МИНИСТЕРСТВО ОБРАЗОВАНИЯ И НАУКИ РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ

ФГБОУ ВО «ПЕНЗЕНСКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ УНИВЕРСИТЕТ АРХИТЕКТУРЫ И СТРОИТЕЛЬСТВА»

Институт экономики и менеджмента

Кафедра «Менеджмент»

Допустить к защите:
Зав. кафедрой «Менеджмент»
_____ *Резник С.Д.*
подпись, фамилия И.О.

_____ . _____ . _____
число *месяц* *год*

ВЫПУСКНАЯ КВАЛИФИКАЦИОННАЯ РАБОТА МАГИСТРАНТА

Тема: Разработка системы управления взаимодействием рынка труда и рынка образовательных услуг (на примере Пензенской области)
(наименование темы)

Автор работы_____/Коровушкина Екатерина Юрьевна_____
(подпись) *(Ф.И.О.)*

Направление подготовки_____38.04.02 «Менеджмент»_____

Программа подготовки «Стратегия кадрового менеджмента»
(номер, наименование)

Обозначение ВКР-02069059-38.04.02-151340.-2017 Группа МЕН-21м
(номер группы)

Научный руководитель _____/к.э.н. доцент Черницов А.Е.
(подпись) *(уч. степень и уч. звание, Фамилия .И .О)*

ПЕНЗА 2017

АННОТАЦИЯ

к магистерской диссертации Коровушкиной Екатерины Юрьевны
на тему: Разработка системы управления взаимодействием рынка труда и рынка образовательных услуг (на примере Пензенской области).

ВКР посвящена проблеме системы управления взаимодействия рынка труда и рынка образовательных услуг на примере Пензенской области.

В первой главе изучены теоретические и методологические подходы к изучению рынка труда и рынка образовательных услуг. Во второй главе проведен анализ состояния рынка труда и рынка образовательных услуг. Третья глава посвящена разработке методических и практических рекомендаций по повышению эффективности взаимодействия рынка труда и рынка образовательных услуг. В четвертой главе проведена оценка эффективности разработанных рекомендаций. Пятая глава включает в себя программное обеспечение работы. В шестой главе отражено правовое обеспечение работы. Выводы и практические рекомендации могут быть использованы как ВУЗами, так и предприятиями в целях повышения взаимодействия рынка труда и рынка образовательных услуг и, как следствие, повышения качества трудовых ресурсов региона.

Работа содержит 2 таблицы, 43 рисунка, 4 приложения, библиографический список из 92 позиций.

СОДЕРЖАНИЕ

ВВЕДЕНИЕ……..……5

1. ТЕОРЕТИЧЕСКИЕ И МЕТОДИЧЕСКИЕ ПОДХОДЫ К ИЗУЧЕНИЮ РЫНКА ТРУДА И РЫНКА ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫХ УСЛУГ

1.1. Сущность и структура рынка труда и рынка образовательных услуг…..9

1.2. Механизмы взаимодействия рынка образования и рынка труда…….19

1.3. Методические основы исследования механизма взаимодействия рынка труда и рынка образовательных услуг в сфере менеджмента……...25

2. АНАЛИЗ СОСТОЯНИЯ РЫНКА ТРУДА И РЫНКА ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫХ УСЛУГ

2.1. Оценка качества подготовки студентов и выпускников…….…….34

2.2.Проблемы взаимодействия государственных и предпринимательских структур в сфере образования……..46

2.3. Анализ взаимодействия рынка труда и образовательных услуг……..…49

3. МЕТОДИЧЕСКИЕ И ПРАКТИЧЕСКИЕ РЕКОМЕНДАЦИИ ПО ПОВЫШЕНИЮ УРОВНЯ ВЗАИМОДЕЙСТВИЯ РЫНКА ТРУДА И РЫНКА ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫХ УСЛУГ

3.1.Совершенствование качества подготовки выпускников в соответствии с современными требованиями рынка труда…….59

3.2. Моделирование системы управления взаимодействием рынка труда и рынка образовательных услуг……..63

3.3. Совершенствование механизмов взаимодействия рынка труда и рынка образовательных услуг……..70

4.ОЦЕНКА ЭФФЕКТИВНОСТИ ВЗАИМОДЕЙСТВИЯ РЫНКА ТРУДА И РЫНКА ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫХ УСЛУГ…….……...78

5.ПРОГРАММНОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ РАБОТЫ……....91

6.ПРАВОВОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ РАБОТЫ……....108

ВЫВОДЫ И РЕКОМЕНДАЦИИ……..…….118

БИБЛИОГРАФИЧЕСКИЙ СПИСОК……..……..121

ГЛОССАРИЙ…….....……130

ПРИЛОЖЕНИЯ

ПРИЛОЖЕНИЕ 1.Анкета по разработке системы управления взаимодействия рынка труда и рынка образовательных услуг. Анкета для студентов……133

ПРИЛОЖЕНИЕ 2. Анкета по разработке системы управления взаимодействия рынка труда и рынка образовательных услуг. Анкета для преподавателей……..139

ПРИЛОЖЕНИЕ 3. Анкета по разработке системы управления взаимодействия рынка труда и рынка образовательных услуг. Анкета для работодателей……....143

ПРИЛОЖЕНИЕ 4.Сводные результаты анкетного опроса……...149

ВВЕДЕНИЕ

Актуальность темы исследования. Современные тенденции в развитии российского рынка труда проявляются в активизации трудовой миграции, унификации квалификационных систем, повышения требований к профессиональной квалификации работников. В этой связи рынок труда начинает предъявлять совершенно новые запросы к рынку образовательных услуг, в которых отражаются происходящие изменения. Однако на практике существует определенный разрыв в несоответствии предложения подготовленных в образовательных учреждениях профессиональных специалистов спросу на них со стороны работодателей. Мировой опыт свидетельствуют, что успешное развитие рынка образования основано на его взаимной интеграции и тесном взаимодействии с рынком труда, что обуславливает их высокую конкурентоспособность, поскольку позволяет формировать образовательные стандарты и профессиональные требования к специалистам в соответствии с потребностями работодателей. В связи с чем в развитых странах успешно реализуется концепция государственно-частного партнерства, основанная на передаче государством частному сектору функций по развитию образовательных учреждений, которые раньше считались сферой исключительно государственной ответственности.

Степень разработанности проблемы. Важный вклад в разработку проблем развития российского рынка труда и профессиональной подготовки кадров в период становления рыночных отношений внесли российские ученые-экономисты: Е.Г. Антосенков[1], Е.В. Белкин[2], Т.К. Блохина[3], В.Н. Бобков[4], Н.А.

---

[1] Антосенков Е.Г. Мониторинг социально-трудовой сферы РФ (1992-1994 гг.) [Текст]// Социологические исследования. 1995. – № 9. – С. 50-65..

[2] Белкин Е.В., Блохина Т.К. Формы регулирования взаимосвязи рынков труда и образовательных услуг [Текст]//Интернет-журнал Науковедение/ №1(14).-2013

[3] Блохина Т.К. Регулирование финансовых рынков в Едином экономическом пространстве ЕврАзЭС [Текст]// Научные труды ДонНТУ Серия: экономическая. –2013. – №1. –С. 43

[4] Бобков В.Н. 20 лет капиталистических трансформаций в России: влияние на уровень и качество жизни [Текст]// Мир России. 2012. – № 2. –С. 3-26.

Волгин[5], Б.М. Генкин[6], Н.А. Горелов[7], Н.Н. Гриценко[8], А.Ф. Зубкова[9], А.Я. Кибанов[10], Р.П. Колосовой[11], Л.А. Костин[12], А.Э. Котляр[13], С.Д. Резник[14], Резник Г.А.[15] и др.

Проблемы реформирования и рыночной модернизации системы образования получили отражение в работах отечественных ученых: Ю.Д. Красовского[16], М.М. Критского[17], М.А. Лукашенко[18], Б.З. Мильнера[19] и др.

Целью магистерской диссертации является теоретическое обоснование и разработка системы управления по взаимодействию рынка труда и рынка образовательных услуг.

Достижение поставленной цели обусловило решение следующих исследовательских задач:

- изучить сущность и структура рынка труда и рынка образовательных услуг;
- рассмотреть механизмы взаимодействия образования и рынка труда;
- дать методические основы исследования механизма взаимодействия рынка труда и рынка образовательных услуг в сфере менеджмента;
- оценить качество подготовки студентов и выпускников;

---

[5] Волгин Н.А. Социальная политика [Текст] Учебник / Под общ. ред. Н.А. Волгина. — М.: Издательство «Экзамен», 2003. – 736 с.
[6] Генкин Б.М. Мотивация и организация эффективной работы [Текст] М.: Норма, 2012
[7] Горелов Н.А. Вознаграждение работникам [Текст].Компенсационный менеджмент, 2007. –816 с.
[8] Гриценко Н.Н., Н.А. Волгин, Ю.Н. Попов, Ф.И. Шарков, А.А. Шулус [Текст] Учебник для вузов. — М.: АТИСО, 2009. — 440 с.
[9] Зубкова А. Ф., Слезингер Г. Э. Организация нормирования труда на предприятиях [Текст]: Учебное пособие / А. Ф. Зубкова, Г. Э. Слезингер. - М.: «Экономика», 2005. – 183 с.
[10] Кибанов А. Я. Основы управления персоналом [Текст]: Учебник / А. Я. Кибанов. – М.: ИНФРА-М, 2007. – 447 с.
[11] Колосова Р.П.«Занятость, рынок труда и социально-трудовые отношения» / Под ред. Р.П. Колосовой, Г.Г. Меликьяна [Текст]: Учебно-методическое пособие (практикум). - М.: Экономический факультет МГУ, ТЕИС, 2004 (переиздание 2008) (соавт.)
[12] Костин Л.А. Международная организация труда [Текст] - М.: Издательство «Экзамен», 2002.- С. 37–44
[13] Котляр, А. Э. Теоретические проблемы занятости остаются актуальными / А. Э. Котляр [Текст]// Человек и труд. – 1996. – №4. – С.12
[14] Резник С.Д., Нижегородцев Р.М., Резник Г.А. Рынки труда и образовательных услуг России [Текст]: реалии и перспективы -М.:ИНФРА-М, 2016 - М.: НИЦ ИНФРА-М, 2016. – 324 с.
[15]Резник Г.А. Закономерности формирования и тенденции развития национального рынка труда в условиях транзитивной экономики [Текст]: Дис. д-ра экон. наук : 08.00.01 : СПб., 1999– 324 с.
[16] Красовский Ю.Д. Организационное поведение [Текст]: учеб. пособие для вузов. — 2-е изд., перераб. и доп. — М.: ЮНИТИ-ДАНА, 2003. — 511 с.
[17] Критский, М. М. Человеческий капитал / М. М. Критский. –Ленинград [Текст]:Изд-во Ленингр.ун-та,1991.–117 с.
[18] Лукашенко М.А. Рынок образовательных услуг: запрос потребителя и ответ современного университета [Текст]// Высшее образование в России. – 2012. – № 6.
[19] Мильнер Б.З. Теория организации. 2-е изд., перераб. и доп.[Текст] - М.: Инфра-М, 2000. — 480с.

– решить проблемы взаимодействия государственных и предпринимательских структур в сфере образования;
– проанализировать взаимодействие рынка труда и рынка образовательных услуг;
– определить совершенствование качества подготовки выпускников в соответствии с современными требованиями рынка труда;
– разработать модель системы управления взаимодействием рынка труда и рынка образовательных услуг;
– дать оценку эффективности по повышению уровня взаимодействия рынка труда и рынка образовательных услуг.

Объектом данного исследования является рынок труда и рынок образовательных услуг пензенской области.

Предмет исследования – социально-экономические отношения, обеспечивающие условия функционального рынка труда и рынка образовательных услуг.

Теоретико-методологической основой исследования послужили фундаментальные положения классической экономической теории о рынке труда и рынке образовательных услуг, труды отечественных и зарубежных ученых, посвященные исследованию отношений государства и бизнеса в области образования; законодательные и нормативные акты Российской Федерации, методические документы органов государственного управления, а также научные исследования и разработки научно–исследовательских институтов и высших учебных заведений, в том числе: НИИ труда и социального страхования Министерства труда и социальной защиты РФ, Института экономики РАН, Московского государственного университета имени М.В. Ломоносова, Российской академии народного хозяйства и государственной службы при Президенте РФ и др.

