

Таким образом, исходя из вышесказанного, можно сделать вывод, что социальная защита населения в России нуждается в повышении эффективности как на региональном уровне, так и на федеральном. Необходимо установить баланс между нуждающимися категориями населения, и равномерно распределять льготы, чтобы улучшить жизнедеятельность определенной категории населения и каждого человека в отдельности. Необходимо предпринять новые, более усовершенствованные меры для улучшения системы социальной политики, а также необходимо разработать программы на федеральном уровне, позволяющие получать льготы одинаково всем категориям граждан, в независимости от региона проживания.

#### **Список литературы**

1. Конституция Российской Федерации (принята всенародным голосованием 12.12.1993) (с учетом поправок, внесенных Законами РФ о поправках к Конституции РФ от 30.12.2008 № 6-ФКЗ, от 30.12.2008 № 7-ФКЗ) // Собрание законодательства РФ. 2009.

2. Садыков Р.М. Социальная защита сельского населения: монография. М.: Изд-во МГОУ, 2005. 160 с.

Официальный сайт Министерства труда и социальной защиты [Электронный ресурс] / Режим доступа: <http://www.rosmintrud.ru/ministry/programms/3/2>.

*И.Г. Коробейникова, научный руководитель Т.К. Руткаускас  
Российский государственный профессионально-педагогический университет, Екатеринбург, Россия*

#### **Рынок труда малого города: от автономности к взаимодействию**

**Аннотация.** В статье рассматривается рынок труда малого города на примере Режевского городского округа через систему форм совместного сотрудничества образовательной организации СПО с работодателями, предложена их классификация, а также проанализированы проблемы взаимодействия Режевского политехникума с потребителями кадровых ресурсов в рамках социального партнерства.

**Ключевые слова:** качество образования, подготовка кадров, рынок труда, малый город, образовательные услуги, государственный заказ, социальное партнерство.

Режевской городской округ расположен в центральной части Свердловской области на расстоянии 83 км северо-восточнее областного центра – города Екатеринбурга. Город Реж – один из малых городов Урала с типичной уральской судьбой горо-

да – завода, или завода – города. Поэтому история взаимодействия природы и техники в районе и городе имеет общие уральские черты и общее региональное значение.

Специфика рынка труда Режевского городского округа, как территории, близкорасположенной и имеющей хорошую транспортную доступность с областным центром, характеризуется повышенной трудовой мобильностью населения. Город Екатеринбург предлагает широкие возможности выбора мест трудоустройства и более высокие заработки по сравнению с городом Реж. При всей непростой обстановке, администрация Режевского городского округа стремится создавать рабочие места благодаря расширению и поддержке индивидуального предпринимательства, а также производства в целом.

На динамику развития рынка труда, его количественные и качественные изменения важное влияние оказывает социально-экономическое развитие малого города. Расположение города Режа в транспортной доступности от Екатеринбурга, закрытие одного из основных предприятий РГО, «ПО ЗАО «Режникель» и разрыв по заработной плате существенно влияет на мобильность самой квалифицированной рабочей силы. По данным Центра занятости состояние рынка труда в городе нестабильное. Уровень безработицы составляет 2,67%, и этот показатель выше средних показателей по области. В связи с создавшейся экономической ситуацией особо актуальной становится проблема структурного дисбаланса спроса и предложения рабочей силы. Соискатели рабочих мест не соответствуют требованиям работодателей, а вакантные рабочие места – требованиям ищущих работу [3].

И все же город живет. Для работающих предприятий среднего бизнеса и сферы услуг нужны рабочие кадры. Структурные изменения последних лет, которые затронули систему профессионального образования, привели к тому, что Режевской политехникум – это единственное многопрофильное профессиональное образовательное учреждение, которое является центром подготовки кадров для предприятий различных сфер и форм собственности. Многопрофильность образовательной организации имеет свои плюсы и минусы. Очевидный плюс многопрофильности состоит в том, что в условиях малого города имеется широкий спектр лицензированных профессий и специальностей, позволяющих образовательной организации быстро реагировать на потребности рынка труда и запросы бизнеса. В связи со сложившейся экономической ситуацией наблюдается и устойчивое снижение количества обучающихся профессиям и специальностям, ориентированным для работы на промышленных предприятиях, и увеличивается спрос на профессии и специальности сферы услуг.

