации для подтверждения качества и уровня подготовки выпускников конкретным ООВО.

Подводя итоги достигнутых по 3 главе диссертационной работы научных результатов, можно отметить следующее: разработан и апробирован алгоритм Методики социологического исследования по выбору критериев эффективной занятости выпускников ООВО (по сфере наемного труда) как инструмент конкретизации комплекса требований к результативности «вхождения» выпускника в трудовую сферу с позиций самих выпускников, специализированных служб ООВО по содействию занятости выпускников и работодателей; разработан и апробирован алгоритм Методики социологического исследования «Проблемы формирования эффективной занятости выпускников ООВО и пути их решения» как инструмент оценки развития деятельности ООВО по формированию учебной занятости выпускников и готовности работодателя к участию в процессах формирования его эффективной занятости по действующим и рекомендуемым мерам с целью корректировки стратегий ООВО, работодателя, государства в механизме социального партнерства, имеющий отличительные признаки (учет экономических интересов и издержек работодателя в процессах формирования эффективной занятости выпускника ООВО, перераспределение этих издержек между субъектами); с целью обеспечения системности и комплексности процессов формирования эффективной занятости выпускников ООВО разработана модель, развивающая инструменты и механизмы их реализации и имеющая отличительные признаки: используемые отдельные инструменты и сам механизм модели, базируются на применении алгоритма исследования взаимодействия его субъектов по фазам (вход в систему высшего

²⁶⁵ Об образовании: федер. закон Рос. Федерации от 10.07.1992 №273-ФЗ (ред. от 29.12.2012) [Электронный ресурс]: КонсультантПлюс: справ.правовая система.

образования, реализация образовательной услуги, выход выпускника на рынок труда), выступающим инструментом его совершенствования учитывает непрерывную взаимосвязь, взаимозависимость и взаимодействие всех стадий воспроизводства выпускника ООВО как субъекта труда с позиций человеческого и социального капиталов и акцентирует внимание на стадии «первичной профессиональной подготовки» как инструменте формирования его занятости в сфере труда; развивает инструменты: социального партнерства; управления формированием эффективной занятости выпускников ООВО на региональном уровне; мониторинга эффективности деятельности ООВО посредством службы содействия занятости выпускников; критериев оценки эффективной занятости выпускников ООВО; содержит интегральный показатель модели (комплексный показатель эффективной занятости выпускников ООВО), полученный посредством разработки алгоритма Методики исследования по выявлению соответствия занятости выпускников ООВО критериям эффективной занятости.

Заключение

Подводя итог диссертационному исследованию, обобщим полученные результаты, соответствующие поставленной цели и задачам:

1) Исследованы теоретико-методологические и методические основы формирования занятости выпускников ООВО в контексте реализации стадий производства, распределения, перераспределения (обмена) и использования рабочей силы;

2) Дополнено понятие эффективной занятости относительно выпускника ООВО, введено понятие учебной занятости и определено её место в воспроизводстве рабочей силы, разработаны подходы к взаимосвязи разных видов занятости выпускника по стадиям воспроизводства рабочей силы и инструмент (алгоритм методики) выбора критериев оценки эффективной занятости выпускника ООВО;

3) На основе выработанного подхода к исследованию процессов формирования эффективной занятости выпускников ООВО с позиций концепций человеческого, социального капиталов и взаимосвязи, взаимообусловленности самих стадий воспроизводства и отношений их субъектов разработаны модели формирования эффективной занятости выпускников образовательных организаций, схема развития социального партнёрства;

4) На основе исследования теоретико-методических и организационно-экономических подходов к оценке регионального потенциала взаимодействия субъектов рынков услуг профессионального образования и труда и сегментированы применительно к сфере высшего образования посредством разработки Модифицированной методики оценки регионального потенциала взаимодействия субъектов РУВО и РТ выпускников ООВО, выступающей инструментом управления формирования занятости выпускников ООВО на макроуровне;

5) Исследован существующий механизм оценки эффективности взаимодействия ООВО с рынком труда посредством мониторинга

деятельности ССТ и развит его инструмент: усовершенствована методика мониторинга посредством детализации и корректировки критериев оценки эффективности ССТ;

6) Разработан и апробирован (на базе Краевого государственного учреждения «Центр молодёжных инициатив «Форум» (справка о внедрении от 01.03.13)) алгоритм Методики социологического исследования «Проблемы формирования эффективной занятости выпускников ООВО и пути их решения», выступающим инструментом оценки и выработки направлений согласования интересов основных субъектов формирования эффективной занятости выпускников ООВО;

7) Разработана модель формирования эффективной занятости выпускников ООВО, базирующаяся на принципах максимального вовлечения и согласования интересов всех субъектов этого процесса, развитии инструментов их взаимодействия и оценки результативности реализации учебной занятости выпускников ООВО в процессах трансформации в продуктивную занятость;

8) Разработан и апробирован (на базе НОУ СИБУП (справка о внедрении от 22.03.13)) алгоритм Методики исследования по выявлению соответствия занятости выпускников ООВО критериям эффективной занятости (расчёта комплексного показателя эффективной занятости выпускников ООВО) как инструмент расчета интегрального показателя модели;

9) Социально-экономический эффект формирования эффективной занятости выпускников ООВО, согласно предложенным положениям диссертационного исследования, будет выражаться в эффективной интеграции сфер высшего образования и труда, посредством развития инструментов взаимодействия субъектов этих сфер. Как следствие, обретут сбалансированность процессы реализации учебной занятости выпускников ООВО по стадии «первичной профессиональной подготовки» с дальнейшей ее трансформацией в эффективную занятость по следующим стадиям

воспроизводства рабочей силы. В силу чего, усилия выпускников ООВО по формированию своих способностей к профессиональному труду получают адекватную отдачу в трудовой сфере, ООВО оптимизируют процессы формирования и реализации способности выпускника к профессиональному труду, работодатели получают требуемый (по количественным и качественным параметрам) ресурс труда (выпускника) и экономическую отдачу от него, государство достигнет более рационального использования этой специфической категории рабочей силы. Все это будет способствовать снижению напряженности на рынке труда, поступательному развитию социально-экономической среды страны.

Библиографический список

1. Конституция Российской Федерации: принята всенар. голосованием 12 дек. 1993 г. – М.: Юрид. лит., 2000. – 61 с.
2. Трудовой кодекс Российской Федерации от 30.12.2001 N 197-ФЗ [Электронный ресурс]: КонсультантПлюс: справ.правовая система. – URL: <http://www.consultant.ru/popular/tkrf/>
3. О занятости населения в Российской Федерации: федер. закон Рос. Федерации от 20.04.1996 № 1032-1 [Электронный ресурс]: КонсультантПлюс: справ.правовая система. – URL: <http://base.consultant.ru/cons/cgi/online.cgi?req=doc;base=LAW;n=133337>
4. Об образовании: федер. закон Рос. Федерации от 10.07.1992 №273-ФЗ (ред. от 29.12.2012) [Электронный ресурс]: КонсультантПлюс: справ.правовая система.
5. О внесении изменений в главу 26.1 части второй налогового кодекса российской федерации: федер. закон Рос. Федерации от 29.06.2005 № 68-ФЗ [Электронный ресурс]: КонсультантПлюс: справ.правовая система. – URL: <http://base.consultant.ru/cons/cgi/online.cgi?req=doc;base=LAW;n=54158>
6. О компенсации работодателям части затрат на оплату труда выпускников государственных образовательных учреждений высшего и среднего профессионального образования, проходивших стажировку: закон Красноярского края от 08.07.2010 N 10-4904 // КонсультантПлюс : справ.правовая система. – Доступ из локальной сети Науч. б-ки Сиб. гос. техн. ун-та.
7. О предоставлении в 2010 и 2011 годах субсидий из федерального бюджета бюджетам субъектов Российской Федерации на реализацию дополнительных мероприятий, направленных на снижение напряженности на рынке труда субъектов Российской Федерации: постановление Правительства Рос. Федерации от 14.12.2009 № 1011 // КонсультантПлюс : справ.правовая система. – Доступ из локальной сети Науч. б-ки Сиб. гос. техн. ун-та.

8. О целевой контрактной подготовке специалистов с высшим и средним профессиональным образованием: постановление Правительства Рос. Федерации от 19.09.95 № 942 // КонсультантПлюс: справ.правовая система. – Доступ из локальной сети Науч. б-ки Сиб. гос. техн. ун-та.

9. О Правилах разработки, утверждения и применения профессиональных стандартов: постановление Правительства Рос. Федерации от 22.01.13 № 23 // КонсультантПлюс: справ.правовая система. – Доступ из локальной сети Науч. б-ки Сиб. гос. техн. ун-та.

10. Об утверждении порядка приёма граждан в имеющие государственную аккредитацию учреждения высшего профессионального образования: Приказ Министерства образования и науки №442 от 21.10.2009 [Электронный ресурс]: КонсультантПлюс: справ.правовая система. – URL: <http://base.consultant.ru/cons/cgi/online.cgi?req=doc;base=LAW;n=101654>

11. Федеральная целевая программа развития образования на 2011 - 2015 годы [Электронный ресурс]. – Федеральные целевые программы России. - Департамент государственных целевых программ и капитальных вложений Минэкономразвития России. – URL: <http://fcp.economy.gov.ru/cgi-bin/cis/fcp.cgi/Fcp/ViewFcp/View/2012/305/>

12. Долгосрочная целевая программа «Снижение напряженности на рынке труда Красноярского края на 2009-2011 годы» [Электронный ресурс]. – URL: <http://www.rabota-enisey.ru/project/DCP>

13. Основные направления антикризисных действий правительства Российской федерации на 2010 год [электронный ресурс]. – режим доступа: http://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_95815/

14. Результаты социологического исследования. Оценка проблем трудоустройства выпускников учебных заведений высшего профессионального образования г. Красноярска, Красноярск, 2010. КГБОУ ДПО «Красноярский центр профессиональной ориентации и психологической поддержки населения» Отдел мониторинга трудовой миграции.

15. Авраамова Е.М. Работодатели и выпускники вузов на рынке труда: взаимные ожидания / Е.М. Авраамова, Ю.Б. Верпаховская // Социологические исследования. – 2006. - № 4. – С. 37-46.

16. Австрийская школа в политической экономии: К. Менгер, Е. Бем-Баверк, Ф. Визер. М. / сост. В. Автономов. – М.: Экономика 1992, 496 с. - (Экономическое наследие)

17. Агентство по общественному контролю качества образования и развитию карьеры [электронный ресурс]. – URL: <http://www.akkork.ru/r/about/>

18. Акимкин Е.М. Потребности московских предпринимателей в специалистах экономического профиля / Е.М. Акимкин, К.С. Вашенцев // Социологические исследования. – 1997. - №3. – С. 113-120.

19. Алтухов В., Серебряков А. Исследование проблем и перспектив трудоустройства выпускников вузов на современном рынке труда: вузы и работодатели 2009 [электронный ресурс]. – Центр тестирования и развития «Гуманитарные технологии». – URL: http://www.profcareer.ru/lib/art_research_young_specialists2009.php

20. Анализ взаимосвязей системы образования и рынка труда в России за последние 5 лет. Информационный бюллетень. – М., НИУ ВШЭ, 2012. – 36 с.

21. Антропов В.А. Теоретико-методологические основы работы с молодыми специалистами // Вестник УГТУ-УПИ, 2010. - №6. – с. 142-151.

22. Артюшина И.А. Мониторинг карьер выпускников вузов [электронный ресурс]. – Исследования «РейтОР», 2007. – URL: <http://www.reitor.ru/ru/observatory/research/index.php?from19=2&id19=275>

23. Базир, М.А. Занятость населения в регионе: состояние и политика (на материалах Самарской области): дис. ... канд. экон. наук / М.А. Базир. – Саратов, 2005. – 230 с.

24. Баранова М. Бронировочная машина [электронный ресурс]. – МК в Красноярске. – 2009. - №33. – URL: http://www.mkkras.ru/news/more.2004.bronirovochnaya_mashina.html

25. Безденежных, Т.И. Занятость, рынок труда и конкурентоспособность рабочей силы: концепция, формы и методы

управления на региональном уровне: дис. ... д-ра экон. наук / Т.И. Безденежных. – СПб, 2005. – 305 с.

26. Беккер Г. Человеческий капитал (главы из книги). Воздействие на заработки инвестиций в человеческий капитал // США: экономика, политика, идеология. 1993. №11. С. 109 – 119.

27. Боева А.Н. Оценка и пути повышения эффективности образовательной деятельности государственных высших учебных заведений: автореф. дис. ... канд. экон. наук / А.Н. Боева. – Владивосток, 2011. – 23 с.

28. Болонский процесс в России. Основные направления [электронный ресурс]. - URL: <http://www.bologna.ntf.ru/p4aa1.html>

29. Большая экономическая энциклопедия / Т.П. Варламова [и др.]. – М.: Эскмо, 2008. – 816 с.

30. Большой экономический словарь: экономика. Финансы. Бухучёт. Налоги. Страхование. Маркетинг. Менеджмент. Управление / авт.-сост. А.Б. Борисов. – 2-е издание, переработанное и дополненное. – М.: Книжный мир, 2006. – 860 с.

31. Борисова О.В. Конкурентоспособность выпускников высших учебных заведений на рынке труда: методические подходы: автореф. дис. ... канд. экон. наук / О.В. Борисова. – Омск, 2009. - 22 с.

32. Бочкаева И.В. Взаимодействие социального и человеческого капитала организации // Вестник Челябинского государственного университета. – 2011. - №6 (221) Экономика. Вып. 31. – С. 142-147.

33. Бреев Б.Д. Становление рыночных отношений и занятости населения// Общество и экономика. - 1995. - № 7-8.- С. 162-165.

34. Брусянина М.С. Особенности молодежной безработицы в России: автореф. дис. ... канд. экон. наук / М.С. Брусянина. – Томск, 2010. - 26 с.

35. Бурдые П. Формы капитала (перевод М.С. Добряковой) [электронный ресурс]. – Экономическая социология (электронный журнал), т. 3, №5, 2002. - С. 60-74. – URL: <http://ecsoc.hse.ru/issues/2002-3-5/index.html>

36. Бутенко О.В. Управление процессом взаимодействия рынков труда и образовательных услуг вузов: автореф. дис. ... канд. экон. наук / О.В. Бутенко. – М., 2011. - 23 с.

37. Бухалков М.И. Эффективная занятость персонала как фактор роста продуктивности труда/ М.И. Бухалков, О.А. Бабордина // Человек и труд. – 2001. - №10. – С. 51-53.

38. Быданова Е.Н. Анализ компетенций выпускников российских вузов // Социологические исследования. – 2008. - №5. - С. 140-142.

39. Быкова Е.А. Рабочая сила в современной России : качественная и количественная оценка : дис. ... канд. экон. наук/ Быкова Е.А. – М., 2011. – 133 с.

40. В 2009 году каждый пятый участник молодежной практики был принят на постоянную работу [Электронный ресурс]. – новости Kazinform, 02.01.2010. - URL: <http://www.inform.kz/rus/article/2224349>

41. В МГТУ им. Н.Э.Баумана проведена вторая 3D-олимпиада среди студентов [Электронный ресурс]. –ПРО Текнолоджиз (Корпоративный блог), 27.04.2010 . URL: http://club.cnews.ru/blogs/entry/v_mgtu_im_n_e_baumana_provedena__611f6

42. Веблен Т. Теория праздного класса / Т. Веблен. – М.: Прогресс, 1984. – 367 с.

43. Вереникин А.О. Человеческий капитал: концептуальные основания и особенности проявления // США: экономика, политика, идеология. - 2005. - №3. – С. 85- 100

44. Взаимодействие бизнеса и образования в реализации приоритетного национального проекта. Вып. 4 / Под ред. В.С. Катренко [и др.]. – М., Спб.: МОО «Общество «Знание», 2006. – 92 с.

45. Волкова Н.В. Кадровая политика для закрепления на предприятии молодых специалистов: автореф. дис. ... канд. экон. наук / Н.В. Волкова. - Барнаул, 2005. - 24 с.

46. Волонтерское движение «Твои горизонты» [Электронный ресурс]. – Агентство труда и занятости населения . – URL: <http://www.rabota-enisey.ru/state/orient/volont>

47. Волошина И.А. Профессиональные стандарты. Национальное агентство развития квалификаций [электронный ресурс]. - URL: <http://www.myshared.ru/slide/54422/>

48. Вострова Е.И. Методологические подходы к определению продуктов деятельности учреждения профессионального образования / Е.И. Вострова, Е.Э. Лобанова // Вестник Сибирского государственного аэрокосмического университета имени академика М.Ф. Решетнёва. – 2011. - №2. - С. 187 – 191.

49. Вострова Е.И. Обеспечение эффективности использования рыночных инструментов в системе профессионального образования : дис. ... канд. экон. наук / Е.И. Вострова. – Красноярск, 2011. – 209 с.

50. Вражнова М. Проблемы адаптации молодых специалистов в условиях «вуз-производство» // Высшее образование в России. – 2002. - №5. – С. 116-122.

51. Всероссийский центр исследования общественного мнения. Оценка высшего профессионального образования в России [Электронный ресурс]. – URL: <http://wciom.ru/179/>

52. Галкина Е.Н. Эффективная занятость специалистов на современном этапе развития экономики: дис. ... канд. экон. наук / Е.Н. Галкина. – М., 2004. – 160 с.

53. Гаузнер Н. Методы регулирования занятости в странах Запада // Проблемы теории и практики управления. — 1993. -№1. - С. 97-102.

54. Гончарова Н.В. О рынке труда выпускников вузов // СОЦИС. – 1997. - №3. С. 105-112.

55. Горбачёв П. Корпоративный университет БиЛайн: сотовая империя ценит демократию [Электронный ресурс]. – HR - менеджмент. – 2008. - URL: <http://hrm.ru/db/hrm/0DBDB7B58D3A39A2C325746A00485ED4/category.html>

56. Госдума ввела понятие «профессиональный стандарт» и «квалификация работника» 23 ноября 2012, 18:54 [Электронный ресурс]. - режим доступа: <http://www.vz.ru/news/2012/11/23/608627.html>

57. Гэлбрейт, Дж. Новое индустриальное общество: перевод с английского / Дж. Гэлбрейт. – М : Прогресс, 1969. – 479 с.

58. Добрынин А.И. Человеческий капитал в транзитивной экономике: формирование, оценка, эффективность использования / А.И. Добрынин, С.А. Дятлов, Е.Д. Цыренова. - Спб.: Наука, 1999. - 309 с.

59. Долженкова Ю. Graduaterecruitment: даешь молодежь! / Ю. Долженкова, В. Куцевол // Кадровик. Рекрутинг для кадровика. – 2010. - № 6. - С. 27-32.
60. Достоинства и недостатки молодого специалиста глазами работодателей [электронный ресурс]. – Исследования «РейтОР», 2006. – URL: <http://www.reitor.ru/ru/observatory/research/index.php?from19=4&id19=93>
61. Дудников С.В. Эффективность активной политики содействия занятости населения мегаполиса: дис. д-ра экон. наук / С.В. Дудников. – М., 2005. – 339 с.
62. Единая межведомственная информационно-статистическая система [электронный ресурс]. – режим доступа: <http://www.fedstat.ru/indicator/data.do>
63. Емеленко Е., Черашев Д. GraduateRecruitmentProgram: взгляд из будущего [Электронный ресурс]. – JobFair.ru - карьерный проект по поиску вакансий и работы для студентов и молодежи, ярмаркам вакансий, стажировкам выпускникам и составлению резюме, 2012. – URL: <http://www.jobfair.ru/articles/80/>
64. Есть ли избыток молодых специалистов? [электронный ресурс]. – Исследования «РейтОР», 2006. – URL: <http://www.reitor.ru/ru/observatory/research/index.php?from19=3&id19=131>
65. Ефимова Е.А. Спрос и предложение на рынке труда и рынке образовательных услуг в регионах России: Сб. докладов по материалам Шестой Всероссийской научно-практической Интернет-конференции (28-29 октября 2009 г.) Кн. I. – Петрозаводск: Изд-во ПетрГУ, 2009. – 352 с.
66. Задорожная Е.К. Проблемы подготовки конкурентоспособных специалистов/ Е.К. Задорожная, М.А. Масыч, М.В. Паничкина // Известия Южного федерального университета. Технические науки. – 2009. - №3. – С. 93-103.
67. Золотогоров В.Г. Экономика: Энциклопедический словарь / В.Г. Золотогоров. – Мн.: Интерпрессервис; книжный дом, 2003. – 720 с.
68. Иванов Д. Корпоративные университеты [Электронный ресурс]. – Энциклопедия карьериста. – URL:

<http://www.topcareer.ru/db/tc/38D850E0BC2C0E6CC3256EB6002898CE/education.html>

69. Ивашковский С. Контрактная теория занятости [электронный ресурс]. – Глоссарий по книге «Микроэкономика», 2001. – URL: <http://vocable.ru/dictionary/813/word>

70. Иващенко С.А. Маркетинговые стратегии взаимодействия вуза с рынками образовательных услуг и труда: дис. ... канд. экон. наук / С.А. Иващенко. – Ростов н/Д., 2008. – 159 с.

71. Илясов Е.П. Управленческие инструменты деятельности центров содействия занятости выпускников // Высшее образование в России. – 2010. - №5. – С. 142-146.

72. Индикативный анализ в исследованиях человеческого капитала / А.В. Коротков, Е.В. Онишко, А.И. Редченко // Вестник МГИМО-Университета. – 2010. - №6 (15). – С. 26-38.

73. Исенко А. Что такое компетенции? [электронный ресурс]. – IT-Blogs, сообщество IT-профессионалов, 2009. – URL: <http://itblogs.ru/blogs/hr/archive/2009/01/30/43049.aspx>

74. Как они выбирают друг друга? [электронный ресурс]. – Исследования «РейтОР», 2006. – URL: <http://www.reitor.ru/ru/observatory/research/index.php?from19=3&id19=129>

75. Как провести социологическое исследование: В помощь идеол. Активу / Под ред. М.К. Горшкова, Ф.Э. Шереги. – М.: Политиздат, 1990. – 288 с.

76. Калашникова И.В. Формирование эффективной занятости населения в регионах Дальнего Востока России: дис. д-ра экон. наук / И.В. Калашникова. – Хабаровск, 2004. – 366 с.

77. Кейнс Д.М. Общая теория занятости, процента и денег. – М.: Гелиос АРВ 2007. - (Серия:Классики экономической науки – XX век) – 352 с.

78. Киржбаум О.Б. Повышение конкурентоспособности выпускников вузов на рынке труда: организационный аспект: дис. ... канд. экон. наук / О.Б. Киржбаум. - Омск, 2007. - 218 с.

79. Климов А.А. Об итогах установления контрольных цифр приёма в 2013 году: Министерство образования и науки РФ [Электронный ресурс]. – URL: <http://минобрнауки.рф/новости/3389/файл/2209/13.05.20-Климов-КЦП.pdf>

80. Клячко Т. Экономика высшего образования — смена модели [электронный ресурс]. – URL: <http://opec.ru/1340471.html>

81. Ковалёва А.И. Кризис системы образования // Социологические исследования. – 1994. - №3. – С. 79-85.

82. Колосова Р.П. Экономика персонала: учебник / Р.П. Колосова и др. – М. ИНФРА-М, 2010. – 896 с.

83. Комплексная методика мониторинга трудоустройства выпускников образовательных учреждений профессионального образования, 2012: Министерство образования и науки РФ, Департамент государственной политики в сфере высшего образования, Петрозаводский государственный университет. – 73 с.

84. Конвенция МОТ №122 о политике в области занятости, 1964 г. [электронный ресурс]. – URL: <http://www.hri.ru/docs/?content=doc&id=48>

85. Концепция формирования и функционирования системы содействия трудоустройству выпускников учреждений профессионального образования [Электронный ресурс]. – Координационно-аналитический центр содействия трудоустройству выпускников учреждений профессионального образования. - Министерство образования России. - URL: <http://h171.net50.bmstu.ru/o-tsentre/kontseptsiya-sstv>

86. Координационно-аналитический центр содействия трудоустройству выпускников учреждений профессионального образования. [Электронный ресурс]. – Министерство образования РФ. - URL: <http://kcst.bmstu.ru>

87. Корицкий А.В. Введение в теорию человеческого капитала: Учебное пособие / А.В. Корицкий. – Новосибирск: СибУПК, 2000. – 112 с.

88. Королёв И.Б. Взаимосвязь спроса и предложения на российском рынке труда: гендерные и образовательные особенности // М.: Научные труды: Институт народнохозяйственного прогнозирования РАН. - 2007. Т. 5. - С. 139-258.

89. Коршунов С.В. Механизмы и условия привлечения работодателей из наукоёмких отраслей к формированию содержания подготовки инженеров / С.В. Коршунов. – М., 2007. – 84 с. (Содержание, формы и методы обучения в высшей школе: Аналитические обзоры по основным направлениям развития высшего образования / ФИРО; вып. 4)

90. Костин В.А. Целевая контрактная подготовка для высокотехнологичных производств / В.А. Костин, Р.Г. Насырова // Высшее образование в России. – 2009. - №5. - С. 92 – 97.

