

потенциальных студентов. Можно укомплектовать штат преподавателями с учеными степенями.

Но во многих случаях для абитуриента решающим фактором при принятии решения становятся рекомендации других людей (компаний). Обычно это люди, которым покупатель склонен доверять — друзья, знакомые, коллеги, партнеры и т. д.

Первый и главный способ создавать сеть рекомендателей — это стремиться к максимально возможному удовлетворению своих сегодняшних студентов. Если выпускник будет наделен прочными и качественными знаниями, если в процессе обучения студент получил больше, чем ожидал, он не только положительно отзовется об образовательном учреждении, если его кто-то специально спросит об этом. Скорее всего, такой выпускник будет активно пропагандировать услуги своего ВУЗа.

В случае «корпоративных рекомендателей» ВУЗу следует выделить для своего типа образовательных услуг смежные отрасли, то есть типы компаний, предлагающие продукты (товары или услуги), имеющие косвенное отношение к услугам ВУЗа. Это могут быть предприятия, заинтересованные в выпускниках данного ВУЗа, биржи труда и т.д. Но осуществить контроль за эффективностью работы того или иного рекомендателя затруднительно. Рекомендатель никак не участвует ни в процессе оказания услуги, ни в заключении предварительных соглашений с клиентом, что является недостатком данного процесса. Поскольку покупатель обращается по рекомендации партнера не к нему, а непосредственно в ВУЗ, не всегда удается отследить связь между рекомендацией и покупкой услуги. Покупатель мог неоднократно слышать о ВУЗе из разных источников и, наконец, принять решение о поступлении. Таким образом, этим процессом трудно эффективно управлять.

Т.В. Валежанина, Е.И. Чучкалова  
Екатеринбург

## **ПРОБЛЕМЫ УДОВЛЕТВОРЕНИЯ ПОТРЕБНОСТИ ЭКОНОМИКИ В КВАЛИФИЦИРОВАННЫХ КАДРАХ**

Актуальность создания комплексного механизма согласования потребностей экономики в кадрах с масштабами и направлениями профессиональной подготовки становится все более очевидной, поскольку

система образования должна адекватно реагировать на запросы рынка труда. Сегодня спрос на работников той или иной профессии (специальности) в основном определяется сложившейся профессионально-квалификационной структурой (ПКС) занятых в производстве и социальной сфере, хотя структура спроса претерпевает существенные изменения под влиянием:

- увеличения потребности в работниках, владеющих знаниями в области информационных технологий;
- перемещения трудовых ресурсов из промышленности, транспорта и строительства в секторы экономики, связанные с предоставлением всякого рода услуг населению и предприятиям;
- увеличения количества рабочих мест в промышленности после резкого сокращения их числа в результате масштабного кризиса;
- снижения потребности в неквалифицированных работниках (при том, что их численность остается высокой).

В целом можно констатировать, что национальная система профессионального обучения оказалась достаточно гибкой, сумев во многих случаях отреагировать на, меняющийся спрос на рабочую силу. Тем не менее, имеющиеся диспропорции вызывают тревогу. Если в начале 90-х гг. на долю учреждения начального профобразования приходилось около 50% подготовленных кадров, то к 2006 - 30%. Что касается вузов, то здесь динамика роста достаточно существенная - с 30 до 60%.

Получение высшего образования все большим числом российских граждан – явление само по себе положительное. Однако опыт экономически развитых стран с информационным типом занятости говорит о том, что сегодня востребована масса профессий, для освоения которых вполне достаточно одно-, двухлетнего обучения. Это – управленческие кадры низшего звена (супервайзеры); ассистенты врачей, учителей, адвокатов, нотариусов; медицинские сестры; техники и технологи; организаторы туристического, рекламного, рекреационного и других видов обслуживания. В случае необходимости или желания эти специалисты могут в дальнейшем продолжить получение образования в вузах. Подготовка специалистов такого рода обходится значительно дешевле, чем специалистов высшей квалификации, а степень отдачи в соответствии со служебными обязанностями достаточно велика.

