

лерантностью, активнее участвуют в демократических процессах, уровень преступности среди людей с высшим образованием ниже и т. п. Эти блага носят несопернический и неисключительный характер. И с этой точки зрения высшее образование является общественным благом.

Признание высшего образования доступным для всех, как сказано во Всеобщей декларации прав человека 1948 г. (ст. 26, п. 1): «Высшее образование должно быть одинаково доступным для всех на основе способностей каждого», буквально означает невозможность исключения индивидов из доступа к этому благу, следовательно, высшее образование является общественным благом. Но верно отмечает К. Хюфнер в статье, что «единственный механизм исключительности это наличие «достаточных способностей». Это определение достаточно неясно и может быть истолковано по-разному. Стремление какого-либо правительства расширить доступ к высшему образованию свидетельствует о том, что такое правительство признает высшее образование общественным благом и правом человека».

Подводя краткие итоги, можно отметить следующие: в условиях интеграции образования (Болонский процесс) и усиления во всем мире тенденции к массовости образования, государство должно активнее регулировать данную сферу общественного воспроизводства, с тем чтобы направлять развитие производительных сил. В этой ситуации на первый план выходит проблема методов и объемов регулирования, что определяется спецификой рыночной модели той или иной страны, целями ее социально-экономического развития и позиционирования в современном мире.

**М. Э. Матафонов,
А. Г. Мокронос**

Екатеринбург

ГОСУДАРСТВЕННОЕ РЕГУЛИРОВАНИЕ КАДРОВОГО ОБЕСПЕЧЕНИЯ РЕГИОНАЛЬНОЙ ЭКОНОМИКИ

Вопрос кадрового восполнения отраслей экономики является крайне актуальным для дальнейшего развития Свердловской области.

Схемой развития и размещения производительных сил Свердловской области до 2015 г. предусматривается увеличение доли занятого населения в транспорте и связи, высокотехнологичном машиностроении, строитель-

стве, бытовом обслуживании населения, жилищно-коммунальном хозяйстве, науке, информационных услугах, здравоохранении и физкультуре.

Прогнозируется сокращение доли занятого населения в промышленности, торговле, сельском хозяйстве.

Доля занятых в материальной сфере постепенно изменится в пользу нематериальной сферы. Это соответствует общемировым тенденциям. Трансформация экономики предъявляет новые требования к качеству трудовых ресурсов, их профессиональной и образовательной структуре.

В то же время промышленные предприятия уже сейчас испытывают все более острую нехватку персонала. Хронический дефицит кадров по ведущим профессиям основного производства, требующих высокого уровня квалификации, сочетается с избыточной численностью работников неквалифицированного труда.

Негативно сказывается на решении проблемы кадрового восполнения демографическая ситуация. За последние 10 лет естественная убыль населения области составила 272,1 тыс. чел., или 5,7% от общей численности населения. Миграционный прирост за эти годы (69,7 тыс. чел.) не компенсировал естественную убыль, и численность населения области уменьшилась на 203 тыс. чел, или на 4,2%. Наблюдается изменение возрастного состава населения – сокращается число детей и подростков, растет доля населения старше трудоспособного возраста, снижается доля трудоспособного населения. Следствием общего старения населения является повышение среднего возраста персонала реального сектора экономики.

Обостряет проблему кадрового восполнения экономики разбалансированность рынка труда и рынка образовательных услуг. Образовательный уровень безработных не в полной мере отвечает профессионально-квалификационным потребностям работодателей. Более 70% представляемых вакансий в настоящее время – это вакансии по рабочим профессиям. В то же время количество обучающихся в учреждениях НПО составляет около 21% от общего количества обучающихся в системе учреждений профессионального образования. Доля подготовки специалистов с высшим и средним специальным образованием продолжает увеличиваться.

В результате на предприятиях Свердловской области наблюдается недостаток рабочих кадров, особенно квалифицированных. Недоучет изменений конъюнктуры рынка труда приводит к тому, что почти треть выпускников высших и средних учебных заведений не работают по специ-

альности. Не находят работы сразу после окончания учебного заведения 20–23% выпускников учреждений начального профессионального образования.