91. Котляр А.Э. Теоретические проблемы занятости остаются актуальными// Человек и труд. - 1996г. - № 5. – С. 9-11.

92. Красильникова М.Д. Образование и рынок труда: влияние кризиса. Информационный бюллетень / М.Д. Красильникова, Н.В. Бондаренко, гл. ред. Я.И. Кузьминов – М.: ГУ-ВШЭ. - 2010. – 61 с.

93. Красноярский краевой статистический ежегодник, 2012: тат.сб./Красноярскстат. – Красноярск, 2012. – 469 с.

94. Красноярский край. Территория развития. [электронный ресурс]. – Инвестиционный паспорт / Министерство экономики и регионального развития Красноярского края. - URL: <http://passport.krskstate.ru>

95. Кубицкий С.И. Социальное партнерство субъектов рынков образования и труда в современной России: дис. ... д-ра социол. наук / С.И. Кубицкий. – М., 2007. - 370 с.

96. Курбанова Э.Э. Методические основы управления продвижением образовательных услуг вуза: дис. ... канд. экон. наук / Э.Э. Курбанова. - Махачкала, 2008. - 154с.

97. Курская А. Студентов-целевиков свяжут контрактом и угрозой оплатить учебу. – Риановости. – 2011. - [электронный ресурс]. – URL: <http://ria.ru/analytics/20110914/437368425.html>

98. Лебедева Н.М. Ценности и социальный капитал как основа социально-экономического развития / Н.М. Лебедева, А.Н. Татарко // Журнал институциональных исследований. – Том 2, №1. – 2010. – С. 17-34.

99. Лобанова Е.Э. Взаимодействие рынков услуг профессионального образования и труда как основа эффективной занятости молодых

специалистов / Е.Э. Лобанова, И.В. Федченко // Экономические науки. – 2009. - №12 (61). – С. 483 – 486.

100. Лобанова Е.Э. Зарубежный опыт содействия занятости выпускников учреждений профессионального образования // Труд и социальные отношения: Научный журнал академии труда и социальных отношений. - 2009. - N 8 (62). - С. 22-28.

101. Лобанова Е.Э. Оценка экономических трансакционных издержек воспроизводственного процесса первичного ресурса труда // Е.Э. Лобанова, М.М. Писанкова // Российское предпринимательство. — 2011. — № 6 Вып. 1 (185). — с. 62-68.

102. Лобанова, Е.Э. Взаимодействие региональных рынков услуг профессионального образования и труда как фактор содействия эффективной занятости молодых специалистов: монография / Е.Э. Лобанова. – Красноярск: СибГТУ, 2010. – 338 с.

103. Лобанова, Е.Э. Выпускники учреждений профессионального образования на рынке труда Красноярского края: монография / Е.Э. Лобанова. – Красноярск: СибГТУ, 2008. – 188 с.

104. Лобанова, Е.Э. Содействие занятости выпускников учреждений профессионального образования в системе профессионального образования России (теоретические и практические аспекты): монография / Е.Э. Лобанова. – Сиб. гос. технолог. ун-т. – Красноярск: СибГТУ, 2005. – 223 с.

105. Лоншакова Н.А. Региональный вуз и рынок труда: проблемы адаптации // Социологические исследования. – 2003. - №2. – С. 68-72.

106. Максименко А.Б. Инфраструктура рынка труда выпускников вузов в России: дис. ... канд. экон. наук / А.Б. Максименко. – М., 2005. – 145 с.

107. Манец Т.В. Социальное партнерство в системе профессионального образования как институциональное соглашение: дис. ... канд. экон. наук / Т.В. Манец. – Екатеринбург, 2009. – 208 с.

108. Маркс К. (1818 - 1883) Капитал: квинтэссенция всех томов "Капитала" в одной книге / К. Маркс; сост., предисл. и прилож. Ю. Борхардта; пер. с нем. С. Алексеева. - Издание третье, исправленное. – М.: 2010. - 407 с.

109. Маркс К., Энгельс Ф. Соч. 2-е изд. Т. 23. М., 1964. - 478 с.

110. Маршалл А. Основы экономической науки / А. Маршалл. – М.: Эскмо-пресс, 2007. – 832 с.
111. Медовников Д.С., Розмирович С.Д. Преодоление дефицита кадров для инновационной экономики. НИУ-ВШЭ, апрель 2011. URL: <http://www.metodolog.ru/node/1020>
112. Мелихов В.Ю. Роль социально-трудовых отношений в развитии рынка труда в сфере образования / В.Ю. Мелихов, Г.А. Соседов // Вестник Тамбовского университета. Серия: Гуманитарные науки. – 2009. – № 8. – С. 83-89.
113. Менее половины россиян работают по специальности [электронный ресурс]. – ФинамИнфо, 2010. – URL: <http://www.finam.info/need/news2320D00001/default.asp>
114. Методика расчёта показателей мониторинга эффективности образовательных организаций высшего образования, 2013. Министерство образования и науки РФ. – 9 с.
115. Мигачёва М.В. Сущность и особенности профессиональной социализации молодых специалистов в период трансформации // Вестник СамГУ. – 2007. – №1 (51). – С. 95-101.
116. Мильнер Б. Понятие, разновидности и источники знаний // Проблемы теории и практики управления. – 2008. – №2. – С. 106 – 119.
117. Министерство образования РФ. 15 вузов стали победителями конкурса на получение субсидии для вхождения в мировые рейтинги университетов. –URL: <http://минобрнауки.рф/новости/3503>
118. Минобрнауки назвало неэффективные вузы, которым грозит реорганизация. РИА Новости 20.11.2012. – URL: <http://ria.ru/society/20121120/911524710.html#ixzz2F8J7MJUS>
119. Молодёжь в России. 2010: Стат сб. /ЮНИСЕФ, Росстат. – М.: ИИЦ «Статистика России». – 2010. – 166 с.
120. Молодой специалист на рынке труда - сюрприз для работодателя [электронный ресурс]. – Исследования «РейтОР», 2007. – URL: <http://www.reitor.ru/ru/observatory/research/index.php?from19=2&id19=255>

121. Мониторинг реализации региональных программ, предусматривающих дополнительные мероприятия, направленные на снижение напряженности на рынке труда, 2011 год [электронный ресурс]. – Федеральная служба по труду и занятости. – URL: http://www.rostrud.ru/activities/31/monitoring_tabl/24072.shtml

122. Муравьёва А.А. Труд, основанный на знаниях: высшая школа и производство (опыт стран ЕС) // Труд за рубежом. - 2007. - N 1. - С. 37-58.

123. Набойченко С. К реализации стратегии партнёрства высшей школы и бизнеса / С. Набойченко, А. соболев, Т. Богатова // Высшее образование в России. – 2007. - №7. – С. 3 – 10.

124. Найт Ф.Х. Риск, неопределённость и прибыль / Ф.Х. Найт: Пер. с англ. – М.: Дело, 2003. – 360 с.

125. Насибуллин Р.Р. Молодёжь на рынке труда крупного города // Социологические исследования. – 2007. - №11. – С. 140-142.

126. Национальное агентство развития квалификаций [электронный ресурс]. – Российский союз промышленников и предпринимателей . – URL: <http://www.nark-rspp.ru/index.php/lang-ru/about.html/>

127. Неборский Е.В. Зарубежный опыт интеграции образования, науки и бизнеса // Вестник Балтийского федерального университета им. И.Канта. – 2012. - №11. – С. 33-40.

128. Нехода Е.В. Развитие социально-трудовых отношений в современных условиях // Вестник Томского государственного университета. – 2004. - №283. – с. 152-158.

129. Нехода Е.В. Социализация трудовых отношений автореф. дис. ... д-ра экон. наук / Е.В. Нехода. – Томск, 2009. - 47 с.

130. Нехода Е.В. Социальное развитие человека и изменение представлений о субъекте труда в системе трудовых отношений / Е.В. Нехода // Вестник Томского государственного университета. – 2008. - №3 (4). – с. 23-45.

131. Новицкая О.Н. Занятость населения и повышение её эффективности на современном этапе: дис. ... канд. экон. наук / О.Н. Новицкая. – Саратов, 2003. – 165 с.

132. Новый экономический словарь / авт. – сост. В.Н. Копорулина, Д.В. Остапенко; под общ.ред. П.Я. Юрского. – Ростов н/Д.: Феникс, 2006. – 432 с. – (Словари)
133. Нуреев Р.М. Развитие человеческого капитала как реальная альтернатива сырьевой специализации страны // Экономический вестник Ростовского государственного университета, 2007, №3. – С. 111- 129.
134. О состоянии трудоустройства выпускников учреждений профессионального образования, востребованных специальностях, требуемых компетенциях и ожидаемых прогнозных кадровых потребностях (по результатам мониторинга, проведенного в 83 субъектах РФ), 2012. Министерство образования и науки РФ, Департамент государственной политики в сфере высшего образования, Петрозаводский государственный университет. – 356 с.
135. Оборина, Т.Ю. Современные тенденции в системе воспроизводства рабочей силы: дис. ... канд. экон. наук / Т.Ю. Оборина. – Саратов, 2005. – 144 с.
136. Образование в Российской федерации: 2012: стат. сб. – М.: Национальный исследовательский университет «высшая школа экономики», 2012. – 444 с.
137. Обследование населения по проблемам занятости - 2012 г. Росстат [Электронный ресурс]. – URL: http://www.gks.ru/bgd/regl/b12_30/Main.htm
138. Обследование населения по проблемам занятости - 2014год: Федеральная служба государственной статистики [Электронный ресурс]. – http://www.gks.ru/bgd/regl/b14_30/Main.htm
139. Остапенко Ю.М. Экономика труда: Учеб.пособие / Ю.М. Остапенко. – 2-е изд., - М.: ИНФРА-М, 2007. – 272 с. – (Высшее образование)
140. Отмахов П.А. Современная американская политэкономия (вопросы методологии) / П.А.Отмахов. – М.: Изд-во Мгу, 1991. – 88 с.
141. Официальный сайт ОАО «Информационные спутниковые системы» [электронный ресурс]. – URL: <http://www.nprpm.ru>
142. Петров С.В. Проблемы занятости в современной России // Социологические исследования. – 1995. - №5. – С. 68-74.

143. Пигу А. Экономическая теория благосостояния в 2-х т. / А. Пигу. – М.: Прогресс, 1985.- – 512 с. - (Экономическая мысль запада).

144. Подвербных О.Е. Оценка инновационного потенциала вуза / О.Е. Подвербных, О.Б. Войекова // Вестник Сибирского государственного аэрокосмического университета им. Академика М.Ф. Решетнёва. – 2006. - №2. – С. 120-124.

145. Поддержка образования: система «Школа – вуз – предприятие»[Электронный ресурс] /Официальный сайт «Роснефть». - URL: <http://www.rosneft.ru/Development/personnel/support/>

146. Помощник министра образования и науки РФ: Официальные 62% трудоустройства по специальности - это миф [электронный ресурс]. – Информационное агентство REGNUM, 15.06.2012. – URL: <http://www.regnum.ru/news/fd-nw/arxangelsk/1542298.html#ixzz23WVaQsLo>

147. Попова И. Образование – человеческий и социальный капитал молодёжи // Высшее образование в России. – 2007. - №10. – С. 104-108.

148. Проблемы развития кадрового потенциала на предприятиях и возможности системы профобразования для их решения. Информационный бюллетень. – М., НИУ ВШЭ, 2013. – 64 с.

149. Программа повышения конкурентоспособности ФГБОУ ВПО «Национальный исследовательский Томский государственный университет» среди ведущих мировых научно-образовательных центров на 2013 – 2020 г.г. – URL: http://tsu.ru/upload/files/viu/programm_ru.pdf

150. Программа повышения конкурентоспособности ФГБОУ ВПО «Национальный исследовательский Томский политехнический университет» среди ведущих мировых научно-образовательных центров на 2013 – 2020 г.г. – URL: <http://tpu.ru/today/programs/viu/>

151. Программа повышения конкурентоспособности ФГБОУ ВПО «Национальный исследовательский Новосибирский государственный университет» среди ведущих мировых научно-образовательных центров на 2013 – 2020 г.г. – URL: <http://www.nsu.ru/exp/university/top-5-100>

152. Пьянкова Е. Профессиональное образование и карьера молодого специалиста // Высшее образование в России. – 2007. - №12. - С. 110-114.
153. Радаев В.В. Экономическая социология / В.В. Радаев. – М.: Издательский дом ГУ-ВШЭ, 2005. – 604 с.
154. Разумова Т.О. Выпускники высших учебных заведений на рынке труда :дис. ... д-ра экон. наук : 08.00.05 / Т.О. Разумова. – М., 2009. – 433 с.
155. Разумова Т.О. Достойная занятость выпускников вузов // Труд и социальные отношения. – 2008. - №11. – С. 36-42.
156. Райзберг Б.А. Современный экономический словарь / Б.А. Райзберг, Л.Ш. Лозовский, Е.Б. Стародубцева. – 6-е издание, переработанное и дополненное. – М.: Инфра-М., 2011. – 512 с.
157. Реализация мероприятий Программы дополнительных мер снижения напряженности на рынке труда Красноярского края в 2011 году (по состоянию на 07.10.2011) [электронный ресурс]. – Агентство труда и занятости населения . – URL: <http://www.rabota-enisey.ru/project/DCP/diagr>
158. Регионы России. Социально-экономические показатели. 2008: Стат. сб. / Росстат. – М., 2008. – 999с.
159. Регионы России. Социально-экономические показатели. 2009: Стат. сб. / Росстат. – М., 2009. – 990 с.
160. Регионы России. Социально-экономические показатели. 2010: Стат. сб. / Росстат. – М., 2010. – 996 с.
161. Регионы России. Социально-экономические показатели. 2012: Стат. сб. / Росстат. – М., 2012. – 990 с.
162. Результаты мониторинга эффективности вузов [электронный ресурс]. – Министерство образования и науки РФ, 13.01.2014. – URL: <http://минобрнауки.рф/новости/3873>
163. Рикардо Д. Начала политической экономии и налогового обложения. Избранное / Рикардо Д. – М.: Эксмо, 2007.- 960 с. – (Антология экономической мысли).
164. Романова И.М. Состояние и особенности развития системы профессионального образования в Российской Федерации / И.М. Романова, Е.В. Черновицкая // Вестник ТГЭУ. – 2008. - №1, С. 52-63.

165. Роснефть сегодня [Электронный ресурс] /Официальный сайт «Роснефть». - URL: <http://www.rosneft.ru/about/>
166. Российский статистический ежегодник. 2009: Стат.сб./Росстат. - М., 2009. – 795 с.
167. Российский статистический ежегодник. 2011: Стат.сб./Росстат. - М., 2011. – 795 с.
168. Российский статистический ежегодник. 2012: Стат.сб./Росстат. - М., 2012. – 786 с.
169. Российский статистический ежегодник. 2013: Стат.сб./Росстат. - М., 2013. – 717с.
170. Россия в цифрах. 2012: Крат.стат.сб. / Росстат- М., 2012. - 573 с.
171. Рофе А.И. Экономика труда: учебник / А.И. Рофе. – М.: КНОРУС, 2010. – 400 с.
172. Рощина И.В. Трансформация экономических отношений в условиях постиндустриального общества // Вестник Томского государственного педагогического университета . – 2005. - № 5. – С.39-42.
173. Рынок труда: учебник / под общ. ред. В.С. Буланова, Н.А. Волгина. -Рос. акад. гос. службы при президенте Рос. Федерации. – Издание третье, перераб. и доп. – Москва: Экзамен, 2007. – 479 с.
174. Сарджент Т. Теория рациональных ожиданий / Т. Сарджент /Пер. с англ. -М.: Экономика, 2002. – 247 с.
175. Саруханов Э.Р. Управление занятостью населения: Учебное пособие / Э.Р. Саруханов. – Спб.: Изд-во СПбУЭФ, 1993. – 164 с.
176. Сен А. Об этике и экономике / А. Сен – М.: Наука, 1996. – 160 с.
177. Сибирский институт бизнеса, управления и психологии [Электронный ресурс]. – URL: <http://www.sibup.ru/>
178. Смит А. Исследование о природе и причинах богатства народов / А. Смит. — М.: Эксмо, 2007. – 960 с. - (Антология экономической мысли)
179. Социально-экономические показатели образования [электронный ресурс]. – Статистика российского образования, 2008. – URL: http://stat.edu.ru/stat/soc_ek_obr.shtml

180. Стажировка выпускников [электронный ресурс]. – Новости от 09.11.2011. - Агентство труда и занятости населения . – URL: <http://www.rabota-enisey.ru/news/2011/11/09/1127>

181. Стажировка для выпускников [электронный ресурс]. – Новости Агентства труда и занятости Красноярского края 28.09.2011. – URL: <http://www.rabota-enisey.ru/news/2011/09/28/1026/>

182. Старовойтова Л.И. Занятость населения и её регулирование: Учебное пособие для студ. Высших учеб.заведений / Л.И. Старовойтова, Т.Ф. Золотарёва. – М.: Издательский центр «Академия», 2001. – 192 с.

183. Стипендиальная программа компании Airbus [электронный ресурс]. –Карьерист.ru, 2011. - URL: <http://www.career-st.ru/concours/stipendii/39>

184. Стипендиальная Программа на получение степени магистра в области компьютерной техники и электроники (GlobalScholarshipProgram[GSP-SNU]) [электронный ресурс]. – 2011. - URL: <http://edu.samsung.ru/ms/russian.asp>

185. Стратегия инновационного развития Российской Федерации на период до 2020 года [Электронный ресурс]: Нанотехнологическое общество России. – URL: <http://www.rusnor.org/pubs/reviews/7456.htm>

186. Струмилин С.Г. Проблемы экономики труда / С.Г. Струмилин. - М.: Наука, 1982. – 472 с.

187. Суворова А. Компетенции как миф и реальность современной HR-практики, или Почему так путаются мысли... [электронный ресурс]. – hr-land.com. – электронный журнал по управлению персоналом, 2006. - URL: http://www.hr-land.com/pages/kompetencii_kak_mif_i_real_nost__sovremennoyi_hr_praktiki__il_i_pochemu_tak_putayutsya_mysli.html

188. Сэй, Ж.-Б.Трактат по политической экономии. Ф. Бастиа Экономические софизмы, экономические гармонии / сост. Бункина М., Семёнов А. – М.: Дело: Акад. нар. хоз-ва при Правительстве Рос. Федерации, 2000. – 232 с.

189. Тарасова Н.В. Теоретические и методические основы модульно-компетентностной технологии обучения / Н.В. Тарасова, С.А. Смирнов. – М.,

2007. – 60 с. (Содержание, формы и методы обучения в высшей школе: Аналитические обзоры по основным направлениям развития высшего образования / ФИРО; Вып. 3)

190. Томский политехнический университет сегодня [электронный ресурс]. – Национальный исследовательский Томский политехнический университет, 2012. - URL: <http://www.tpu.ru/html/nano.htm>

191. Тоффлер Э. Третья волна / Э. Тоффлер. - М.: ООО "Фирма "Издательство АСТ", 2010. - 784 с.

192. Троицкий А.А. Проблемы трудовых отношений молодых специалистов с работодателями в России // Российский государственный педагогический университет им. А.И. Герцена. – 2008. - №49. - С.217-222.

193. Трошина С. Рабочая сила // Управление персоналом. – 2000. - №6 (48). – С. 32-33.

194. Труд и занятость в России. 2011: Стат.сб./Росстат –М., 2011. – 637с.

195. Труд и занятость в России. 2009: Стат.сб./Росстат –М., 2009. – 623 с.

196. Труд и занятость в России. 2003: Стат.сб./Госкомстат России. - М., 2003. – 638 с.

197. Уёмов А. И. Логические основы метода моделирования, М.: Мысль, 1971.— 311 с.

198. Управление организацией: Энциклопедический словарь. – М.: Издательский Дом ИНФРА-М, 2001. – X., 822 с.

199. Управление трудовыми ресурсами: учебник / под ред. А.Я. Кибанова. М.: ИНФРА-М, 2010. - 284 с.

200. Урбан О.А. Уровни профессиональной подготовки выпускников вузов Кузбасса (типологический анализ)// Социологические исследования. – 2007. - №11. - С. 83-90.

201. Утинова С.С. Изоморфный рынок труда России. /С.С. Утинова. - М: Экономика, 2002. – 205 с.

202. Участие бизнес-сообщества в проектировании, реализации и аккредитации образовательных программ высшего профессионального

образования. Аналитический доклад / Г.Х. Лобанов [и др.]. – М.: «Опора России» - МАРПУТ, 2006. – 73 с.

203. Фридман М. Капитализм и свобода. – М.: Новое издательство, 2006. – 240 с. – Библиотека Фонда «Либеральная миссия»).

204. Хасанов О.Л. Разработка системы подготовки кадров для производства объемных наноматериалов на базе научно-инновационного образовательного Нано-Центра // AlmaMater: Вестник высшей школы. - 2008. - N 8. - С. 45-47

205. Хохлов А. Задел на будущее // Российский космос. – 2008. - № 2. - С.18-23.

206. Цветкова И.В. Критерии качества образования (в оценках тольяттинцев)// Социологические исследования. – 2008. - №5. - С. 137-140.

207. Центр госзадания и госучёта [электронный ресурс]. – Министерство образования и науки РФ, 2011. – URL: <http://gzgu.ru/>

208. Чупров В.И. Молодёжь в общественном воспроизводстве // Социологические исследования. – 1998. - №3. - С. 93-106.

209. Шмаков М. Трудно ли быть молодым специалистом? // Технологии в электронной промышленности. – 2006. - №6. - С. 8.

210. Шувалова В.С. Проблемы занятости выпускников учебных заведений / В.С. Шувалова, О.В. Шиняева // Социологические исследования. – 1999. - №11. - С. 91-97.

211. Шумпетер Й. Теория экономического развития. Капитализм, социализм и демократия / Й. Шумпетер. – М.: Эскмо, 2007. – 864 с.

212. Экономика и образование: итоги мониторинга, 2009. Информационный бюллетень / Г.В. Андрущак [и др.], гл. ред. Я.И. Кузьминов. - М.: ГУ-ВШЭ, 2010. – 69 с.

213. Экономика и социология труда: (социально-трудовые отношения): Учебник / под ред. В.А. Гаги. – Томск: Изд-во Томского госуниверситета, 2008. – 340 с.

214. Экономика и социология труда: Учебник / Под ред. д.э.н., проф. А.Я. Кибанова. – М.: ИНФРА-М, 2007. – 584 с. – (Высшее образование)

215. Экономика труда: (Социально-трудовые отношения): учебник / Под ред. Н.А. Волгина, Ю.Г. Одегова. – М.: Издательство «Экзамен», 2006. – 736 с.
216. Экономика: Толковый словарь: Англо- русский / Блэк Дж. М.: Инфра-М., 2000.
217. Экономическая активность населения России (по результатам выборочных обследований). 2010 / Стат.сб./Росстат. - М., 2010. – 171 с.
218. Экономический словарь / под ред. А. Н. Азрилияна.- 2-е изд. – М.: Институт новой экономики, 2008. – 1152 с.
219. Энциклопедия содействия трудоустройству. Том 12. Практика деятельности лучших центров (служб) содействия трудоустройству выпускников учреждений профессионального образования в 2010 году/ Гл.ред. Е.П. Илясов. – М.: КЦСТ, 2011. – 514 с.
220. Энциклопедия содействия трудоустройству. Том 14. Система содействия трудоустройству выпускников учреждений профессионального образования: организация и функционирование / Гл.ред. Е.П. Илясов. – М.: КЦСТ, 2013. – 200 с.
221. Эренберг Р.Д. Современная экономика труда. Теория и государственная политика / Р.Д. Эренберг, Р.С. Смит.пер. с англ. - М.: Инфра-М, 1996. - 248 с.
222. Bailey M. National income and the price level: A study in macroeconomic theory [Электронный ресурс]. - N.Y., McCraw-Hill, 1971 – URL:<http://vocable.ru/dictionary/813/word/kontraktnaja-teorija-zanjatosti>
223. Crow M. A new American university reader / M. Crow. – Arizona state university, 2011. – 140 p.
224. Human resources [Электронный ресурс]: Oxford dictionary . – URL:http://www.oxforddictionaries.com/view/entry/m_en_gb0391330;jsessionid=B596C5C687179699DADBD65807C92C5E#m_en_gb0391330
225. Japan Society for the Promotion of Science [Электронный ресурс]: – URL: <http://www.jsps.go.jp/english/e-soc/>
226. Lucas R. Real Wages, Employment and Inflation / R. Lucas, I. Rapping // Journal of Political Economy. -1969.- September. - P.54-771.