В сложившейся ситуации стало обычной практикой осуществлять набор по тем или иным образовательным программам один раз в 2–3 года для обеспечения трудоустройства выпускников на предприятиях города. Минус многопрофильности заключается в том, что средства, которые выделяются бюджетом области на модернизацию материально-технической базы и средства, которые образовательная организация

может вкладывать в развитие, не достаточны для того, чтобы обновить ее по всем направлениям подготовки [2].

В настоящее время практически все законодательные акты, регламентирующие деятельность системы развития среднего профессионального образования в Свердловской области, призваны изменить структуру подготовки квалифицированных кадров в соответствии с требованиями современной экономики. Согласно Государственной программе Свердловской области «Развитие системы образования в Свердловской области до 2024 года» основной стратегической целью среднего профессионального образования является обеспечение соответствия качества профессионального образования требованиям инновационного развития социально-экономического комплекса региона [1].

Анализ многих явлений производится с позиций качества: качество жизни, качество человека, качество культуры, качество мира, качество образования. Применительно к системе профессионального образования острота проблемы качества выражается в том, что существуют противоречия между качеством подготовки специалистов и современными потребностями производства. По оценкам многих исследователей сложившиеся формы социального партнерства в организациях СПО на сегодня не позволяют решить проблему обеспечения нового качества развития производительных сил общества и достичь результата – обеспечение качественного профессионального образования подготовки квалифицированных рабочих, служащих и специалистов среднего звена, востребованных на рынке труда с активной гражданской и жизненной позицией. В связи с этим требуются новые подходы. Сегодня подготовка современных специалистов невозможна без участия работодателей. В системе подготовки кадров недостаточно технологичного оборудования. Для решения этой проблемы необходима система, отвечающая актуальным требованиям работодателя к компетенциям и квалификациям будущих работников. Со стороны государства эти требования изложены в ФГОСах, со стороны работодателя – в профессиональных стандартах, должностных инструкциях, стандартах Worldskills, а также в виде корпоративной культуры.

Таким образом, на выходе всем потребителям образовательных услуг необходим результат: государству – дипломированный специалист, представителям бизнеса – тот же самый человек, но имеющий навыки по одной или нескольким компетенциям, готовый связать свою профессиональную деятельность с предприятием и готовый строить здесь свою карьеру. Выпускникам Режевского политехникума приходится переучиваться, когда они после окончания образовательной организации устраиваются на предприятия, так как работодателю сегодня нужен не просто подготовленный специалист, а выпускник, который готов качественно выполнять производственные функции. Но при этом работодатель пока не считает себя участником образовательного процесса, а позиционирует себя преимущественно потребителем, заказчиком квалифицированных кадров.

Проведенная работа по мониторингу рынка труда и образовательных услуг в Режевском городском округе положила основу для создания системных долгосрочных взаимоотношений с социальными партнерами. Учитывая то, что Режевской политехникум является центром подготовки кадров для предприятий различных сфер и форм собственности, ему приходится выстраивать отношения с двумя категориями партнеров-работодателей: крупным и малым бизнесом.

В социально-экономическом развитии Режевского городского округа главная роль принадлежит промышленному комплексу, который представлен крупными и средними предприятиями добывающих и обрабатывающих производств, предприятиями производства и распределения электроэнергии, газа и воды, такими как: АО «Сафьяновская медь», ЗАО «Режевской кабельный завод», ООО НПО «Экспериментальный завод», АО «Режевской хлебокомбинат», ООО «Экопром».