Достичь успехов в решении этих проблем возможно только при наличии целостной системы государственного регулирования кадрового обеспечения отраслей экономики.

В последние годы создана нормативно-правовая основа работы по кадровому восполнению региональной экономики, основными документами которой являются Указ Губернатора Свердловской области от 12.11.2003 г. № 610–УГ «О кадровом восполнении хозяйственного комплекса Свердловской области», Концепция действий на рынке труда, Концептуальные подходы к системе управления кадровым восполнением отраслей экономики Свердловской области, Концепция миграционной политики Свердловской области.

В свете вышеуказанных документов решение проблем кадрового восполнения области предполагается за счет:

- снижения неформальной занятости;
- ускорения темпов модернизации рабочих мест;
- улучшения качества подготовки и структуры персонала;
- положительной миграции трудоспособного населения.

Одним из важнейших направлений кадровой политики Правительства Свердловской области является организация прогнозирования и мониторинга занятости, рынка труда, потребности в персонале.

На основе полученной от отраслевых министерств информации был осуществлен прогноз потребности отраслей экономики в дополнительном привлечении персонала до 2007 г.

Прогноз в частности показал, что для бесперебойного функционирования экономики Свердловской области в период с 2005–2007 гг. необходимо дополнительно привлечь около 130 тыс. работников, в том числе:

- с высшим профессиональным образованием более 38 тыс. чел., или около 30%;
- со средним профессиональным образованием около 30 тыс. чел., или 23%;
- с начальным профессиональным образованием около 54 тыс. чел., или 41%.

В 2005 г. мониторинг кадровой потребности был осуществлен по 36 крупнейшим предприятиям машиностроения, металлургии и химичес-

кой промышленности, из них 17 – машиностроительные предприятия. Предварительный анализ данных мониторинга по машиностроительным предприятиям показал, что всего за один год существенно изменилась структура кадровой потребности на среднесрочный период. Доля потребности в специалистах с высшим образованием снизилась с 35,1% до 30,8%, со средним образованием с 19,1% до 14,8%, в то время как доля потребности в рабочих с начальным профессиональным образованием увеличилась с 45,8% до 54,4%.

Министерством экономики и труда Свердловской области была осуществлена оценка соответствия приема в учреждения НПО кадровой потребности отраслей экономики.

Предварительные итоги анализа говорят о том, что структура фактического приема в учреждения НПО в 2005 г., не соответствует прогнозируемой отраслевыми министерствами потребности в кадрах почти на 30%. Это несоответствие во многом объясняет противоречивую ситуацию, когда при дефиците квалифицированных рабочих кадров на предприятиях более 20% выпускников учебных заведений начального профессионального образования не могут найти себе работу по специальности.

В сравнении со структурой кадровой потребности рынка труда учреждения НПО в недостаточной степени готовят кадры для машиностроения, строительства, лесопромышленного комплекса, пищевой промышленности, жилищно-коммунального хозяйства, бытового обслуживания населения. В то же время, подготовка кадров для металлургии, легкой промышленности, автотранспорта превосходит потребность отраслей экономики в кадрах. Наибольший перекос в подготовке по профессиям служащих (агент, коммивояжер, администратор, бухгалтер, коммерсант). Доля этих профессий в структуре приема составляет 11,5% и все последние годы растет, а в структуре кадровой потребности – лишь 2,5%, причем по большинству профессий служащих потребности нет вообще, там востребуются только кадры с высшим, и, в некоторых случаях, со средним профессиональным образованием.

Проблема обостряется тем, что продолжает осуществляться возрастающая подготовка специалистов в области экономики и управления и в учреждениях среднего профессионального образования. Если выпуск 2002 г. составил 7 тыс. таких специалистов, то в 2003 г. – уже более 8,5 тыс. чел., в 2004 г. – более 9 тыс. Учитывая, что вузы также готовят

управленческие кадры таких специалистов, то встает вопрос целесообразности затраченных средств на подготовку.