227. Muth J. Rational Expectation and the Theory of Price Movements / *Econometrica*. 1961. - № 3. - P.315-335.

228. Phelps E. S. Microeconomic foundations of employment and inflation theory, Norton, 1970. – 434 p.

229. Saito N. Promotion of University-Industry linkages in Japan / N.Saito. – National Institute of Science and Technology Policy (NISTEP), Ministry of Education, Culture, Sports, Science and Technology of Japan (MEXT), 2013. – 60 p.

230. Teachman J.K. Social capital and the Generation of Human Capital / Teachman J., K. Paasch, K. Carver. - *Social Forces* – 1997. - Vol.75, №4. P. 1-17.

231. The MIT Dictionary of Modern Economics / ed. D. W. Pearce. - 4th ed. - Cambridge :MIT Press, 1992. - 474 p.

Глоссарий

АИСТ - автоматизированная информационная система содействия трудоустройству (выпускников ООВО)

ВО – высшее образование

НАРК - Национальное агентство развития квалификаций

НОУ – негосударственное образовательное учреждение

НПО – начальное профессиональное образование

ООВО – образовательная организация высшего образования

ОУ – образовательная услуга

ППС – профессорско-преподавательский состав

РИС – распределительная информационная система

РТ – рынок труда

РУВО – рынок услуг высшего образования

РУПО – рынок услуг профессионального образования

СПО – среднее профессиональное образование

ССТ – служба содействия трудоустройству (при ООВО)

СФО – Сибирский федеральный округ

УВ – удельный вес

УПО – учреждение профессионального образования

ФГОС – федеральный образовательный стандарт

ЦКП – целевая контрактная подготовка

ЦП (ЦН) – целевой приём (набор)

ЭАН – экономически активное население

ЭЗ – эффективная занятость

Приложение А

Основные сложившиеся теоретико-методологические подходы к проблемам занятости и безработицы

Авторы	Основные положения
А. Смит ¹ , Д. Рикардо ² , Ж.-Б. Сэй ³	Классическая школа. Спрос и предложение на рынке труда сбалансированы, регулируются «невидимой рукой» рынка, свободной конкуренцией. Рыночная система настолько совершенна, что способна с помощью ставки процента и эластичности соотношения цен и зарплаты обеспечить полное использование рабочей силы, а вмешательство государства приведёт к вредным последствиям
А. Маршалл ⁴ , А. Пигу ⁵	Неоклассическая школа. Основным регулятором занятости выступает заработная плата. Причина безработицы – высокая заработная плата, сокращение которой уменьшит издержки производства и создаст возможности нанять дополнительных рабочих.
К. Маркс, Ф. Энгельс ⁶	Согласно марксистской школе, причиной безработицы является «избыточное рабочее население» («резервная армия») как необходимый продукт накопления капитала. Рост капитала приводит к изменению числа безработного и работающего населения, но «резервная армия» в условиях капиталистического общества никогда не прекращает своего существования. Следовательно, для того, чтобы искоренить безработицу, необходимо изменить общественный строй.
Дж. Кейнс ⁷	В связи с экономическим кризисом 30-х годов сформулирована теория занятости, согласно которой массовую безработицу можно преодолеть с помощью государственного регулирования экономики, используя финансовую политику. Это приведёт к увеличению эффективного спроса, повысится спрос на рабочую силу, снизится уровень безработицы.
М. Фридман ⁸ , Э. Фэлпс ⁹	Монетаристами вводится понятие естественной безработицы; рынок предлагается уравновесить с помощью денежно-кредитной политики и различных мер, направленных на развитие предпринимательства. Прямое государственное вмешательство в экономику считается неэффективным и вредоносным. Главной идеей является стабильная эмиссия денег, в результате повысится совокупный спрос и уменьшится безработица.
М. Бейли ¹⁰ , Д. Гордон ¹¹ ¹²	Контрактная теория занятости. Между работниками и работодателями возникает условное соглашение (имплицитный контракт), который соблюдается потому, что это оправдано экономически, а не только потому,

¹Смит А. Исследование о природе и причинах богатства народов / А. Смит. — М.: Эксмо, 2007. — 960 с. - (Антология экономической мысли)

²Рикардо Д. Начала политической экономии и налогового обложения. Избранное / Рикардо Д. — М.: Эксмо, 2007. - 960 с. — (Антология экономической мысли).

³Сэй, Ж.-Б. Трактат по политической экономии. Ф. Бастиа Экономические софизмы, экономические гармонии / сост. Бункина М., Семёнов А. — М.: Дело: Акад. нар. хоз-ва при Правительстве Рос. Федерации, 2000. — 232 с.

⁴Маршалл А. Основы экономической науки / А. Маршалл. — М.: Эксмо-пресс, 2007. - 832 с.

⁵Пигу А. Экономическая теория благосостояния в 2-х т. / А. Пигу. — М.: Прогресс, 1985. - — 512 с. - (Экономическая мысль запада).

⁶Маркс К. (1818 - 1883) Капитал: квинтэссенция всех томов "Капитала" в одной книге / К. Маркс; сост., предисл. и прилож. Ю. Борхардта ; пер. с нем. С. Алексеева. - Издание третье, исправленное. — М.: 2010. - 407 с.

⁷Кейнс Д.М. Общая теория занятости, процента и денег. — М.: Гелиос АРВ 2007. - (Серия:Классики экономической науки — XX век) — 352 с.

⁸Фридман М. Капитализм и свобода. — М.: Новое издательство, 2006. — 240 с. — Библиотека Фонда «Либеральная миссия»).

⁹Phelps E. S. Microeconomic foundations of employment and inflation theory, Norton, 1970. — 434 p.

¹⁰Bailey M. National income and the price level: A study in macroeconomic theory [Электронный ресурс]. - N.Y., McCraw-Hill, 1971 — URL: <http://vocabulary.ru/dictionary/813/word/kontraktnaja-teorija-zanjatosti>

¹¹Ивашковский С. Контрактная теория занятости [электронный ресурс]. — Глоссарий по книге «Микроэкономика», 2001. — URL: <http://vocabulary.ru/dictionary/813/word>

¹²Старовойтова Л.И. Занятость населения и её регулирование: Учебное пособие для студ. Высших учеб.заведений / Л.И. Старовойтова, Т.Ф. Золотарёва. — М.: Издательский центр «Академия», 2001. — 192 с.

	что закреплено юридическими нормами. Данная теория фиксирует долговременный характер трудовых отношений и на сегодняшний день является одной из основополагающих теоретических основ механизма функционирования рынка труда.
А. Тоффлер ¹³	Понятие «труд» устарело в связи с появлением интеллектуальной собственности и возможности тиражирования полученных знаний благодаря новым информационным технологиям и автоматизации труда. Появляется новый тип рабочего: изобретательный, образованный, инициативный.
А. Сен ¹⁴	Лондонская экономическая школа. Занятость рассматривается не в качестве оплачиваемого труда в легальной экономике, а как форма экономической активности, которая может реализовываться, например, при производстве благ и услуг в домашнем хозяйстве, при этом граница между занятыми и безработными стирается и растущая безработица воспринимается как общественно приемлемая.
Т. Веблен ¹⁵ , Дж. Гэлбрейт ¹⁶	Институционализм. Проблема безработицы объясняется несоответствием особенностей профессиональных, социальных, отраслевых различий в заработной плате и структуре рабочей силы. Проблемы занятости и безработицы можно решить с помощью различных институциональных реформ.
Й. Шумпетер ¹⁷ , Ф. Найт ¹⁸ , К. Менгер, Е. Бем-Баверк, Ф. Визер ¹⁹	Широкое исследование проблем предпринимательства. Предпринимательские способности занимают центральное место в развитии экономических процессов.
Дж. Ф. Мут ²⁰ , Р. Лукас ²¹ , Т. Сарджент ²²	Теория рациональных ожиданий. Представляет собой концепцию макроэкономики, разработанную и развитую в 1960-1970-х гг. Рациональные ожидания – это ожидания субъектов экономики, которые складываются в основном под воздействием имеющейся информации о современном состоянии экономики. Поведение индивидов на рынке труда всегда носит рациональный характер, и макроэкономическое равновесие возможно только при полной занятости или при естественном уровне безработицы. Высокий уровень инфляции и безработицы объясняется недостатками в передаче и обработке информации, поэтому доступ к достоверной информации всеми субъектами ограничен.
И.В. Калашникова ²³	Автором были разработаны теоретические и методологические положения «по реформированию и регулированию социально-трудовых отношений занятости» на региональном уровне, система профессионального образования воспринимается в качестве субъекта регулирования занятости населения.
Т. И.	Автор разработал целостную концепцию, которая раскрывает «содержание

¹³Тоффлер Э. Третья волна / Э. Тоффлер. - М.: ООО "Фирма "Издательство АСТ", 2010. - 784 с.

¹⁴Сен А. Об этике и экономике / А. Сен – М.: Наука, 1996. – 160 с.

¹⁵Веблен Т. Теория праздного класса / Т. Веблен. – М.: Прогресс, 1984. – 367 с.

¹⁶Гэлбрейт, Дж. Новое индустриальное общество: перевод с английского / Дж. Гэлбрейт. – М.: Прогресс, 1969. – 479 с.

¹⁷Шумпетер Й. Теория экономического развития. Капитализм, социализм и демократия / Й. Шумпетер. – М.: Эскмо, 2007. – 864 с.

¹⁸Найт Ф.Х. Риск, неопределённость и прибыль / Ф.Х. Найт: Пер. с англ. – М.: Дело, 2003. – 360 с.

¹⁹Австрийская школа в политической экономии: К. Менгер, Е. Бем-Баверк, Ф. Визер. М. / сост. В. Автономов. – М.: Экономика 1992, 496 с. - (Экономическое наследие)

²⁰Muth J. Rational Expectation and the Theory of Price Movements / Econometrica. 1961. - № 3. - P.315-335.

²¹Lucas R. Real Wages, Employment and Inflation / R. Lucas, I. Rapping // Journal of Political Economy. -1969.- September. - P.54-771.

²²Сарджент Т. Теория рациональных ожиданий / Т. Сарджент /Пер. с англ. -М.: Экономика, 2002. – 247 с.

²³Калашникова И.В. Формирование эффективной занятости населения в регионах Дальнего Востока России: дис. д-ра экон. наук / И.В. Калашникова. – Хабаровск, 2004. – 366 с.

Безденежных	конкурентоспособности рабочей силы как экономической категории, способствующей выявлению факторов формирования конкурентных преимуществ рабочей силы и разработке форм и методов управления конкурентоспособностью рабочей силы в тесной взаимосвязи с созданием условий для роста эффективной занятости на региональном уровне» ²⁴ . Программно-целевой метод позволил автору разработать «механизм реализации концепции управления конкурентоспособностью рабочей силы» на региональном уровне; кроме того, предложена методика оценки конкурентоспособности рабочей силы, основанная на расчёте показателя удельной оплаты труда ²⁵ .
Т.О. Разумова ²⁶	Автор исследует положение выпускников вузов на рынке труда в современных условиях: особенности спроса и предложения на рынке труда выпускников вузов, институты рынка труда выпускников вузов и их взаимодействие между собой. Предлагается система рекомендаций по содействию успешному трудоустройству выпускников вузов одновременно на следующих уровнях: система высшего профессионального образования, государственный уровень, уровень бизнес-сообщества. Взаимодействие субъектов указанных уровней позволит существенно повысить эффективность регулирования рынка труда выпускников вузов.
А.И. Рофе	Занятость связана с реализацией права человека «свободно распоряжаться своими способностями к труду, выбирать род деятельности и профессию (п.1 ст. 37 Конституции РФ)» ^{27 28} . Безработица – это состояние ЭАН по отношению к наличию работы.
В.А. Гага	Основу социальной дифференциации в постиндустриальном обществе составляет здоровье и образовательный уровень человека. Появился креативный класс – высококвалифицированные незаменимые работники. «Технологической базой постиндустриального общества является наука и теоретическое знание. Информация – основной производственный ресурс, а знания остаются внутренним источником его прогресса.» ²⁹
Е.В. Нехода	Автор изучает различные аспекты социально-трудовых отношений в современных условиях, в частности, влияние процессов глобализации на трудовые отношения. По мнению автора, глобализация «указала на необходимость и на неизбежность большего акцента на трудовые отношения» ^{30 31} .
И.В. Рощина	В современном постиндустриальном обществе в составе производительных сил акцент смещается с технологической составляющей на человеческую. Большое значение приобретает самоактуализация человека и его индивидуальные качества ³² .

²⁴ Безденежных, Т.И. Занятость, рынок труда и конкурентоспособность рабочей силы: концепция, формы и методы управления на региональном уровне: дис. ... д-ра экон. наук / Т.И. Безденежных. – СПб, 2005. – С.7.

²⁵ Там же. – С.9, 191-208.

²⁶ Разумова Т.О. Выпускники высших учебных заведений на рынке труда :дис. ... д-ра экон. наук : 08.00.05 / Т.О. Разумова. – М., 2009. – 433 с.

²⁷ Рофе А.И. Экономика труда: учебник / А.И. Рофе. – М.: КНОРУС, 2010. – С.159.

²⁸ Конституция Российской Федерации: принята всенар. голосованием 12 дек. 1993 г. – М.: Юрид. лит., 2000. – 61 с.

²⁹ Экономика и социология труда: (социально-трудовые отношения): Учебник / под ред. В.А. Гаги. – Томск: Изд-во Томского госуниверситета, 2008. – С. 264.

³⁰ Нехода Е.В. Развитие социально-трудовых отношений в современных условиях // Вестник Томского государственного университета. – 2004. - №283. – С.157.

³¹ Нехода Е.В. Социализация трудовых отношений автореф. дис. ... д-ра экон. наук / Е.В. Нехода. – Томск, 2009. - 47 с.

³² Рощина И.В. Трансформация экономических отношений в условиях постиндустриального общества // Вестник Томского государственного педагогического университета. – 2005. - № 5. – С.39-42.

Приложение Б

Различные трактовки понятия «рабочая сила»

Определение	Автор	Основной элемент определения
1) «совокупность физических и духовных способностей, которыми обладает организм, живая личность человека, и которые пускаются им в ход всякий раз, когда он производит какие-либо потребительные стоимости» ³³	К. Маркс	Способность
2) «работники, кому свыше 16 лет и кто или уже имеет работу или активно занят ее поиском, или кто ждет, что после увольнения с работы к его услугам вновь обратятся» ³⁴ .	Р.Д.Эренберг, Р.С. Смит	Совокупность лиц определённых категорий
3) «Рабочая сила — это совокупность физических и интеллектуальных способностей человека к труду. В условиях рыночной экономики — это товар» ³⁵ .	С.Трошина	1) Способности; 2) товар
4) С одной стороны: «способность человека к труду, его трудовые возможности» (по марксистской политической экономии), а с другой стороны: «общее число лиц в работоспособном возрасте..., исключая недееспособных лиц» ³⁶	А.Б.Борисов	1) Способность; 2) Совокупность лиц определённых категорий
5) «1) Термин политической экономии, который означает способность человека к труду, его трудовые возможности; 2) общее число лиц в работоспособном возрасте, от 16 лет и до принятого возраста выхода на пенсию, и тех, которые работают, и безработных, за исключением недееспособных. ... Чаще применяется другое определение — трудооспособное, экономически активное население» ^{37 38}	В.Н. Копорулина, Д.В. Остапенко; Б.А. Райзберг, Л.Ш. Лозовский, Е.Б. Стародубцева	1) Способность; 2) Совокупность лиц определённых категорий
6) «Совокупность физических и духовных способностей, которыми обладает человек, и которые используются им в процессе труда при создании товаров или оказании услуг» ³⁹	Управление организацией: Энциклопедический словарь	Способности
7) «1) В марксистской политической экономии термин, который означает способность человека к труду; 2) в современной экономической науке	А. Н. Азрилиян	1) Способность; 2) трудоспособное население,

³³ Маркс К., Энгельс Ф. Соч. 2-е изд. Т. 23. М., 1964. – С.178.

³⁴Эренберг Р.Д. Современная экономика труда. Теория и государственная политика / Р.Д. Эренберг, Р.С. Смит. пер. с англ. - М.: Инфра-М, 1996. – С.34.

³⁵ Трошина С. Рабочая сила // Управление персоналом. – 2000. - №6 (48). – С. 32.

³⁶ Большой экономический словарь: экономика. Финансы. Бухучёт. Налоги. Страхование. Маркетинг. Менеджмент. Управление / авт.-сост. А.Б. Борисов. – 2-е издание, переработанное и дополненное. – М.: Книжный мир, 2006. – С.583.

³⁷ Новый экономический словарь / авт. – сост. В.Н. Копорулина, Д.В. Остапенко; под общ.ред. П.Я. Юрского. – Ростов н/Д.: Феникс, 2006. – С.270.

³⁸Райзберг Б.А. Современный экономический словарь / Б.А. Райзберг, Л.Ш. Лозовский, Е.Б. Стародубцева. – 6-е издание, переработанное и дополненное. – М.: Инфра-М., 2011. – С.340.

³⁹ Управление организацией: Энциклопедический словарь. – М.: Издательский Дом ИНФРА-М, 2001, X. – С.544.

синоним «экономически активного, трудоспособного населения» ⁴⁰		экономически активное население
8) «Термин, имеющий два определения: 1) В марксистской трактовке под ним понимается способность человека к труду; 2) В современной экономической науке это трудоспособное население, которое в трудовых ресурсах признаётся экономически активным» ⁴¹	Большая экономическая энциклопедия	1) Способность; 2) трудоспособное население, которое в трудовых ресурсах признаётся экономически активным
9) «Рабочая сила состоит из лиц, которые либо работают, либо ищут работу: включает занятых и безработных. Занятые включают: работающих по найму, самозанятых и служащих в вооружённых силах. В рабочую силу обычно не включают студентов, пенсионеров, домохозяек, женщин, ухаживающих за детьми, и лиц, которые перестали искать работу, тех, кто обычно рассматривается как безработные, по причине того, что они неактивно ищут работу» ⁴²	The MIT Dictionary of Modern Economics (под ред. D.W. Pearce)	Население, совокупность лиц определённых категорий
10) «...основные характеристики данного понятия: 1) особая разновидность товара, товар на рынке труда; 2) экономическая категория выражающая способность к труду, совокупность физических и интеллектуальных способностей, знаний, умений и навыков, которыми располагает человек и которые используются им для производства жизненных благ; 3) численность населения, предлагающего свой труд на рынке рабочей силы» ⁴³	Е.В. Нехода	1) Товар 2) способность 3) население, субъект, функционирующий на рынке труда

⁴⁰Экономический словарь / под ред. А. Н. Азриляна. - 2-е изд. - М.: Институт новой экономики, 2008. - С.849.

⁴¹Большая экономическая энциклопедия / Т.П. Варламова [и др.]. - М.: Эскмо, 2008. - С.525.

⁴²The MIT Dictionary of Modern Economics / ed. D. W. Pearce. - 4th ed. - Cambridge :MIT Press, 1992. - p.236.

⁴³Нехода Е.В. Социальное развитие человека и изменение представлений о субъекте труда в системе трудовых отношений / Е.В. Нехода // Вестник Томского государственного университета. - 2008. - №3 (4). - С.29.

Приложение В

Обзор трактовок понятия «занятость» отдельных отечественных авторов

Автор	Трактовка понятия занятости
А.Н. Азрилиян	Занятость населения - «деятельность граждан, связанная с удовлетворением их личных потребностей и, как правило, приносящая им заработок (трудовой доход)» ⁴⁴ .
А.Н. Азрилиян	Занятость - «Система отношений между людьми по поводу обеспечения рабочими местами и участия в хозяйственной деятельности, определяемая особенностями способа производства. З. выступает как итоговый момент отношений распределения работников по родам деятельности» ⁴⁵ .
М.А. Базир	«...совокупность общественных отношений, проявляющихся в институциональных формах, по поводу включения трудовых ресурсов в социально-экономическую деятельность, в результате которой удовлетворяется потребность в работниках, необходимых для производства благ и услуг, а также индивидуальные материальные и нематериальные потребности самих работников и их воспроизводство» ⁴⁶ .
Т.И. Безденежных	во-первых, занятость - это экономическая категория, «существующая во всех общественных формациях. Во-вторых, отражение экономических отношений, связанных с обеспечением рабочими местами и необходимыми средствами существования, участием людей в хозяйственной деятельности. Занятость выражает одну из сторон трудовых отношений по поводу непосредственно включения работника в процесс труда» ⁴⁷ .
Б.Д. Бреев	«сложное социально-экономическое явление, выступающее сложнейшей составной частью общественного производства ... С точки зрения экономической категории занятость сегодня практически рассматривается как общественное отношение не только обеспечения населения рабочими местами (т.е. с позиции производства и накопления), но и обеспечения человека необходимыми средствами существования (т.е. в связи с формированием и использованием фонда потребления)» ⁴⁸ .
В.С.Буланов, Н.А. Волгин	«Как экономическая категория занятость – это совокупность отношений по поводу участия населения в трудовой деятельности; выражает меру его включения в труд, степень удовлетворения общественных потребностей в работниках и личных потребностей, в оплачиваемых рабочих местах, в получении дохода» ⁴⁹ .
Н. Гаузнер	Важнейшая сфера регулирования в рамках корпораций, государств и межгосударственных корпораций, «относящаяся к одной из основных

⁴⁴Экономический словарь / под ред. А. Н. Азрилияна. - 2-е изд. – М.: Институт новой экономики, 2008. – С.257.

⁴⁵ Там же.

⁴⁶Базир, М.А. Занятость населения в регионе: состояние и политика (на материалах Самарской области): дис. ... канд. экон. наук / М.А. Базир. – Саратов, 2005. – С.22.

⁴⁷ Безденежных, Т.И. Занятость, рынок труда и конкурентоспособность рабочей силы: концепция, формы и методы управления на региональном уровне: дис. ... д-ра экон. наук / Т.И. Безденежных. – СПб, 2005. – С.29.

⁴⁸Бреев Б.Д. Становление рыночных отношений и занятости населения// Общество и экономика. - 1995. - № 7-8.- С.163.

⁴⁹Рынок труда: учебник / под общ. ред. В.С. Буланова, Н.А. Волгина. -Рос. акад. гос. службы при президенте Рос. Федерации. – Издание третье, перераб. и доп. – Москва: Экзамен, 2007. – С.71.

	жизненных потребностей населения и одновременно обеспечивающая формирование главной производительной силы общества» ⁵⁰ .
В.Г. Золотогоров	«Совокупность экономических отношений, связанная с участием населения во всех видах деятельности» ⁵¹ .
И.В. Калашникова	«...динамично реструктурируемая совокупность социально-трудовых отношений распределения (перераспределения) рабочей силы, отражающих баланс интересов субъектов этих отношений и механизм её регулирования» ⁵² .
А.Э. Котляр	«...общественные отношения между людьми, прежде всего экономические и правовые, по поводу включения работника в конкретную кооперацию труда на определенном рабочем месте» ⁵³ .
О.Н. Новицкая	«Социально-экономическая категория, отражающая взаимодействие субъекта занятости – трудоспособного населения, и объекта занятости – рабочих мест» ⁵⁴ .
Э.Р. Саруханов	«Всеобщая экономическая категория, существующая во всех экономических формациях...», «общественно-экономические отношения, в которые вступают между собой люди по поводу участия в общественно-полезном труде на том или ином рабочем месте» ⁵⁵ .
ФЗ «О занятости населения в Российской Федерации»	«Общественно полезная деятельность граждан, связанная с удовлетворением личных и общественных потребностей, не противоречащая законодательству Российской Федерации и приносящая, как правило, заработок» ⁵⁶ .

⁵⁰ Гаузнер Н. Методы регулирования занятости в странах Запада // Проблемы теории и практики управления. — 1993. - №1. - С.97.

⁵¹ Золотогоров В.Г. Экономика: Энциклопедический словарь / В.Г. Золотогоров. — Мн.: Интерпрессервис; книжный дом, 2003. — С.148.

⁵² Калашникова И.В. Формирование эффективной занятости населения в регионах Дальнего Востока России: дис. д-ра экон. наук / И.В. Калашникова. — Хабаровск, 2004. — С.20.

⁵³ Котляр А.Э. Теоретические проблемы занятости остаются актуальными // Человек и труд. - 1996г. - № 5. — С.9.

⁵⁴ Новицкая О.Н. Занятость населения и повышение её эффективности на современном этапе: дис. ... канд. экон. наук / О.Н. Новицкая. — Саратов, 2003. — С.18-19.

⁵⁵ Саруханов Э.Р. Управление занятостью населения: Учебное пособие / Э.Р. Саруханов. — СПб.: Изд-во СПбГУЭФ, 1993. — С.3.