Методологическая основа исследования. С целью доказательства теоретических и методологических положений диссертации использованы методы системного и экономического анализа, экономико–статистический метод;

метод научного наблюдения и обобщения, сравнительный анализ. Фактологическую и статистическую базу исследования составили материалы Министерства образования и науки РФ, Министерства экономического развития РФ, публикации официального статистического органа Росстата по рассматриваемой проблематике, статистические данные Организации экономического сотрудничества и развития, материалы, содержащиеся в монографических исследованиях отечественных и зарубежных ученых.

Научная новизна диссертационного исследования состоит в обосновании системы управления взаимодействия рынка труда и рынка образовательных услуг, обеспечивающего преодоление сложившихся противоречий и направленного на повышение эффективности развития трудового потенциала.

Теоретическая и практическая значимость работы заключается в возможности использования разработанных методических положений и практических рекомендаций в деятельности органов по содействию занятости молодежи, с целью решения задач по взаимодействию рынка труда и рынка образовательных услуг.

1. ТЕОРЕТИЧЕСКИЕ И МЕТОДИЧЕСКИЕ ПОДХОДЫ К ИЗУЧЕНИЮ РЫНКА ТРУДА И РЫНКА ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫХ УСЛУГ

1.1. Сущность и структура рынка труда и рынка образовательных услуг

Переход нашей страны в условия рыночной экономики обострил проблему занятости трудоспособного населения. Роль рынка труда в экономике состоит в том, что он позволяет:

- эффективно использовать трудовой потенциал страны;
- вести конкурентную борьбу за рабочие места;
- создавать потребность в росте квалификации работников;
- снижать текучесть кадров и соответственно повышать производительность труда.

Рынок труда (англ. labour market) –совокупность реальных и потенциальных продавцов и покупателей рабочей силы, а так же отношения между ними.[20] Является одним из факторов производства, на котором формируются цены на труд как результат механизмов спроса и предложения, на этой основе определяется уровень зарплаты. Воздействие на рынок труда оказывает прежде всего государство, союзы работодателей и лиц наемного труда, а так же характер экономического роста.

Рынок труда является составной частью рыночной экономики. Рынок труда (рабочей силы) – важная и многоплановая сфера экономической и социально–политической жизни общества. На рынке труда получает оценку стоимость рабочей силы, определяются условия ее найма, в том числе величина заработной платы, условия труда, возможность получения образования, профессионального роста, гарантии занятости и т.д. Рынок труда отражает основные тенденции в динамике занятости, ее основных структурах (отраслевой, профессионально–квалификационной, демографической), т.е. в общественном разделении труда,

[20] Лукашенко М. А. Высшее учебное заведение на рынке образовательных услуг [Текст]: актуальные проблемы управления. – М.: Маркет ДС, 2003. – 356 с. – (Академическая серия)

мобильность рабочей силы, масштабы и динамику безработицы. Здесь могут присутствовать внешние и внутренние регуляторы его функционирования, позволяющие государству ускорять прогрессивные тенденции.

По мнению А. Калины структура рынка труда состоит:[21]

- из блока рыночных отношений, к которому относятся "процесс обмена индивидуальной способности к труду на фонд жизненных средств";
- из блока государственного управления и регулирования занятости, подготовки и переподготовки кадров;
- из блока социальной защиты населения.

Все эти блоки находятся в стадии формирования и развития в сторону цивилизованного рынка труда. Зрелость цивилизованного рынка труда определяется тем, насколько полно и системно выполняют свои обязательства друг перед другом государство, работодатели и наемные работники. Поэтому главная проблема формирования цивилизованного рынка труда в нашей стране - выработка новых внутрисистемных отношений в сфере производства и трудовых отношений.

Консолидация (англ. consolidation) – упрочнение, укрепление, сплачивание чего либо, например, объединение, сплочение отдельных лиц, групп, организаций для усиления борьбы за общие цели.[22] Из этого определения можно сделать вывод, что консолидация рынка труда – это объединение государственных организаций (Министерство здравоохранения и социального развития, Федеральная служба по труду и занятости (Роструд), органы исполнительной власти субъектов Российской Федерации, осуществляющие переданные полномочия в области содействия занятости населения, государственные учреждения службы занятости (Центры занятости населения), которые должны регулировать рынок труда.

---

[21] Калина А.В. Организация и оплата труда в условиях рынка (аспект эффективности) [Текст]: Учеб. пособие.-3-е изд., перераб. и до.-К.:МАУП, 2001. –312 с.

[22] Лукашенко М. А. Высшее учебное заведение на рынке образовательных услуг [Текст]: актуальные проблемы управления. – М.: Маркет ДС, 2003. – 356 с. – (Академическая серия)

Так же под видом рынка труда понимают сочетание территориальной и профессиональной мобильности рабочей силы. Под действием исторических условий все отношения и элементы рыночного механизма в разных странах развивались неодинаковыми темпами. Эти различия привели к формированию разных видов и моделей рынка труда. В зависимости от того, какой вид мобильности преобладает – межфирменный (территориальный) или внутрифирменный (горизонтальный) – можно выделить два основных вида рынка труда.

Внешний рынок труда – который еще называют профессиональным или открытым, характеризуется движением рабочей силы данной профессии между предприятиями (фирмами). Он является открытым, конкурентным рынком, где работник с одного предприятия свободно по своему желанию или необходимости переходит на другое, при этом работник сохраняет свою профессию. Внешний рынок труда обеспечивает перелив рабочей силы с одних предприятий на другие, как по желанию самих работников, ищущих работу с более высокой заработной платой, лучшими условиями труда и перспективами роста, а также в связи с увольнением работников по желанию администрации. Этот рынок обуславливает высокую текучесть рабочей силы и активно способствует росту или сокращению безработицы.

Внутренний или закрытый рынок труда – действует в пределах одного данного предприятия. Здесь идет перемещения как по вертикали, так и по горизонтали. При перемещении по вертикали в большинстве случаев работник переходит в более высокий разряд или категорию. Перемещения по горизонтали происходит в целях приобретения работником знаний разнообразных сторон производства – формирования широкого профиля для лучшего освоения данной должности или продвижения на более высокую. Внутренний рынок слабо конкурентен, он мало влияет на текучесть рабочей силы и динамику открытой безработицы, но для него характерна неполная занятость и скрытая безработица. Двум видам рынков соответствуют и различные формы профподготовки и переподготовки работников. В условиях внешнего рынка труда приоритет

получила законченная форма профессионального образования с выдачей диплома или сертификата, которым придается важное значение при приеме на работу. В условиях внутреннего рынка большое значение придается подготовке, переподготовке и повышению квалификации работников непосредственно на предприятии. Профобучение рассчитано на длительное время, предусматривает "непрерывное образование" и значительные затраты.

Виды рынков труда отличаются и по уровням их регулирования.

Внешний рынок труда регулируется государством и его органами, внутренний – администрацией предприятия. Есть мнение, что внутреннего рынка труда не существует, а имеет место только управленческая деятельность, и нет рыночных отношений. Но с этим можно не согласится. На предприятии, как и на внешнем рынке, в несколько иной форме, но имеет место и предложение, и спрос, и конкуренция, и цена рабочей силы. В действительности оба рассматриваемых рынка сосуществуют вместе. Можно говорить лишь о том, что в стране или регионе преобладает тот или иной вид рынка труда. Так открытый (профессиональный) рынок труда наиболее характерен для США и Великобритании, а внутренний (закрытый) для Японии и Франции. Сегментирование рынка труда – это процесс разделения работодателей и продавцов труда на группы по объединяющим их признакам. По критерию стабильности трудовых отношений рынок труда делится на три сектора – ядро, периферия и безработные. «Ядро» – первичный рынок труда, имеет стабильную занятость, работает в режиме полного рабочего времени, получает высокую заработную плату.

«Периферия» – вторичный рынок труда. Для него характерна частичная занятость, труд в течение неполного рабочего времени, сезонность работ, рабочие места не престижны, трудоемки, примитивны, уровень оплаты труда низок, возможности для профессионального роста ограниченны, социальная защита слабая. Третий сектор объединяет безработных. Это трудовой резерв для первого и второго сегментов.

По степени государственного воздействия на рынок в узком смысле можно выделить три сегмента: регулируемый, нерегулируемый и скрытый. Регулируемый рынок характеризуется наличием широкой законодательной и нормативной базы, определяемой как непосредственно государством, так и соглашениями на разных уровнях между предпринимателями и трудящимися.

Нерегулируемый (теневой) рынок – порождение теневой экономики. Здесь отсутствует государственное регулирование, какая – либо социальная защищенность наемных работников (определение рабочего времени, охраны труда, и т.п.) от произвола работодателей. Скрытый рынок труда – включает в себя часть лиц, формально занятых в официальном секторе, но используемых неполное рабочее время. Это связано с сокращением объема производства из – за уменьшения спроса на продукцию, перепрофилированием производства, изменением структуры производства. Часть работников в подобной ситуации могла бы быть высвобождена без ущерба для производства.

Скрытый рынок может быть подразделен на две части: официальную и неофициальную. В официальную часть, регистрируемую статистикой, включаются лица, вынужденные работать неполное рабочее время. Неофициальная часть скрытого рынка труда выявляется с помощью социологических обследований, экспертных оценок и иными способами.

Рынок труда молодежи отличается большой мобильностью, сравнительно невысоким профессионально – квалификационным уровнем, довольно частой сменяемостью работы.[23]

Рынок труда женщин менее конкурентоспособен по сравнению с мужским в силу выполнения ими особой роли в обществе, прежде всего выполнения репродуктивных функций, воспитания детей. Эти функции сдерживают территориальную мобильность женщин, что приводит к значительному росту женской безработицы в отраслях и территориях с большим удельным весом женской рабочей силы. Рынок труда пожилых трудящихся – характеризуется их

[23] Санкова Л.В. Интеллектуальная система как основа занятости инновационного типа [Текст] // Инновации. - 2006. - №3

высоким профессиональным мастерством и большим опытом работы, но вместе с этим пониженными физическими возможностями и здоровьем, небольшими возможностями переквалификации и овладения новыми профессиями.

Рынок труда инвалидов – требует создания особых условий, необходимых для осуществления цели своей трудовой деятельности.

Национальные рынки труда охватывают всю страну и действуют в пределах ее границ. Местные рынки труда действуют на территории отдельных регионов, республик, областей и городов. Международный рынок труда охватывает разные страны и континенты.

Россия постепенно, но все активнее, включается в этот рынок, хотя здесь имеется немало трудностей.

По мнению А.В. Сидоровича выделяют следующие основные элементы рынка труда (рис. 1.1).[24]

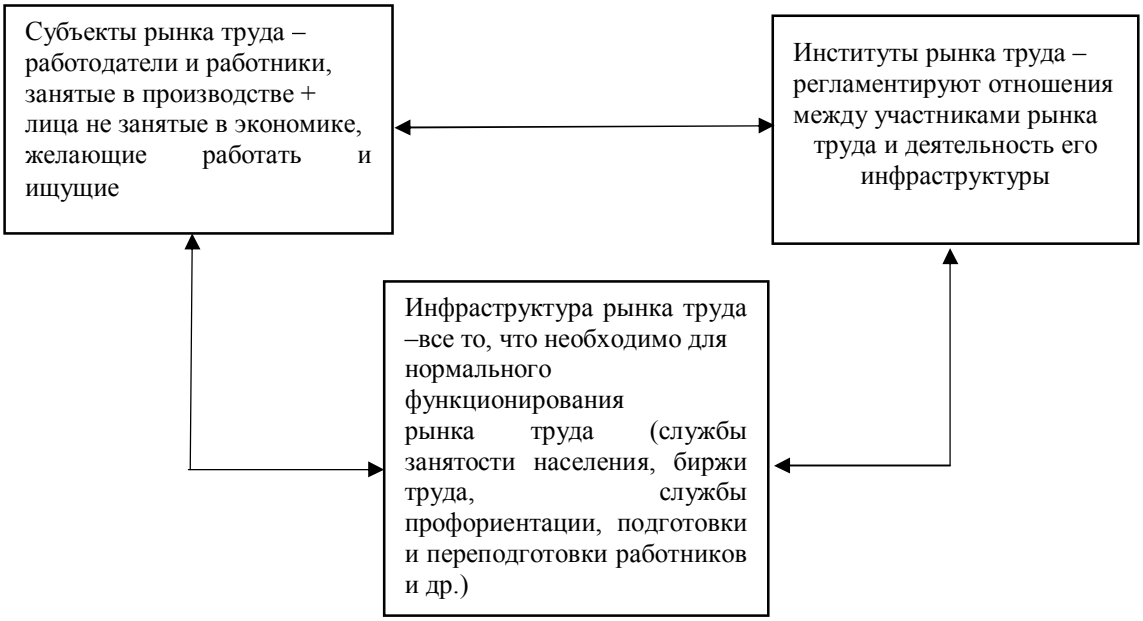

Рис.1.1. Система рынка труда

Из рисунка 1.1 видно, что между всеми элементами рынка труда устанавливается определенная двусторонняя связь, что определяет их эффективное взаимодействие.