В этой связи возрастает значимость механизма формирования образовательного заказа Свердловской области, в котором при определении структуры подготовки учебных заведений профессионального образования предполагается учитывать реальные кадровые потребности отраслей экономики. Другими словами, данный механизм позволяет наполнить производимый в настоящее время отраслевыми министерствами мониторинг кадровой потребности в специалистах и рабочих в разрезе профессий и специальностей реальным смыслом – сделать его основой для формирования образовательного заказа Свердловской области.

В рамках работы по корректировке Схемы развития и размещения производительных сил Свердловской области разработана Схема кадрового обеспечения отраслей экономики до 2015 г., в которой определены размеры кадровой потребности отраслей экономики Свердловской области на этот период и источники ее удовлетворения.

В основе расчетов положены отраслевые схемы развития, данные мониторинга кадровой потребности отраслевых министерств, социальных планов предприятий.

Существенным фактором, определяющим кадровую обеспеченность предприятий, является демографический. Численность трудоспособного населения в 2015 г. сократится по сравнению с 2005 г. на 11,2%. Даже при условии роста экономической активности населения в связи с ростом производства, доля занятого трудоспособного населения увеличится с 77,9% до 81,5%. Фактически это может привлечь в экономику мигрантов и населения старше трудоспособного возраста. Однако, даже с учетом миграционных процессов, количество занятых в экономике Свердловской области в 2015 г. будет составлять 93,5% от уровня 2005 г.

При этом прогнозируется некоторое снижение доли занятых в промышленности с 34,1% в 2005 г. до 33% в 2010 г. и 32% в 2015 г.

Указанные тенденции не отменяют предусмотренные отраслевой Схемой инновационные проекты, а лишь говорят о том, что возможностей экстенсивного роста за счет дополнительного увеличения численности нет. Создание новых эффективных рабочих мест в промышленности, по-прежнему, как и в период с 2000 по 2005 г. будет соседствовать с процессом ликвидации рабочих мест не соответствующих организационно-техническому уровню. Но темпы сокращения численности занятых при этом существенно уменьшатся.

По специальностям, требующим высшего и среднего профессионального образования, особенно инженерно-конструкторским, в первую половину прогнозируемого периода (2005–2010 гг.) будет наблюдаться некоторый дефицит, а в период с 2010 по 2015 гг. будет наблюдаться избыток кадров.

Что касается кадровой обеспеченности рабочих мест, требующих квалификации начального профессионального образования, то отраслевой схемой предусмотрено повышение доли данных рабочих мест в промышленно-производственном персонале с 66,9 до 69,7%. Привлекательность данных рабочих мест для работников остается низкой. Поэтому здесь, по-прежнему, будет наблюдаться дефицит кадров, который будет решаться: повышением привлекательности данных рабочих мест, привлечением некоторого числа людей с высшим и средним профессиональным образованием, положительной трудовой миграцией, внесением изменений в структуру подготовки кадров профессиональными учебными заведениями Свердловской области.

Согласованность действий при управлении кадровым восполнением экономики необходима не только со стороны отраслевых министерств, предприятий, но и на уровне муниципальных образований. Есть территории, где прогнозируется минимальная потребность в кадрах. Чаще всего это относится к муниципальным образованиям с высоким уровнем безработицы и непростой социально-экономической ситуацией, в частности Таборинский, Гаринский районы, п. Староуткинск, Красноуральск, Карпинск. Еще более дифференцирован показатель доли потребности в кадрах, предполагаемой закрыть с помощью миграции (от 27% на территориях Восточного округа до 2,5% на территориях Горнозаводского округа).