⁵⁶ О занятости населения в Российской Федерации: федер. закон Рос. Федерации от 20.04.1996 № 1032-1 [Электронный ресурс]: КонсультантПлюс: справ.правовая система. — URL: <http://base.consultant.ru/cons/cgi/online.cgi?req=doc;base=LAW;n=133337>

Приложение Г

Сравнительный анализ трактовок термина «эффективная занятость»

Определение	Автор	Основной элемент определения
1) «... занятость населения, которая обеспечивает достойный доход, здоровье, развитие личности, рост образовательного и профессионального уровня для каждого члена общества на основе роста общественной производительности труда» ^{57 58} .	Л.И. Старовойтова и Т.Ф. Золотарёва, В.С. Буланов и Н.А. Волгин	Взаимосвязь потребления и производства
2) «соответствие занятости определенным рыночным ожиданиям, нормативам, стандартам... При эффективной занятости производственный потенциал, соответствующий реальному объему продукции, которую в состоянии произвести вся экономика или отдельное предприятие, будет использован в полной мере» ⁵⁹ .	М.И. Бухалков, О.А. Бабордина	Полнота использования производственного потенциала экономики
3) «социально экономическая категория, отражающая взаимодействие субъекта занятости – трудоспособного населения и объекта занятости – рабочих мест, приводящее к максимально результативному согласованию интересов всех субъектов рынка труда (государство, работодатель, работник) и росту ВВП» ⁶⁰ .	О.Н. Новицкая	Взаимодействие объекта и субъекта занятости в контексте его эффективности
4) «... достаточно оплачиваемая работа, позволяющая работнику реализовать свой трудовой потенциал;... прибыль, обусловленная высокой производительностью труда работников и грамотным использованием их трудового потенциала; ... экономически и социально оправданное обеспечение рабочими местами членов общества, позволяющее рационально использовать их трудовой потенциал» ⁶¹ .	Е.Н. Галкина	1) Макроэкономический подход – экономические пропорции субъекта и объекта занятости; 2) Микро уровень – сопоставление затрат на оплату труда, обеспечивающую воспроизводство и результативность используемого работника в целом для предприятия
4) «Эффективная занятость предполагает такое распределение рабочей силы, которое создает возможность получать наибольший прирост материальных и духовных благ» ⁶² .	Т.И. Безденежных	С точки зрения макроэкономических пропорций, распределение
5) «эффективная занятость предполагает соответствие основным критериям достойного труда, в первую очередь, по производительности труда, оплате, условиям организации и охране труда, социальным составляющим» ⁶³ .	С.В. Дудников	Соответствие критериям достойного труда

⁵⁷ Старовойтова Л.И. Занятость населения и её регулирование: Учебное пособие для студ. Высших учеб.заведений / Л.И. Старовойтова, Т.Ф. Золотарёва. – М.: Издательский центр «Академия», 2001. – С.36.

⁵⁸ Рынок труда: учебник / под общ. ред. В.С. Буланова, Н.А. Волгина. -Рос. акад. гос. службы при президенте Рос. Федерации. – Издание третье, перераб. и доп. – Москва: Экзамен, 2007. – С.75.

⁵⁹ Бухалков М.И. Эффективная занятость персонала как фактор роста продуктивности труда/ М.И. Бухалков, О.А. Бабордина // Человек и труд. – 2001. - №10. – С.51-52.

⁶⁰ Новицкая О.Н. Занятость населения и повышение её эффективности на современном этапе: дис. ... канд. экон. наук / О.Н. Новицкая. – Саратов, 2003. – С.22-23.

⁶¹ Галкина Е.Н. Эффективная занятость специалистов на современном этапе развития экономики: дис. ... канд. экон. наук / Е.Н. Галкина. – М., 2004. –С. 11-12.

⁶² Безденежных, Т.И. Занятость, рынок труда и конкурентоспособность рабочей силы: концепция, формы и методы управления на региональном уровне: дис. ... д-ра экон. наук / Т.И. Безденежных. – СПб, 2005. –С.28.

⁶³ Дудников С.В. Эффективность активной политики содействия занятости населения мегаполиса: дис. д-ра экон. наук / С.В. Дудников. – М., 2005. – С.21.

Приложение Д

Краткий обзор публикаций по социологическим исследованиям проблем занятости и безработицы молодых специалистов за период 1995 – 2012 г.г.

№	Год исследования	Автор исследования (публикации)	Регион (город)	Основные выводы по исследованиям
1	1995-1996	Е.М. Акимкин, К.С. Вашенцев ⁶⁴	Москва	-Высокая потребность предприятий в высококвалифицированных кадрах, но в то же время, нежелание оплачивать подготовку кадров и низкий процент заключения договоров по целевой контрактной подготовке; -работодатели отметили неадекватность подготовки выпускников требованиям рабочего места; -наличие стажа работы по специальности при приёме на работу играет ведущую роль.
2	1995-1997	В.С. Шувалова, О.В. Шиняева ⁶⁵	Ульяновская область	-Небольшой процент целевого распределения среди выпускников (20%); -наличие стажа работы по специальности при приёме на работу играет ведущую роль; -слабая информированность выпускников учебных заведений всех уровней о потребностях в рабочей силе в области и в других регионах.
3	1997	Н.В. Гончарова ⁶⁶	Ульяновская область	-Неоспоримая важность практической подготовки молодого специалиста для работодателя при приёме на работу; - необходимость ведения совместных научно-исследовательских программ с некоторыми организациями, усиления практической подготовки.
4	1990, 1997	В.И. Чупров ⁶⁷	12 регионов РФ (не указано, каких)	-«деформация этических ориентаций в труде» за данный период, т.е. значение мастерства, профессионализма, честности, принципиальности как факторов личностного определения значительно снизилось; - сокращение удельного веса молодых специалистов, работающих по специальности в общей структуре занятой молодёжи.
5	2000 - 2002	Н.А. Лоншакова ⁶⁸	Читинская область	-Дисбаланс между потребностями рынка труда и выпуском специалистов вузами; -квалификация выпускников не соответствует требованиям работодателя; -отсутствие практической подготовки в вузах; -недостаточный уровень квалификации ППС вузов;

⁶⁴ Акимкин Е.М. Потребности московских предпринимателей в специалистах экономического профиля / Е.М. Акимкин, К.С. Вашенцев // Социологические исследования. – 1997. - №3. – С. 113-120.

⁶⁵ Шувалова В.С. Проблемы занятости выпускников учебных заведений / В.С. Шувалова, О.В. Шиняева // Социологические исследования. – 1999. - №11. - С. 91-97.

⁶⁶ Гончарова Н.В. О рынке труда выпускников вузов // СОЦИС. – 1997. - №3. С. 105-112.

⁶⁷ Чупров В.И. Молодёжь в общественном воспроизводстве // Социологические исследования. – 1998. - №3. - С. 93-106.

⁶⁸ Лоншакова Н.А. Региональный вуз и рынок труда: проблемы адаптации // Социологические исследования. – 2003. - №2. – С. 68-72.

				-во многих отраслях экономики заработная плата низкая, поэтому многие и молодые специалисты не хотят работать по специальности.
6	2004	О.А. Урбан ⁶⁹	Новокузнецк	-Многие выпускники придают знаниям, получаемым в вузе скорее общий характер, чем специальный; - ориентация на работу не по специальности, формальное отношение к учёбе в вузе.
7	2004 - 2005	Е.М. Авраамова, Ю.Б. Верпаховская ⁷⁰	Москва	-Наличие стажа работы по специальности при приёме на работу играет ведущую роль; -большая часть (86%) выпускников придают знаниям, получаемым в вузе скорее общий характер, чем специальный; - УПО планируют приём абитуриентов не в соответствии с реальными потребностями рынка труда, т.к. не ведётся централизованная статистика; -во многих отраслях экономики заработная плата низкая, поэтому молодые специалисты не хотят работать по специальности; -для трудоустройства и карьерного роста наибольшее значение имеют связи, знакомства и лояльность по отношению к работодателю, а не профессиональные качества.
8	2006	Е.Н. Быданова ⁷¹	Волгоград, Москва	Традиционный подход к высшему образованию, который ориентирован, главным образом, на обучение определённой специальности, в нынешних условиях устарел, и сейчас для успешного трудоустройства необходимо дополнительно развивать и другие компетенции.
9	2006, 2007	Агентство «Рейтор» ^{72 73 74 75}	Москва	-Дисбаланс между потребностями рынка труда и выпуском специалистов вузами; -наличие стажа работы по специальности и практической подготовки при приёме на работу играет ведущую роль; -высокие амбиции выпускников, не соответствующие реальному положению вещей.
10	2006	Р.Р. Насибуллин	Уфа	-Общий уровень образования почти одинаковый среди работающей молодёжи и среди безработной; -необходимость регулирования рынка труда государством посредством эффективной молодёжной политики ⁷⁶ .

⁶⁹ Урбан О.А. Уровни профессиональной подготовки выпускников вузов Кузбасса (типологический анализ)// Социологические исследования. – 2007. - №11. - С. 83-90.

⁷⁰ Авраамова Е.М. Работодатели и выпускники вузов на рынке труда: взаимные ожидания / Е.М. Авраамова, Ю.Б. Верпаховская // Социологические исследования. – 2006. - № 4. – С. 37-46.

⁷¹ Быданова Е.Н. Анализ компетенций выпускников российских вузов // Социологические исследования. – 2008. - №5. - С. 140-142.

⁷² Молодой специалист на рынке труда - сюрприз для работодателя [электронный ресурс]. – Исследования «РейтОР», 2007. – URL: <http://www.reitor.ru/ru/observatory/research/index.php?from19=2&id19=255>

⁷³ Как они выбирают друг друга? [электронный ресурс]. – Исследования «РейтОР», 2006. – URL: <http://www.reitor.ru/ru/observatory/research/index.php?from19=3&id19=129>

⁷⁴ Достоинства и недостатки молодого специалиста глазами работодателей [электронный ресурс]. – Исследования «РейтОР», 2006. – URL: <http://www.reitor.ru/ru/observatory/research/index.php?from19=4&id19=93>

⁷⁵ Есть ли избыток молодых специалистов? [электронный ресурс]. – Исследования «РейтОР», 2006. – URL: <http://www.reitor.ru/ru/observatory/research/index.php?from19=3&id19=131>

⁷⁶ Насибуллин Р.Р. Молодёжь на рынке труда крупного города // Социологические исследования. – 2007. - №11. – С. 140-142.

11	2009	В. Алтухов, А. Серебряков ⁷⁷	Различные регионы России	-Вузы нуждаются в поддержке со стороны государства, им не хватает собственной инициативы по налаживанию контактов с работодателями. -Работодатели нередко предъявляют слишком завышенные требования к вузам (по качеству профессиональной и личностной подготовки выпускников), их мнение является обоснованным, и требования достижимы со стороны вузов. - Платформа для одинакового видения ситуации и сотрудничества существует.
12	2009	М.Д. Красильников а и др. ⁷⁸	Различные регионы России	Для работодателя важнее личные качества кандидатов, чем уровень их формального образования, а дипломы, свидетельства и др. критерии, в общем, являются малоинформативными.
13	2011	М.Д. Красильников а, Н.В. Бондаренко и др. ⁷⁹	Различные регионы России	- расширение найма выпускников высшего и среднего уровней профессионального образования (среди обследуемых работодателей); -диплом об окончании очного курса наиболее предпочтителен при найме выпускников; -самые востребованные формы сотрудничества работодателей и вузов: ярмарки вакансий, дни открытых дверей, стажировки.
14	2011	Министерство образования и науки РФ, Департамент гос-й политики в сфере ВО, ПетрГУ ⁸⁰	83 субъекта РФ (все)	-58% выпускников трудоустроены; - по результатам опроса УПО менее, чем половина выпускников трудоустроена по специальности; - при выборе специальности – ориентация на престиж и карьеру; - перепроизводство выпускников по некоторым группам специальностей.
15	2012	М.Д. Красильников а, Н.В. Бондаренко, О.С. Караева ⁸¹	Различные регионы России	- расширение требований работодателей к выпускникам и молодым специалистам по наличию дипломов о ВО; - владение компьютерными технологиями соискателей по специальности приветствуется работодателями всё больше; -за 5 лет небольшое сокращение числа предприятий, нанимающих выпускников.

⁷⁷ Алтухов В., Серебряков А. Исследование проблем и перспектив трудоустройства выпускников вузов на современном рынке труда: вузы и работодатели 2009 [электронный ресурс]. – Центр тестирования и развития «Гуманитарные технологии». – URL: http://www.profcareer.ru/lib/art_research_young_specialists2009.php

⁷⁸ Красильникова М.Д. Образование и рынок труда: влияние кризиса. Информационный бюллетень / М.Д. Красильникова, Н.В. Бондаренко, гл. ред. Я.И. Кузьминов – М.: ГУ-ВШЭ. - 2010. – 61 с.

⁷⁹ Анализ взаимосвязей системы образования и рынка труда в России за последние 5 лет. Информационный бюллетень. – М., НИУ ВШЭ, 2012. – 36 с.

⁸⁰ О состоянии трудоустройства выпускников учреждений профессионального образования, востребованных специальностях, требуемых компетенциях и ожидаемых прогнозных кадровых потребностях (по результатам мониторинга, проведенного в 83 субъектах РФ), 2012. Министерство образования и науки РФ, Департамент государственной политики в сфере высшего образования, Петрозаводский государственный университет. – 356 с.

⁸¹ Проблемы развития кадрового потенциала на предприятиях и возможности системы профобразования для их решения. Информационный бюллетень. – М., НИУ ВШЭ, 2013. – 64 с.

Приложение Е

Обобщённое содержание программ повышения международной конкурентоспособности и потенциала ведущих университетов Сибирского Федерального округа по части элементов, связанных с формированием эффективной занятости выпускников^{82 83 84}

Элемент программы	Содержание
Рынок абитуриентов (привлечение талантливых абитуриентов)	- первоначальный отбор абитуриентов с учётом средних баллов по ЕГЭ; - создание эффективной системы взаимодействия с учреждениями общего среднего образования для наиболее качественного отбора абитуриентов; - расширение географии рынка абитуриентов; - грантовая поддержка лучших студентов; - отбор абитуриентов с помощью конкурсов и олимпиад; - ремонт и постройка общежитий, кампусов (совершенствование социальной инфраструктуры университетов).
Маркетинговая стратегия по рынку работодателей (сотрудничество с работодателями в период профессиональной подготовки и трудоустройства выпускников)	- целевая подготовка и переподготовка кадров для предприятий, с которыми заключены соглашения о стратегическом партнёрстве и сотрудничестве; - сетевое взаимодействие с компаниями, нуждающимися в высококвалифицированных специалистах; - создание в университете базовых кафедр и научно-образовательных площадок крупных предприятий для совместной работы и подготовки специалистов; - создание и развитие региональных промышленных кластеров с включением в них университетских структур; - стажировка, проведение практик студентов в научно-исследовательских лабораториях будущих работодателей; - проведение крупными предприятиями научно-исследовательских конкурсов, тренингов среди студентов; - функционирование на базе предприятий летних исследовательских школ для студентов.
Создание системы управления вузом для достижения поставленных целей (институциональные изменения организации научно-исследовательской и образовательной деятельности)	- приоритет проектных задач развития; - формирование механизмов взаимодействия с работодателями и другими заинтересованными сторонами; - создание попечительских, наблюдательных и экспертных советов при университете; - междисциплинарные исследования специально созданными творческими коллективами; - обновление управленческих кадров и оптимизация структуры университета с учётом поставленных в программе целей.

⁸² Программа повышения конкурентоспособности ФГБОУ ВПО «Национальный исследовательский Томский государственный университет» среди ведущих мировых научно-образовательных центров на 2013 – 2020 г.г. – URL: http://tsu.ru/upload/files/viu/programm_ru.pdf

⁸³ Программа повышения конкурентоспособности ФГБОУ ВПО «Национальный исследовательский Томский политехнический университет» среди ведущих мировых научно-образовательных центров на 2013 – 2020 г.г. – URL: <http://tpu.ru/today/programs/viu/>

⁸⁴ Программа повышения конкурентоспособности ФГБОУ ВПО «Национальный исследовательский Новосибирский государственный университет» среди ведущих мировых научно-образовательных центров на 2013 – 2020 г.г. – URL: <http://www.nsu.ru/exp/university/top-5-100>

Приложение Ж

Модифицированная методика оценки регионального потенциала взаимодействия субъектов рынка услуг высшего образования и рынка труда выпускников образовательных организаций высшего образования (на примере субъектов Сибирского федерального округа)

Обоснование проблемы исследования

Статистические показатели (индикаторы), на основе которых по методике Е.Э. Лобановой определяются классы регионов России по взаимодействию рынка услуг профессионального образования (РУПО) и рынка труда (РТ)⁸⁵, могут в различной степени влиять на потенциал эффективной занятости выпускников ООВО региона, поэтому данная методика требует совершенствования. Модифицированная методика оценки регионального потенциала взаимодействия субъектов рынка услуг высшего образования и рынка труда выпускников ООВО содержит определяющие дополнения: 1) использование индикаторов взаимодействия этих рынков применительно к выпускникам ООВО; 2) учитывает значимость каждого индикатора в общем результате посредством определения её удельного веса; 3) апробация на более ограниченном наборе субъектов (только по СФО).

Цель исследования. Усовершенствовать исходную методику оценки параметров регионального взаимодействия рынков услуг профессионального образования и труда специфической категории рабочей силы, адаптировав её к ООВО Сибирского федерального округа и повысить её точность посредством экспертной оценки удельных весов применяемых индикаторов.

Объект и предмет исследования. Объекты исследования: ППС ООВО и работодатели Красноярского края в лице специалистов кадровых служб, собственников, руководителей предприятий и линейных подразделений как эксперты для оценки влияния предложенных индикаторов на процесс реализации воспроизводственного процесса выпускников ООВО отдельного региона.

Предметом исследования является оценка меры влияния предложенных индикаторов, с точки зрения экспертов, на эффективность взаимодействия субъектов региональных рынков услуг профессионального образования и труда по линии ВО.

Гипотеза исследования. Удельные веса индикаторов могут более точно отражать характер взаимодействия рынков услуг высшего образования и труда выпускников ООВО в каждом отдельном регионе, чем исходная методика.

⁸⁵ Лобанова, Е.Э. Взаимодействие региональных рынков услуг профессионального образования и труда как фактор содействия эффективной занятости молодых специалистов: монография / Е.Э. Лобанова. – Красноярск: СибГТУ, 2010. – С.17-87.

Задача исследования. Проверка выдвинутой гипотезы исследования требует решения следующей задачи: получение удельных весов установленных индикаторов, отражающих степень их влияния на формирование эффективной занятости выпускников ООВО.

Определение выборочной совокупности. Для исследования используется экспертный опрос 50 представителей работодателей и 50 представителей ППС ООВО Красноярского края.

Метод сбора информации. Экспертный опрос ППС ООВО и работодателей – директоров, специалистов по кадрам организаций различных форм собственности и различной специализации в форме анкетного опроса.

Инструментарий методики

I. Анкета для ППС ООВО

1) На Ваш взгляд, как повлияют указанные индикаторы сферы высшего образования Красноярского края на будущую успешность трудоустройства выпускников ООВО на данной территории? Напротив каждого индикатора поставьте баллы от 0 до 10 (0 баллов – индикатор никак не повлияет на общую ситуацию на рынке труда выпускников ООВО, 10 баллов – индикатор имеет наиболее сильное влияние на будущее трудоустройство выпускников ООВО).

№	Индикаторы	балл
1	Выпуск общеобразовательными учреждениями - «поставка» будущей рабочей силы в сферу профессионального образования для формирования компетенций к труду	
2	Приём в ООВО - формирование контингента будущей рабочей силы для рынка труда	
3	Уровень среднедушевых доходов населения, число обучающихся на платной основе в ООВО (как показатель доступности платного образования, возможности расширения масштабов подготовки)	
4	Число ООВО – количество «поставщиков» будущей рабочей силы на рынок труда по уровню ВО	
5	Численность студентов ООВО на 10000 чел. населения – количество подготавливаемых работников по линии ВО	
6	Доля обучающихся в вузах по ЦКП, % подготовка специалистов на «заказ» предприятия	

2) На Ваш взгляд, в какой степени указанные показатели рынка труда региона влияют на успешность трудоустройства выпускников ООВО? Напротив каждого показателя поставьте баллы от 0 до 10 (0 – если показатели никак не влияют, 10 – если сильно влияют).

№	Индикаторы	балл
1	Общий выпуск специалистов ООВО - подготовка рабочей силы по линии ВО	
2	Выпуск специалистов в рамках целевой контрактной подготовки по ООВО - подготовка специалистов на «заказ» предприятия	
3	Напряжённость на рынке труда (число незанятых на одну вакансию)	
4	Общая численность безработных	
5	Общая численность экономически активного населения (ЭАН)	
6	Общая численность зарегистрированных безработных	
7	Общий уровень безработицы, % от ЭАН	
8	Уровень зарегистрированной безработицы, % от ЭАН	
9	Среднее время поиска работы всеми безработными, мес.	
10	Удельный вес безработных в возрасте 20-24 лет, %	
11	Доля занятых в экономике в возрасте 50-59 лет, %, показывающая потенциальную нехватку у работодателя молодых специалистов на замену выбывающей рабочей силы в перспективе,	

	а также как фактор, мотивирующий работодателя к трудоустройству специфической категории рабочей силы для резерва на замену выбывающей по возрасту	
12	Доля занятых в экономике в возрасте 60-72 лет, %, показывающая потенциальную нехватку у работодателя молодых специалистов на замену выбывающей рабочей силы в перспективе, а также как фактор, мотивирующий работодателя к трудоустройству специфической категории рабочей силы для резерва на замену выбывающей по возрасту	

II. Анкета работодателя

1) На Ваш взгляд, как повлияют указанные индикаторы сферы высшего образования (РУВО) Красноярского края на будущую успешность трудоустройства выпускников ООВО на данной территории? Напротив каждого индикатора поставьте баллы от 0 до 10 (0 баллов – индикатор никак не повлияет на общую ситуацию на рынке труда выпускников ООВО, 10 баллов - индикатор имеет сильное влияние на будущее трудоустройство выпускников ООВО).

№	Индикаторы	балл
1	Численность студентов ООВО на 10000 чел. населения – количество подготавливаемых работников	
2	Доля обучающихся в ООВО по ЦКП, % подготовка специалистов на «заказ» предприятия	

2) На Ваш взгляд, в какой степени указанные показатели рынка труда влияют на успешность трудоустройства выпускников ООВО (или отражают её)? Напротив каждого показателя поставьте баллы от 0 до 10 (0 – если показатели никак не влияют, 10 – если сильно влияют).

№	Индикаторы	балл
2	Выпуск специалистов в рамках целевой контрактной подготовки по ООВО - подготовка специалистов на «заказ» предприятия	
3	Напряжённость на рынке труда (число незанятых на одну вакансию)	
4	Общая численность безработных	
5	Общая численность экономически активного населения (ЭАН)	
6	Общая численность зарегистрированных безработных	
7	Общий уровень безработицы, % от ЭАН	
8	Уровень зарегистрированной безработицы, % от ЭАН	
9	Среднее время поиска работы всеми безработными, мес.	
10	Удельный вес безработных в возрасте 20-24 лет, %	
11	Доля занятых в экономике в возрасте 50-59 лет, %, показывающая потенциальную нехватку у работодателя молодых специалистов на замену выбывающей рабочей силы в перспективе, а также как фактор, мотивирующий работодателя к трудоустройству специфической категории рабочей силы для резерва на замену выбывающей по возрасту	
12	Доля занятых в экономике в возрасте 60-72 лет, %, показывающая потенциальную нехватку у работодателя молодых специалистов на замену выбывающей рабочей силы в перспективе, а также как фактор, мотивирующий работодателя к трудоустройству специфической категории рабочей силы для резерва на замену выбывающей по возрасту	

Таблица Ж.1 - Рейтинги индикаторов взаимодействия РУВО и РТ в воспроизводственном процессе выпускников ООВО, полученные классы по 1-й фазе «Вход в систему высшего образования» по исходной методике с равновеликими индикаторами и по модифицированной методике (скорректированные рейтинги индикаторов)*

Регион	Выпуск учащихся дневными средними (полными) общеобразовательными учреждениями, тыс.чел.		Приём студентов в ООВО, тыс. чел.		Среднедушевые денежные доходы населения, руб.		Численность обучающихся в государственных ООВО на платной основе, тыс. чел.**		Средние значения рангов по регионам		Процент отклонения от среднего ранга		Класс региона согласно методике	
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15
	исх.	мод.	исх.	мод.	исх.	мод.	исх.	мод.	исх.	мод.	исх.	мод.	исх.	мод.
2007 год														
Республика Алтай	12	2,08264	12	3,76860	11	2,81818	12	3,07438	11,8	2,9	44,7	44,7	3	3
Республика Бурятия	8	1,38843	8	2,51240	7	1,79339	10	2,56198	8,3	2,1	21,2	21,3	3	3
Республика Тыва	10	1,73554	11	3,45455	12	3,07438	11	2,81818	11,0	2,8	40,9	41,3	3	3
Республика Хакасия	9	1,56198	10	3,14050	9	2,30579	9	2,30579	9,3	2,3	29,7	30,2	3	3
Алтайский край	3	0,52066	6	1,88430	10	2,56198	6	1,53719	6,3	1,6	-4,0	0,1	2	2
Забайкальский край	7	1,21488	9	2,82645	8	2,04959	8	2,04959	8,0	2,0	18,8	20,2	2	3
Красноярский край	1	0,17355	3	0,94215	1	0,25620	4	1,02479	2,3	0,6	-188,9	-171,2	1	1
Иркутская область	2	0,34711	2	0,62810	6	1,53719	2	0,51240	3,0	0,8	-116,7	-114,9	1	1
Кемеровская область	5	0,86777	4	1,25620	3	0,76860	3	0,76860	3,8	0,9	-73,3	-77,5	1	1
Новосибирская область	4	0,69421	1	0,31405	5	1,28099	1	0,25620	2,8	0,6	-136,4	-155,4	1	1
Омская область	6	1,04132	5	1,57025	4	1,02479	7	1,79339	5,5	1,4	-18,2	-19,7	2	2
Томская область	11	1,90909	7	2,19835	2	0,51240	5	1,28099	6,3	1,5	-4,0	-10,2	2	2
Общий ранг	По исходной методике - 6,50; по модифицированной методике – 1,63													

* Получено расчётным путём с использованием следующих источников: Регионы России. Социально-экономические показатели. 2012: Стат. сб. / Росстат. – М., 2012. – С.168, 253, 298-301,304,305; Регионы России. Социально-экономические показатели. 2009: Стат. сб. / Росстат. – М., 2009. – С.247; Российский статистический ежегодник. 2012: Стат.сб./Росстат. - М., 2012. – С.260.