[24] Сидорович А.В. Курс экономической теории [Текст]: учебное пособие / Под ред. А. В. Сидоровича; МГУ им. М. В. Ломоносова. –2-е изд., перераб. и доп. – М.: Издательство «Дело и Сервис», 2001. –832 с. – (Серия «Учебники МГУ им. М. В. Ломоносова»)

Эффективное взаимодействие указанных элементов рынка труда осуществляется через выполнение рынком труда ряда функций.

По мнению В.Н. Логунова, выделяют следующие функции рынка труда, представленные на рисунке 1.2.[25]

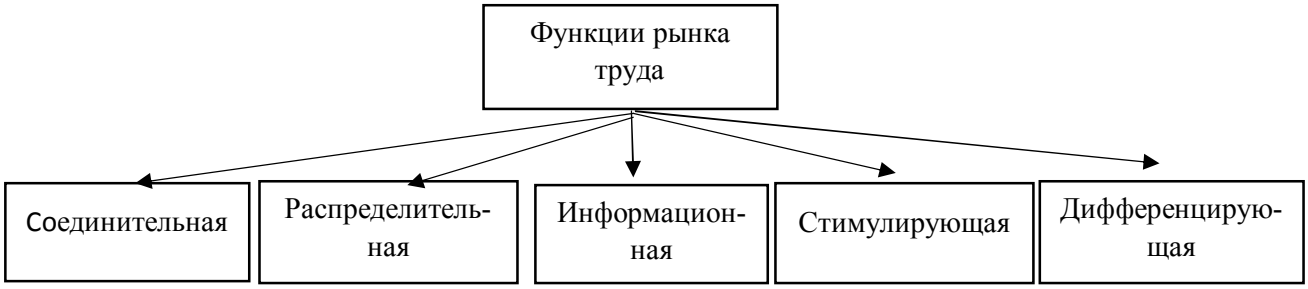

Рис.1.2. Функции рынка труда

Так, в соответствии с рисунком 1.2, соединительная функция предполагает связывание интересов участников рынка труды, распределительная заключается в подсчитывании пропорции обмена услугами труда в зависимости от состояния рынка. Информационная функция предполагает через изменяющиеся параметры рынка труда доводить до его участников сведения об отраслевом, социально-демографическом, профессиональном состоянии, стимулирующая заключается в приспособлении к нынешним пропорциям рынка труда, конкуренции в результате изменения спроса, предложения и цен на услуги.

Последняя, дифференцирующая функция заключается в том, что одни профессии умирают, другие рождаются. Таким образом, эффективность реализации функций рынка труда определяет степень экономического развития данного рынка, региона, страны в целом.

Таким образом, в общем виде рынок характеризуется как совокупность отношений, складывающихся между людьми по поводу обмена результатов их деятельности. Формирование рынка труда тесно связано с преобразованиями структуры общественного производства и занятости населения. Эти процессы ускорились и обострились в связи с начавшейся перестройкой экономики. Они сопровождаются усилением требований работодателей к уровню квалификации

[25] Логунов В.Н. Государственное регулирование экономики [Текст]: учебное пособие / В.Н Логунов, Ю.А Корчагин; Воронеж: ЦИРЭ, 2009. – 210 с.

работающих и вновь принимаемых на работу граждан. Переход к рыночной экономике не может ограничиваться только процессом обновления экономики и ее структуры. Требуется специальная социальные технологии для осуществления данного процесса.

Благодаря создаваемой рынком труда конкуренции между различными образовательными структурами происходит их самоорганизация, вырабатывается механизм приведения структуры и объемов подготовки кадров в соответствие с потребностями рыночной экономики. Рынок труда объективно берет на себя функции главного регулятора воспроизводства, распределения и рационального использования рабочей силы, создает конкуренцию среди соискателей рабочих мест, способствует повышению квалификации персонала предприятий, повышает трудовую мобильность рабочей силы.

Формулировать современные запросы к рынку образовательных услуг способен только рынок труда, поэтому результативность проведения реформ в образовании следует измерять по показателям его качества, доступности и соответствия потребностям данного рынка.

Работодатели отмечают, что соискателей достаточно много, но они в большинстве своем не соответствуют требованиям по уровню подготовки. Найти хорошего специалиста даже крупной фирме, обладающей приличным бюджетом, сегодня по-прежнему не просто. И дело здесь не в деньгах, а в качестве реального предложения на рынке труда.

Образование во всех общественно–экономических формациях отражает форму и виды взаимодействия между участниками образовательного процесса, а сам процесс взаимодействия является опосредованной характеристикой изменений, происходящих в состоянии обучаемого, коллектива учащихся, образовательного учреждения, предприятий и компаний, принявших на работу специалистов и в целом регионального социума.[26]

Назначение образования всегда рассматривалось двояко – с позиций отдельной личности и с позиций общества в целом. В последнем случае

[26] Холостова Е.И. Теория социальной работы [Текст]: учебник .-М., 2003

образование выполняет задачу подготовки и воспроизводства квалифицированных кадров для целей удовлетворения потребностей общества в высококачественном производстве товаров и услуг, поэтому общество использует разнообразные инструменты и механизмы для осуществления профессионального обучения и оценки качества профессионального образования.

Для получения новых знаний в каждом обществе существует система образования или образовательная инфраструктура как сложная социально–экономическая совокупность элементов: государственных образовательных стандартов, учебных заведений, потребителей образовательных услуг и механизмов управления образовательной деятельностью.

Образовательная услуга в классическом понимании рассматривалась как педагогическая категория – как сумма знаний общеобразовательного и специального характера и практических навыков, передаваемых личности по определенной программе. Однако современный подход, называемый «компетентностным» подходом, вносит в определение все более экономическое содержание. В дополнение к первому – педагогическому аспекту – передаче знаний от педагога ученику, присоединяется второй аспект – экономический. Он предполагает рассмотрение образования и образовательной услуги как экономической категории, с обязательным выделением производителей и потребителей образовательной услуги по поводу ее производства и продажи на рынке образовательных услуг. Третий аспект обучения – трудовой – связан с получением в процессе реализации образовательной услуги профессии, квалификации или новой специальности. Такая многоаспектность образовательной услуги определяется не только ее индивидуальной, но и общественной полезностью.

Характеристика современного рынка образовательных услуг может быть дана через характеристику его составных элементов. Состав заинтересованных сторон рынка образовательных услуг разнообразен. Таковыми являются производители, продавцы, прямые и косвенные потребители образовательных услуг, посредники, провайдеры, координаторы. Каждый из перечисленных

участников рынка образовательных услуг реализует свой интерес к сфере образования, что не только делает данных субъектов заинтересованными сторонами этого рынка, но и подчиняет их действия рациональной логике рыночного поведения.

В классификации производителей образовательных услуг принято выделять рыночных и нерыночных производителей в зависимости от целей функционирования. К рыночным производителям относят некоммерческие организации, занятые рыночным производством образовательных услуг и реализующие их по рыночным ценам. Также к рыночным производителям, с нашей точки зрения, следует отнести различные коммерческие организации реализующих «корпоративное обучение» как своим сотрудникам, так и любым заинтересованным лицам. Можно говорить о существовании рынка корпоративных образовательных услуг, который является частью общего рынка образовательных услуг и отличается оценкой (официальным статусом) его образовательного продукта – без выдачи диплома (аттестата, свидетельства) или иного документа об образовании государственного образца.

Сущность образовательных услуг исследователями достаточно подробно проанализирована. Однако мы считаем целесообразным сопоставить современные характеристики образовательной услуги с аналогичными характеристиками товара.

Полный процесс подготовки и реализации образовательных услуг (от утверждения государственных образовательных стандартов до выдачи диплома) является сложным и продолжительным. Он завершается передачей (продажей) образовательного продукта определенного образовательного уровня покупателю.

По результатам исследования установлено, что в процессе формирования образовательных услуг все большее место занимает аутсорсинг – передача отдельных элементов процесса формирования образовательного продукта другим исполнителям, например, маркетинга, разработки методического обеспечения. Такие внешние исполнители (операторы) выполняют переданные им процессы/задачи гораздо эффективнее в силу своей специализации.

Также в работе определено, что для современной образовательной услуги характерна тенденция универсализации производства образовательных товаров–субститутов и одновременного расширения разнообразия комплиментарных образовательных продуктов, что связано с присоединением России к Болонскому процессу и вхождением в единое пространство высшего образования в Европе.

Рынок образовательных услуг имеет наибольшее взаимодействие с рынком труда. В процессе этого взаимодействия между элементами рынка образовательных услуг, рынка труда и друг с другом образуются разнообразные виды и формы взаимосвязи, которые могут быть охарактеризованы посредством структурных признаков (вертикальное, горизонтальное взаимодействие), ролевых признаков (покупатель, продавец, конкурент, партнер), процессных признаков (происходящие изменения).

Рассмотренное разнообразие взаимодействующих элементов позволило уточнить типологию взаимодействия и выдвинуть предположение о присутствии характерных моделей взаимодействия на рынке образовательных услуг и современной трансформации от педагогико – трудовой к экономико – трудовой модели. На формирование моделей взаимодействия между рынком профессионального образования и рынком труда влияют тенденции изменений запросов общества к качеству образования в глобальной информационной постиндустриальной экономике.

1.2. Механизмы взаимодействия образования и рынка труда

Для России ныне характерен глубокий и растущий разрыв между интересами образовательных институтов как таковых и требованиями к системе образования со стороны потребителей ее услуг: обучающихся, их семей, работодателей, государства.[27] Образовательные институты все еще во многом искусственно изолированы от тех проблем, на решение которых следует нацелить

[27] Санкова Л.В. Интеллектуальная система как основа занятости инновационного типа [Текст] //Инновации. - 2006. - №3

их деятельность: обеспечение занятости, расширение карьерных возможностей выпускников, содействие позитивным структурным сдвигам в экономике, эффективное использование бюджетных средств, удовлетворение платежеспособного спроса на образовательные услуги и т.д.

Между тем именно поскольку образование призвано сыграть ключевую роль в обеспечении долгосрочного экономического и социального развития, стратегический выбор должен состоять в ином. Политика образования должна стать важнейшим инструментом активной и регулируемой адаптации людей к меняющимся объективным условиям.

В числе факторов, обуславливающих диспропорции между уровнем подготовки специалистов и требованиями работодателей, специалисты кадровых служб чаще всего называют недостаточный практический уклон подготовки специалистов в высших и средних профессиональных учебных заведениях.

Актуальность проблемы становится очевидной в силу расширения сферы платного образования. Если вложения в человеческий капитал будут неконкурентоспособны, то инвесторы начнут использовать альтернативные возможности вложения денежных ресурсов. Вузы до сих пор часто работают по программам и планам, далеко не всегда совпадающим с потребностями работодателей.

Что же касается платного образования, при котором, учебное заведение более заинтересовано в студенте, чем студент в образовании, то оно лишь усилило опаску работодателей по отношению к представляемым дипломам.

Работодатели отмечают, что соискателей достаточно много, но они в большинстве своем не соответствуют требованиям по уровню подготовки. Найти хорошего специалиста даже крупной фирме, обладающей приличным бюджетом, сегодня по-прежнему не просто. И дело здесь не в деньгах, а в качестве реального предложения на рынке труда. В исследовании, проведенном в 50 странах мира,

результаты которого приводит Е. Сумарокова[28], были выявлены закономерности отдачи от вложений в образование, проявляющиеся в следующем:

- в каждой возрастной группе работники с профессиональным образованием зарабатывают больше;
- с возрастом заработная плата увеличивается в большей мере для более образованных работников.

Рост объема частных инвестиций в систему профессионального образования, увеличение количества и доли студентов, получающих образование на условиях полного возмещения затрат, ставят вопрос об экономической эффективности данных инвестиций. Сегодня возникает проблема возврата средств, вложенных в образование.

Устойчивый интерес к услугам учреждений высшего профессионального образования без учета объема предложения на рынке труда можно объяснить тем, что существует социальный стереотип ценности высшего образования как условия устойчивого социального положения индивида в обществе, сформированный у старшего поколения.