Большая часть населения города трудится на предприятии «Сафьяновская медь», входящее в состав крупного холдинга УГМК. В структуре горнодобывающего предприятия имеется собственный учебный центр, который удовлетворяет потребности предприятия в повышении квалификации собственных кадров. Предприятие, к сожалению, не заинтересовано в выпускниках техникума. Однако техникум выстраивает отношения с работодателем, заключая договора о прохождении производственной практики. В данной ситуации Режевской политехникум сам принимает на себя ответственность за подготовку кадров и выигрышной стратегией сотрудничества становится стратегия сохранения традиций. Суть данной стратегии заключается в поддержании традиционных связей, обозначенных в договоре о социальном партнерстве. В рамках договорных отношений образовательная организация осуществляет подготовку по традиционно сложившимся направлениям профессий и специальностей, а предприятие участвует в согласовании учебных программ, предоставляет места практики, участвует в процедуре промежуточной и итоговой аттестации. Данная стратегия включает риски, как для образования, так и для предприятия. Например, отсутствие или снижение количества заявок на подготовку кадров со стороны предприятия приведет к снижению контрольных цифр приема и невыполнению государственного задания, что негативно отразится на финансировании образовательного учреждения, подготовленные кадры не будут востребованы на рынке труда и пополнят ряды безработных.

В перспективе техникум видит сотрудничество с представителями крупного и среднего бизнеса в создании экспертных советов из числа представителей работодателей для участия в образовательном процессе на всех его этапах: от разработки учебных программ до непосредственной образовательной деятельности, а также разработке критериев и показателей достижения выпускником профессиональных компетенций.

Другая категория предприятий – это предприятия малого бизнеса и сферы услуг. Территория Режевского городского округа по своим природным и климатическим ус-

ловиям позволяет развивать сельскохозяйственное производство. Основными направлениями деятельности сельского хозяйства является растениеводство (выращивание зерновых культур) и животноводство (содержание и выращивание молодняка, крупного рогатого скота молочных пород). На территории городского округа осуществляют деятельность: 2 сельскохозяйственных предприятия; 48 крестьянских (фермерских) хозяйств.

Потребительский рынок – один из важнейших сегментов жизнеобеспечения населения. На территории округа сформирована достаточно развитая инфраструктура потребительского рынка, насчитывающая 544 объекта, в том числе 384 объектов торговли, 61 объект общественного питания, 100 объектов бытового обслуживания. Однако надо отметить, что в условиях малого города эти предприятия существенно ограничены в средствах, которые могли бы они вложить в развитие материально-технической базы образовательной организации. Чаще всего взаимодействие с представителями малого бизнеса проявляется в предоставлении рабочих мест для организации производственной практики. Для малых предприятий студенты-практиканты – это дополнительные рабочие руки. Существует еще один плюс в данном сотрудничестве: выступая в роли наставника, работник предприятия повышает свой уровень мастерства. Однако имеются и существенные недостатки, а именно, организация производственной практики в условиях малого предприятия имеет существенные ограничения, которые связаны с узкой специализацией предприятия, а значит и с невозможностью отработки всей программы практики на одном месте. Для получения полной картины и выбора стратегии взаимодействия с предприятиями малого бизнеса необходимо учесть потребности в кадрах индивидуальных предпринимателей, которые в экономике города занимают значительную нишу.

Техникум в данном направлении сотрудничает с Режевским фондом поддержки малого предпринимательства, однако в данном направлении существуют проблемы, мешающие достижению целей сотрудничества. Заинтересованных лиц среди индивидуальных предпринимателей по развитию оптимальных направлений сотрудничества немного. Поэтому, учитывая перечисленные выше особенности, для взаимодействия образовательной организации с предприятиями малого бизнеса актуальными являются стратегии оперативного реагирования и интеграции. Стратегия оперативного реагирования предполагает поддержание контакта с работодателями, проведение совместных мероприятий, совместное участие в конкурсах, выставках, конференциях, проведение маркетинговых исследований для своевременного учета потребностей рынка труда. Стратегия интеграции предполагает расширение отношений с работодателями путем создания новых форм взаимодействия, возможно развивая механизмы частно-государственного партнерства.

Таким образом, проблема взаимодействия образовательного учреждения и работодателей в оценке качества подготовки квалифицированных кадров является многоаспектной и требует более широкого исследования. Общая стратегия развития

сотрудничества «техникум – работодатель» состоит в том, чтобы важнейшие вопросы подготовки кадров находили свое решение на основе действующего законодательства.

Для качественной организации и развития сотрудничества необходимым условием является модернизация материально-технической базы, а именно ее нужно подвести в соответствии с ФГОС по ТОП-50, используя при этом средства внебюджетной деятельности. В данном направлении образовательной организации необходимо внедрить и в дальнейшем развивать профильное обучение учащихся школ, продолжать взаимодействие с Центром занятости по вопросам подготовки и переподготовки населения, начать активное участие техникума в инновационной и экспериментальной работе (участие в конкурсном движении и получение грантов), наладить механизм привлечения частных инвестиций различных некоммерческих организаций и благотворительных фондов, которые готовы инвестировать свой целевой капитал в сферу профессионального образования.