** Получено расчётным путём: использована доля студентов учреждений ВПО, обучающихся на платной основе данного года и общая численность студентов учреждений ВПО этого года

Продолжение таблицы Ж.1

1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15
2009 год														
Республика Алтай	12	2,08264	12	3,76860	10	2,56198	12	3,07438	11,5	2,9	43,5	43,4	3	3
Республика Бурятия	9	1,56198	8	2,51240	7	1,79339	9	2,30579	8,3	2,0	21,2	20,5	3	3
Республика Тыва	10	1,73554	11	3,45455	11	2,81818	11	2,81818	10,8	2,7	39,5	40,0	3	3
Республика Хакасия	11	1,90909	10	3,14050	9	2,30579	10	2,56198	10,0	2,5	35,0	34,5	3	3
Алтайский край	2	0,34711	6	1,88430	12	3,07438	7	1,79339	6,8	1,8	3,7	8,4	2	2
Забайкальский край	7	1,21488	9	2,82645	8	2,04959	8	2,04959	8,0	2,0	18,8	20,2	2	3
Красноярский край	1	0,17355	2	0,62810	1	0,25620	3	0,76860	1,8	0,5	-271,4	-255,9	1	1
Иркутская область	5	0,86777	3	0,94215	5	1,28099	2	0,51240	3,8	0,9	-73,3	-80,4	1	1
Кемеровская область	4	0,69421	5	1,57025	6	1,53719	4	1,02479	4,8	1,2	-36,8	-34,7	1	1
Новосибирская область	3	0,52066	1	0,31405	2	0,51240	1	0,25620	1,8	0,4	-271,4	-305,4	1	1
Омская область	6	1,04132	4	1,25620	3	0,76860	6	1,53719	4,8	1,2	-36,8	-41,2	1	1
Томская область	8	1,38843	7	2,19835	4	1,02479	5	1,28099	6,0	1,5	-8,3	-10,3	2	2
Общий ранг	По исходной методике - 6,50; по модифицированной методике – 1,62													
2011 год														
Республика Алтай	12	2,08264	12	3,76860	10	2,56198	12	3,07438	11,5	2,9	43,7	43,5	3	3
Республика Бурятия	8	1,38843	8	2,51240	8	2,04959	8	2,04959	8,0	2,0	19,0	18,9	2	2
Республика Тыва	10	1,73554	11	3,45455	12	3,07438	11	2,81818	11,0	2,8	41,1	41,5	3	3
Республика Хакасия	11	1,90909	10	3,14050	9	2,30579	10	2,56198	10,0	2,5	35,2	34,6	3	3
Алтайский край	2	0,34711	7	2,19835	11	2,81818	7	1,79339	6,8	1,8	4,0	9,4	2	2
Забайкальский край	7	1,21488	9	2,82645	7	1,79339	9	2,30579	8,0	2,0	19,0	20,3	2	3
Красноярский край	5	0,86777	2	0,62810	1	0,25620	3	0,76860	2,8	0,6	-135,6	-157,3	1	1
Иркутская область	3	0,52066	4	1,25620	6	1,53719	2	0,51240	3,8	1,0	-72,8	-69,5	1	1
Кемеровская область	6	1,04132	6	1,88430	4	1,02479	5	1,28099	5,3	1,3	-23,4	-24,0	1	1
Новосибирская область	1	0,17355	1	0,31405	2	0,51240	1	0,25620	1,3	0,3	-418,3	-416,3	1	1
Омская область	3	0,52066	3	0,94215	3	0,76860	4	1,02479	3,3	0,8	-99,4	-99,2	1	1
Томская область	9	1,56198	5	1,57025	5	1,28099	6	1,53719	6,3	1,5	-3,7	-9,0	2	2
Общий ранг	По исходной методике – 6,48; по модифицированной методике – 1,62													

Таблица Ж.2 - Рейтинги индикаторов взаимодействия РУВО и РТ в воспроизводственном процессе выпускников ООВО и класс регионов по 2-й фазе «реализации образовательной услуги» по исходной методике с равновеликими индикаторами и по модифицированной методике*

Регион	Число ООВО на начало учебного года		Численность студентов ООВО на 10000 населения по регионам Российской Федерации (на начало учебного года; человек)		Доля обучающихся в ООВО в рамках ЦКП, %**		Средние значения рангов по регионам		Процент отклонения от среднего ранга		Класс региона согласно методике	
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	11	12
	исх.	мод.	исх.	мод.	исх.	мод.	исх.	мод.	исх.	мод.	исх.	мод.
2007 год												
Республика Алтай	11	2,46344	11	3,76051	10	4,34186	10,7	3,5	39,4	39,7	3	3
Республика Бурятия	8	1,79159	6	2,05119	1	0,43419	5,0	1,4	-29,3	-49,0	1	1
Республика Тыва	11	2,46344	12	4,10238	9	3,90768	10,7	3,5	39,4	39,2	3	3
Республика Хакасия	10	2,23949	7	2,39305	6	2,60512	7,7	2,4	15,7	11,9	2	2
Алтайский край	6	1,34369	9	3,07678	4	1,73675	6,3	2,1	-2,1	-3,5	2	2
Забайкальский край	9	2,01554	10	3,41865	3	1,30256	7,3	2,2	11,8	5,4	2	2
Красноярский край	3	0,67185	5	1,70932	5	2,17093	4,3	1,5	-49,2	-40,0	1	1
Иркутская область	4	0,89580	4	1,36746	10	4,34186	6,0	2,2	-7,8	3,5	2	2
Кемеровская область	5	1,11974	8	2,73492	10	4,34186	7,7	2,7	15,7	22,3	2	3
Новосибирская область	1	0,22395	2	0,68373	8	3,47349	3,7	1,5	-76,4	-45,5	1	1
Омская область	2	0,44790	3	1,02559	7	3,03931	4,0	1,5	-61,7	-41,2	1	1
Томская область	7	1,56764	1	0,34186	2	0,86837	3,3	0,9	-94,0	-129,4	1	1
Общий ранг	По исходной методике - 6,47; по модифицированной методике – 2,12											
2009 год												
Республика Алтай	11	1,30414	11	1,99081	10	2,41955	10,7	1,9	40,1	39,6	3	3
Республика Бурятия	8	0,94846	5	0,90491	1	0,24195	4,7	0,7	-36,9	-64,6	1	1

* Получено расчётным путём с использованием следующих источников: Регионы России. Социально-экономические показатели. 2012: Стат. сб. / Росстат. – М., 2012. – С.292, 313; Социально-экономические показатели образования [электронный ресурс]. – Статистика российского образования, 2008. – URL: http://stat.edu.ru/stat/soc_ek_obr.shtml

** Статистическая информация по доле обучающихся по системе ЦКП в вузах по регионам за 2009, 2011 г.г. отсутствует, поэтому при расчёте мы использовали данные 2007 года, предполагая, что соотношение рангов по регионам остаётся прежним

Продолжение таблицы Ж.2

[illegible]

Таблица Ж.3 - Рейтинги индикаторов взаимодействия РУВО и РТ в воспроизводственном процессе выпускников ООВО и класс регионов по 3-й фазе «выхода конечного продукта» деятельности ООВО» по исходной методике с равновеликими индикаторами и по модифицированной методике*

Регионы	Выпуск по ООВО, тыс. чел.		Выпуск специалистов в рамках целевой контрактной подготовки по ООВО, % от выпуска всего**		Распределение занятых в экономике (имеющих высшее образование), %		Напряжённость на рынке труда***		ЭАН, тыс. человек.		Численность безработных, тыс. чел.	
	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13
1	исх.	мод.	исх.	мод.	исх.	мод.	исх.	мод.	исх.	мод.	исх.	мод.
2007 год												
Республика Алтай	12	1,08586	11	1,20056	2	0,13229	10	0,80302	12	0,97156	1	0,07514
Республика Бурятия	8	0,72391	7	0,76399	6	0,39688	9	0,72271	9	0,72867	6	0,45085
Республика Тыва	11	0,99537	11	1,20056	8	0,52917	12	0,96362	11	0,89059	3	0,22543
Республика Хакасия	10	0,90488	3	0,32742	3	0,19844	6	0,48181	10	0,80963	2	0,15028
Алтайский край	7	0,63342	2	0,21828	9	0,59532	5	0,40151	5	0,40482	8	0,60114
Забайкальский край	9	0,81439	1	0,10914	11	0,72761	11	0,88332	8	0,64770	5	0,37571
Красноярский край	3	0,27146	4	0,43657	4	0,26459	8	0,64241	1	0,08096	12	0,90171
Иркутская область	2	0,18098	6	0,65485	7	0,46302	3	0,24090	4	0,32385	11	0,82656
Кемеровская область	4	0,36195	10	1,09141	12	0,79376	2	0,16060	2	0,16193	9	0,67628
Новосибирская область	1	0,09049	8	0,87313	5	0,33073	1	0,08030	3	0,24289	10	0,75142
Омская область	5	0,45244	5	0,54571	10	0,66146	7	0,56211	6	0,48578	7	0,52600
Томская область	6	0,54293	9	0,98227	1	0,06615	4	0,32121	7	0,56674	4	0,30057
Общий ранг	По исходной методике - 6,46; по модифицированной методике – 0,50											
2009 год												
Республика Алтай	11	0,63768	10	0,69921	4	0,16951	10	0,51445	12	0,62243	1	0,04814

*Получено расчётным путём с использованием следующих источников: Регионы России. Социально-экономические показатели. 2008: Стат. сб. / Росстат. – М., 2008. – С.122-225, 130, 137, 138; Регионы России. Социально-экономические показатели. 2010: Стат. сб. / Росстат. – М., 2010. – С.122-125, 130,131,138,139,163; Регионы России. Социально-экономические показатели. 2012: Стат. сб. / Росстат. – М., 2012. –С.98,99,120,121,123,124,125,128,129,132,133,136,137,139,306-309.

**Статистические данные по выпуску специалистов в рамках ЦКП по регионам РФ за 2009,2011 г.г. отсутствуют, поэтому при расчёте мы использовали данные 2007/2008 учебного года, предполагая, что соотношение рангов по регионам остаётся таким, как в 2007 г.

*** Показатель напряжённости на рынке труда рассчитан, как частное от деления столбца 7 и показателя «Потребность в работниках, заявленная организациями в государственные учреждения службы занятости населения»

Продолжение таблицы Ж.3

[illegible]

Продолжение таблицы Ж.3

Численность зарегистрированны х безработных на к.г., тыс. чел.		Уровень безработицы общий, % от ЭАН		Уровень регистрируемой безработицы, % от ЭАН		Среднее время поиска работы по субъектам, мес.		Безработные в возрасте 20-24 лет, % от всех безработных *		Состав занятого населения в возрасте 50-59 лет, % от всех занятых		Состав занятого населения в возрасте 60-72 лет, % от всех занятых	
14	15	16	17	18	19	20	21	22	21	22	23	24	25
исх.	мод.	исх.	мод.	исх.	мод.	исх.	мод.	исх.	мод.	исх.	мод.	исх.	мод.
2007 год													
1	0,07647	9	0,62032	10	0,65882	8	0,55245	10	0,85064	7	0,44450	12	0,82709
3	0,22940	11	0,75817	3	0,19765	8	0,55245	11	0,93571	11	0,69851	7	0,48247
4	0,30586	12	0,82709	12	0,79058	12	0,82868	12	1,02077	12	0,76201	4	0,27570
2	0,15293	4	0,27570	9	0,59294	10	0,69057	9	0,76558	3	0,19050	9	0,62032
12	0,91758	2	0,13785	11	0,72470	5	0,34528	1	0,08506	2	0,12700	10	0,68924
5	0,38233	10	0,68924	8	0,52705	11	0,75962	5	0,42532	9	0,57150	10	0,68924
10	0,76465	8	0,55140	5	0,32941	1	0,06906	2	0,17013	5	0,31750	3	0,20677
9	0,68819	7	0,48247	4	0,26353	2	0,13811	6	0,51038	6	0,38100	2	0,13785
11	0,84112	1	0,06892	6	0,39529	4	0,27623	4	0,34026	4	0,25400	6	0,41355
8	0,61172	5	0,34462	1	0,06588	5	0,34528	8	0,68051	1	0,06350	4	0,27570
7	0,53526	6	0,41355	2	0,13176	3	0,20717	7	0,59545	10	0,63500	8	0,55140
6	0,45879	3	0,20677	7	0,46117	7	0,48340	3	0,25519	7	0,44450	1	0,06892
2008 год													
1	0,04899	10	0,44156	8	0,33766	10	0,44241	10	0,54496	4	0,16273	12	0,52988
4	0,19595	11	0,48572	3	0,12662	11	0,48665	5	0,27248	9	0,36613	5	0,22078
3	0,14696	12	0,52988	12	0,50648	12	0,53089	9	0,49047	12	0,48818	8	0,35325
2	0,09797	3	0,13247	4	0,16883	5	0,22121	11	0,59946	1	0,04068	10	0,44156
12	0,58785	9	0,39741	11	0,46428	8	0,35393	3	0,16349	2	0,08136	8	0,35325

*Статистические данные по безработным в возрасте 20-24 лет (% от всех безработных) отсутствуют, поэтому для расчётов мы использовали данные по безработным в возрасте 20-29 лет, предполагая, что соотношение рангов по регионам будет аналогичным.

Продолжение таблицы Ж.3

14	15	16	17	18	19	20	21	22	21	22	23	24	25
6	0,29392	8	0,35325	10	0,42207	9	0,39817	6	0,32698	5	0,20341	11	0,48572
10	0,48987	4	0,17663	5	0,21103	1	0,04424	4	0,21798	6	0,24409	6	0,26494
9	0,44088	7	0,30909	6	0,25324	2	0,08848	1	0,05450	10	0,40681	2	0,08831
11	0,53886	5	0,22078	9	0,37986	4	0,17696	8	0,43597	7	0,28477	7	0,30909
8	0,39190	6	0,26494	2	0,08441	7	0,30969	1	0,05450	3	0,12204	3	0,13247
7	0,34291	1	0,04416	1	0,04221	3	0,13272	7	0,38147	8	0,32545	4	0,17663
5	0,24494	2	0,08831	7	0,29545	6	0,26545	12	0,65395	11	0,44750	1	0,04416
2011 год													
1	0,04899	11	0,48572	10	0,42207	7	0,30969	10	0,54496	11	0,44750	9	0,39741
3	0,14696	8	0,35325	2	0,08441	11	0,48665	2	0,10899	9	0,36613	8	0,35325
3	0,14696	12	0,52988	12	0,50648	12	0,53089	12	0,65395	12	0,48818	10	0,44156
2	0,09797	3	0,13247	4	0,16883	8	0,35393	9	0,49047	6	0,24409	2	0,08831
12	0,58785	6	0,26494	9	0,37986	9	0,39817	5	0,27248	1	0,04068	7	0,30909
7	0,34291	10	0,44156	11	0,46428	10	0,44241	11	0,59946	3	0,12204	11	0,48572
11	0,53886	1	0,04416	6	0,25324	1	0,04424	1	0,05450	5	0,20341	4	0,17663
9	0,44088	9	0,39741	5	0,21103	3	0,13272	7	0,38147	8	0,32545	2	0,08831
10	0,48987	5	0,22078	7	0,29545	6	0,26545	6	0,32698	3	0,12204	6	0,26494
8	0,39190	2	0,08831	3	0,12662	4	0,17696	4	0,21798	2	0,08136	1	0,04416
6	0,29392	4	0,17663	1	0,04221	2	0,08848	3	0,16349	6	0,24409	5	0,22078
5	0,24494	7	0,30909	8	0,33766	4	0,17696	7	0,38147	9	0,36613	12	0,52988

Продолжение таблицы Ж.3

Средние значения рангов по регионам		Процент отклонения от среднего ранга		Класс региона согласно методике	
26	27	28	29	30	31
2007 год					
8,1	0,6	20,0	22,1	2	3
7,6	0,6	15,2	15,4	2	2
9,5	0,7	32,3	32,8	3	3
6,2	0,5	-5,0	-4,9	2	2
6,1	0,5	-6,3	-9,9	2	2
7,9	0,6	18,4	15,0	2	2
5,1	0,4	-27,3	-29,1	1	1
5,3	0,4	-21,7	-22,1	1	1
5,8	0,4	-12,0	-10,8	2	2
4,6	0,4	-40,0	-35,9	1	1
6,4	0,5	-1,2	-2,5	2	2
5,0	0,4	-29,2	-25,3	1	1
2009 год					
8,1	0,4	18,5	20,6	2	3
6,4	0,3	5,7	5,3	2	2
8,8	0,5	30,1	30,4	3	3
6,4	0,3	-21,6	-18,3	1	2
6,8	0,4	13,5	10,5	2	2
8,3	0,4	20,8	19,5	3	2
4,9	0,3	-23,4	-25,6	1	1
5,9	0,3	-19,9	-21,8	2	1
6,2	0,3	8,8	9,1	2	2
4,2	0,2	-52,6	-48,3	1	1
6,2	0,3	-18,2	-15,8	2	2
5,3	0,3	-25,2	-26,7	1	1
2011 год					
8,2	0,4	21,2	23,4	3	3
6,4	0,3	-0,6	-5,2	2	2
9,5	0,5	32,7	33,0	3	3
5,6	0,3	-14,4	-10,5	2	2
7,2	0,3	10,2	7,9	2	2
8,7	0,4	26,1	24,4	3	3
4,4	0,2	-46,5	-50,9	1	1
6,0	0,3	-7,1	-7,2	2	2
6,2	0,3	-3,1	0,7	2	2
4,0	0,2	-60,6	-59,3	1	1
5,0	0,3	-28,5	-22,8	1	1
5,9	0,3	-8,4	-12,2	2	2

Таблица Ж.4 - Удельные веса индикаторов, полученные методом экспертной оценки для модифицированной методики оценки регионального потенциала взаимодействия субъектов рынка услуг высшего образования и рынка труда выпускников ООВО

Индикатор	Средний балл влияния индикатора полученный по результатам экспертного опроса (от 1 до 10)	Удельный вес индикатора
1	2	3
1 фаза		
Выпуск учащихся дневными средними (полными) общеобразовательными учреждениями, тыс.чел.	4,2	0,17355
Приём студентов в ООВО, тыс. чел.	7,6	0,31405
Среднедушевые денежные доходы населения, руб.	6,2	0,25620
Численность обучающихся в государственных ООВО на платной основе, тыс. чел.	6,2	0,25620
2 фаза		
Число образовательных ООВО на начало учебного года	4,9	0,22395
Численность студентов ООВО на 10000 населения по регионам Российской Федерации (на начало учебного года; человек)	7,5	0,34186
Доля обучающихся в ООВО в рамках ЦКП, %	9,5	0,43419
3 фаза		
Выпуск по ООВО, тыс. чел.	6,8	0,09049
Выпуск специалистов в рамках целевой контрактной подготовки по ООВО, % от выпуска всего	8,3	0,10914
Распределение занятых в экономике (имеющих высшее образование), %	5,0	0,06615
Напряжённость на рынке труда	6,1	0,08030
ЭАН, тыс. человек.	6,1	0,08096
Численность безработных, тыс. чел.	5,7	0,07514
Численность зарегистрированных безработных на к.г., тыс. чел.	5,8	0,07647
Уровень безработицы общий, % от ЭАН	5,2	0,06892
Уровень регистрируемой безработицы, % от ЭАН	5,0	0,06588
Среднее время поиска работы по субъектам, мес.	5,2	0,06906
Безработные в возрасте 20-24 лет, % от всех безработных	6,4	0,08506
Состав занятого населения в возрасте 50-59 лет, % от всех занятых	4,8	0,06350
Состав занятого населения в возрасте 60-72 лет, % от всех занятых	5,2	0,06892

Алгоритм обработки результатов исследований для получения классов регионов по модифицированной методике оценки регионального потенциала взаимодействия рынка услуг высшего образования (РУВО) и рынка труда (РТ) выпускников ООВО

1) Расчёт суммы средних баллов, поставленных экспертами в анкетах Модифицированной методики оценки регионального потенциала взаимодействия РУВО и РТ выпускников ООВО в регионах Сибирского

федерального округа посредством разработки её модифицированной формы применительно к сфере ВО в регионах Сибирского федерального округа, всех индикаторов $\sum a_k$ (как среднее арифметическое по всем экспертам)

2) Расчёт удельного веса соответствующего индикатора путём деления среднего балла данного индикатора на полученную сумму средних баллов, поставленных экспертами, полученных по всем индикаторам.

$$UB_k = \frac{a_k}{\sum a_k} \quad (1)$$

где UB_k - удельный вес индикатора k ;

a_b - средний балл, поставленный всеми экспертами по каждому индикатору k

Таким образом, сумма удельных весов индикаторов равна 1 по каждой фазе.

3) Умножение каждого полученного ранга каждого индикатора соответствующего региона на полученный удельный вес. Таким образом, получаем скорректированные ранги.

4) Нахождение общего ранга по каждому региону в каждой фазе - среднее арифметическое всех рангов каждого региона по формуле 1:

$$x_i = \frac{\sum m_k}{k}, \quad (2)$$

где x_i - среднее арифметическое индикаторов i -го региона;

m_k - ранги индикаторов i -го региона исследуемой фазы

k - число статистических показателей (индикаторов) по исследуемой фазе.

5) нахождение среднего общего ранга по всем регионам в каждой фазе - частное суммы по предыдущему показателю и числа по формуле:

$$x_{ij} = \frac{\sum_{i=1}^n x_i}{n}, \quad (3)$$

где i - порядковый номер региона СФО;

x_{ij} - среднее значение всех рангов по регионам;

n - число регионов;

6) Нахождение процента отклонения от среднего ранга по формуле (по каждой фазе):

$$\% \text{ отклонения} = \frac{x_{ij} - \bar{x}}{\bar{x}} * 100\%, \quad (4)$$

где $\bar{x}$ - средний общий ранг по всем регионам.

7) Отнесение регионов к первому, второму или третьему классу по следующим критериям: процент отклонения от среднего ранга составляет менее -20% - 1 класс; процент отклонения от среднего ранга от - 20% до 20% - 2 класс; процент отклонения от среднего ранга более 20% - 3 класс.⁷⁸₃₅₁

Алгоритм получения класса региона по любой из фаз представлен на рисунке Ж.1

⁷⁸ Лобанова, Е.Э. Взаимодействие региональных рынков услуг профессионального образования и труда как фактор содействия эффективной занятости молодых специалистов: монография / Е.Э. Лобанова. - Красноярск: СибГТУ, 2010. - С.23-24.