Отношения между образованием и набором специалистов слишком сложны, чтобы их можно было регулировать по схеме "должность-квалификация - уровень образования", поэтому невозможно гарантировать, что образование, полученное отдельно взятой личностью, будет востребовано по прошествии определенного времени. Скорость, с которой происходит обновление технологий (по оценкам специалистов технология производства сейчас практически полностью обновляется примерно за десять лет), приводит к тому, что выпускник вуза должен быть готов к постоянному повышению квалификации и освоению новых специальностей.[29]

Необходимо помнить, что структура современного рынка труда представлена постоянными и переменными факторами, оказывающие

[28] Сумарокова Е. В. Инвестиции в человеческий капитал [Текст]: проблемы и решения. М.: «Советский спорт», 2001.- 52 с.

[29] Коновалов В.В. Государственное задание на подготовку специалистов с высшим профессиональным образованием [Текст]: формирование и размещение — М.: Финансы и статистика- 2004

непосредственное влияние. Постоянные факторы – это специальности, которые имеют и будут иметь устойчивый спрос, определяемый прежде всего развитием жизненно важных отраслей любого государства. Это так называемые детерминанты. Необходимо учесть, что рынок труда по постоянным детерминантам изменяется плавно, и такое изменение можно заранее предвидеть.

В большинстве случаев рынок по этим детерминантам ограничен и спрос чаще всего ниже, чем поступающие предложения. Тогда на рынке труда возникает конкуренция между специалистами, претендующими на те или иные рабочие места, а у работодателя появляется возможность выбора. Кроме того, на рынок труда влияют переменные детерминанты, особенность которых заключается в скачкообразном возникновении повышенного спроса; быстро удовлетворив предложение, он снижается. Переменные детерминанты чаще всего связаны с возникновением новых потребностей, с изменениями спроса на те или иные виды услуг. Причем механизм функционирования переменных детерминант таков. Сначала возникает спрос, вызванный высокой потребностью в представителях некоторой профессии и влекущий за собой резкое увеличение предложения. Так как рынок труда всегда реагирует на спрос с опозданием, предложение удовлетворяет возникший спрос, но равновесие довольно быстро нарушается, потому что спрос резко падает в результате насыщения рынка, а предложение по инерции продолжает расти и переполняет определенный сектор рынка труда. Переменные детерминанты представляют собой важную составляющую рынка труда; в силу их воздействия формируются достаточно большие пакеты заказов, предъявляются требования к мобильности и быстрой переориентировке работодателей, потенциальных работников и организации, занимающихся подготовкой кадров.[30] Рынок труда не изолирован от других сфер и влияет на образовательные учреждения: если они инертны и не могут перестраиваться, мобилизовать свои организационные, руководящие и

[30] Мониторинг экономики образования [Текст]: Спрос на рабочую силу - мнение работодателей: Информационный бюллетень. М., 2006

управленческие ресурсы в минимальные промежутки времени, то окажутся неконкурентоспособными и будут вытеснены с рынка образовательных услуг.

Проблема инвестирования в человеческий капитал связана с нечетким определением и широким разнообразием результатов при получении образовательной услуги, временной задержкой между вложением средств и получением отдачи. Все это провоцирует инвестиционный риск: профессиональная подготовка слабо ориентирована на структуру спроса.

Статистические данные по России не позволяют установить зависимость между уровнем личных доходов и образовательной подготовкой людей. Не существует общепризнанной методики оценки величины человеческого капитала на микро- и макроуровнях, а предлагаемые подходы весьма противоречивы. Трудоустройство выпускников зависит от скоординированных действий работодателей, вузов, служб занятости, самих выпускников и т. д. Сейчас эти действия рассогласованы.

Для наглядности представления точек соприкосновения рынков труда и образовательных услуг рассмотрим модель взаимодействия рынка труда (РТ) и рынка образовательных услуг (РОУ) (рис. 1.3).[31]

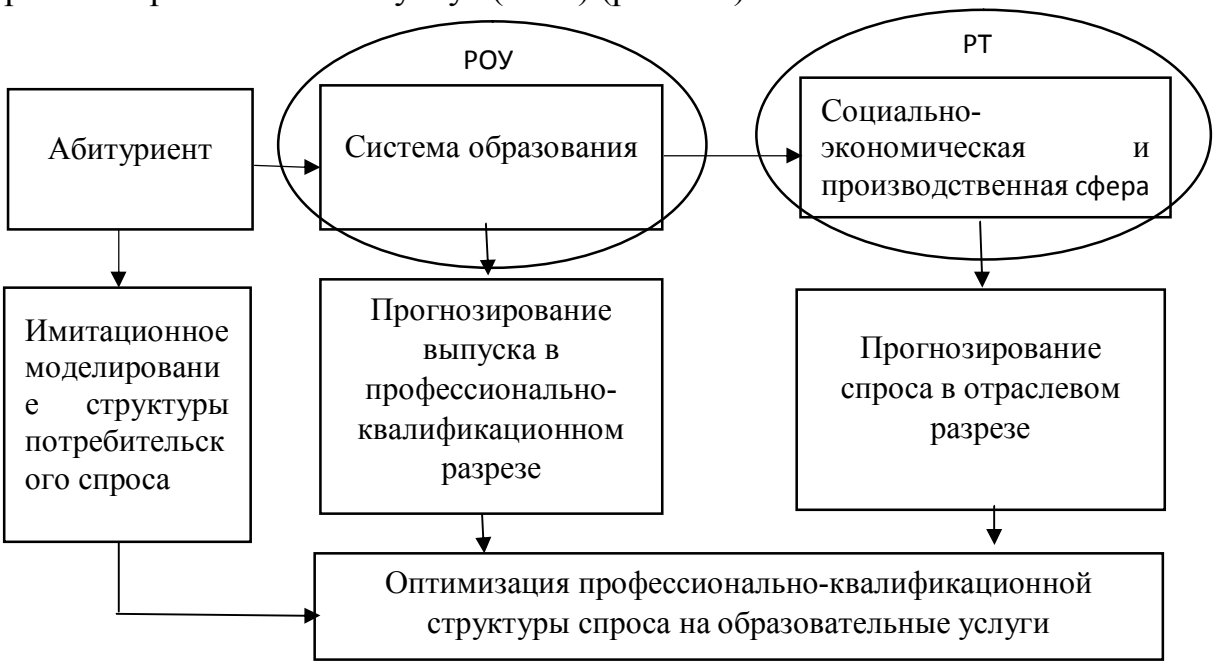

Рис.1.3. Схема взаимодействия рынка труда и рынка образовательных услуг

[31] Гончарова Л.И. Сущность рынка образовательных услуг как социально-экономической системы [Текст] / Л.И. Гончарова //Вестник Самарского государственного экономического университета. – 2009. – № 9 (59). – С.26-29.

Из рисунка 1.3 видно, что рынок образовательных услуг тесно связан с состоянием и развитием рынка труда и наоборот. Складывается объективная взаимосвязь между потребителями образовательной услуги и работодателями, которые потребляют образование в форме найма работников в качестве рабочей силы после их обучения. Квалификация трудовых ресурсов – это один из главных факторов конкурентоспособности экономики в целом, поэтому цель в получении качественного образования совпадают у абитуриентов, студентов, персонала учебных заведений и работодателей.

Однако взаимодействие рынка образовательных услуг с рынком труда осуществляется со значительными разрывами, то есть чем больше по времени занимает процесс предоставления образовательной услуги, тем больше вероятность структурных диспропорций в профессиональной подготовке кадров. При этом на рисунке 1.3 представлена оптимальная модель взаимодействия между двумя этими рынками, важный блок заключается в оптимизации профессионально-квалификационной структуры спроса на образовательные услуги в результате прогнозирования спроса на квалифицированную рабочую силу. На сегодняшний день данная задача реализуется не эффективно, что приводит к ряду вышеизложенных проблем. Для их решения, с целью обеспечения рынка труда соответствующими трудовыми ресурсами, необходимо рассмотреть отечественный и зарубежный опыт регулирования взаимодействия рынка труда и рынка образовательных услуг.

Таким образом, можно сказать, что в настоящее время низкий уровень информированности абитуриентов, студентов и выпускников о состоянии и динамике рынка труда и спросе на конкретные специальности, а также воздействие мотива "престижности", сиюминутных предпочтений при выборе специальности без учета реальных склонностей и возможностей трудоустройства, отсутствие должной правовой грамотности, не могут не повлечь соответствующие негативные последствия. Оплата образования сверх гарантированного государством уровня все больше перекладывается на домохозяйства, финансирующие его из индивидуальных доходов в расчете на

увеличение будущего потока доходов и на рост благосостояния. Человеку предлагается масса профессий, однако отсутствуют ориентиры, позволяющие оценить будущую востребованность полученной профессии. Отсутствие механизмов, обеспечивающих взаимосвязь между рынком труда и рынком образовательных услуг, обостряет проблему инвестирования в человеческий капитал.

1.3. Методические основы исследования механизма взаимодействия рынка труда и рынка образовательных услуг в сфере менеджмента

Важным шагом в построении компетентностной модели выпускника является выбор основных участников, привлекаемых для идентификации компетенций, разделенных на две категории – общие и предметно-специализированные. Как уже указывалось, список участников формируется из представителей трех категорий: работодатели, академическое сообщество, выпускники. Важно проводить учет запросов работодателей, профессиональных организаций на национальном и международном уровнях.

Важнейшим инструментом изучения мнения заинтересованных сторон могут стать опросы.

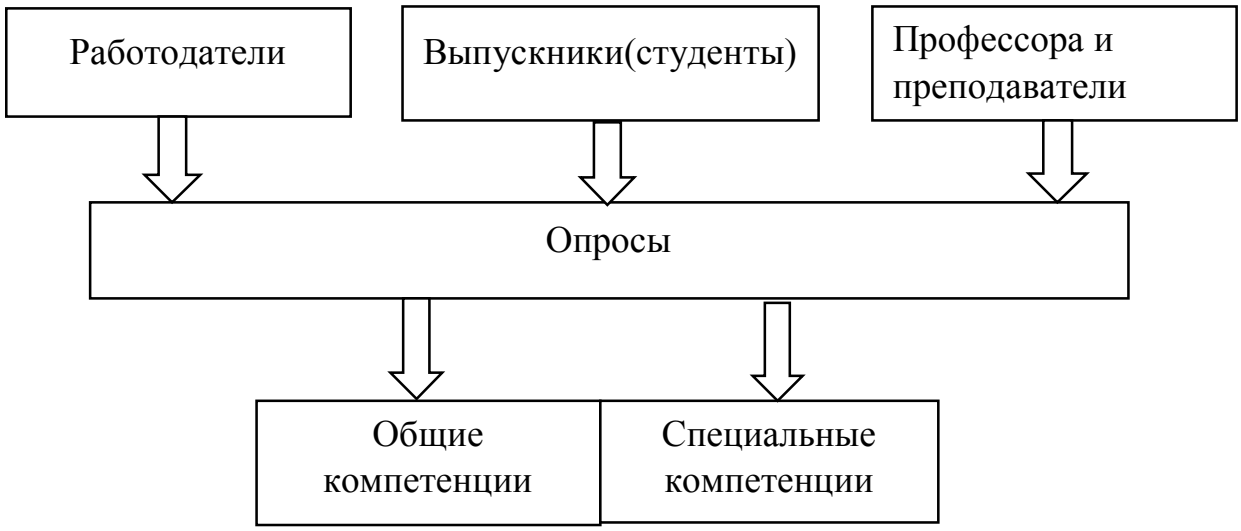

Рис.1.4. Схема опросов заинтересованных сторон

Работодатели.

В список респондентов рекомендуется включать не менее 30 работодателей. Можно использовать следующие критерии отбора:

- это должны быть известные высшему учебному заведению организации, которые нанимают их выпускников, и/или организации, которые не предоставляли работу выпускникам университета, но представляют для них интерес с точки зрения возможного трудоустройства;
- для получения репрезентативных результатов необходимо строго следить за соблюдением баланса между различными типами работодателей в соответствии с заявленными объектами, видами деятельности и задачами подготовки выпускника;
- работодателей необходимо заинтересовать, подчеркивая искреннее намерение вуза сделать подготовку выпускников более качественной с точки зрения запросов тех или иных секторов экономики и конкретных предприятий.

Вместе с анкетой высшие учебные заведения рассылают работодателям письмо с разъяснениями и просьбой вернуть заполненную анкету в течение 10 дней.

Анкета и разъясняющее письмо рассылаются вместе с маркированным конвертом для отправки заполненных документов.

Студенты.

Для формирования списка студентов необходимо сделать выборку из 100 выпускников по данному направлению подготовки.