Специалистами отмечается тревожная тенденция: увеличивается доля выпускников вузов, которые трудоустраиваются не по полученной специальности (50% инженеров, 70% выпускников сельхозинститутов, 30-40% врачей, экономистов, юристов). Это свидетельствует о просчетах в определении

перспективной потребности в квалифицированных кадрах по профессиям и специальностям. А если рассматривать проблему более широко, то придется признать, что эффективность системы профессионального образования низка и пока она не стала инструментом государственного регулирования профессиональной структуры рынка труда. Возможность получения работы (желательно с относительно высоким доходом) сегодня является основным фактором межотраслевых и межпрофессиональных перетоков рабочей силы, отодвинув на второстепенные позиции такие мотивы выбора рабочего места, как удовлетворенность характером и содержанием труда, степень соответствия полученному профессиональному образованию, способностям и склонностям человека. За исключением относительно небольшой по численности группы перспективных высококвалифицированных специалистов, переток рабочей силы между профессиями осуществляется чаще всего с потерей квалификации, определяемой полученным ранее образованием и приобретенными трудовыми навыками.

Серьезные деформации, наблюдаемые на рынке труда во многом связаны с несоответствием объективно необходимого для выполнения той или иной работы уровня квалификации и уровня профессионального образования, полученного работником. Одним из проявлений такого несоответствия является необоснованно завышенный спрос на работников с высшим и профессиональным образованием со стороны части работодателей (особенно в частном секторе). Наличие высшего образования всё чаще выдвигается в качестве одного из обязательных требований к претендентам на рабочие места с относительно несложными функциями (секретарь, продавец, операционист в банке и т.п.). Состояние рынка труда при заниженном в целом уровне оплаты позволяет работодателю не церемониться.

Судя по всему, потребность предприятий и организаций в специалистах с высшим и средним специальным образованием еще долго будет завышенной, поэтому она и не может служить основой для определения масштабов подготовки специалистов в системе профессионального образования.

Как преодолеть имеющиеся деформации в использовании профессиональной квалификации рабочей силы и предупредить появление новых, тем более что структурные сдвиги в экономике продолжатся и в составе занятых неизбежно произойдут изменения под влиянием технологической модернизации и глобализационных процессов? Сложность проблемы настоятельно требует расширения исследований, результаты которых могли бы быть использованы при выработке государственной политики занятости на

перспективу, особенно в части активизации мер по регулированию рынка труда (профессиональная ориентация, профподготовка, трудоустройство граждан в соответствии с профессиональной квалификацией).

Во многих странах макроэкономическое прогнозирование предполагает составление прогноза спроса на рабочую силу в разрезе профессий и уровня квалификации. Например, в США это делается на протяжении уже 50 лет. Здесь создана функциональная, опирающаяся на современные методологические подходы, богатую и хорошо организованную информационно-статистическую базу система прогнозирования занятости, основывающаяся на учете потребностей экономики в работниках определенного профессионально-квалификационного состава с указанием необходимого уровня профессиональной подготовки по каждой профессии.

Представляется целесообразным составление прогнозов профессионально-квалификационного состава рабочей силы и в ИнЭУ РГППУ.

А.Г. Мокроносов, Е.И. Чучкалова, Д.М. Прудников  
Екатеринбург

### **ПРОГНОЗИРОВАНИЕ В СИСТЕМЕ ГОСУДАРСТВЕННОГО РЕГУЛИРОВАНИЯ ПРОЦЕССОВ КАДРОВОГО ОБЕСПЕЧЕНИЯ РЕГИОНАЛЬНОЙ ЭКОНОМИКИ**

На сегодняшний день экономика большинства регионов России столкнулась с проблемой нехватки на предприятиях кадров необходимой квалификации. При этом наибольшая потребность испытывается в представителях рабочих профессий.

Совершенно очевидно, что для борьбы с подобными нежелательными последствиями государству необходимы инструменты по наблюдению и воздействию на систему спроса и предложения между рынками труда и образовательных услуг. Существующие на сегодняшний день методики планирования и прогнозирования потребности в кадрах имеют ряд значительных недостатков, главный из которых – отсутствие возможности осуществлять долгосрочное, стратегическое прогнозирование на перспективу 10-15 лет. Кроме того, в настоящее время отсутствует оперативная и унифицированная методика анализа рынка труда, позволяющая планировать объем подготовки кадров в учреждениях профессионального образования, осуществлять краткосрочные и среднесрочные прогнозные расчеты.