

Прудников Д. М.
ФГАОУ ВПО РГППУ,
г. Екатеринбург

ПРОГНОЗИРОВАНИЕ ПОТРЕБНОСТИ В ПОДГОТОВКЕ КАДРОВ КАК УСЛОВИЕ КОНКУРЕНТНОГО РАЗВИТИЯ ВУЗА

Аннотация. В статье рассмотрены вопросы участия вуза в прогнозировании рынка образовательных услуг и рынка труда. Предложена модель организации информационного центра, осуществляющего мониторинг регионального рынка труда.

Ключевые слова: региональный рынок труда, прогнозирование, вузы, информационный центр.

Отсутствие в современном Российском профессиональном образовании системы распределения выпускников, по сути, снял ответственность с современных профессиональных образовательных учреждений за дальнейшее трудоустройство своих выпускников. Рост численности вузов привел к тому, что наличие диплома о высшем образовании уже давно не является гарантией трудоустройства. Решение о профессиональном самоопределении, поиск работы и риски связанные с безработицей полностью ложатся на домохозяйства. При этом для домохозяйств создание собственной профессиональной стратегии зачастую является крайне проблематичным. В качестве, одной из основных причин можно назвать, высокую асимметрию информации о рынке труда и образовательных услугах [1; 2; 3].

К моменту окончания школьного образования молодые люди, без сформированной образовательной стратегии, совершают свой выбор на основе информации с низкой достоверностью, основанной, например, на субъективном мнении друзей, родственников или стереотипном, не соответствующим действительности, суждении, о содержании и условиях труда той или иной профессии. Кроме того, значительный временной разрыв между принятием решения по профессиональному самоопределению и получением профессии, обуславливает необходимость прогнозирования состояния рынка труда и рынка образовательных услуг на среднесрочную перспективу.

В сложившихся обстоятельствах, роль информационного центра предоставляющего информацию о современном и перспективном положении дел на рынке труда, могли бы взять на себя ВУЗы. Осуществление образовательным учреждением прогностической деятельности позволяет решить ему одновременно две задачи: во-первых, корректировать свою маркетинговую и образовательную политики в соответствии с будущим состоянием рынка труда и образовательных услуг, а во-вторых, наличие такого прогноза будет являться значительным конкурентным преимуществом по сравнению другими вузами.

Какая именно информация необходима, прежде всего?

В первую очередь, это информация о текущем состоянии рынка труда. Существующая потребность в представителях той или иной профессии, содержание труда, уровень заработной платы, играют важную роль в профессиональном самоопределении, в осуществлении кадровой политики предприятий и организаций, а также в формировании маркетинговой стратегии учреждений профессионального образования.

Однако мониторинга текущего состояния недостаточно. Региональные рынки труда находятся в состоянии непрерывного изменения. Меняются потребности отраслей экономики в профессионально-кадровой структуре и уровнях подготовки специалистов.

Аналогичные процессы в той или иной мере актуальны для большинства субъектов Российской Федерации.

Очевидно, что динамичной модели социально-экономического развития территорий должна соответствовать адаптивная система профессионального образования, быстро реагирующая на запросы рынка труда, стимулирующая экономический рост, подготавливающая специалистов, способных эффективно работать в конкурентной экономической среде. В таких условиях региональные системы профессионального образования призваны обеспечивать перспективные потребности экономики в профессионально-квалификационном обновлении и пополнении кадров. Необходимым условием такого обеспечения является прогнозирование потребности в подготовке кадров в системе профессионального образования, стратегическое планирование системы подготовки и переподготовки кадров, ориентированной не только на спрос со стороны домохозяйств, но и на реальные потребности экономики региона.

Кроме того, прогнозирование в сфере труда и профессионального образования необходимо осуществлять систематически, своевременно обновляя и корректируя результаты, в зависимости от изменившихся исходных данных.

Непосредственно прогностическую деятельность вуза целесообразно проводить поэтапно:

1 этап. Сбор информации. На данном этапе осуществляется регулярный сбор статистической информации, а также мониторинг заявленной кадровой потребности от работодателей.

2 этап. Предварительная обработка и анализ собранных данных. Этап предусматривает обобщение собранной информации и расчет ряда показателей на прогнозируемый период, используемых затем при прогнозировании обеспеченности кадров региональной экономики. Это относится, прежде всего, к демографическому прогнозу, где к основным прогнозируемым показателям относятся численность постоянного населения, численность постоянного населения по основным половозрастным группам, численность выпускников средней и основной школы.

Этап 3. Прогнозирование кадровой потребности. Осуществляется прогноз обеспечения экономики в кадрах, который основан на использовании балансовой многофакторной модели [4; 5].

Этап 4. Формирование базы данных по кадровым прогнозам. Этап предполагает ведение электронной базы данных по прогнозным показателям потребности экономики региона в кадрах с детализацией по группам специальностей, уровням образования, муниципальным образованиям.

Полученные результаты прогнозирования аккумулируются в единый информационный массив. Далее производится дифференциация региональной потребности по территориальному принципу, а также детализация укрупненных групп специальностям на отдельные профессии. Информация уточняется и актуализируется посредством мониторинга заявленной организациями региона потребности в кадрах, а также, получаемой через социальные сети информацией от домохозяйств по заявленному спросу на услуги образовательных учреждений, и отдельные образовательные программы.

Этап 5. Создание информационной структуры. Создание интернет–инфраструктуры, одновременно выполняющей три задачи:

1) предоставление доступа к результатам прогнозирования ВУЗа заинтересованным группам:

- домохозяйствам;
- исполнительным органам государственной власти и органам муниципального самоуправления;

- работодателям.
- рекрутинговым агентствам;

2) содействие в сборе информации от работодателей и домохозяйств. Предоставление информации от этих групп может быть мотивированно предоставлением доступа к результатам прогнозирования.