Если ежегодное количество студентов невелико, в выборку следует включить окончивших вуз за последние 3 года. Критерий отбора 100 студентов должен быть случайным.

При отборе студентов необходимо уточнить по каждому направлению (специальности) подготовки вопросы, связанные с отклонениями относительно профессиональной направленности их трудовой деятельности (работают по профилю, в смежных областях, с частичным изменением профиля и т.д.). Также

важно уточнить позиции, которые могут занимать потенциальные респонденты. Необходимо различать малоквалифицированную занятость и трудоустройство, которое открывает прямой путь к полноценной профессиональной карьере.

Профессора и преподаватели.

Для формирования списка необходимо пользоваться следующими критериями:

- каждый университет должен получить сведения не менее чем от 15 профессоров и преподавателей, специализирующихся в данной предметной области;
- высшие учебные заведения рассылают преподавателям анкету в электронной форме. Ответы должны быть получены в течение 7 дней.

Для расчета объема выборки использовалась следующая формула:

$$\text{Объем выборки} = 1/((n^2)+ (1/N)), \qquad (1)$$

где n – допустимая ошибка выборки (10%);

N – генеральная совокупность.

Выборка в данном исследовании составила 145 человек студентов и выпускников, 30 человек работодателей и 30 человек преподавателей (с учетом допущения 10 % ошибки выборки).

Анкеты для студентов и работодателей состоят из введения, реквизитной, информационной, основной и заключительной частей.

Во введении необходимо ознакомить опрашиваемых с целями анкетирования (для работодателей, студентов и преподавателей такой целью может выступать придание высшему образованию параметров современного качества, укрепление взаимодействия вузов и рынков труда на основе взаимовыгодного партнерства, улучшение трудоустраиваемости выпускников, понимаемой в болонском контексте как «…совокупность достижений – навыков, пониманий и личных характеристик, которые расширяют перспективы выпускников вузов с точки зрения трудоустройства и успешности в выбранной профессии и которые служат на пользу самим выпускникам, рабочей силе, сообществу и экономике»).

В реквизитной части приводятся сведения, касающиеся респондентов (работодателей, выпускников, преподавателей), указываются сроки проведения опроса, состав лиц, проводящих анкетирование.

Информационная часть состоит из содержательных вопросов, которые призваны дать весь массив необходимой информации.

Основная часть состоит из вопросов, связанных с общими компетенциями и вопросов, связанных со специальными компетенциями.

В заключительной части составители анкеты должны высказать слова признательности и благодарности респондентам за участие в опросе.

Особое внимание следует уделить формированию перечня предметно-специализированных компетенций, в выявлении которых решающая роль принадлежит представителям академического сообщества. Необходимо учитывать, что предметно-специализированные компетенции в большой степени оказываются под влиянием общих компетенций и определяются ими. Вторые могут служить инструментом освоения первых. Акцентирование тех или иных компетенций явится основанием для определения целей, которые будут устанавливаться для каждой образовательной программы.

Для формирования перечня предметно – специализированных компетенций может быть сформирована рабочая группа из представителей академического сообщества, которая разрабатывает и предлагает для обсуждения предварительный список предметно-специализированных компетенций, основываясь на анализе:

- области и объектов деятельности выпускника;
- видов и задач его деятельности;
- анализа должностных инструкций и квалификационных характеристик.

Затем осуществляется уточнение предварительного перечня предметно-специализированных компетенций путем предварительного анкетирования или проведения круглых столов с представителями трех целевых групп (работодатели, выпускники, академическое сообщество) или с привлечением экспертных групп.

Очевидно, что первоначальный список предметно-специализированных компетенций может быть достаточно большим. В последующем предстоит сделать выбор специальных компетенций, которые и будут включены в анкету для работодателей и выпускников.

При формулировании компетенций следует использовать глаголы в неопределенной форме: «понимать», «иметь» (научное представление), «владеть», «уметь», «обладать» (способностью), «быть» (готовым, подготовленным), «знать», (стремиться) «использовать», «учитывать», «обосновывать», «стремиться» (к совершенствованию), «выражать» и т.д.

Компетенции также целесообразно формулировать в виде концентрированных кратких предложений с помощью существительных: способность, навыки, знания, готовность, приверженность, понимание, ответственность и т. п.

Необходимо стремиться к тому, чтобы язык компетенций и их состав были понятными различным профессиональным и социальным группам и однозначно воспринимались всеми.

В анкете для опроса студентов и работодателей требуется дать ответы двух типов:

- важность / уровень достижения;
- ранжирование компетенций, которые признаются наиболее важными для этой специальности.

Для каждой из 30 компетенций респонденты должны указать:

- важность компетенции, по мнению респондентов, для работы по их профессии;
- уровень достижения навыка или компетенции, которого, по оценке респондентов, они достигли по завершении программы на соискание степени.

Для ответов предложена шкала от 1 – «нулевая» до 4 – «высокая».

Анкетный опрос работодателей и выпускников подвергается статистической обработке.

Анализируются три типа переменных:

- элементы, связанные со значимостью: общие и предметно-специализированные компетенции оцениваются студентами по шкале от 1 до 4;
- элементы, связанные с уровнем развития: реальное развитие общих и предметно-специализированных компетенций;
- ранжирование пяти важнейших компетенций выпускниками и работодателями.

На основе статистического анализа выявлялись средние значения всех элементов – как для работодателей, так и для выпускников. Перечни компетенций ранжируются. Затем определяется комбинированный результат.

На основе предварительного анализа опросов работодателей и выпускников формируется анкета для профессорско – преподавательского состава.

Помимо разработки компетенций важную роль в сотрудничестве с работодателями играет организация производственной практики и стажировок, совместные разработка учебных программ и руководство написанием курсовых и дипломных работ на всех стадиях подготовки молодых специалистов. Для этого необходимы:

- нацеленность профессиональных учреждений на рынок, их готовность и желание активно заниматься трудоустройством выпускников уже с момента их поступления на первый курс, готовность самим проявлять инициативу и искать контакты с предприятиями;
- подготовка студентов к реалиям современного рынка труда: обучение методам поиска работы, правилам поведения в деловой среде, воспитание навыков публичной презентации себя и результатов своего труда, воспитание коммуникационных навыков, навыков командной и проектной работы;
- воспитание адекватной самооценки и готовность начать работу с низших ступеней карьерной лестницы;

– улучшение технической оснащенности образовательных учреждений, которое позволит знакомиться с техникой и технологиями еще до начала практики;
– ужесточение требований, предъявляемых к педагогам, для которых должно быть обязательным наличие практического опыта в преподаваемых ими областях;
– повышение удельной доли прикладных знаний в учебных программах.

Анкета для преподавателей также состоит из двух частей. Первая часть посвящена общим компетенциям. Ее целью является получение третьей точки зрения на общие компетенции и сравнение ее с мнением выпускников и работодателей. Из 30 общих компетенций выбираются только наиболее важные – 17, по результатам опроса работодателей и выпускников. Представители академического сообщества должны ранжировать эти 17 компетенций в соответствии со своим представлением об их приоритетности.

Вторая часть анкеты посвящена предметно-специализированным компетенциям. Предметно–специализированные компетенции полностью включаются в анкету и должны быть соотнесены с первым или вторым уровнем образования (бакалавриатом/магистратурой).

Для каждой компетенции респонденты должны указать уровень ее значимости для первого и второго уровней образования.

Полученные в результате анкетирования ответы обрабатываются с помощью статистических методов. Результаты статистического анализа документируются.

Вопросы относительно важности и уровня развития дают возможность выяснить соответствие готовых специалистов требованиям рынка труда. Данный анализ осуществляется на основании диаграммы Мартилла и Джеймса (рис. 1.4).[32]

[32] Martilla J. A., James J. C. Importance-performance analysis [Текст]// Journal of Marketing, 1977, Vol.41, p77-79.

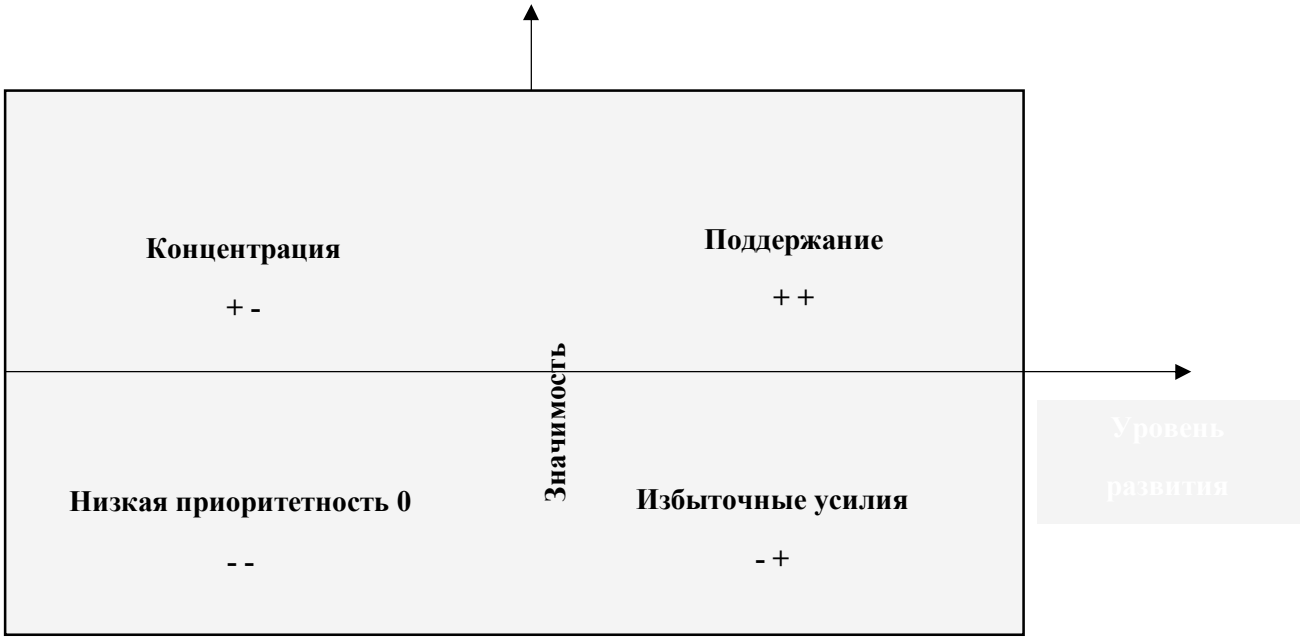

Рис.1.5. Соотношение важности и уровня реализации компетенций

Категория «Концентрация» включает компетенции, которые признаны весьма значимыми, но характеризуются недостаточным уровнем развития.

Категория «Низкая приоритетность» включает компетенции, которые не признаются очень значимыми и характеризуются недостаточным уровнем развития.

Категория «Избыточные усилия» включает компетенции, которые не признаны весьма значимыми, но характеризуются высоким уровнем развития.

Категория «Поддержание» включает компетенции, которые признаны весьма значимыми и характеризуются высоким уровнем развития.

Такие диаграммы составляются по результатам опроса работодателей и выпускников.

При составлении общего анализа следует учитывать уровень формирования отраслевого рынка труда по данному направлению. Если данная отрасль слабо развита, то особенно критически нужно оценивать ответы представителей работодателей. В некоторых случаях может быть полезно включить в анкетирование потенциальных работодателей ближнего зарубежья или представителей иностранных компаний.

Необходимо отметить, что культура социального диалога высшего образования с экономикой требует от академического сообщества особого

внимания, чувства реальности, высокой прогностичности. В этом диалоге последнее слово остается за академической общественностью. На ней же и лежит ответственность за формирование этой культуры. Надо учесть, что, устанавливая компетенции, мы тем самым выявляем сегодняшние запросы. Но высшее образование призвано работать на будущее, то есть научиться предвидеть возникновение новых компетенций или переакцентирование прежних.

Результаты опросов удобно представить в виде следующей таблицы (табл. 1.1).

Таблица 1.1

Сводная таблица ранжирования компетенций

Наименование компетенции	ППС	Выпускники	Работодатели	Выпускники и работодатели
Универсальные компетенции				
……	……	…….	…….	……
Профессиональные компетенции				
……	……..	……..	…….	…….

На основе результатов опроса составляется модель выпускника для разных уровней высшего образования в виде ранжированных списков специальных и общих компетенций.

