

2. Кыверялг А. А. Методы исследования в профессиональной педагогике. – Таллин: Валгус, 1980. – 331 с.

3. Матушанский Г. У. Тестовый контроль знаний в вузе: Курс лекций. – Казань, 1993. – 36 с.

4. Психологические тесты. Составление, подготовка текста, библиография / Э. Р. Ахмеджанов. – М., 1995. – 320 с.

**И. П. Смирнов,  
Н. М. Снопко**

## **ПОДГОТОВКА РАБОЧИХ КАДРОВ НА ОСНОВЕ ГОСУДАРСТВЕННОГО ЗАКАЗА**

Современный рынок труда России характеризуется высоким и устойчивым дефицитом рабочих кадров. Восполнение трудовых ресурсов в условиях трудной демографической ситуации требует поиска новых методов организации профессионального образования, строгой ориентации на потребности экономики. Одним из путей достижения этой цели является переход на подготовку кадров на основе государственного (регионального) заказа.

The modern labour market of Russia is characterized by high and constant deficiency of the worker personnel. Completion of a manpower in conditions of a difficult demographic situation demands search of new methods of the organization of vocational training, strict orientation to needs of economy. One of ways of achievement of this purpose is transition to a professional training on the basis of the state (regional) order.

Для современного рынка труда характерен возрастающий дисбаланс спроса и предложения рабочей силы, что формирует основной потенциал безработных. Если в 90-х гг. причиной этого было увольнение работников с предприятий в связи со спадом производства, то сейчас ряды безработных пополняются в основном за счет высвобождаемых в результате структурных изменений экономики и невостребованных выпускников учреждений профессионального образования. Но дефицит кадров отмечают большинство работодателей, из них 90% указывают на острую потребность в квалифицированных рабочих кадрах.

При посещении 1 сентября 2006 г. одного из техникумов В. В. Путин отметил: «Эта проблема выпала из поля зрения государства в предыдущие 10 лет. Но сейчас Правительство возвращается к ее решению, причем делает это совместно с предпринимательским сообществом». [5]

Несмотря на высокую актуальность проблемы, систематических исследований рынка труда в России не ведется. Федеральная служба по труду и занятости фиксирует число вакансий, что дает далеко неполное представление лишь о текущей потребности в кадрах. Ее показатели отличаются от результатов региональных мониторинговых исследований в 2–3 раза. Заявление Российского союза промышленников и предпринимателей о готовности изучить

потребности рынка труда пока не только не реализовано, но и методически не обеспечено. Восполняя недостатки статистики, Минобрнауки РФ вынуждено брать на себя несвойственную функцию по запросу от субъектов РФ данных о потребностях в кадрах. Возможность решения этой проблемы только силами органов управления образованием представляется сомнительной.

Таким образом, в настоящее время отсутствуют достаточное научное обоснование и эффективные методики измерения состояния и динамики развития рынка труда, его сбалансированности с рынком образовательных услуг. В результате система профессионального образования продолжает функционировать в изолированном от экономики режиме самодостаточности, а проблема дефицита кадров в стране все обостряется.

Научно не обоснованным и методически не обеспеченным остается также процесс формирования перспективных потребностей в кадрах. Если учитывать, что цикл подготовки квалифицированных рабочих составляет 3–5 лет, именно компонента прогнозирования, а не текущая потребность должны определять алгоритм формирования структуры и объема подготовки кадров.

Методика измерения и оценки потребностей рынка труда в кадрах на современном этапе должна предусматривать участие государственных органов как гарантию статистической достоверности полученных данных. В Москве, например, решением Правительства города созданы государственно-общественные координационные советы по подготовке рабочих кадров [4]. К их основным функциям отнесен ежегодный мониторинг рынка труда. Это позволило впервые выйти на реальные цифры потребности предприятий и организаций города в рабочих кадрах (132 тыс.), определить перечень необходимых профессий (158) и тем самым создать предпосылки для последовательного устранения дисбаланса спроса и предложения.

Проведенный в Москве мониторинг выявил новые тенденции в развитии современного рынка труда. Так, в отличие от прошлых лет, когда наибольшую потребность в кадрах испытывала сфера обслуживания, в настоящее время 62% заявленных потребностей связаны со строительством (36%) и промышленностью (26%). Учитывая столь высокий дефицит рабочих, Правительство Москвы в конце 2007 г. утвердило «Городскую целевую программу развития начального и среднего профессионального образования города Москвы «Рабочие кадры» на 2008–2010 годы». [1].