3) препятствие неравномерному распределению доступа к информации различных участников рынка труда. Повышает профессиональную мобильность населения, позволяя домохозяйствам формировать свою профессиональную стратегию на основе существующей и перспективной конъюнктуры рынка труда и образовательных услуг.

Потребителем продуктов прогностической деятельности ВУЗа могут стать не только абитуриенты, но и крупные предприятия-работодатели, кадровые агентства, органы государственной власти и муниципального самоуправления.

Результатом организации ВУЗом центра по мониторингу и прогнозированию потребности региональной экономики в трудовых ресурсах должно стать повышение конкурентоспособности на рынке труда, за счет повышения мобильности, востребованности и социальной защищенности своих выпускников.

Список литературы

1. Стукен Т.Ю. Социальные сети как канал трудоустройства на российском рынке труда // Научная мысль информационного века: материалы Междунар. конф. – 2008.
2. Воробьева Ж.Л. Право граждан на доступ к информации гарантировано. эффективны ли условия представления информации? // Спрос и предложение на рынке труда и рынке образовательных услуг в регионах России: сборник докладов по материалам Девятой Всерос. науч.-практ. интернет-конф., Петрозаводск, 31 окт. – 1 нояб. 2012 г. – Петрозаводск: Изд-во ПетрГУ, 2012. – Кн. I. – С. 105-112.
3. Камаев В. А. Информационные технологии для повышения качества подготовки специалистов: лекция-доклад. – М.: ИЦПКПС, 2010.
4. Мокроносов А. Г. Прогнозирование потребности в специалистах экономики региона / А.Г. Мокроносов, М.Э. Матафонов, Д.М. Прудников // Вестник УрФУ: серия Экономика и управление. – 2012. – № 1. – С. 137-144.

5. Мокроносов А.Г. Организация прогнозирования кадрового обеспечения региональной экономики / А.Г. Мокроносов, А.А. Вершинин, Д.М. Прудников // Агропродовольственная политика России. – 2012. – № 11.

УДК 376

Репина Н.И.
ФГБОУ ВПО НТГСПА,
г. Нижний Тагил

СТАНОВЛЕНИЕ И РАЗВИТИЕ ИННОВАЦИОННЫХ ПРАКТИК В ОТЕЧЕСТВЕННОЙ СИСТЕМЕ ОБРАЗОВАНИЯ

Аннотация: в статье проанализировано состояние российского образования в аспекте педагогических инноваций. Исследуется опыт внедрения инновационных практик 80-х - 90-х годов XX в., заложивших основы построения современной инновационной модели в российском образовании.

Ключевые слова: инновационная деятельность, инновационные практики, инновационная модель, региональная система образования.

Изменение роли образования в современном обществе обусловило большую часть инновационных процессов, благодаря которым из социально пассивного, совершающегося в традиционных социальных институтах, образование становится активным, в результате чего актуализируется потенциал образовательных технологий, основ внутришкольного управления качеством образовательного процесса, личностный потенциал субъектов педагогического процесса.

Именно образование как система формирования интеллектуального капитала нации, осуществляющая комплексную деятельность по созданию, разработке, освоению, использованию и распространению новшеств, в которых нуждалась и нуждается система непрерывного профессионального образования, выступает первым звеном инновационной цепочки «образование - исследования - венчурные проекты - массовое освоение инноваций».

В Концепции долгосрочного социально-экономического развития Российской Федерации до 2020 года подчеркивается, что «в быстроизменяющемся мире стратегические преимущества будут у тех государств, которые смогут эффективно развивать и продуктивно использовать инновационный потенциал развития» [3, с. 10-13].

По мнению ряда исследователей (А.Е. Волкова, Я.И. Кузьмина, И.М. Реморенко, Б.Л. Рудник, И.Д. Фрумина, Л.И. Якобсон и др.) в этом направлении, необходимо поддерживать, в первую очередь, традиции отечественного образования, а также осваивая все лучшее, что сложилось в мировой практике образования, построить принципиально новую инновационную модель его образования.

С одной стороны, проще всего было бы обнаружить черты новой модели в опыте стран-конкурентов, активно строящих инновационную деятельность в образовании и адаптировать этот опыт в российском образовании. Но такое прямое заимствование зачастую не только не решает актуальные проблемы, но и способствует возникновению новых противоречий. Например, в Европейских странах в университетах активно используют «унифицированные дистанционные методы обучения. Но очевидно, что это не подходит в качестве магистрального пути развития дистанционного образования для России, где культурно-образовательный уровень выше и есть широкая традиция семинаров и научных школ в университетах» [1].

В России - как внутри сложившейся системы образования, так и вне ее - уже появляются практики, отвечающие новым требованиям. Истоки этих практик лежат в «инновационном буме» начала 1990-х гг.: учебно-педагогического сотрудничества: педагогики взаимодействия, интерактивных технологий. В последние годы значительную позитивную роль в этом процессе сыграл Национальный приоритетный проект «Образование», поддержавший инновационные практики в школах и вузах.

Как показало исследование источников и сложившейся практики в области инновационных процессов, интеллектуально-образовательный потенциал позволяет России в целом совершить «прорыв» в развитии наукоемких технологий и активно включиться в разработку научно-технических, материально-финансовых, кадровых, институциональных и иных ресурсов региона, которые могут быть использованы для инновационной деятельности [2, с. 47].