2. АНАЛИЗ СОСТОЯНИЯ РЫНКА ТРУДА И РЫНКА ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫХ УСЛУГ

2.1.Оценка качества подготовки студентов и выпускников

Необходимым условием анкетирования студентов по актуальным вопросам профессиональной деятельности является максимальная степень доверия к тому, кто проводит анкетирование и к самой процедуре обработки результатов анкетирования. Студенты должны быть абсолютно уверены, что их правдивые ответы послужат развитию образовательной организации и будут способствовать изменениям в профессиональном образовании в лучшую сторону.

Анализ ответов предполагает два способа обработки:

Первый способ касается открытых вопросов и связывается с анализом качественных характеристик обозначаемых проблем. Разнообразие индивидуальных выборов позволяет найти наиболее часто встречающиеся, и с наименьшим разбросом мнений о тех или иных профессиональных проблемах будущей профессиональной деятельности.

Второй способ связывается с анализом рейтингов ответов, предполагая, что нет «неправильных» ответов. Выбираются те ответы, которые получили наиболее «массовый», то есть приближенный к реальности вывод.

Всего было получено и обработано 60 анкет студентов различных вузов и 30 анкет профессоров и преподавателей.

Оценка качества обучения является многомерным и длительным процессом, результаты которого должны анализироваться, интегрироваться и сохраняться.

Инструментами оценки качества обучения являются методы тестирования, анкетирования, опросов корпоративных потребителей, партнеров, общественности и др.

Для того, чтобы оценить качество подготовки студентов и выпускников было проведено анкетирование, результаты которого были следующие.

Такой вопрос как «Ваше трудоустройство в настоящее время?», показал разные результаты, которые представлены на диаграмме 2.1.

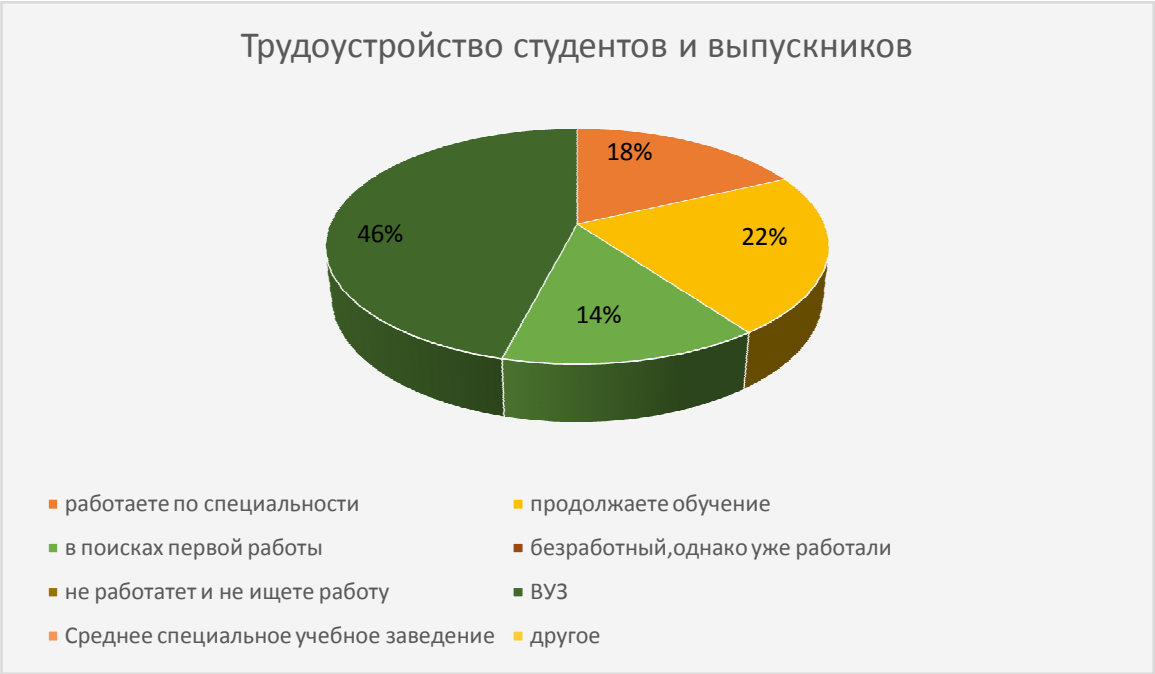

Рис.2.1. Трудоустройство студентов и выпускников в настоящее время

По результатам диаграммы 2.1 можно сказать, что большую часть опрошенных занимают студенты учащиеся в ВУЗе (46%). Немаленький процент занимают студенты и выпускники, которые продолжают свое обучение (22%), возможно некоторые из них поступили на второе высшее образование, чтобы таким образом закрепить свои знания либо открыть для себя что-то новое. Выпускники и студенты, которые параллельно с учебой работают по специальности, составили 18% опрошенных, можно сказать, что данные студенты стремятся закрепить свои знания на практике, и им недостаточно практической программы, которая преподается в ВУЗе. И такой ответ как «в поисках первой работы» занимает 14% опрошенных, ими могут быть как учащиеся студенты, которые желают подработать и закрепить свои знания на практике, а также выпускники закончившие ВУЗ.

Большинство опрошенных студентов и выпускников, на такой вопрос, как «Считаете ли Вы, что полученное в университете образование является

полезным?», выбрали вариант «в большой степени» (66%). Остальные 34% ответили «в некоторой степени», возможно данным респондентам не хватает теоретических и практических знаний для того, чтобы быть удовлетворенным выбранной профессии. Такие ответы, как: «в малой степени» и «в очень малой степени» не были затронуты. По результатам данного ответа, можно сделать вывод, что все-таки ВУЗ дает то образование, которое необходимо выпускникам при трудоустройстве по специальности. Результаты по данному вопросу представлены на рис.2.2.

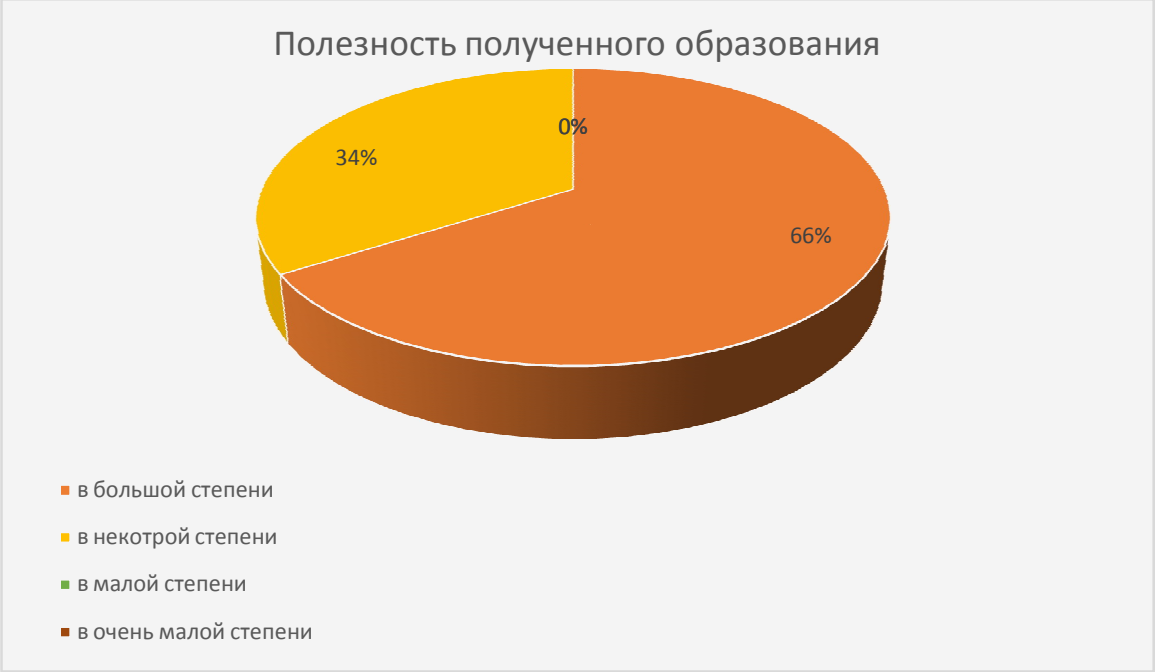

Рис.2.2. Полезность полученного образования

В рамках анкетирования респондентам был задан такой вопрос, как «Удовлетворены ли Вы подготовкой, полученной в рамках ВУЗа?» (рис.2.3). Исходя из анализ было определенно, что 40% опрошенных удовлетворены подготовкой в ВУЗе и их полностью все устраивает. 30% опрошенных ответили «скорее да, чем нет». Но также есть и отрицательные ответы. «скорее нет, чем да» ответили 21% опрошенных и ответ «нет» выбрали 9%. Считаю, что при таких ответах, вузам необходимо доработать свои упущения. Возможно студентам не хватает практической деятельности, чтобы подтвердить свои знания на практике.

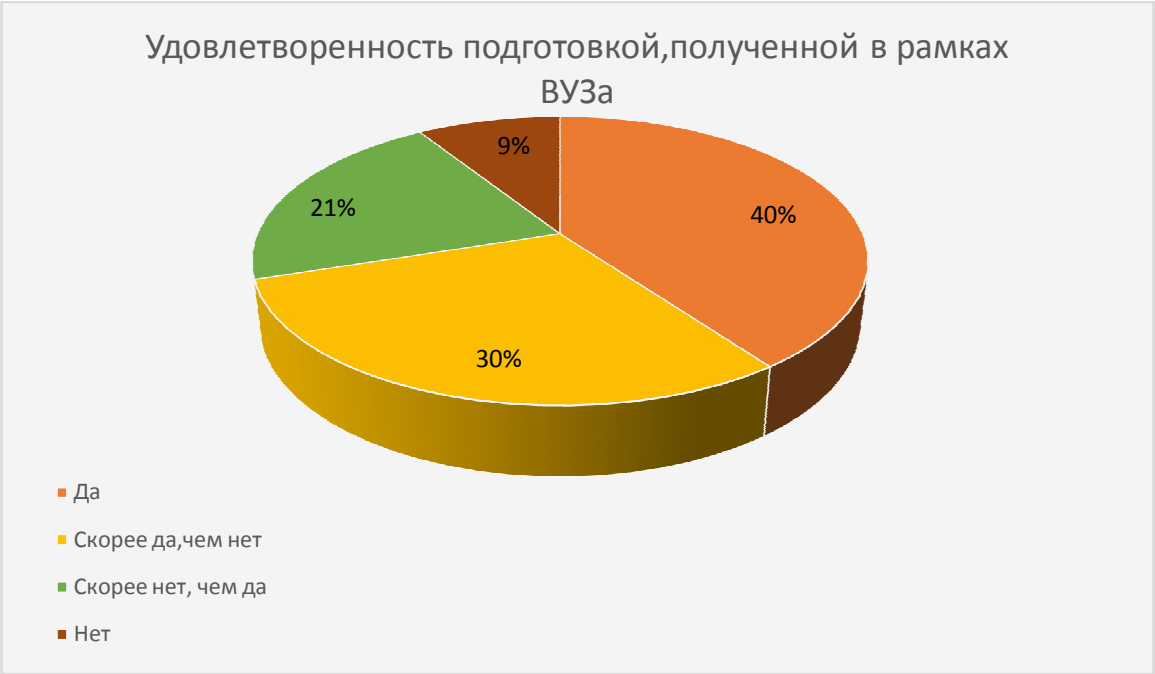

Рис.2.3.Удовлетворенность подготовкой, полученной в рамках ВУЗа

Рис.2.4. Навыки и компетенции подготовки студентов

Данная диаграмма (2.4) позволяет нам определить то, что работа в команде для студентов на первом месте, и как мы видим вуз полностью дает возможность студентам работать коллективно, устраивая различные конференции, деловые игры. Однако лидерство и работа самостоятельно должны присутствовать у любого студента. Прежде всего любой студент (менеджер) должен управлять и

вести за собой команду. Так навык лидерство оценило 15% опрашиваемых студентов, который стоит на втором месте, а это значит, что он немаловажен для студентов.