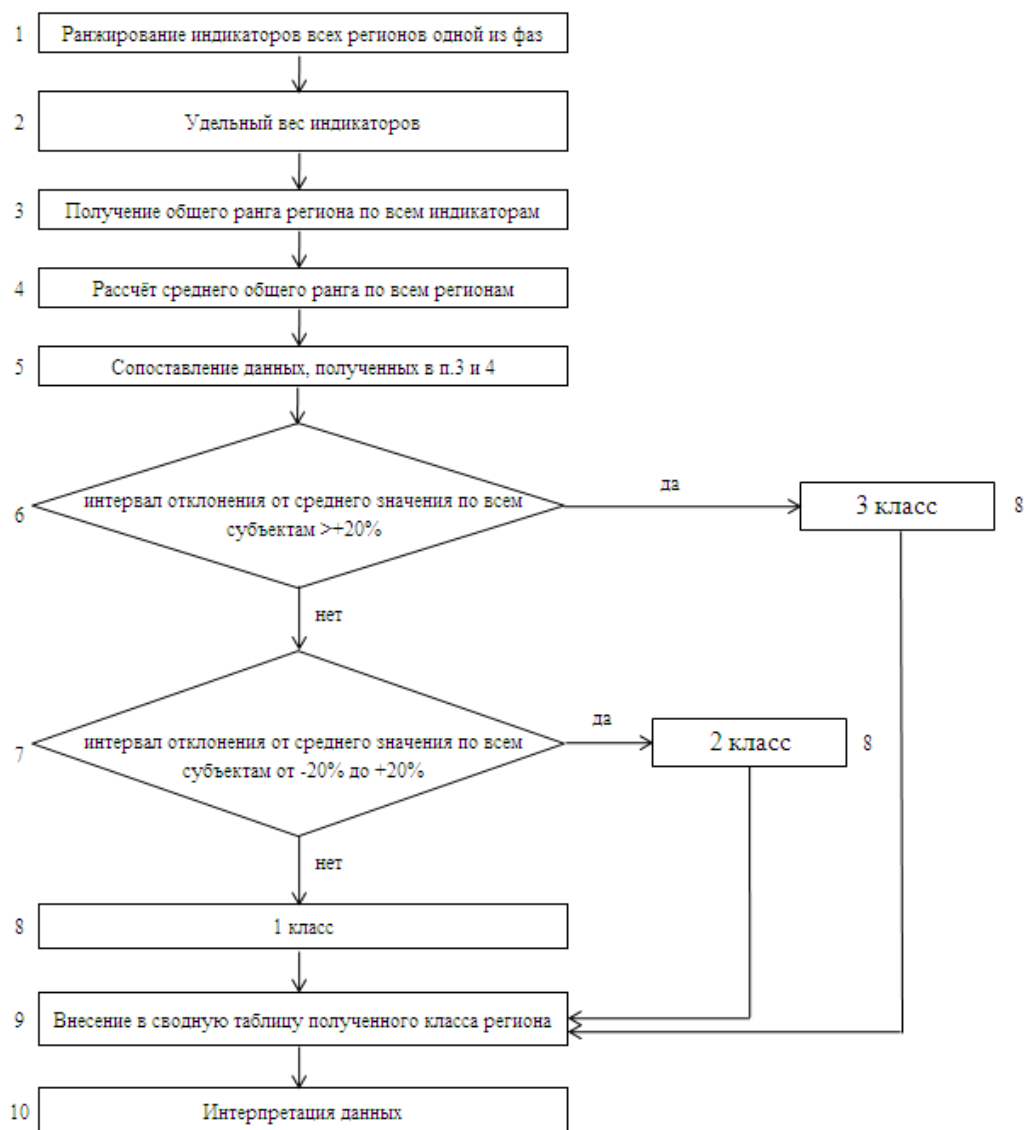


Рисунок Ж.1 – Алгоритм получения класса региона по любой из фаз взаимодействия основных субъектов РУВО и РТ.

Пример

Рассмотрим расчёт первых трёх пунктов на примере одного индикатора 1 фазы 2007 года.

1) Для индикатора «Приём студентов в учреждения высшего профессионального образования, тыс. чел.» путём экспертного опроса был получен средний балл мнений экспертов $a_k = 7,6$ (таблица 4).

2) Всего по данной фазе 4 индикатора (таблица 5), сумма средних баллов индикаторов данной фазы составила $\sum a_k = 4,2 + 7,6 + 6,2 + 6,2 = 24,2$ (средние баллы индикаторов представлены в таблице 4). Удельный вес данного индикатора $UB_k = 7,6 / 24,2 = 0,31405$.

3) Далее умножаем ранги соответствующих регионов по данному индикатору 2007 года на полученный по п.2 удельный вес соответствующего индикатора. Полученные результаты в виде скорректированных рангов

индикатора представлены в таблице 5. Скорректированные ранги по всем индикаторам представлены в таблицах 1-3 там же, где и исходные ранги.

Таблица Ж.5 – Корректировка ранга индикатора «Приём студентов в ООВО, тыс. чел.» 1 фазы 2007 года по модифицированной методике оценки регионального потенциала взаимодействия рынка услуг ВО и РТ выпускников ООВО

Регион	Ранг показателя без корректировки (по исходной методике)	Удельный вес данного индикатора	Скорректированный ранг (по усовершенствованной методике)
Республика Алтай	12	0,31405	3,76860
Республика Бурятия	8	0,31405	2,51240
Республика Тыва	11	0,31405	3,45455
Республика Хакасия	10	0,31405	3,14050
Алтайский край	6	0,31405	1,88430
Забайкальский край	9	0,31405	2,82645
Красноярский край	3	0,31405	0,94215
Иркутская область	2	0,31405	0,62810
Кемеровская область	4	0,31405	1,25620
Новосибирская область	1	0,31405	0,31405
Омская область	5	0,31405	1,57025
Томская область	7	0,31405	2,19835

4) Нахождение общего ранга по каждому региону в каждой фазе – среднее арифметическое всех рангов каждого региона. Для примера рассмотрим расчёт по республике Алтай по 1 фазе 2007 года.:

$$x_{ij} = \frac{\sum m_k}{k} = \frac{(2,08264+3,76860+2,81818+3,07438)}{4} = \frac{11,7438}{4} = 2,9$$

где x_{ij} – общий ранг i -го региона по j -й фазе;

m_k - ранги индикаторов i -го региона исследуемой фазы – сумма используемых скорректированных рангов по всем индикаторам 1 фазы (первая строка, столбцы № 2-5 таблицы 5)

k - число статистических показателей (индикаторов) по исследуемой фазе: по 1й фазе всего 4 индикатора (таблица 5)

Аналогично общий ранг находится по всем остальным регионам, фазам и исследуемым годам.

5) Нахождение среднего общего ранга по всем регионам в каждой фазе – частное суммы по предыдущему показателю и числа по формуле. Для примера рассмотрим расчет получаемого среднего общего ранга по всем регионам в 1 фазе 2007 года:

$$\bar{x}_j = \frac{\sum_{i=1}^n x_i}{n} = \frac{(2,9+2,1+2,8+2,3+1,6+2,0+0,6+0,8+0,9+0,6+1,4+1,5)}{12} = 1,63$$

где i – порядковый номер региона СФО;

$\bar{x}_j$ - среднее значение всех рангов по регионам по j -й фазе (столбец 6 таблицы 5);

p – число регионов: в СФО 12 регионов.

Аналогично x_{ij} находится для каждой фазы по каждому из трёх исследуемых годов; всего при расчётах получено 9 значений x_{ij} , за 3 года по трём фазам (таблицы 5-7).

6) Нахождение процента отклонения от среднего ранга по формуле (по каждой фазе в каждом году). В качестве примера рассмотрим процент отклонения от среднего ранга по 1 фазе 2007 года для республики Алтай:

$$\% \text{ отклонения} = \frac{x_{ij} - \bar{x}_j}{\bar{x}} * 100\% = \frac{2,9 - 1,63}{2,9} * 100\% = 44,7 \%$$

где x_{ij} – среднее арифметическое всех рангов каждого региона (см. п.4)

$\bar{x}_j$ - средний общий ранг по всем регионам (см.п. 5);

7) Отнесение регионов к первому, второму или третьему классу: республика Алтай по 1 фазе 2007 года относится к 3 классу, т.к. $44,7 \% > 20\%$.

Аналогично ведётся определение ранга по всем регионам по каждой фазе каждого года.

Приложение 3

Совершенствование методики проведения мониторинга и оценки эффективности деятельности центров (служб) содействия трудоустройству выпускников УПО (применительно к ООВО)



Рисунок 3.1 - Алгоритм корректировки Методики проведения мониторинга и оценки эффективности деятельности центров (служб) содействия трудоустройству выпускников УПО (применительно к ООВО)

Таблица 3.1 - Логическая структура инструментария (анкет)

№ п/п	Операциональные понятия	Индикаторы	Тип шкалы
1	Консультационная работа со студентами по вопросам самопрезентации, профориентации и информирования о состоянии рынка труда (S_k)	возможные виды консультационной работы со студентами по данным вопросам, правомерность предложенной шкалы	номинальная
2	Организация временной занятости студентов (P_v)	возможные виды временной занятости студентов, которой содействует ССТ	номинальная
3	Организация ярмарок вакансий и специальностей, презентаций компаний, дней карьеры и т.д. (P_y)	доля студентов, выпускников, фактически участвующих, максимально возможная	ранговая
4	Оказание помощи учебным подразделениям... в привлечении работодателей к участию в руководстве выполнением выпускных квалификационных работ (S_p)	максимально возможный, фактический процент подразделений ООВО, которым должна оказываться помощь со стороны ССТ в привлечении работодателей к участию в защите выпускных квалификационных работ	ранговая
5	Оказание помощи учебным подразделениям в организации учебных и производственных	максимально возможный процент подразделений ООВО, которым должна оказываться	ранговая

Продолжение таблицы 3.1

	практик (S_y)	помощь со стороны ССТ в организации стажировок и практик	
6	Оказание помощи учебным подразделениям в привлечении работодателей к участию в научно-исследовательских работах с участием студентов (S_n)	максимально возможный, фактический процент подразделений ООВО, которым должна оказываться помощь со стороны ССТ в привлечении работодателей к участию в научно-исследовательских работах с участием студентов	ранговая
7	Заключение договоров о сотрудничестве (P_d)	возможные виды заключаемых договоров с работодателями	номинальная
8	Участие в мероприятиях по содействию трудоустройству выпускников образовательных учреждений, организованных органами исполнительной власти (P_m)	доля студентов, выпускников (процент), фактически участвующих, максимально возможная	ранговая
9	Взаимодействие с общественными организациями и объединениями работодателей (P_o)	возможные виды взаимодействия с общественными организациями и объединениями работодателей	номинальная
10	Информативность предложенной типологии ССТ, основанная на 100-балльной шкале рейтинга КЦСТ	факт информативности, по мнению специалистов	ранговая

Таблица 3.2 - Корректировка Методики проведения мониторинга и оценки эффективности деятельности центров (служб) содействия трудоустройству выпускников УПО (применительно к ООВО)

Показатель (критерий)	Расчёт по методике проведения мониторинга и оценки эффективности деятельности центров (служб) содействия трудоустройству выпускников учреждений профессионального образования (Методика КЦСТ) ⁷⁹³⁵²	Расчет по скорректированной методике расчёта (усовершенствованная методика мониторинга и оценки деятельности ССТ выпускников ООВО)																												
Консультационная работа со студентами по вопросам самопрезентации, профориентации и информирования о состоянии рынка труда (частный критерий S_k)	Частный критерий S_k принимает значения: 1 - работа ведется, 0 - работа не ведется.	Вводим новую шкалу оценки данного критерия. $S_k = 1$, если работа ведётся во всех направлениях; $S_k = 0,66$, если работа ведётся по двум заданным направлениям; $S_k = 0,33$, если работа ведётся по одному из заданных направлений; $S_k = 0$, если работа не ведётся ни по одному из заданных направлений. Направления работы: 1) Групповая работа по вопросам самопрезентации и информирования о состоянии рынка труда (семинары, тренинги, коллоквиумы, «круглые столы» и т.п.) 2) Индивидуальная работа по вопросам самопрезентации и информирования о состоянии рынка труда (индивидуальные консультации) 3) Профориентационная работа с абитуриентами, со студентами и с выпускниками																												
Организация временной занятости студентов (базовый критерий P_b)	Под базовым показателем P_b понимается помощь студентам в поиске временной работы на период каникул и работы на неполный рабочий день во время учебы. Базовый критерий P_b принимает значения: 1 - работа ведется, 0 - работа не ведется.	Разбивка базового критерия P_b на частные критерии: $S_{отр}$ - организация студенческих строительных отрядов; $S_{спец}$ - помощь студентам в трудоустройстве по специальности (или по смежной специальности); $S_{не по спец}$ -помощь студентам в трудоустройстве не по специальности; После экспертной оценки значимости данных частных показателей, они будут принимать следующие значения: 1 – работа ведётся; 0 – работа не ведётся. P_b рассчитывается аналогично $P_{и}$ в исходной методике с учётом присвоенных в результате экспертных оценок весовых коэффициентов w , учитывающих степень вклада частных критериев в базовый критерий																												
Организация ярмарок вакансий и специальностей, презентаций компаний, дней карьеры и т.д. (базовый критерий $P_я$)	Базовый критерий $P_я$ включает мероприятия, организованные силами учебного заведения, и определяется следующим образом: Значения критерия $P_я$ <table><tr><th>Количество мероприятий</th><th>$P_я$</th></tr><tr><td>0</td><td>0,0</td></tr><tr><td>1</td><td>0,2</td></tr><tr><td>2</td><td>0,4</td></tr><tr><td>3</td><td>0,6</td></tr><tr><td>4</td><td>0,8</td></tr><tr><td>≥ 5</td><td>1,0</td></tr></table>	Количество мероприятий	$P_я$	0	0,0	1	0,2	2	0,4	3	0,6	4	0,8	≥ 5	1,0	Учёт доли студентов и выпускников от общего числа студентов и выпускников, которые приняли участие в данных мероприятиях. $P_я$ определяется следующим образом: Значения критерия $P_я$ <table><tr><th>% студентов 4 курса (бакалавры), 4-5 курса (специалисты, магистры) и выпускников, принявших участие в указанных мероприятиях</th><th>$P_я$</th></tr><tr><td>0-1%</td><td>0,0</td></tr><tr><td>1-2%</td><td>0,2</td></tr><tr><td>2-3%</td><td>0,4</td></tr><tr><td>3-4%</td><td>0,6</td></tr><tr><td>4-5%</td><td>0,8</td></tr><tr><td>>5%</td><td>1,0</td></tr></table>	% студентов 4 курса (бакалавры), 4-5 курса (специалисты, магистры) и выпускников, принявших участие в указанных мероприятиях	$P_я$	0-1%	0,0	1-2%	0,2	2-3%	0,4	3-4%	0,6	4-5%	0,8	>5%	1,0
Количество мероприятий	$P_я$																													
0	0,0																													
1	0,2																													
2	0,4																													
3	0,6																													
4	0,8																													
≥ 5	1,0																													
% студентов 4 курса (бакалавры), 4-5 курса (специалисты, магистры) и выпускников, принявших участие в указанных мероприятиях	$P_я$																													
0-1%	0,0																													
1-2%	0,2																													
2-3%	0,4																													
3-4%	0,6																													
4-5%	0,8																													
>5%	1,0																													

⁷⁹Энциклопедия содействия трудоустройству. Том 14. Система содействия трудоустройству выпускников учреждений профессионального образования: организация и функционирование / Гл.ред. Е.П. Илясов. – М.: КЦСТ, 2013. – С.107-131.

Продолжение таблицы 3.2

Оказание помощи учебным подразделениям... в привлечении работодателей к участию в руководстве выполнением выпускных квалификационных работ (частный критерий S_p)	Частный критерий S_p 1 - работа ведется, 0 - работа не ведется	Под подразделениями ООВО понимаются кафедры <table><tr><td>% подразделений, которым оказывается помощь</td><td>S_p</td></tr><tr><td>0</td><td>0,0</td></tr><tr><td><10</td><td>0,2</td></tr><tr><td>$\geq 10-20$</td><td>0,4</td></tr><tr><td>$\geq 20-30$</td><td>0,6</td></tr><tr><td>$\geq 30-40$</td><td>0,8</td></tr><tr><td>≥ 40</td><td>1,0</td></tr></table>		% подразделений, которым оказывается помощь	S_p	0	0,0	<10	0,2	$\geq 10-20$	0,4	$\geq 20-30$	0,6	$\geq 30-40$	0,8	≥ 40	1,0
% подразделений, которым оказывается помощь	S_p																
0	0,0																
<10	0,2																
$\geq 10-20$	0,4																
$\geq 20-30$	0,6																
$\geq 30-40$	0,8																
≥ 40	1,0																
Оказание помощи учебным подразделениям ... в организации учебных и производственных практик» (частный критерий S_y)	Частный критерий S_y принимает значения: 1 - работа ведется, 0 - работа не ведется	Под подразделениями ООВО понимаются кафедры. S_y примет значения: <table><tr><td>% подразделений, которым оказывается помощь</td><td>S_y</td></tr><tr><td>0</td><td>0,0</td></tr><tr><td><20</td><td>0,2</td></tr><tr><td>$\geq 20-40$</td><td>0,4</td></tr><tr><td>$\geq 40-60$</td><td>0,6</td></tr><tr><td>$\geq 60-80$</td><td>0,8</td></tr><tr><td>≥ 80</td><td>1,0</td></tr></table>		% подразделений, которым оказывается помощь	S_y	0	0,0	<20	0,2	$\geq 20-40$	0,4	$\geq 40-60$	0,6	$\geq 60-80$	0,8	≥ 80	1,0
% подразделений, которым оказывается помощь	S_y																
0	0,0																
<20	0,2																
$\geq 20-40$	0,4																
$\geq 40-60$	0,6																
$\geq 60-80$	0,8																
≥ 80	1,0																
Оказание помощи учебным подразделениям в привлечении работодателей к участию в научно-исследовательских работах с участием студентов (частный критерий S_n)	В методике, опубликованной в 2013 г. и корректируемой нами сейчас, данные показатели отсутствуют (хотя ранее, в методике 2011 г. они учитывались и принимали значения: 1 - работа ведется, 0 - работа не ведется.) Под заключением договоров о сотрудничестве подразумевалось заключение договоров между работодателем, УПО и студентом на платное обучение, договоров между работодателем и учебным заведением о трудоустройстве выпускников и договоров о других видах сотрудничества.⁸⁰³⁵³	Под подразделениями ООВО понимаются кафедры. Значения частного критерия S_n <table><tr><td>% подразделений, которым оказывается помощь</td><td>S_n</td></tr><tr><td>0</td><td>0,0</td></tr><tr><td><10</td><td>0,2</td></tr><tr><td>$\geq 10-20$</td><td>0,4</td></tr><tr><td>$\geq 20-30$</td><td>0,6</td></tr><tr><td>$\geq 30-40$</td><td>0,8</td></tr><tr><td>≥ 40</td><td>1,0</td></tr></table>		% подразделений, которым оказывается помощь	S_n	0	0,0	<10	0,2	$\geq 10-20$	0,4	$\geq 20-30$	0,6	$\geq 30-40$	0,8	≥ 40	1,0
% подразделений, которым оказывается помощь	S_n																
0	0,0																
<10	0,2																
$\geq 10-20$	0,4																
$\geq 20-30$	0,6																
$\geq 30-40$	0,8																
≥ 40	1,0																
Заключение договоров о сотрудничестве (базовый критерий P_d)		Заключение договоров о сотрудничестве между ООВО и работодателем является, по нашему мнению, важнейшей составляющей рейтинга, отражающей степень интеграции между ООВО и работодателями, поэтому P_d разобьём на частные показатели (частичные критерии): $S_{пл}$ - заключение договоров между работодателем, ООВО и студентом на платное обучение; $S_{цкп}$ - заключение договоров между работодателем, ООВО и студентом на обучение по целевой контрактной подготовке за счёт бюджетных средств; $S_{тр}$ - заключение договоров между работодателем и ООВО о трудоустройстве выпускников; $S_{кор}$ - заключение договоров между работодателем и ООВО о корректировке учебных программ с учётом															

⁸⁰ Энциклопедия содействия трудоустройству. Том 12. Практика деятельности лучших центров (служб) содействия трудоустройству выпускников учреждений профессионального образования в 2010 году/ Гл.ред. Е.П. Илясов. – М.: КЦСТ, 2011. – С.15-24.

Продолжение таблицы 3.2

		требований работодателя (формирования компетенций, необходимых работодателю); $S_{до}$ - заключение других видов договоров о сотрудничестве между работодателем и ООВО. С помощью экспертной оценки значимости направлений работы центров будут получены весовые коэффициенты предложенных частичных критериев. После экспертной оценки значимости данных частных показателей будут принимать следующие значения: 1 – работа ведётся; 0 – работа не ведётся. P_d рассчитывается аналогично $P_{ив}$ в исходной методике с учётом присвоенных в результате экспертных оценок весовых коэффициентов w, учитывающих степень вклада частных критериев в базовый критерий																
Участие в мероприятиях, организованных органами исполнительной власти с целью содействия трудоустройству выпускников образовательных учреждений (базовый критерий P_m)	Базовый критерий P_m рассчитывается по формуле : $P_m = \frac{N_y}{N_{общ}},$ где N_y - количество мероприятий, в которых учебное заведение приняло участие; $N_{общ}$ - общее количество мероприятий, проводимых в регионе за отчетный период.	Базовый критерий P_m разобьём на два частных критерия: 1) Частный критерий $S_{доля}$ - доля мероприятий, в которых данное ООВО приняло участие. Учитывает количество мероприятий, в которых данное ООВО приняло участие и рассчитывается как: $S_{доля} = \frac{N_y}{N_{общ}},$ где $S_{доля}$ - доля мероприятий по содействию трудоустройству выпускников, организованных органами исполнительной власти, в которых ООВО приняло участие N_y - количество мероприятий, в которых учебное заведение приняло участие; $N_{общ}$ - общее количество мероприятий, проводимых в регионе за отчетный период. 2) Частный критерий $S_{исп.вл}$ Учитывает долю выпускников ООВО, принявших участие во всех мероприятиях, организованных органами исполнительной власти, принимает значения: Критерий $S_{исп.вл}$. <table><tr><th colspan="2">Значения частного критерия $S_{исп.вл}$.</th></tr><tr><th>% студентов 4 курса (бакалавры), 4-5 курса (специалисты), магистров) и выпускников, принявших участие в указанных мероприятиях</th><th>$S_{пл.в.}$</th></tr><tr><td>0-1%</td><td>0,0</td></tr><tr><td>1-2%</td><td>0,2</td></tr><tr><td>2-3%</td><td>0,4</td></tr><tr><td>3-4%</td><td>0,6</td></tr><tr><td>4-5%</td><td>0,8</td></tr><tr><td>>5%</td><td>1,0</td></tr></table> P_m рассчитывается аналогично $P_{ив}$ в исходной методике с учётом присвоенных в результате экспертных оценок весовых коэффициентов w, учитывающих степень вклада частных критериев в базовый критерий	Значения частного критерия $S_{исп.вл}$.		% студентов 4 курса (бакалавры), 4-5 курса (специалисты), магистров) и выпускников, принявших участие в указанных мероприятиях	$S_{пл.в.}$	0-1%	0,0	1-2%	0,2	2-3%	0,4	3-4%	0,6	4-5%	0,8	>5%	1,0
Значения частного критерия $S_{исп.вл}$.																		
% студентов 4 курса (бакалавры), 4-5 курса (специалисты), магистров) и выпускников, принявших участие в указанных мероприятиях	$S_{пл.в.}$																	
0-1%	0,0																	
1-2%	0,2																	
2-3%	0,4																	
3-4%	0,6																	
4-5%	0,8																	
>5%	1,0																	
Взаимодействие с общественными организациями и объединениями работодателей (базовый критерий P_o)	Базовый критерий P_o принимает значения: 1 – работа ведётся, 0 – работа не ведётся.	Разбивка данного базового критерия на частные критерии: $S_{структ}$ - привлечение структур, занимающихся общественной оценкой качества образования и занимающихся аккредитацией ООВО (АККОРК, НАРК и т.п.) к оценке качества образования в конкретной ООВО. $S_{сов}$ - участие работодателей в попечительских и наблюдательных советах при ООВО $S_{сем}$ - проведение семинаров, конференций совместно ООВО и объединениями работодателей, общественными организациями После экспертной оценки значимости данных частных показателей будут принимать следующие значения: 1 – работа ведётся; 0 – работа не ведётся. P_o рассчитывается аналогично $P_{ив}$ в исходной методике с учётом присвоенных в результате экспертных оценок весовых коэффициентов w, учитывающих степень вклада частных критериев в базовый критерий																

Приложение И

Методика социологического исследования «Проблемы формирования эффективной занятости выпускников образовательных организаций высшего образования и пути их решения»

Обоснование проблемы исследования

На наш взгляд, процесс формирования эффективной занятости выпускников ООВО во многом определяется уровнем взаимодействия между ООВО, работодателем и будущим специалистом на стадии формирования в воспроизводственном процессе рабочей силы. На данный момент такое взаимодействие находится на низком уровне, особенно на фазе «входа в систему высшего образования» и на фазе «реализации образовательной услуги», что впоследствии отрицательно сказывается на положении выпускников ООВО на рынке труда. Кроме того, наблюдается слабая практическая подготовка в ООВО, что делает выпускников неконкурентоспособными на рынке труда.

Цель исследования: выработка приоритетных направлений (комплексных рекомендаций) содействия эффективной занятости выпускников ООВО.