Мониторинг выявил также концентрацию спроса по довольно узкой группе профессий. Так, в Москве более 60% всех заявок на рабочие кадры сделано по 10 наиболее массовым профессиям: мастер общестроительных работ (23 тыс.), продавец-контролер (15 тыс.), повар-кондитер (10 тыс.), сварщик (4,8 тыс.) и т. п. В этой связи рекомендовано формируемые в настоящее время ресурсные центры создавать, прежде всего, по этим профессиям. [2].

Апробация методики формирования потребностей рынка труда Москвы и их сравнительный анализ с рынком образовательных услуг позволил разработать научно-методическую основу оценки сбалансированности спроса

и предложения посредством специальной системы коэффициентов: несоответствия потребностям рынка труда объемов подготовки и структуры профессий, введения новых профессий и др.

Общее соотношение объемов предложения и спроса рабочих кадров можно выразить посредством коэффициента их несоответствия ( $K_0$ ). Он имеет незначительные колебания по отдельным регионам (Воронежская область – 60%, республика Чувашия – 62%, Самарская область – 67%), что позволяет оценить  $K_0$  в целом по России в пределах 65%. Столь низкий показатель является следствием сокращения за последние годы вдвое объемов подготовки кадров в системе начального и среднего профессионального образования.

Соотношение объемов подготовки кадров и спроса по востребованным рынком труда профессиям измеряется посредством коэффициента востребованности ( $K_v$ ), который, как правило, в 2–4 раза ниже  $K_0$ . Это свидетельствует о высокой степени неудовлетворенности современной экономики в рабочих кадрах нужных профессий.

Соотношение перечня профессий, подготавливаемых учреждениями профессионального образования и фактически востребованных экономикой отражает коэффициент несоответствия структуры профессий ( $K_n$ ). В Москве, С.-Петербурге, Кемеровской области он составляет 20–30%, что указывает на необходимость прекращения, либо значительного сокращения объемов подготовки за счет бюджета рабочих кадров по не востребуемым экономикой учебным профессиям.

Динамику ежегодного обновления профилей подготовки рабочих кадров выражает коэффициент введения новых профессий ( $K_n$ ). В Москве, Ростовской области, республике Чувашия в прошлом году введены по 1–2 новых профессии, что составляет от 0,7% до 1,2% их общего числа и обнаруживает отставание процессов обновления профессионального образования от темпов технической и технологической модернизации производства.

Дисбаланс рынков труда и образовательных услуг обусловлен несовершенством существующей модели формирования профессиональной структуры кадров. Она ориентирована на унаследованный от прошлого принцип утверждения «контрольных заданий» по приему абитуриентов через заявки самих же образовательных учреждений. Это обуславливает их инерционное функционирование и обрекает выпускников на трудный поиск рабочего места по невостребованным профессиям.

Проведенный анализ дает основание определить структурный дисбаланс спроса и предложения как основную причину дефицита рабочих кадров на российском рынке труда. Разумеется, имеются и другие причины кадрового дефицита в России, но их влияние на рынок труда значительно слабее.

Существенным фактором остается, например, низкий демографический потенциал трудовых ресурсов страны. «Молодежная» группа рабочих в структуре занятого населения (до 30 лет) составляет 23%, в то время как «пенсионная» (от 50 лет) – 33%. Ежегодно «по возрасту» должно выбывать око-

ло 2 млн рабочих, в то время как годовой выпуск новых рабочих из учреждений НПО и СПО составляет менее миллиона человек. Таким образом, пополнение рабочих кадров отстает от темпов естественной убыли в два раза. Однако возможности масштабного расширения подготовки рабочих кадров реально отсутствуют.

Определенный резерв роста объемов рабочей силы создает приток мигрантов. Но сложности социальной, в том числе языковой адаптации, овладения профессиями на уровне российских государственных стандартов объективно затрудняют формирование из них работников высокой квалификации. Их включение в рынок труда целесообразно осуществлять путем ускоренной подготовки и дополнительного профессионального образования.

Слабо используется в России трудовой потенциал лиц с ограниченными возможностями здоровья, из числа которых лишь около 15% вовлечены в реальный сектор экономики. Вместе с тем, профессиональный спектр их использования расширяется в связи с внедрением на производстве информационных и компьютерных технологий. В настоящее время возможно профессиональное обучение различных категорий инвалидов более чем по 40 профессиям. Здесь необходимо также законодательно решить вопросы квотирования рабочих мест для выпускников образовательных учреждений из числа инвалидов.