В целях эффективного решения указанных проблем планом мероприятий Правительства Свердловской области по борьбе с бедностью на 2005–2007 гг. запланировано формирование территориально-отраслевых образовательных комплексов. Основные цели данной формы организации – объединение усилий и ресурсов образовательных учреждений различных уровней на территориях управленческих округов, муниципальных образований по воспроизводству необходимых для экономики территорий квалифицированных кадров, преодоление межтерриториальных различий в развитии трудовых ресурсов, рынка труда и занятости населения, обеспечение непрерывности и преемственности профессионального образова-

ния, формирование общественного мнения по изменению ценностных установок относительно востребованности отдельных профессий и специальностей, и в конечном счете – создание равных условий для получения населением области профессионального образования, обеспечивающего интеллектуальное развитие и материальное благосостояние граждан.

Создание и развитие территориально-отраслевых образовательных комплексов позволит во многом достичь задачи, определенные Схемой развития и размещения производительных сил Свердловской области до 2015 г. для отдельных территорий и в конечном итоге обеспечить удовлетворение потребности экономики области в квалифицированном персонале.

Работа по разработке и внедрению системы мониторинга кадровой потребности экономики в разрезе отраслей, муниципальных образований, крупных предприятий должна приобрести системный и регулярный характер. Система кадрового мониторинга позволит проводить достоверный анализ и разрабатывать конкретные рекомендации по изменению структуры приема по профессиям в учреждения профессионального образования всех уровней в соответствии с потребностями рынка труда. Реализовать такую систему возможно только при эффективном взаимодействии всех заинтересованных сторон: органов государственной власти и местного самоуправления, промышленников и предпринимателей, учебных заведений. На региональном, территориальном и отраслевом уровне обязательства заинтересованных сторон по подготовке кадров все чаще находят свое отражение в основных документах социального партнерства.

В 2004 г. впервые приняты минимальные стандарты профсоюзов, контроль по соблюдению которых также позволяет регулировать вопросы целевой контрактной подготовки, переподготовки, повышения квалификации работников предприятий.

В то же время расходы предприятий Свердловской области на профессиональное образование хотя и постоянно растут в последние пять лет, но по-прежнему не превышают 1% от фонда заработной платы, в то время как для простого воспроизводства кадрового потенциала требуется не менее 2,5%.

В силу того, что в перспективе бюджетное финансирование гарантированно будет осуществляться лишь на подготовку кадров для муниципального и государственного секторов экономики, предприятия и органи-

нии других форм собственности вынуждены будут в значительной части готовить необходимых работников за свой счет. Представляется, что оценка и прогнозирование потребности в квалифицированных рабочих и специалистах в ближайшее время станет насущной задачей каждой организации.

Учитывая большую социально-экономическую значимость вышеуказанных задач целесообразно активизировать усилия вузовской и академической науки, власти и бизнеса по разработке и внедрению эффективных моделей интегрированной подготовки специалистов, сочетающих учебную и профессиональную деятельность, с привлечением кадрового и материально-технического потенциала реального сектора экономики и социальной сферы.

А. И. Матвеева

Екатеринбург

ПРОБЛЕМЫ СОЦИАЛЬНОЙ АДАПТАЦИИ МОЛОДЫХ СПЕЦИАЛИСТОВ В СИСТЕМЕ ОБРАЗОВАНИЯ: МАРКЕТИНГОВАЯ СОСТАВЛЯЮЩАЯ

Важным поворотом новейших исследований современной теоретической социологии становится перенос центра внимания с изучения социальных структур на социальные процессы. Термин «маркетинг» стал также популярен как некогда термин «социология». На наш взгляд, причина кроется в особенностях этого социального феномена, его адаптивности, гибкости, открытости. Маркетинг в профессиональном образовании как особая социальная практика, помогает наиболее глубоко моделировать и оптимизировать обменные процессы, создавая условия их эквивалентности, взаимовыгодности.

Обмен присутствует во всех видах взаимодействия. Обменные процессы с целью удовлетворения самых разнообразных потребностей, получения материальных, моральных, психологических выгод есть во всех видах поведения. Процесс социальной адаптации молодых специалистов в системе образования не является исключением.

Социальная практика последних десятилетий доказывает, что традиционная, этатистки-ориентированная стратегия социальной адаптации безнадежно устарела. Разрешение глобального адаптивного кризиса в системе