Объект и предмет исследования

Объекты исследования:

- выпускники ООВО г. Красноярск, которые являются источником информации о положении выпускников на региональном рынке труда;
- студенты выпускных курсов ООВО г. Красноярск, являющиеся источником информации о том, как они позиционируют себя на рынке труда, как оценивают свои перспективы, какие у них есть претензии к ООВО относительно получаемых компетенций и какие меры, по их мнению, могут способствовать решению проблем занятости выпускников ООВО;
- преподаватели и сотрудники ООВО г. Красноярск, которые являются источником информации о процессах формирования компетенций и об эффективности мер поддержки занятости выпускников вузов (ООВО);
- работодатели г. Красноярск как источник информации о степени сформированности компетенций выпускников ООВО, о взаимодействии с ООВО и с Агентством труда и занятости с целью подбора кадров, о готовности к взаимодействию с ООВО и о наиболее предпочтительных видах такого взаимодействия.

Предметом исследования является взаимодействие ООВО и работодателей в процессах организации учебной занятости и реализации ее в сфере труда, а также условия и факторы, способные повлиять и влияющие на эффективность данного взаимодействия.

Логический анализ основного понятия

Методика исследования основана на логическом анализе ключевого понятия («формирование эффективной занятости выпускников ООВО»), под которым мы понимаем комплекс условий, способствующих занятости выпускников ООВО, которая соответствует критериям эффективной занятости.

Гипотезы исследования: предварительный анализ подобных исследований позволяет предположить, что: № 1 – существует неготовность работодателей к сотрудничеству с ООВО по причинам несоответствия компетенций выпускника требованиям работодателя, слабой практической подготовкой студентов в период обучения и отсутствием стажа работы по специальности; № 2 - существует неблагоприятная ситуация в сфере занятости выпускников ООВО, что выражается в несоответствии состоянию их текущей занятости выделенным ранее критериям эффективной занятости выпускников ООВО; № 3 – статистика востребованности выпускников ООВО на момент окончания обучения является «искусственно» завышена; № 4 - существует неготовность работодателей к инвестициям в развитие человеческого и социального капиталов выпускников ООВО.

Определение выборочной совокупности

Поскольку, студентов выпускных курсов и выпускников ООВО можно принять за однородную генеральную совокупность с одинаковой вероятностью доступности элементов, а сравнение результатов по разным ООВО неважно, для их опроса использовалась случайная выборка.

В таблице И.1 представлены данные по генеральной совокупности и по выборке. По квотной выборке было опрошено 5% от генеральной совокупности.

Методы сбора информации

Сбор первичной социологической информации осуществлялся с помощью письменного анкетного опроса для четырёх групп респондентов:

- выпускники 2009-2010 г.г. и студенты выпускных курсов нескольких ООВО г. Красноярск (Сибирский государственный технологический университет, Сибирский федеральный университет, Сибирский государственный аэрокосмический университет, Красноярский государственный педагогический университет и т.д.);

- профессорско-преподавательский состав (ППС) различных ООВО города и работодатели – директора, специалисты по кадрам организаций различных форм собственности и различной специализации.

В данном случае экспертный опрос работодателей и ППС ООВО является наиболее приемлемым методом исследования, поскольку эксперты непосредственно осуществляют подготовку или «использование» выпускников ООВО в силу чего в состоянии адекватно оценить их компетентность и востребованность, а также предложить действенные меры по исправлению текущей ситуации.

Таблица И.1 – Характеристики генеральной и выборочной совокупности

Категория респондентов	Метод сбора информации	Генеральная совокупность, чел.	Структура генеральной совокупности	Выборка, чел.
Выпускники ООВО 2009-2010 г.г. г. Красноярска (очное отделение, специалисты, бакалавры, магистры)	Анкетирование, квотная выборка	17953*	Профиль респондентов: -технический -23% -гуманитарный 30% -экономика и управление -27% -естественные науки 20%	898, из них: -техич. - 207 -гуманит. -269 -экономич.-242 -естеств. -180
Студенты выпускных курсов	Анкетирование, квотная выборка	14413**	Профиль респондентов: -технический -25% -гуманитарный 31% -экономика и управление -26% -естественные науки 18%	721, из них: -техич. - 180 -гуманит. -224 -экономич.-187 -естеств. -130
Работников ООВО (специалисты ССТ, преподаватели, имеющие большой педагогический стаж, а также опыт работы на предприятиях города в качестве ведущих специалистов)	Анкетирование, экспертный опрос	не учитывалась	не учитывалась	50
Работодатели	Анкетирование, экспертный опрос	не учитывалась	не учитывалась	50

Логическая структура инструментария сбора первичной социологической информации (структура анкет)

Структура анкет для всех групп респондентов представлена в таблице 2.

Таблица И.2 – Логическая структура используемых анкет

I. Анкета выпускника ООВО			
№ п/п	Операциональные понятия	Индикаторы	Тип шкалы
1	Формальность гарантийных писем о трудоустройстве	Источник получения	номинальная
2	Формальность гарантийных писем о	Достоверность – работа в той организации, откуда было принесено письмо	номинальная

*По данным Министерства образования и науки Красноярского края

**Точными данными мы не располагаем, поэтому принимаем, как 1/3 от всех студентов г. Красноярска в 2011 г. (число студентов принято согласно данным Министерства образования и науки)

Продолжение таблицы И.2

	трудоустройстве		
3	Формальность гарантийных писем о трудоустройстве	Субъективная оценка вероятности того, что другие выпускники принесли письма формального характера	ранговая
4	Удовлетворённость рабочими местами	Удовлетворённость рабочим местом	ранговая
5	Работа по специальности	Факт работы по полученной в вузе специальности (или по смежной)	номинальная
6	Оценка мер содействия занятости, предпринятых со стороны ООВО, работодателей и государства	Индивидуальная оценка результативности предложенных мер содействия занятости выпускников	ранговая
II. Анкета студента старших курсов ООВО			
1	Работа по специальности	Дальнейшие планы после окончания ООВО	номинальная
2	Работа в форме дополнительной занятости параллельно обучению в ООВО	Имеется или нет работа в форме дополнительной (временной) занятости в период обучения	номинальная
3	Работа по специальности	Дальнейшие планы, связанные с работой по специальности по месту временной занятости во время обучения в ООВО	номинальная
4	Приобретённые в ООВО компетенции, способствующие успешной карьере в будущем	Индивидуальная оценка собственных компетенций, приобретаемых в процессе обучения	ранговая
5	Востребованность выпускников ООВО на региональном рынке труда	Индивидуальная оценка возможной востребованности на рынке труда после окончания ООВО	ранговая
6	Оценка мер содействия занятости, предпринятых со стороны ООВО, работодателей и государства	Индивидуальная оценка результативности предложенных мер содействия занятости выпускников	ранговая
III. Анкета преподавателя и сотрудника ООВО			
1	Формальность гарантийных писем выпускников о трудоустройстве	Индивидуальная оценка предполагаемой достоверности	ранговая
2	Работа выпускника по специальности	Субъективная оценка вероятности того, что выпускники попытаются трудоустроиться по специальности	ранговая
3	Приобретённые в ООВО компетенции выпускника, способствующие формированию эффективной занятости	Индивидуальная оценка компетенций студентов, приобретаемых в процессе обучения	ранговая
4	Оценка мер содействия занятости выпускников, предпринятых со стороны ООВО, работодателей и государства	Индивидуальная оценка результативности предложенных мер содействия занятости выпускников	ранговая
IV Анкета работодателя			
1	Оценка мер содействия занятости, предпринятых со стороны ООВО, работодателей и государства	Взаимодействие со службой занятости и центрами поддержки занятости выпускников при ООВО	номинальная
2	Потребность в омоложении	Индивидуальная оценка положительного	ранговая

Продолжение таблицы И.2

	кадрового состава предприятий	влияния омоложения кадрового состава предприятия на показатели деятельности предприятия (организации)	
3	Приобретённые в ООВО компетенции выпускника, способствующие формированию его эффективной занятости	Индивидуальная оценка востребованных работодателем компетенций выпускников ООВО	ранговая
4	Оценка мер содействия занятости выпускников ООВО, предпринятых со стороны вуза, работодателей и государства	Индивидуальная оценка результативности предложенных мер содействия занятости выпускников	ранговая
5	Оценка мер содействия занятости, предпринятых со стороны ООВО, работодателей и государства	Индивидуальная оценка условий, при которых работодатель мотивирован принять на работу по специальности выпускника без опыта работы	ранговая
6	Оценка работодателем необходимости инвестиций в выпускника ООВО при его трудоустройстве	Оценка необходимости инвестиций	номинальная
7	Оценка готовности работодателя к инвестициям	Оценка готовности	номинальная

Инструментарий социологического исследования

I. Анкета выпускника ООВО очной формы обучения

1) Каким образом и где Вы получили гарантийное письмо о трудоустройстве при окончании обучения в ООВО?

1. с помощью знакомых, родственников, без реального собеседования с работодателем;
2. по месту временной занятости
3. от работодателя по результатам реального поиска работы перед окончанием ООВО
4. другое _____

2) Работаете ли Вы на данный момент в организации, откуда принесли гарантийное письмо о трудоустройстве? 1. да 2. нет

3) Оцените вероятность того, что большинство выпускников Вашего года принесли гарантийные письма о трудоустройстве формального характера (т.е. не соответствующие реальной готовности работодателя к трудоустройству выпускника или реальной мотивации выпускника к трудоустройству у этого работодателя)
от 0 до 100%: _____ %

4) Довольны ли Вы на данный момент местом своей работы?

1. да, меня всё устраивает
2. не очень, но пока не хочу его менять
3. нет, собираюсь его сменить
4. я вообще не трудоустроен (а)
5. другое _____

5) Работаете ли вы по специальности, полученной в ООВО (или по смежной) на данный момент? 1. Да; 2. Нет

6) На Ваш взгляд, что может помочь в вашем успешном трудоустройстве после окончания ООВО? Оценить предполагаемую значимость каждого мероприятия в баллах от 1 до 10, при этом самое значимое мероприятие оценивается в 10 баллов.

Мероприятие	Балл
целевая контрактная подготовка специалиста (трёхсторонний договор: ООВО – студент – работодатель, предприятие финансирует подготовку специалиста «на заказ»), рабочее место гарантировано	
отбор предприятием студентов, выпускников для дальнейшего трудоустройства по результатам специальных олимпиад, прохождения практик, выполнения дипломных работ по заказу предприятий, конкурсов, тренингов, проводимых в ООВО	
прохождение производственной и преддипломной практики студентами с реальным включением в производственный процесс, участие в практических работах на предприятии в рамках курсового и дипломного проектирования	
ярмарки вакансий, презентации предприятия в ООВО, использование базы данных ООВО для поиска подходящих вакансий; ярмарки-презентации выпускников в ООВО, на базе работодателя	
стажировка молодых специалистов, студентов старших курсов с компенсацией заработной платы работодателю Службой занятости на период стажировки	
законодательно закреплённое квотирование рабочих мест для выпускников ООВО (квота - минимальное количество рабочих мест на предприятии, в учреждении, организации для выпускников), при этом работодатель получает льготы по местным налогам	
при трудоустройстве на постоянное рабочее место льготы на оплату дополнительных курсов повышения квалификации от того ООВО, где была подготовка для молодых специалистов по индивидуальному заказу предприятия	
льготы по местным налогам и по страховым взносам для работодателей, принявших в штат выпускников ООВО	
другое (написать)	

7) Оцените сформированные в ООВО компетенции выпускников в баллах от 1 до 10 (1 балл - компетенция практически не сформирована при обучении в ООВО; 10 баллов – максимальное формирование компетенции)^{*354}

Компетенции	балл
теоретическая подготовка по специальности	
умение самостоятельно учиться, заниматься поиском нужной информации	
навыки работы в команде	
эрудиция, широкий кругозор	
личные качества: умение преодолевать трудности, целеустремлённость, коммуникабельность	
творческий потенциал личности: способность к нестандартным решениям, готовность к переменам, креативность	
навыки работы с ПК, с профессиональными программами или с профессиональным оборудованием	
практические навыки работы по специальности, знания, которые могут быть переданы только специалистами-практиками	
знание иностранных языков с профессиональным уклоном	
навыки поиска работы (составление резюме, успешное прохождение собеседования, информация по работе со службой занятости)	
предпринимательские способности	

II. Анкета студента старшего курса очной формы обучения

1) Чем вы планируете заниматься, после окончания ООВО? (Отметить нужное)

1. дальнейшее обучение (аспирантура, магистратура, получение второго высшего образования)

* Составлено с использованием источника: Цветкова И.В. Критерии качества образования (в оценках тольяттинцев)// Социологические исследования. – 2008. - №5. - С. 137-140.

2. работа по специальности
3. работа не по специальности
4. продолжение работы в организации, где Вы работаете сейчас, совмещая данную работу с учёбой, в т.ч. на месте прохождения практики или в организации, с которой ООВО заключил соглашение о подготовке в рамках целевой контрактной подготовки
5. открытие собственного дела
6. другое

2) Имеете ли Вы сейчас дополнительную (временную) занятость? (Отметить нужное)

1. да, по специальности
2. да, не по специальности
3. нет

3) Планируете ли Вы работать на постоянной основе по месту своей дополнительной (временной) занятости в дальнейшем после окончания ООВО? (Отметить нужное) 1. Да; 2. Нет.

4) Оцените формируемые в вузе компетенции студентов в баллах от 1 до 10 (1 балл - компетенция практически не формируется при обучении в вузе; 10 баллов – максимальная реализация формирования компетенции)^{*355}

Компетенции	балл
теоретическая подготовка по специальности	
умение самостоятельно учиться, заниматься поиском нужной информации	
навыки работы в команде	
эрудиция, широкий кругозор	
личные качества: умение преодолевать трудности, целеустремлённость, коммуникабельность	
творческий потенциал личности: способность к нестандартным решениям, готовность к переменам, креативность	
навыки работы с ПК, с профессиональными программами или с профессиональным оборудованием	
практические навыки работы по специальности, знания, которые могут быть переданы только специалистами-практиками	
знание иностранных языков с профессиональным уклоном	
навыки поиска работы (составление резюме, успешное прохождение собеседования, информация по работе со службой занятости)	
предпринимательские способности	

5) Есть ли у Вас опасения по поводу возможной безработицы после окончания ООВО? (Отметить нужное)

1. да, очень сильные; 2. немного беспокоюсь; 3. Нет; 4. затрудняюсь ответить

6) На Ваш взгляд, что может помочь в успешном трудоустройстве после окончания ООВО? (Оценить предполагаемую значимость каждого мероприятия в баллах от 1 до 10), при этом 10 баллов означают максимальную значимость мероприятия, 1 балл – полную незначимость мероприятия).

Мероприятие	Балл
целевая контрактная подготовка специалиста (трёхсторонний договор: ООВО – студент – работодатель, предприятие финансирует подготовку специалиста «на заказ»)	
льготы на оплату дополнительных курсов повышения квалификации от той ООВО, где была подготовка для молодых специалистов по индивидуальному заказу предприятия	

*Там же.

(при трудоустройстве на постоянное рабочее место)	
стажировка выпускников ООВО, студентов старших курсов с компенсацией Службой занятости расходов работодателя по оплате труда стажёров	
прохождение производственной и преддипломной практики студентами с реальным включением в производственный процесс, участие в практических работах на предприятии в рамках курсового и дипломного проектирования	
отбор предприятием студентов, выпускников для дальнейшего трудоустройства по результатам специальных олимпиад, прохождения практик, выполнения дипломных работ по заказу предприятий, конкурсов, тренингов, проводимых в вузе	
законодательно закреплённое квотирование рабочих мест для выпускников ООВО (квота - минимальное количество рабочих мест на предприятии, в учреждении, организации для выпускников), при этом работодатель получает льготы по местным налогам	
ярмарки вакансий, презентации предприятия в ООВО, использование базы данных ООВО для поиска подходящих вакансий; ярмарки-презентации выпускников в ООВО, на базе работодателя	
льготы по местным налогам и по страховым взносам на заработную плату для работодателей, принявших в штат молодых специалистов, выпускников	
другое (написать)	

III. Анкета преподавателя и сотрудника ООВО

1) Сколько процентов выпускников, по вашему мнению, трудоустраиваются именно в те организации, откуда приносят справки (гарантийные письма) о трудоустройстве на момент окончания ООВО? _____%

2) Сколько процентов выпускников Вашей специальности (факультета, ООВО), по вашему мнению, реально попытаются трудоустроиться по специальности? _____%

3) Сколько процентов выпускников Вашей специальности (факультета, ООВО), по вашему мнению, смогут трудоустроиться по специальности _____%

4) Оцените уровень формируемых в ООВО компетенций выпускников в баллах от 1 до 10 (1 балл - компетенция вообще не формируется при обучении в ООВО; 10 баллов – максимальная реализация формирования компетенции).^{*356}

Компетенции	балл
теоретическая подготовка по специальности	
умение самостоятельно учиться, заниматься поиском нужной информации	
навыки работы в команде	
эрудиция, широкий кругозор	
личные качества: умение преодолевать трудности, целеустремлённость, коммуникабельность	
творческий потенциал личности: способность к нестандартным решениям, готовность к переменам, креативность	
навыки работы с ПК, с профессиональными программами или с профессиональным оборудованием	
практические навыки работы по специальности, знания, которые могут быть переданы только специалистами-практиками	
знание иностранных языков с профессиональным уклоном	
навыки поиска работы (составление резюме, успешное прохождение собеседования, информация по работе со службой занятости)	
предпринимательские способности	

* Там же.

5) На Ваш взгляд, какие мероприятия могут помочь в успешном трудоустройстве выпускника ООВО? (Оценить предполагаемую значимость каждого мероприятия в баллах от 1 до 10), при этом 10 баллов означают максимальную значимость мероприятия, 1 балл – полную незначимость мероприятия)

Мероприятие	Балл
целевая контрактная подготовка специалиста (трёхсторонний договор: ООВО – студент – работодатель, предприятие финансирует подготовку специалиста «на заказ»)	
льготы на оплату дополнительных курсов повышения квалификации от того ООВО, где была подготовка для молодых специалистов по индивидуальному заказу предприятия (при трудоустройстве на постоянное рабочее место)	
стажировка выпускников ООВО, студентов старших курсов с компенсацией Службой занятости расходов работодателя по оплате труда стажёров	
прохождение производственной и преддипломной практики студентами с реальным включением в производственный процесс, участие в практических работах на предприятии в рамках курсового и дипломного проектирования	
отбор предприятием студентов, выпускников для дальнейшего трудоустройства по результатам специальных олимпиад, прохождения практик, выполнения дипломных работ по заказу предприятий, конкурсов, тренингов, проводимых в ООВО	
законодательно закреплённое квотирование рабочих мест для выпускников ООВО (квота - минимальное количество рабочих мест на предприятии, в учреждении, организации для выпускников), при этом работодатель получает льготы по местным налогам	
ярмарки вакансий, презентации предприятия в ООВО, использование базы данных ООВО для поиска подходящих вакансий; ярмарки-презентации выпускников в ООВО, на базе работодателя	
льготы по местным налогам и по страховым взносам на заработную плату для работодателей, принявших в штат молодых специалистов, выпускников	
другое (написать)	

IV Анкета работодателя

1) С какими мерами государственной поддержки занятости выпускников вы знакомы, какие применяли? (отметьте галочкой в таблице ваш уровень информированности о мерах)

Мера поддержки	Программа «Стажировка»	Сотрудничество с центрами карьеры (Службами содействия трудоустройству) при ООВО
Информация о мерах поддержки	- срок стажировки (по специальности) выпускников образовательных учреждений - до 6 месяцев; - компенсация затрат работодателя на заработную плату, не ниже МРОТ (с учётом страховых взносов и районного коэффициента); - частичная компенсация затрат работодателя на доплату наставников (0,5 МРОТ с учётом страховых выплат и районного коэффициента)	- поиск кадров в базе данных ООВО; - участие в ярмарках вакансий, презентациях выпускников и в других подобных мероприятиях; - совместная организация практик и стажировок студентов и выпускников ООВО.
Уровень информированности		
Не знали об их существовании, но после ознакомления хотели бы применить		
Не знали об их существовании, после ознакомления не хотим применять		
Слышали о них ранее, но не		

применяли		
Пытались применить, но не удалось		
Применяли, но результат нас не устроил		
Успешно применяли		

2) Считаете ли Вы, что пополнение кадрового состава Вашего предприятия выпускниками ООВО улучшит показатели деятельности? (Отметьте один или несколько ответов)

1. да, в любом случае;
2. да, если выпускники проходили стажировки на предприятии, практику и хорошо себя зарекомендовали;
3. да, если выпускники уже имеют соответствующий опыт работы в другой организации и нужны нам;
4. да, при соответствующих мерах государственной поддержки работодателей;
5. пополнение кадрового состава выпускниками только ухудшит ситуацию предприятия;
6. нет, в любом случае;

3) Как, по Вашему мнению, повлияет увеличение доли работников предприятия в возрасте 50-72 лет на решение принять на работу выпускников ООВО? (Отметьте нужное)

1. никак не повлияет, сотрудники с большим стажем работают лучше молодых;
2. повлияет в сторону найма выпускников ООВО, т.к. необходимо омоложение кадрового состава предприятия.

4) Оцените уровень формируемых в ООВО компетенций выпускников в баллах от 1 до 10 (1 балл - компетенция практически не формируется при обучении в вузе; 10 баллов – максимальная реализация формирования компетенции)^{*357}

Компетенции	балл
теоретическая подготовка по специальности	
умение самостоятельно учиться, заниматься поиском нужной информации	
навыки работы в команде	
эрудиция, широкий кругозор	
личные качества: умение преодолевать трудности, целеустремлённость, коммуникабельность	
творческий потенциал личности: способность к нестандартным решениям, готовность к переменам, креативность	
навыки работы с ПК, с профессиональными программами или с профессиональным оборудованием	
практические навыки работы по специальности, знания, которые могут быть переданы только специалистами-практиками	
знание иностранных языков с профессиональным уклоном	
навыки поиска работы (составление резюме, успешное прохождение собеседования, информация по работе со службой занятости)	
предпринимательские способности	

5) Какие действующие и рекомендуемые меры со стороны ООВО и со стороны государства могут создать у Вас стимулы принимать на работу выпускников ООВО? Оцените степень предполагаемой действенности мер в баллах от 0 до 10. При этом 10 баллов означают максимальную действенность меры, 0 баллов – полную недейственность меры).

Меры	балл
действующие	

*Там же.

стажировка выпускников, студентов старших курсов ООВО с компенсацией Службой занятости минимальной заработной платы стажёров	
прохождение производственной и преддипломной практики студентами с реальным включением в производственный процесс, участие в практических работах на предприятии в рамках курсового и дипломного проектирования	
отбор предприятием студентов, выпускников для дальнейшего трудоустройства по результатам специальных олимпиад, прохождения практик, выполнения дипломных работ по заказу предприятий, конкурсов, тренингов, проводимых в ООВО	
тесное сотрудничество с центрами карьеры при ООВО: ярмарки вакансий, презентации предприятия в ООВО, использование базы данных ООВО для поиска подходящих вакансий	
рекомендуемые со стороны ООВО	
льготы на оплату дополнительных курсов повышения квалификации от той ООВО, где была подготовка для молодых специалистов по индивидуальному заказу предприятия (при трудоустройстве на постоянное рабочее место)	
рекомендуемые со стороны государства	
льготы по местным налогам для работодателей, принявших в штат выпускников, в т.ч. квотирование рабочих мест для выпускников ООВО	
компенсация государством страховых взносов на заработную плату выпускника ООВО в течение года после найма	
компенсация государством страховых взносов на заработную плату молодого специалиста (выпускника) в течение года полностью, в течение 2-го года – компенсация 50%, в течение 3-го года – компенсация 25%	
частичная компенсация государством заработной платы молодого специалиста в первый год работы (компенсация не менее МРОТ)	
частичная компенсация государством заработной платы молодого специалиста (выпускника) в течение первого года работы после найма (компенсация не менее МРОТ), затем в течение 2-го года – компенсация 50%, в течение 3-го года – компенсация 25%	
законодательно закреплённое квотирование рабочих мест для выпускников ООВО (квота - минимальное количество рабочих мест на предприятии, в учреждении, организации для выпускников), при этом работодатель получает льготы по местным налогам	
другое (напишите)	

6) При каких условиях вы бы согласились принять выпускника ООВО или молодого специалиста без официального опыта на рабочее место по специальности? Оцените вероятность от 0 до 10 баллов (10 баллов – высокая вероятность, 0 баллов – практически нет вероятности).

Условия	балл
если он проходил производственную и преддипломную практики на Вашем предприятии и хорошо себя зарекомендовал, участвовал в рабочих проектах предприятия	
если он обладатель красного диплома, победитель олимпиад, участник конференций и т.п.	
согласимся принять сначала на стажировку, если государство компенсирует частично заработную плату молодого специалиста (выпускника) а также компенсирует часть оплаты труда наставника, и только потом, если молодой специалист (выпускник) себя зарекомендует, готовы взять его в штат	
если Вас привлекут его личные качества (коммуникабельность, уверенность в себе и т.п.)	
если ранее он проходил стажировку на Вашем предприятии и хорошо себя зарекомендовал;	
если государство предоставит предприятию какие-либо налоговые или другие льготы	
если ранее он проходил стажировку или практику на другом близком по профилю предприятии и имеет рекомендации	

только если он согласится работать за очень низкую заработную плату на низких стартовых позициях	
если его порекомендовали знакомые	
другое (напишите)	

7) Согласны ли вы с утверждением, что при найме на работу выпускника ООВО требуются значительные дополнительные инвестиции работодателя для получения адекватной экономической отдачи? 1. да; 2. Нет; 3. другое

8) Готовы ли вы к дополнительным инвестициям в выпускника при его трудоустройстве? 1. да, при любых обстоятельствах; 2. нет, при любых обстоятельствах; 3. да, если государство гарантирует значимые льготы по налогам, компенсационные выплаты при таких инвестициях в выпускника ООВО.