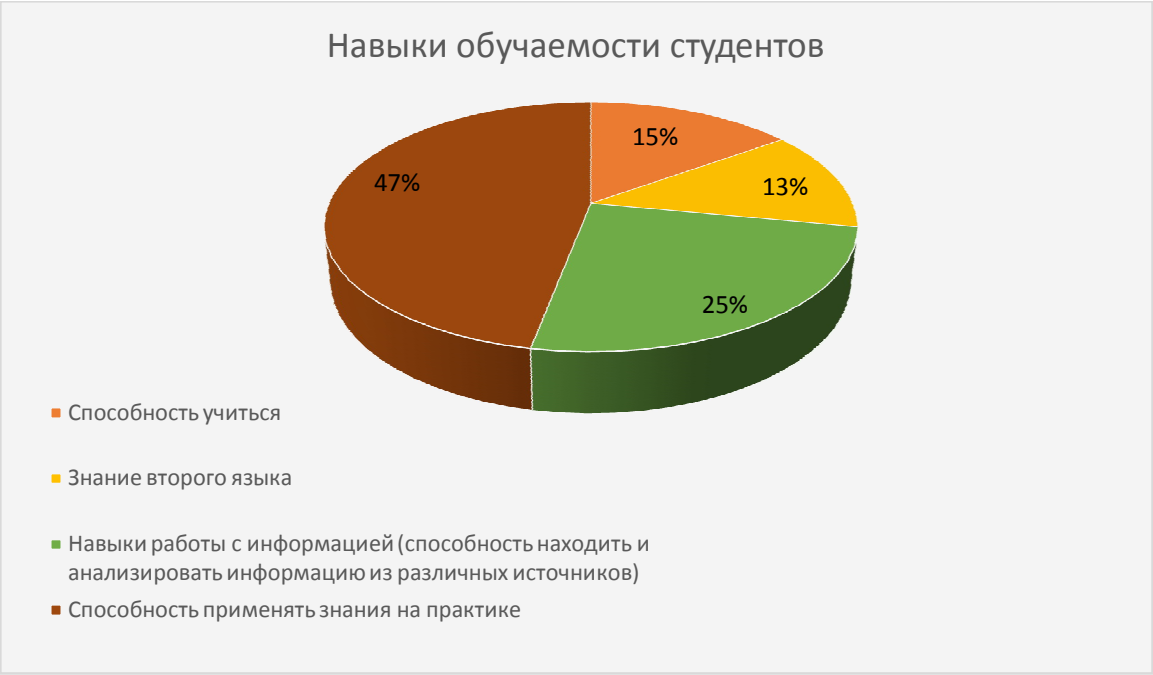

Рис.2.5. Обучаемость студентов

Данная диаграмма позволяет определить стремление студентов к обучению. Из рисунка 2.5 видно, что такой навык, как способность применять знания на практике является для студентов наиболее важным и составляет 47%. Для этого университет осуществляет различные деловые игры, конференции, которые позволяют закрепить знания на примере. Однако при активном стремлении учебы знание второго языка для студентов стоит не на первом месте, что в настоящее время вызывает недовольство преподавателей. Ведь знание иностранных языков позволяет больше расширить свои знания и умения, открывает больше перспектив для работы.

Рис. 2.6. Отношение студентов к другим лицам

Данная диаграмма позволяет определить, как студент относится к междисциплинарным отношениям как в работе, так и в свободном общении. Из рисунка видно, что наибольший процент студенты выделили такому навыку, как способность работать в междисциплинарной команде (46%), значит они понимают сущность и социальную значимость своей будущей профессии, основные проблемы дисциплин, определяющих конкретную область его деятельности, видят их взаимосвязь в целостной системе знаний. Однако не отстает и такой навык, как способность работать в международной среде (23%), это объясняется тем, что студенты могут быть способны продолжить обучение и вести профессиональную деятельность в иноязычной среде. Навыки межличностных отношений (11%) представляют собой знание этических и правовых норм, регулирующих отношения человека к человеку, обществу, окружающей среде, уметь учитывать их при разработке экологических и социальных проектов.

На основе проведения анкетирования было также определено, какой же опыт является наиболее важным для студентов в будущей профессии.

Рис.2.7. Опыт студентов для становления будущей профессии

На диаграмме видно, что показатель общение с людьми в рамках управленческой практики (49%) является наиболее важным для становления будущей профессии, ведь именно на практиках студенты набираются больше опыта и становятся более увереннее, а также приобретают новые знания и умения. Практическое применение методик и приемов управления (30%), также является важным для студентов, так как практика является неотъемлемой частью учебного процесса. Работа в команде во время решения учебных задач (11%) и составление конспектов занятий (10%) одинаково важны в учебном процессе для студентов. Так как работа в команде позволяет лучше общаться с людьми и выдвигать свои примеры и решения.

Рис.2.8.Опыт для профессиональной карьеры

На диаграмме видно, что для большинства опрошенных для развития профессиональной карьеры не хватает опыта работы по специальности, так ответили 48% респондентов, для этого необходимо ВУЗам уделить больше внимания на проведение практических работ и давать студенту больше возможности для прохождения практик на предприятии. Недостаточно знаний и умений в области специальности (19%), также не хватает для развития профессиональной карьеры, возможно студентам необходимы дополнительные занятия, кружки, деловые игры и т.д. Умение быстро принимать адекватное решение при возникающих проблемах, такой ответ выбрали 12% опрошенных, которым не хватает практической подготовки, в которой они бы могли выдвигать свои идеи. Умение генерировать свои идеи ответили 11%, для того чтобы улучшить данный показатель, необходимо осуществлять в рамках ВУЗа проведение круглых столов, деловых игр, конференций и т.д. Умение быстро и легко адаптироваться в различных жизненных ситуациях 10%. Можно сделать вывод, что для развития профессиональной карьеры, для каждого респондента важен каждый из представленных вариантов.

Рис.2.9.Каких знаний не хватает

На диаграмме видно, что для большинства респондентов не хватает знаний предметных областей профессиональной деятельности с точки зрения их применимости в жизни человека, так ответили 40%. Также главным для студентов являются теоретические знания по специальным предметам, так считают 30% опрошенных. Специальные знания по межличностным коммуникациям также являются важными для опрошенных и занимают 20%. Знания о способах применения полученной информации не хватает 7% опрошенных. По 1% голосу было отнесено к: теоретическим знаниям по общеобразовательным предметам, знания и понимание смыслов культуры, знания того, как ориентироваться в мире информации.

Рис.2.10. Продолжение образования после ВУЗа

На вопрос «Считаете ли Вы необходимым продолжить образование после ВУЗа?», больший процент опрошенных, а именно 50% считают, что им не нужно продолжать образование, так как профессионального образования для них будет достаточно. Однако достойный процент опрошенных (22%) ответили, что они будут продолжать получать образование в своем ВУЗе, возможно для улучшения своих практических навыков. Также 20% собираются получить образование в другом ВУЗе. Можно сказать, что почти половина опрошенных собираются продолжать получать образование для повышения своих теоретических и практических знаний. И 8% будут заниматься самообразованием, что тоже является хорошим показателем.

Рис.2.11. Процесс взаимодействия педагога и студента

По мнению опрошенных студентов, на диаграмме видно, что для взаимодействия педагога и студента необходимо в первую очередь установление контакта, так ответили 25% опрошенных и совместный анализ результатов, также ответили 25% респондентов, так поддержание данных показателей будет способствовать улучшению результатов работы студентов. Такие компоненты, как: разделение обязанностей, совместная постановка целей, настройка партнеров друг на друга ответили по 10% респондентов, так как очень важно, чтобы студент и педагог понимали и помогали друг другу. По 5% были отнесены голоса к следующим компонентам: выполнение указаний и инструкций, наказание за неправильное выполнение. И 3% опрошенных считают, что для взаимодействия педагога и студента необходимо подчинение, для того чтобы достичь нужного результата.

Рис.2.12.Развитие сотрудничества между студентами и педагогом

По мнению опрошенных студентов, на диаграмме видно, что для развития сотрудничества между студентом и педагогом необходимо доверие, такой ответ выбрали 57% опрошенных, ведь на доверии строится весь ход работы. 22% считают, что для сотрудничества необходимы творческие занятия, то есть подтверждение знаний на практике. 11% считают, что для сотрудничества педагогам нужно проявлять интерес к студентам, а именно: осуществлять дополнительные занятия, презентации, предлагать участие в конкурсах и т.д. 9% считают, что нужно ввести дополнительные занятия, которые позволят в большей степени сплотить студента и педагога. И лишь 1 % ответивших считают, что нужно уменьшить группы обучающихся, возможно для того, чтобы каждому студенту было уделено больше внимания, и таким образом больше был раскрыт изучаемый материал.

2.2. Проблемы взаимодействия государственных и предпринимательских структур в сфере образования

В настоящее время, в период перехода к информационному типу экономики, когда знания являются основным капиталом, рынок образовательных услуг мало связан с рынком технологий, отсюда на данный момент времени отечественные вузы не играют существенной роли в формировании и функционировании национальной инновационной системы.

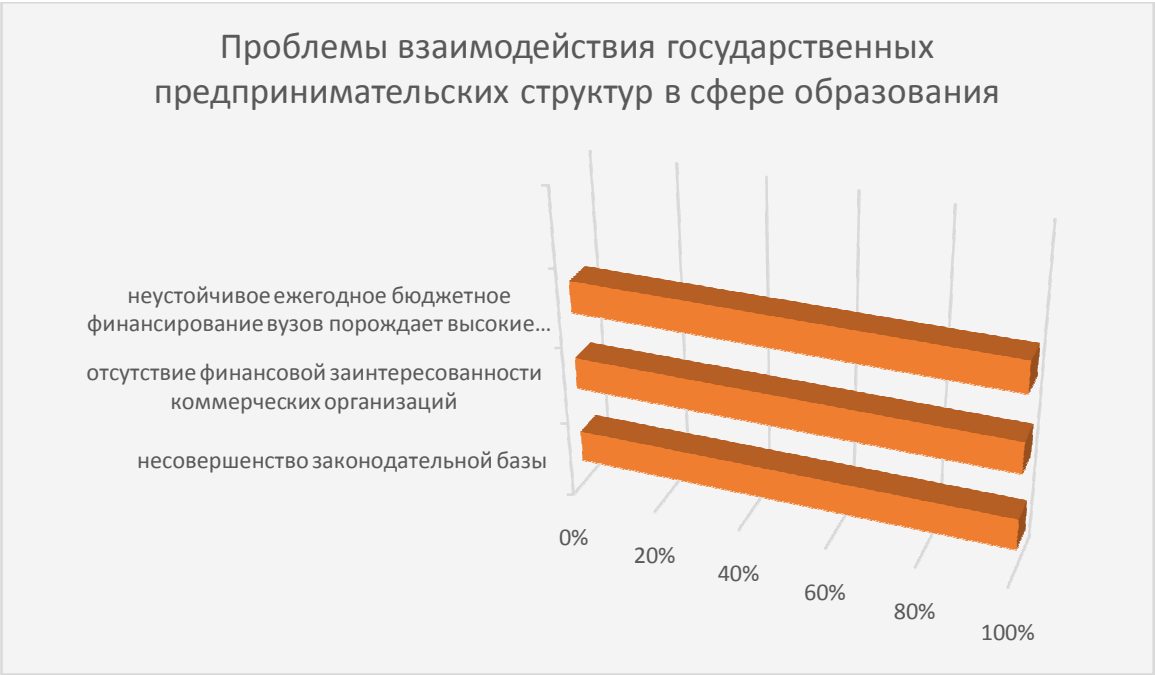

Рис.2.13. Проблемы взаимодействия государственных предпринимательских структур в сфере образования

На рис. 2.13 видно, что все респонденты, которые участвовали в анкетировании единогласно выделили все представленные проблемы взаимодействия государственных предпринимательских структур в сфере образования. Несовершенство законодательной базы, находит проявление в отсутствии налоговых стимулов для сотрудничества с образовательными учреждениями со стороны бизнеса. Так, например, расходы российских организаций на обучение персонала составляют 0,7% от прибыли, в то время как в

западных развитых странах– 10%–12%.[33] Отсутствие финансовой заинтересованности коммерческих организаций, связано с невозможностью отнесения на себестоимость продукции в полном объеме расходов коммерческих организаций по подготовке, переподготовке и повышению квалификации работников, а также расходы на содержание образовательных центров внутри предприятия. Неустойчивое ежегодное бюджетное финансирование вузов порождает высокие риски при реализации образовательных проектов, что уменьшает возможности учета расходов по таким проектам для бизнес-структур и снижает их заинтересованность по вложению финансовых средств в долгосрочной перспективе.

Рис.2.14..Цели мотивации участия в партнерстве образовательных учреждений

По мнению респондентов, основными целями мотивации участия в партнерстве образовательных учреждений они считают-вовлечение в экономический оборот и коммерциализация результатов исследования и научных разработок образовательных учреждений (75%). Увеличение объемов и повышение эффективности расходов на научные исследования и разработки

[33]Подготовка научных кадров//Поволжский образовательный портал [электронный ресурс] –Режим доступа: http://www.vedu.ru

ответили 16% респондентов. 9% выбрали вариант –развитие материально–технической базы вузов.