Совершенствование научно-методического и информационного обеспечения возможно путем разработки научно-методических подходов к формированию правового, экономического и других механизмов, заинтересовывающих работодателей вступать в партнерские отношения с образовательной организацией, выделять соответствующие финансовые и материально-технические ресурсы для осуществления мероприятий, предусмотренных по развитию отношений сотрудничества [4].

Кадровый потенциал образовательной организации является не только движущей силой, но и стратегическим ресурсом в подготовке будущих специалистов. Техникуму необходимо решить задачу кадрового обновления, совершенствовать профессиональные компетенции педагогов через систему непрерывного профессионально-педагогического образования, создать условия для повышения квалификации педагогов в области современных педагогических и информационно-коммуникационных технологий, организовывать стажировки преподавателей и мастеров производственного обучения на профильных предприятиях, на инновационных площадках Worldskills и в Межрегиональном центре компетенций, мотивировать педагогов на научно-исследовательскую деятельность, формировать конкурентоспособную корпоративную культуру.

В организационно-правовом плане необходим механизм создания на уровне города, района и организаций области жизнестойкого саморазвивающегося механизма взаимодействия профсоюзов и работодателей (предпринимателей) при участии органов местного самоуправления.

Поэтому в условиях малого города проблема подготовки кадров – это общая проблема, которую нужно решать, используя ресурсы всех заинтересованных сторон.

#### **Список литературы**

1. Об утверждении Государственной программы Свердловской области «Развитие системы образования в Свердловской области до 2024 года»: постановление

Правительства Свердловской области от 29 декабря 2016 года № 919-ПП // Кодекс. Электронный фонд правовой и нормативно-технической информации [Электронный ресурс] / Режим доступа: <http://docs.cntd.ru/document/453135198>

2. *Русакова О.В., Ключева Г.А.* Вариативность стратегий взаимодействия техника с работодателями в условиях моногорода // Среднее профессиональное образование. 2015. № 10. С.3–7.

3. Основные направления совершенствования системы социального партнерства [Электронный ресурс] / Режим доступа: [https://vuzlit.ru/145571/osnovnye\\_napravleniya\\_sovershenstvovaniya\\_sistemy\\_sotsialnogo\\_partnerstva](https://vuzlit.ru/145571/osnovnye_napravleniya_sovershenstvovaniya_sistemy_sotsialnogo_partnerstva)

4. Образование и наука в России: состояние и потенциал развития: сборник научных трудов. М.: Центр социологических исследований, 2016. 384 с.

*А.Н. Крыжевская, В.В. Манушина*, научный руководитель *Н.А. Ащеулова*,  
Каспийский университет, Алматы, Казахстан

## **Источники и направления финансирования здравоохранения Казахстана**

**Аннотация.** Современный период экономического развития Республики Казахстан характеризуется социальной направленностью. Одним из приоритетных направлений в данном спектре развития нашего государства является сфера здравоохранения. В Казахстане сейчас наиболее актуальной проблемой является повышение эффективности качества оказываемых медицинских услуг.

**Ключевые слова:** Финансы, здравоохранение, медицина, социум, государство.

Состояние здоровья населения является интегральным показателем социальной ориентированности общества и социальных гарантий, характеризующих степень ответственности государства перед своими гражданами [1]. Ни одна отрасль современной рыночной экономики, куда относится здравоохранение, не может функционировать и развиваться без отлаженной системы и источников финансирования. В современных условиях финансирование социальной сферы построено на соответствующем механизме получения и использования финансовых средств, специфика которого связана с особенностями социальной сферы и ее составных частей [2].

Источниками финансирования государственного здравоохранения являются:

- средства республиканского и местного бюджетов,
- выделяемые по долговременным экономическим нормативам;
- отчисления от дохода хозяйствующих субъектов,
- целевые субсидии министерств, ведомств и других органов управления;
- средства международных организаций по специальным программам;