Приложение К

Основные разделы Методики социологического исследования по определению критериев эффективной занятости выпускников ООВО

Цель исследования: оценка правомерности и объективности использования конкретных показателей в качестве критериев эффективной занятости, ранжирование их по значимости и оценка этой значимости посредством определения удельных весов критериев. Такой подход позволяет в дальнейшем оценить результативность выполнения этих критериев выпускниками конкретного ООВО.

Гипотеза исследования: по видимому не все критерии эффективной занятости выпускников ООВО по выявленному их комплексу позволяют оценить полноту этого процесса, а сами критерии имеют различную значимость, позволяющую проведение количественной ее оценки.

Определение выборочной совокупности

Поскольку для экспертного опроса не учитывается генеральная совокупность, исследование было проведено среди 50 представителей работодателей (лесопильное предприятие, малое инновационное предприятие при вузе, крупное предприятие ЗАО «Саянское управление основных сооружений», товарищество собственников жилья, налоговая инспекция, ФГУ бюро медико-социальной экспертизы, Межрегиональная распределительная сетевая компания «Сибирь», инновационное предприятие при вузе по изготовлению оборудования для производства древесностружечных плит, многоотраслевой энергопромышленный комплекс, общеобразовательная школа, предприятие по производству полиэтиленовых труб для канализации и водоснабжения, центр по оказанию услуг по продаже, обслуживанию, ремонту японских автомобилей и т.д.), 20 представителей служб содействия трудоустройству выпускников при ООВО (Сибирский государственный технологический университет, Красноярский государственный аграрный университет, Сибирский федеральный университет, Сибирский институт бизнеса, управления и психологии, Сибирский государственный аэрокосмический университет) и среди 50 выпускников ООВО 2010 года (те же ООВО).

Методы сбора информации

В данном случае экспертный опрос является наиболее приемлемым методом исследования, поскольку эксперты непосредственно осуществляют подготовку (ООВО) и «потребление» (работодатели) сформированной способности к труду выпускников ООВО, а сами потребители образовательного продукта (образовательной услуги) и носители результата этого потребления (выпускники), могут также адекватно оценить достоверность выделенных критериев эффективной занятости.

Инструментарий социологического исследования по определению критериев эффективной занятости выпускников ООВО

Для всех указанных категорий экспертов использовалась одна анкета.

Анкета для определения достоверности выделенных критериев эффективной занятости выпускников ООВО

Оцените обоснованность выделения каждого из предложенных критериев от 0 до 10 баллов. 0 баллов – критерий не является одной из характеристик эффективной занятости выпускников ООВО и не может быть использован для оценки эффективности занятости выпускников ООВО; 10 баллов – критерий должен быть использован для оценки эффективности занятости выпускников ООВО, он полностью отражает степень эффективности занятости выпускников ООВО.

№	Критерий эффективной занятости выпускников ООВО	балл
1	обеспечение соответствия квалификации и профиля образования занимаемой должности (трудоустройство по специальности)	
2	заработная плата, соответствующая не только компенсации трудовых затрат, но и мотивации молодых специалистов к профессиональному росту, полной реализации трудового потенциала;	
3	удовлетворённость выпускника качеством образования, полученным в ООВО;	
4	обеспечение условий труда, соответствующих всем необходимым нормам безопасности, соблюдение трудового законодательства;	
5	возможности профессионального и должностного роста;	
6	экономическая отдача от выпускника вуза для работодателя;	
7	минимальный период адаптации выпускника вуза в трудовой сфере, оцениваемый по периоду поиска работы по специальности и по скорости выхода на нормативную производительность труда при трудоустройстве по специальности;	
8	достаточный уровень финансирования работодателем дополнительного образования выпускников ООВО;	
9	закрепление на предприятии (в организации) на длительный период;	
10	Выпускник ООВО при поступлении на работу должен обладать рядом востребованных работодателем компетенций и использовать и развивать их в дальнейшем	
11	Укажите необходимый критерий, если он отсутствует в перечне, и оцените его значимость в баллах	

Методы обработки информации

По каждой группе экспертов информация обрабатывается следующим образом:

- 1) по каждому критерию находится среднее арифметическое значение баллов $\bar{X}_i$;
- 2) отбраковка критериев, имеющих $\bar{X}_i$ менее 3-х баллов;
- 3) с учётом полученных значений (средних арифметических) оставшихся критериев производится их ранжирование $\bar{R}_i$ (ранг 1 присваивается самому значимому критерию и т.д.);
- 4) находятся удельные веса критериев ($\bar{K}_i$) следующим образом:
 - а) определяется среднее значение баллов по каждому критерию по всем экспертам;
 - б) находится сумма всех полученных в п. «а» средних баллов ($\sum_{i=1}^n \bar{X}_i$);
 - в) находится удельный вес каждого критерия путём деления результатов п. «1» на результат п. «б» Таким образом, сумма удельных весов по критериям равна 1.

Формула расчёта удельного веса:

$$K_i = \frac{\bar{X}_i}{\sum_{i=1}^n \bar{X}_i} \quad (1)$$

Приложение Л

Методика исследования по выявлению соответствия занятости выпускников ООВО критериям эффективной занятости (расчёта комплексного показателя эффективной занятости выпускников ООВО)

Цель исследования. Определение ООВО (службой содействия трудоустройству при ООВО) или органами исполнительной власти, управления образованием уровня эффективности занятости выпускников ООВО с помощью получения комплексного показателя эффективной занятости выпускников ООВО (за прошедший календарный год)

Объект и предмет исследования. Объекты исследования: работодатели, принявшие в штат выпускников данной ООВО; специалисты служб содействия трудоустройству (ССТ) при вузах; выпускники ООВО - работники предприятий (не более, чем 3 года с момента выпуска), окончившие данную ООВО.

Предметом исследования является мера соответствия занятости выпускников ООВО выделенным критериям эффективной занятости по сфере наемного труда.

Гипотеза исследования. По-видимому, можно оценить с помощью комплексного показателя, на сколько условия, созданные ООВО, способствуют формированию эффективной занятости её выпускников с позиций основных субъектов этого процесса.

Задачи исследования. Проверка выдвинутой гипотезы исследования требует решения следующих задач: выявление степени соответствия реальной занятости выпускников (молодых специалистов) критериям эффективной занятости с точки зрения выпускников; выявление степени соответствия реальной занятости выпускников (молодых специалистов) данной ООВО критериям эффективной занятости с точки зрения работодателей; выявление степени соответствия занятости выпускников (молодых специалистов) критериям эффективной занятости с точки зрения специалистов ССТ при исследуемой ООВО; получение комплексного показателя эффективности занятости выпускников данной ООВО (молодых специалистов).

Метод сбора информации. Анкетный опрос выпускников (молодых специалистов) с использованием квотной выборки выпускников ООВО, экспертный опрос работодателей и специалистов службы содействия трудоустройству при исследуемой ООВО.

Таблица Л.1 – Логическая структура используемых анкет по разработке комплексного показателя эффективной занятости выпускников ООВО (молодых специалистов)

№ п/п	Операциональные понятия	Индикаторы	Тип шкалы
1	обеспечение условий труда, соответствующих всем необходимым нормам безопасности, соблюдение трудового законодательства	условия труда на рабочем месте; соблюдение работодателем трудового законодательства	Ранговая
2	заработная плата, соответствующая не только компенсации трудовых затрат, но и мотивации молодых специалистов к профессиональному росту, полной реализации трудового потенциала	соответствие заработной платы и трудовых усилий, оценка размера заработной платы с точки зрения мотивации работника к профессиональному росту и полной отдаче на рабочем месте	ранговая
3	экономическая отдача от выпускника ООВО для работодателя	степень экономической отдачи от выпускника ООВО для работодателя	ранговая
4	возможности профессионального и должностного роста;	оценка возможностей профессионального и карьерного роста	ранговая
5	минимальный период адаптации работника в трудовой сфере, оцениваемый по периоду поиска работы по специальности и по скорости выхода на нормативную производительность труда при трудоустройстве по специальности	время поиска работы выпускником после окончания ООВО, скорость выхода на нормативную производительность труда	ранговая
6	обеспечение соответствия квалификации и профиля образования занимаемой должности (трудоустройство по специальности)	факт работы выпускника по полученной в ООВО специальности (или по смежной), доля трудоустроенных по специальности выпускников	номинальная, ранговая
7	закрепление на предприятии (в организации) на длительный период;	время работы выпускников ООВО на предприятии	ранговая

Инструментарий социологического исследования

I. Анкета для выпускника ООВО (молодого специалиста)

1) На сколько, по вашему мнению, обеспечиваются необходимые на рабочем месте условия труда? Оцените в баллах от 0 до 50 (0 – вообще не обеспечивается, 50 – полностью обеспечивается). _____ баллов

2) На сколько, по вашему мнению, работодателем соблюдается трудовое законодательство? Оцените в баллах от 0 до 50 (0 – вообще не соблюдается, 50 – соблюдается полностью). _____ баллов

3) Соответствует ли Ваша заработная плата компенсации трудовых затрат? Оцените в баллах от 0 до 50 (0 – не соответствует, 50 – полностью соответствует) _____ баллов

4) Мотивирует ли Вас заработная плата к профессиональному росту и полной отдаче? Оцените в баллах вашу мотивацию от 0 до 50 (0 – не мотивирует, 50 – да, мотивирует) _____ баллов

5) Как вы считаете, достаточно ли у вас на данном предприятии возможностей профессионального роста? Оцените возможности в баллах от 0 до 50 (0 – нет никакой возможности, 50 – да, достаточно возможностей) _____ баллов

6) Как вы считаете, достаточно ли у вас на данном предприятии возможностей должностного (карьерного) роста? Оцените возможности в баллах от 0 до 50 (0 – нет никакой возможности, 50 – да, достаточно возможностей) _____ баллов

7) Сколько времени после окончания ООВО Вы искали работу? Поставьте баллы от 0 до 50 по шкале:

0 – более года; 12,5 – около 9 месяцев; 25 баллов – около полугода; 37,5 – около 3-х месяцев; 44 – 1-2 месяца; 50 – сразу же трудоустроился (ась). _____ баллов

8) В какой период после трудоустройства Вы полностью освоились на своём первом рабочем месте? Поставьте баллы от 0 до 50 по шкале:

0 – более года; 12,5 – около 9 месяцев; 25 баллов – около полугода; 37,5 – около 3-х месяцев; 44 – 1-2 месяца; 50 – до месяца. _____ баллов

9) Работаете ли Вы по полученной в ООВО специальности (или по смежной)? 0 баллов – нет; 100 баллов – да. _____ баллов

10) Как долго Вы работаете на данном предприятии? Оцените время работы в баллах от 0 до 100 по шкале:

0 – менее 3 месяцев; 25- около полугода; 50- около 9 месяцев; 75 – более года; 100 – более 2 лет. _____ баллов

11) Как вы считаете, на сколько знания, навыки, компетенции, полученные в ООВО, соответствуют тем, которые востребованы Вашим работодателем? Оцените степень соответствия в баллах от 0 до 100 (0 – полностью не соответствуют, 100 – полностью соответствуют) _____ баллов

II Анкета для работодателя

1) На сколько, по вашему мнению, обеспечиваются необходимые на рабочем месте условия труда? Оцените в баллах от 0 до 100 (0 – вообще не обеспечивается, 100 – полностью обеспечивается). _____ баллов

2) Соответствует ли заработная плата ваших работников компенсации их трудовых затрат? Оцените в баллах от 0 до 50 (0 – не соответствует, 50 – полностью соответствует) _____ баллов

3) Мотивирует ли заработная плата ваших работников к профессиональному росту и полной отдаче? Оцените в баллах их мотивацию от 0 до 50 (0 – не мотивирует, 50- да, мотивирует) _____ баллов

4) Достаточна ли, по вашему мнению, экономическая отдача от выпускников ООВО (название ООВО)? Степень отдачи оцените в баллах от 0 до 100 (0 баллов – нет, выпускники в основном не приносят требуемых результатов труда, специалисты с опытом могли бы трудиться более эффективно, 100 баллов – да, достаточна) _____ баллов

5) Оцените возможности профессионального роста выпускников ООВО (название вуза), молодых специалистов на Вашем предприятии от 0 до 50 баллов (0 – практически нет, 50 – да, есть значительные возможности) _____ баллов

6) Оцените возможности должностного (карьерного) роста выпускников вуза (название ООВО), молодых специалистов на Вашем предприятии от 0 до 50 баллов (0 – практически нет, 50 – да, есть значительные возможности, выпускник зачислен в кадровый резерв) _____ баллов

7) В какой период после трудоустройства выпускники ООВО (название ООВО) полностью осваиваются на своём рабочем месте, выходят на нормативную производительность труда, полностью выполняют план? Поставьте баллы от 0 до 100 по шкале:

0 – более года; 25 – около 9 месяцев; 50 баллов – около полугода; 75 – около 3-х месяцев; 88 – 1-2 месяца; – до месяца. _____ баллов

8) Как долго в среднем выпускники ООВО (название ООВО) работали и работают у вас на предприятии? Оцените среднее время работы в баллах от 0 до 100 по шкале:

0 – менее 3 месяцев; 25- около полугода; 50- около 9 месяцев; 75 – более года; 100 – более 2 лет. _____ баллов

9) Соответствуют ли, на Ваш взгляд, знания, навыки, компетенции выпускников ООВО (название ООВО) тем, которые требуются от них для работы на Вашем предприятии? Оцените степень соответствия в баллах от 0 до 100 (0 – абсолютно не соответствуют, 100 – полностью соответствуют) _____ баллов

III Анкета для специалиста служб содействия трудоустройству при ООВО

1) Какова доля выпускников вашего ООВО отчётного года, трудоустроенных по полученной или по смежной специальности (среди них самозанятые выпускники)? Процент таких выпускников соответствует количеству баллов.

_____ % = _____ баллов.

Методы обработки информации

1) Сбор исходных данных (анкетирование); в таблице 2 представлена методика оценки критериев эффективной занятости выпускников ООВО, по вопросам анкет респондентов с указанием максимально возможных баллов.

2) Расчёт средних арифметических баллов по группам респондентов $\overline{X}_{6i}$

3) Перевод средних арифметических баллов по группам респондентов в коэффициенты (деление на 100);

4) Расчёт d_i , как среднего коэффициента по каждому критерию.

Например:

0,62 – коэффициент, полученный по анкетированию выпускников для первого критерия;

0,89 – коэффициент, полученный по анкетированию работодателей для первого критерия.

$$d_1 = (0,62 + 0,89) / 2 = 0,755$$

5) Расчёт комплексного показателя эффективной занятости выпускников ООВО по формуле 1:

$$КП_i = \sum_{i=1}^8 k_i \cdot d_i, \quad (1)$$

где $КП_i$ – комплексный показатель эффективной занятости выпускников i -ой ООВО.

k_i – удельный вес i -го критерия эффективной занятости (рассчитан по Методике социологического исследования по определению критериев эффективной занятости выпускников ООВО);

d_i – оценка соответствия i -му критерию, от 0 до 1.

6) Интерпретация полученных результатов по шкале:

1) 0 - 0,33 – низкий уровень формирования эффективной занятости выпускников ООВО (молодых специалистов);

2) 0,34-0,66 – средний уровень формирования эффективной занятости выпускников ООВО (молодых специалистов);

3) 0,67-1 – высокий уровень формирования эффективной занятости выпускников ООВО (молодых специалистов).

Таблица Л.2 – Методика оценки респондентами критериев эффективной занятости выпускников ООВО (молодых специалистов)

Критерий эффективной занятости	Анкетирование выпускников ООВО (молодых специалистов)		Анкетирование работодателей		Анкетирование специалистов ССТ	
	№ вопроса в анкете	Максимальный балл	№ вопроса в анкете	Максимальный балл	№ вопроса в анкете	Максимальный балл
1) обеспечение условий труда, соответствующих всем необходимым нормам безопасности, соблюдение трудового законодательства	1	50	1	100	-	-
	2	50			-	-
2) заработная плата, соответствующая не только компенсации трудовых затрат, но и мотивации молодых специалистов к профессиональному росту, полной реализации трудового потенциала	3	50	2	50	-	-
	4	50	3	50	-	-
3) экономическая отдача от выпускника ООВО для работодателя	-	-	4	100	-	-
4) возможности профессионального и должностного роста;	5	50	5	50	-	-
	6	50	6	50	-	-
5) минимальный период адаптации работника в трудовой сфере, оцениваемый по периоду поиска работы по специальности и по скорости выхода на нормативную производительность труда при трудоустройстве по специальности	7	50	7	100	-	-
	8	50				
6) обеспечение соответствия квалификации и профиля образования занимаемой должности (трудоустройство по специальности)	9	100	-	-	1	100
7) закрепление на предприятии (в организации) на длительный период;	10	100	8	100	-	-
8) молодой специалист при поступлении на работу должен обладать рядом востребованных работодателем компетенций и использовать и развивать их в дальнейшем	11	100	9	100	-	-

Приложение М

Результаты анкетирования по выявлению соответствия занятости выпускников НОУ «Сибирский институт бизнеса, управления и психологии» (СИБУП) критериям эффективной занятости и расчёт комплексного показателя эффективной занятости выпускников ООВО (Исследование проводилось в начале 2012 г.)

1) Сбор исходных данных

Респонденты:

- выпускники 2009-2011 г.г.:

Всего выпускников: 2009 г. – 339 чел., 2010 г. – 426 чел., 2011 г. – 437 чел., было опрошено 20%, т.е. 240 чел.*

Репрезентативность квотной выборки: 60% девушек, 40% юношей; 45%, получивших экономическое образование, 35% - юридическое, 20% - психологи и лингвисты; 28% выпускников 2009 года, 35% выпускников 2010 года, 36% выпускников 2011 года.

- представители работодателей, всего опрошено 35 человек (ОПФР по Красноярскому краю, Красноярская таможня, Налоговая инспекция по Кировскому району г. Красноярска, Центрально-сибирская торгово-промышленная палата, Китайский центр образования и культуры, ОАО «Сбербанк России», ЗАО «ВанкорНефть», Красноярский филиал «Ростелеком», ОАО "СУЭК-Красноярск", ООО «Даллинг», ООО «КИТ Финанс» Пенсионный администратор, ООО «Траст-аудит», ООО «Шиноремонтный завод», ООО «Аудит Промстрой», ООО «Вектор», ООО «ДАГОН», ООО «Стрелец», ООО «Русь», КФ ОАО СКК, Торговая фирма «Компакт», УИИ ГУФСИН, общеобразовательные школы № 30, 50, 66 и т.д.);

- специалисты ССТ ООВО – 2 человека.

В таблице М.1 представлены средние арифметические ответов всех групп респондентов (по каждому критерию максимальное значение – 100 баллов).

2) Перевод в коэффициенты (деление на 100) и вычисление d_i по критериям (среднее арифметическое), таблица 2.

3) Расчёт комплексного показателя эффективной занятости выпускников вуза (ООВО) по формуле:

$$КП_i = \sum_{i=1}^8 k_i \cdot d_i,$$

где $КП_i$ – комплексный показатель эффективной занятости выпускников i -го вуза (ООВО); k_i – удельный вес i -го критерия эффективной занятости; d_i – оценка соответствия i -му критерию, от 0 до 1 (в расчетах приняты оценки, полученные в результате реализации Программы социологического исследования по определению критериев эффективной

*По данным отчёта ректоров вузов Красноярска (Министерство образования и науки Красноярского края)

занятости выпускников ООВО; полученные удельные веса критериев представлены в таблице 3)

В нашем исследовании КП будет иметь вид:

$$КП = 0,128 \cdot d_1 + 0,126 \cdot d_2 + 0,135 \cdot d_3 + 0,122 \cdot d_4 + 0,136 \cdot d_5 + 0,106 \cdot d_6 + 0,114 \cdot d_7 + 0,133 \cdot d_8$$

$$КП_{\text{сибуп}} = 0,128 \cdot 0,755 + 0,126 \cdot 0,770 + 0,135 \cdot 0,550 + 0,122 \cdot 0,635 + 0,136 \cdot 0,565 + 0,106 \cdot 0,500 + 0,114 \cdot 0,685 + 0,133 \cdot 0,660 = 0,641$$

Таблица М.1 – Средняя арифметическая оценка критериев эффективной занятости выпускников ООВО (молодых специалистов)

Критерий эффективной занятости выпускников ООВО	Балы по анкетированию выпускников	Балы по анкетированию работодателей	Балы по анкетированию Специалистов ССТ
1) обеспечение условий труда, соответствующих всем необходимым нормам безопасности, соблюдение трудового законодательства	62	89	-
2) заработная плата, соответствующая не только компенсации трудовых затрат, но и мотивации молодых специалистов к профессиональному росту, полной реализации трудового потенциала	74	80	-
3) экономическая отдача от выпускника ООВО для работодателя	-	55	-
4) возможности профессионального и должностного роста;	59	68	-
5) минимальный период адаптации работника в трудовой сфере, оцениваемый по периоду поиска работы по специальности и по скорости выхода на нормативную производительность труда при трудоустройстве по специальности	55	58	-
6) обеспечение соответствия квалификации и профиля образования занимаемой должности (трудоустройство по специальности)	52	-	48
7) закрепление на предприятии (в организации) на длительный период;	67	7	-
8) молодой специалист при поступлении на работу должен обладать рядом востребованных работодателем компетенций и использовать и развивать их в дальнейшем	68	64	-

Таблица М.2 - Перевод в коэффициенты оценок критериев эффективной занятости выпускников ООВО (молодых специалистов)

Критерий эффективной занятости выпускников ООВО	Коэффициенты по анкетированию выпускников	Коэффициенты по анкетированию работодателей	Коэффициенты по анкетированию специалистов ССТ	Значение d_i
1) обеспечение условий труда, соответствующих всем необходимым нормам безопасности, соблюдение трудового законодательства	0,62	0,89	-	0,755
2) заработная плата, соответствующая не только компенсации трудовых затрат, но и мотивации молодых специалистов к профессиональному росту, полной реализации трудового потенциала	0,74	0,8	-	0,770
3) экономическая отдача от выпускника ООВО для работодателя	-	0,55	-	0,550
4) возможности профессионального и должностного роста;	0,59	0,68	-	0,635
5) минимальный период адаптации работника в трудовой сфере, оцениваемый по периоду поиска работы по специальности и по скорости выхода на нормативную производительность труда при трудоустройстве по специальности	0,55	0,58	-	0,565
6) обеспечение соответствия квалификации и профиля образования занимаемой должности (трудоустройство по специальности)	0,52	-	0,48	0,500
7) закрепление на предприятии (в организации) на длительный период;	0,67	0,7	-	0,685
8) молодой специалист при поступлении на работу должен обладать рядом востребованных работодателем компетенций и использовать и развивать их в дальнейшем	0,68	0,64	-	0,660

Таблица М.3 - Критерии эффективной занятости выпускников ООВО и полученные в результате анкетирования удельные веса (результат оценки по алгоритму Методики по определению критериев эффективной занятости выпускников ООВО (Приложение К))

Критерий эффективной занятости выпускников ООВО	Удельный вес
1) обеспечение условий труда, соответствующих всем необходимым нормам безопасности, соблюдение трудового законодательства	0,128
2) заработная плата, соответствующая не только компенсации трудовых затрат, но и мотивации молодых специалистов к профессиональному росту, полной реализации трудового потенциала	0,126
3) экономическая отдача от выпускника ООВО для работодателя	0,135
4) возможности профессионального и должностного роста;	0,122
5) минимальный период адаптации работника в трудовой сфере, оцениваемый по периоду поиска работы по специальности и по скорости выхода на нормативную производительность труда при трудоустройстве по специальности	0,136
6) обеспечение соответствия квалификации и профиля образования занимаемой должности (трудоустройство по специальности)	0,106
7) закрепление на предприятии (в организации) на длительный период;	0,114
8) молодой специалист при поступлении на работу должен обладать рядом востребованных работодателем компетенций и использовать и развивать их в дальнейшем	0,133

4) Интерпретация полученных результатов.

Комплексный показатель эффективной занятости выпускников СИБУПа относится к шкале «0,33-0,66» – средний уровень формирования эффективной занятости выпускников. Руководство ООВО осознаёт необходимость интеграции с работодателями, в социальном партнёрстве образовательной и трудовой сфер. Необходимые работодателю компетенции формируются, но не во всех возможных направлениях и не в достаточной степени.