Заслуживает внимания проводимый в рамках Национального проекта «Образование» эксперимент по профессиональной подготовке солдат, проходящих срочную службу, хотя первые результаты выявили значительные трудности его организации.

Более полному удовлетворению потребностей региональных рынков труда в рабочих кадрах способствовало бы ускорение процесса передачи находящихся до сих пор в федеральном статусе почти половины учреждений среднего, а также ряда учреждений начального профессионального образования в ведение органов субъектов РФ. Сопряженность их деятельности с региональными рынками труда в настоящее время даже статистически не учитывается, не говоря уже о регулировании в них структуры подготовки специалистов.

В принятой Правительством Москвы Городской целевой программе «Рабочие кадры» отмечено как существенное препятствие в развитии столичного профессионального образования «отсутствие возможности реализации единой стратегии развития системы профессионального образования в условиях функционирования двух, по сути, самостоятельных систем профессиональных учебных заведений – федеральной и московской». В Программе содержится также поручение о подготовке предложений «по изменению закона РФ «О высшем и послевузовском образовании» в части установления порядка согласования с субъектами РФ объемов и структуры подготовки кадров, подготавливаемых в государственных образовательных учреждениях профессионального образования федерального подчинения, расположенных на территории субъекта РФ» [1].

Проведенный анализ показывает следующее. Перед учреждениями профессионального образования федерального подчинения поставлена задача кадрового обеспечения отраслей и предприятий стратегического характера, в том числе военно-промышленного комплекса России. Однако из 50 специальностей, подготовка по которым ведется в 24 учреждениях среднего профессионального образования федерального подчинения, расположенных на территории города Москвы, только 13 (25%) можно отнести к специальностям стратегического значения. По объемам подготовки кадров ситуация еще более критическая: из общего числа 19236 студентов по таким специальностям обучаются только 1565 студентов (8%). Наиболее распространенными специальностями являются «Экономика и бухгалтерский учет», «Право и организация социального обеспечения», «Правоведение», «Дизайн», «Маркетинг», которые не могут быть отнесены к кадровому обеспечению стратегических отраслей. Пять учреждений федерального подчинения совершенно не связаны с подготовкой кадров по стратегическим специальностям (профессионально-педагогический колледж, художественно-педагогический колледж технологии и дизайна, художественное училище прикладных искусств и др.).

В учреждениях федерального подчинения не ведется обучение ни по одной из пятнадцати профессий и специальностей из числа наиболее востребованных на рынке труда Москвы: сварщик, мастер отделочных работ, продавец, контролер-кассир, повар, кондитер, мастер общестроительных работ и др. Поэтому уровень трудоустройства выпускников этих колледжей и техникумов ниже, чем в аналогичных учреждениях городского подчинения.

В Москве утвержден норматив финансирования учреждений среднего профессионального образования, который в 3 раза превышает аналогичный федеральный норматив 2008 г. (соответственно 86 и 28 тыс. р.). Это позволит передаваемым учреждениям более успешно решать задачи материально-технического обеспечения, качественной подготовки выпускников, обеспечения педагогов и мастеров производственного обучения достойной зарплатой. Ряд учреждений федерального подчинения уже обращались с просьбами о передаче их в подчинение Департаменту образования города Москвы, мотивируя это в том числе и объемом нормативного финансирования учреждений среднего профессионального образования.

В целях координации деятельности образовательных систем различных уровней 11 ноября 2006 г. принято постановление Правительства РФ № 670 «О порядке предоставления органами местного самоуправления органам государственной власти статистических показателей, характеризующих состояние экономики и социального муниципального образования». Необходимо принять подобное решение, вводящее статистическую подотчетность учреждений профессионального образования федерального подчинения органам управления образованием субъектов Федерации. Возможно, следует подготовить предложения по внесению изменений в Федеральный закон «О высшем и послевузовском образовании» в части установления порядка согласования

с субъектами РФ объемов и структуры подготовки кадров в государственных образовательных учреждениях высшего профессионального образования федерального подчинения, расположенных на территории данного субъекта РФ, а также подготовки в них кадров по востребованным профессиям на основе регионального заказа.

Ситуация с рабочими кадрами в Москве требует ускорения постановки и реализации такого подхода. Это связано, прежде всего, с особенностями демографической ситуации столицы.

В настоящее время, с одной стороны, обозначилась достаточно устойчивая тенденция к сокращению масштабов естественной убыли населения Москвы (за счет роста рождаемости и снижения смертности), но, с другой стороны, имевший место в 1990-х гг. резкий спад рождаемости привел к тому, что, во-первых, уже сейчас среди экономически активного населения доля лиц от 15 до 20 лет в Москве в 5,5 раз меньше, чем в среднем по стране, и, во-вторых, через 5–10 лет именно «уроженцы» 1990-х гг. достигнут наиболее активного репродуктивного возраста. Таким образом, в 2007–2017 гг. Москву ожидает существенный дефицит новых трудовых ресурсов коренного происхождения (равно как и потенциальных учащихся учреждений профессионального образования).

Важнейшей социально-демографической характеристикой Москвы является фактор трудовой миграции. В последние годы рост населения города (при сохраняющейся естественной убыли коренных жителей) и, соответственно, экономически активной его части обеспечивался исключительно за счет непрерывного притока мигрантов в количестве порядка 50 тыс. чел. в год. Данная тенденция, по существующим прогнозам, в ближайшие годы не только сохранится, но и в значительной степени усилится.

Еще одна характерная особенность Москвы заключается в наличии и количественном росте московской системы высшего профессионального образования. Более 400 вузов различного типа и ведомственной принадлежности являются наиболее привлекательной для выпускников общеобразовательных школ перспективой продолжения образования. Происходящее в настоящее время сокращение их числа, связанное с особенностями демографической ситуации, и одновременное увеличение мест, предлагаемых московскими государственными и негосударственными ВУЗами, приводят к серьезному дисбалансу в структуре профессиональной подготовки. В настоящее время на каждого выпускника общеобразовательной школы приходится два вакантных места в высших учебных заведениях столицы. В результате еще более обостряется проблема обеспечения реальных потребностей городской инфраструктуры и рынка труда в рабочих и специалистах среднего звена.

Демографический кризис усиливается высоким возрастным показателем наиболее квалифицированной части рабочих и специалистов. «Молодежная группа» (до 30 лет) рабочих и специалистов в структуре занятого населения города Москвы составляет 19,9%, в то время как «пенсионная»

(от 50 лет) – 23,6%. Налицо отрицательный демографический баланс и в группе взрослого населения.

В период сложной демографической ситуации трудовые ресурсы города предстоит наращивать посредством использования дополнительных ресурсов из семи основных источников: выпускники общеобразовательных школ, дети мигрантов, иногородняя молодежь России, молодежь из стран СНГ, лица с ограниченными возможностями здоровья и незанятое взрослое население. Требуется также поставить под контроль объем и структуру подготовки кадров в учреждениях профессионального образования федерального подчинения, расположенных на территории города.

Можно спрогнозировать, что в предстоящие годы тенденция увеличения числа прибывающих в город Москву мигрантов сохранится. В общем числе среди них доля молодежи до 20 лет составляет около 30%. Их уровень образования не высок: 61% имеет неполное общее среднее, 23% – полное среднее образование, 9% – начальное и 7% – среднее профессиональное образование. В связи с этим возникает необходимость организации профессионального образования большинства (84%) детей прибывающих в Москву мигрантов. Как показывает анализ, преимущественными сферами деятельности мигрантов являются строительство (40%) и работа на транспорте (20%), в том числе автомеханиками. Это позволяет определить основные профессиональные поля их обучения.

Число детей мигрантов в колледжах в настоящее время составляет около 5% общего контингента (в общеобразовательных школах – еще выше) и к 2010 г. предполагается их ежегодный прирост.

Предстоит использовать и прошлый опыт Москвы по привлечению в учреждения профессионального образования молодежи из других регионов России, а также стран СНГ, прежде всего наших соотечественников. Однако 77% обучающихся в колледжах молодежи данных категорий указывают в качестве основной проблемы отсутствие общежития (жилья). В этой связи для обучающихся в колледжах молодежи из стран СНГ, иногородней молодежи России и части детей мигрантов программой предусмотрено строительство к 2010 г. четырех гостиниц временного проживания. Подобные затраты представляются оправданными ввиду того, что 86% выпускников данных категорий планируют трудоустроиться в Москве на работу по полученной профессии.

Как уже говорилось, в городе пока слабо используется трудовой потенциал лиц с ограниченными возможностями здоровья, из числа которых лишь около 15% вовлечены в реальный сектор экономики (по данным ВОЗ в Швейцарии – 42% инвалидов в возрасте от 15 до 64 лет имеют работу, в Швеции – 44%, Дании – 34%).

Из 200 тыс. проживающих в Москве лиц с ограниченными возможностями здоровья более 28 тыс. трудоспособного возраста, это дети-инвалиды. 3084 из них в настоящее время обучаются в 45 колледжах, их прием ежегодно увеличивается (1457 чел. принято только в 2006 г.). Вместе с тем в половине колледжей данный контингент обучающихся пока отсутствует, что связано с необходимостью создания соответствующих условий (специальное учебное

оборудование, адаптированные учебные программы, персонал и т. п.). Предстоит организовать обучение инвалидов во всех колледжах Москвы, что потребует создания в них специализированной материально-технической базы.

Профессиональный спектр использования инвалидов расширяется в связи с внедрением на производстве информационных и компьютерных технологий. В настоящее время в колледжах Москвы ведется профессиональное обучение различных категорий инвалидов более чем по 40 профессиям. Начата профессиональная подготовка инвалидов на основе дистанционного обучения, что требует оснащения колледжей компьютерной техникой и другим необходимым оборудованием, разработки программных средств.

Решению этих проблем будет способствовать строительство специализированного городского ресурсного центра профессионального образования для молодежи с ограниченными возможностями здоровья. Он призван стать научно-методическим центром организации и координации профессионального обучения такой категории молодежи, полигоном апробации и внедрения современных образовательных технологий обучения и воспитания, включая дистанционные, социально-трудовой адаптации, психолого-педагогического сопровождения учебно-воспитательного процесса, поддержки трудоустройства и сопровождения карьеры выпускников с ограниченными возможностями здоровья.

Государственные учреждения среднего профессионального образования еще слабо ориентированы на профессиональную подготовку взрослого населения, в том числе из числа уволенных в запас из Вооруженных сил. Так, в заявленных потребностях работодателями указан спрос на профессию водителя автобусов – 1500 чел., которую разрешено осваивать только по достижению 20-летнего возраста. Предлагается организовать обучение этой профессии взрослого населения в колледжах, которые ежегодно готовят более 2,5 тыс. чел. по родственной профессии водителя автомобиля.

Анализ современного состояния рынка труда демонстрирует полное исчерпание административных и необходимость перехода к экономическим методам его регулирования на основе государственного заказа на подготовку кадров. Такое требование уже оформляется законодательно, оно сформулировано, например, в Законе Москвы «О начальном и среднем профессиональном образовании в городе Москве» [3]. Решения исполнительных органов по организации государственного заказа приняты в С.-Петербурге, Вологодской, Кемеровской, Кировской, Ленинградской, Самарской областях. Его можно было бы распространить на негосударственные учреждения профессионального образования при условии их финансирования в рамках заказа из государственного бюджета.

Формирование государственного заказа предполагает выбор иных, чем прежде, принципов организации профессионального образования. В качестве основных могут быть предложены следующие принципы:

- отбор учебных профессий с ориентацией на потребности рынка труда;
- поэтапный переход к комплектованию контингента на основе государственного заказа;



- введение экономических стимулов за эффективное выполнение государственного заказа;
- подготовка рабочих повышенного уровня квалификации на основе интеграции программ НПО и СПО;
- переход к договорным формам трудоустройства, создания в регионах «Биржи труда выпускников»;
- определение ежегодного рейтинга учреждений профессионального образования с учетом исполнения государственного заказа.

Предлагаемая методика оценки соответствия рынков труда и образовательных услуг через систему коэффициентов могла бы быть использована при определении победителей Национального проекта «Образование», учитывая включение в него с 2007 г. учреждений начального и среднего профессионального образования.

Главный вывод изложенного выше анализа рынка труда состоит в том, что современная система профессионального образования и в нынешней сложной демографической ситуации, при правильной организации и ориентации на потребности экономики, имеет возможности радикально улучшить кадровую ситуацию в экономике России.

### Литература

1. Городская целевая программа развития начального и среднего профессионального образования в городе Москве «Рабочие кадры» на 2008–2010 годы». – М.: Изд-во АПО, 2008, – С. 16, 47.
2. Научное обеспечение городской целевой программы «Рабочие кадры». – М.: Изд-во АПО, 2008, – С. 8.
3. «О начальном и среднем профессиональном образовании в городе Москве». – Закон города Москвы № 32 от 29 июня 2005 года. – Рынок труда и рабочие кадры. – М.: Изд-во АПО, 2006. – С. 3–14.
4. Постановление Правительства Москвы № 552-ПП от 26 июля 2005 г. «О создании государственно-общественных координационных советов в городе Москве по подготовке квалифицированных рабочих кадров». – Рынок труда и рабочие кадры. – М.: Изд-во АПО, 2006. – С. 18–27.
5. Российская газета, 2 сентября 2006 г.