Рис.2.15. Мотивы партнерства по степени важности включения бизнеса в совместное с учебными заведениями

Мотивы партнерства по степени важности включения бизнеса в совместное с учебными заведениями, респонденты распределили следующим образом:

- возможности для развития инновационного бизнеса;
- получение более высокой прибыли;
- доступ к результатам исследований и разработок образовательных учреждений и их инфраструктуре.

Таким образом, в решении существующей проблемы преодоления раскоординации развития рынков труда и образования необходимо участие не только государства, но и предпринимательских структур, основанных на взаимодействии в рамках рыночных условий развития экономики. Государство в данном случае не только заинтересовывает бизнес в решении поставленных задач, но и контролирует сферу образования и сферу занятости. Это находит проявление

в том, что образовательные учреждения усиливают свое взаимодействие с субъектами рынка труда.

2.3. Анализ взаимодействия рынка труда и образовательных услуг

Рис.2.16.Обеспечение университетом сотруднику надлежащую подготовку

На диаграмме видно, что 57% респондентов считают, что университет в очень большой степени дает надлежащую подготовку для работы в компании. Также 10% опрошенных считают, что университет обеспечивает сотрудника знаниями для работы в компании в большой степени. Не маленький процент ответивших занимает позиция в некоторой степени (33%), возможно данным респондентам не хватает практических навыков для работы в организации, для этого необходимо увеличить или улучшить прохождение практик на предприятиях. И совсем нету голосов у таких показателей. как: «в малой степени» и «очень малой степени». Это приводит к выводу о том, что все-таки по мнению большинства респондентов ВУЗ обеспечивает сотруднику надлежащую подготовку для работы в компании.

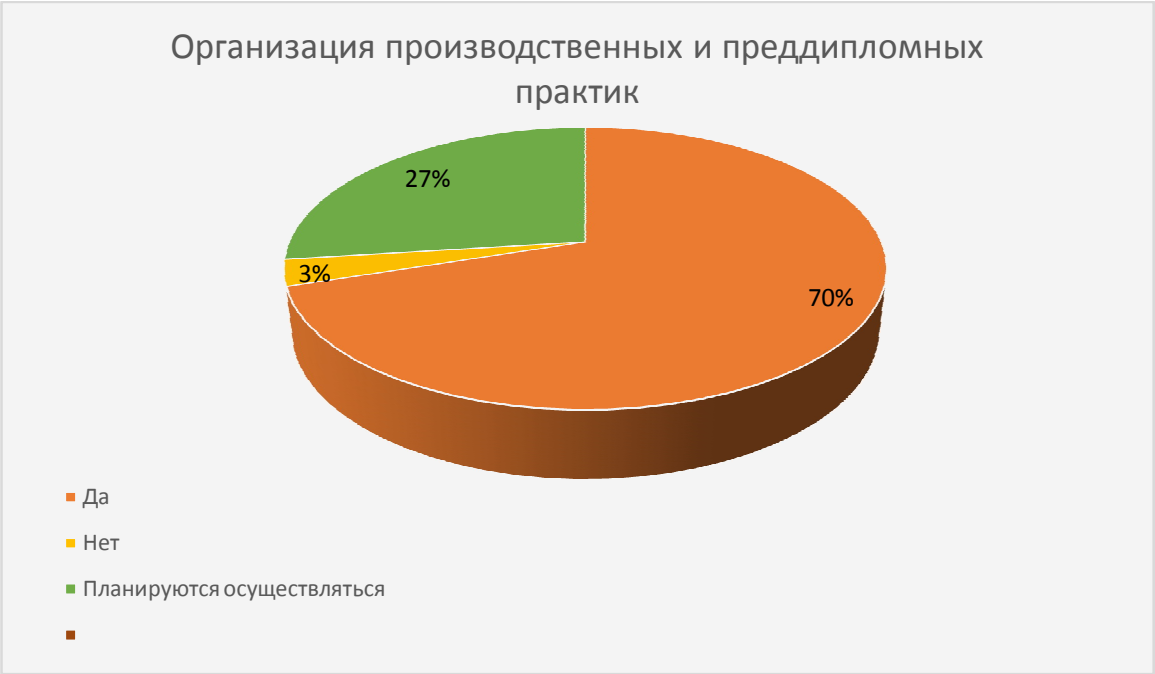

Рис.2.17.Организация производственных и преддипломных практик

На вопрос, «Организуются ли в Вашей компании/организации производственные и преддипломные практики для студентов?» 70% респондентов единогласно ответили «Да», и это очень хороший плюс для таких компаний. 27% респондентов планируют осуществлять производственные и преддипломные практики для студентов. Такие компании стремятся к сотрудничеству с университетами и дают студентам возможность осуществить свои знания на практике, возможно с дальнейшим трудоустройством. Однако есть такие компании, которые не организуют производственные и преддипломный практики для студентов (3%).

Рис.2.18Мероприятия по привлечению молодых специалистов

На вопрос «В каких мероприятиях по привлечению молодых специалистов, выпускников Ваша компания/организация готова участвовать?» (рис.2.18), большинство 43% ответили, что готовы участвовать в таких мероприятиях, как «ярмарка вакансий». Также многие организации поддерживают такое мероприятие как «день открытых дверей» (21%). Презентации своей компании перед студенческой аудиторией готовы продемонстрировать 16%. Показать мастер-классы, деловые игры для студентов готовы 14%. И 6% опрошенных готовы участвовать в совместных конкурсах инновационных проектов.

На рис. 2.19, мы видим, что основной проблемой, которая мешает эффективному взаимодействию студента с работодателем в деле повышения качества подготовки студента, является недостаток опыта работы, так ответили 34% респондентов. 16% опрошенных считают, что проблемой является нехватка знаний и умений в определенной области.15% считают недостаточное кол-во учебных практик приводит к такой проблеме.10% ответили, что проблемой эффективного взаимодействия является недостаточное кол-во проведения

круглых столов. По 7% отнесены такие мероприятия, как: неумение быстро принимать адекватное решение при возникающих проблемах, неумение генерировать свои идеи. 6% ответили, неумение быстро и легко адаптироваться в различных жизненных ситуациях, 5%–малое кол–во проведения конференций.

Рис.2.19.Проблемы взаимодействия студента с работодателем

На вопрос «Какой опыт в процессе учебной деятельности Вы считаете наиболее важным для становления в будущей профессии?» (рис.2.20) респонденты проранжировали следующим образом: общение с людьми в рамках практики (23%), практическое применение методик и приемов (10%), опыт использования развивающих технологий образовательной деятельности (7%), опыт решения воспитательных задач образования (9%), решение профессиональных задач через проектную деятельность (7%), работа по профессиональному стандарту (5%), составление конспектов занятий, планирование работы (6%), написание курсовой и дипломной работы (6%), посещение лекций (8%), работа в команде во время решения учебных задач (10%),

поиск и систематизация необходимой информации (2%) общение с сокурсниками и учителями в процессе учёбы (3%), неформальное общение с сокурсниками и учителями (3%), неформальная деятельность (творческие сообщества, ИКТ – сообщества, клубы и т.п.) (3%), действия, направленные на самоорганизацию и саморазвитие (9%), умения решать различные проблемы образовательной деятельности (2%).

По результатам опроса, на рис. 2.21 видно, что 36% респондентов считают, что выпускникам высших учебных заведение для развития профессиональной карьеры не хватает опыта обладать способностью видеть организацию не через призму узкой специализации, а находить место отдельной проблемы в общей системе производственной деятельности. 20% опрошенных отвечают, что недостаточно опыта обладать так называемым проектным типом мышления, в основе которого лежит не стремление к стабильной и постепенной карьере в рамках одной организационной структуры, а интерес к конкретному проекту и признанию среди коллег-профессионалов. 18% считают, что не хватает готовности к постоянному овладению новыми навыками по мере внедрения новых информационных технологий. 10% опрошенных выбрали следующие позиции: использовать ситуативный подход по отношению к структурным составляющим организации, использовать разнообразные методы для решения творческих задач. Обладать креативным стилем мышления, такой вариант выбрали 4% респондентов. Быть готовым к обучению выбрали всего 2% опрошенных.

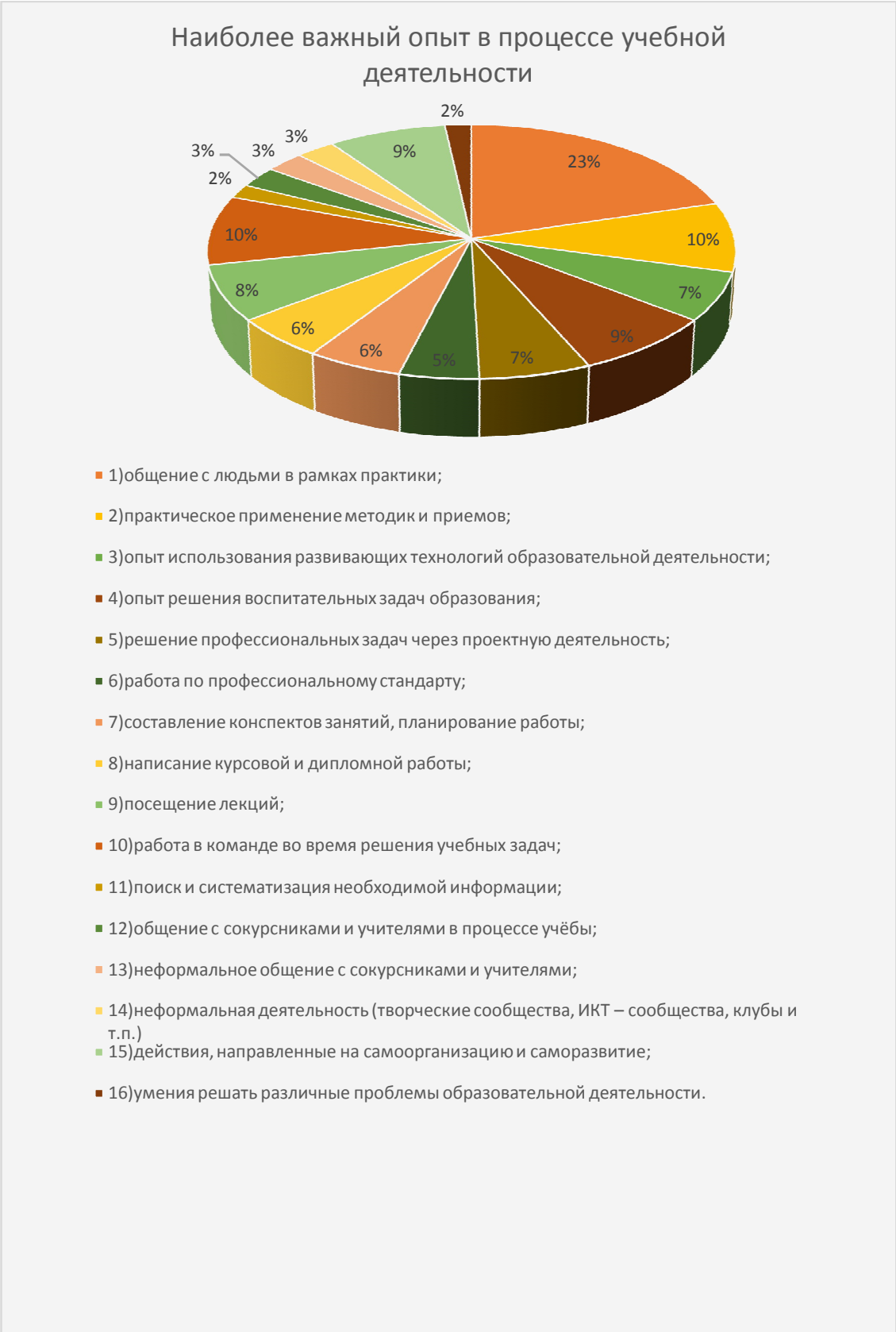

Рис.2.20.Наиболее важный опыт в процессе учебной деятельности

Рис.2.21. Опыт выпускников для развития профессиональной карьеры

По данным диаграммы 2.22 было определено важность навыков для работы в организации. Разделив все навыки на несколько групп, можно было выделить наиболее значимые для работы в организации, так на рис. 2.22 видно, что 33% респондентов выбрали вариант ответа «способность выдвигать новые идеи (креативность)», так как для много работодателей важны новые идеи, предложения для работы, а также креативность. Также 29% респондентов выбрали вариант «лидерство», потому что каждый должен обладать такими качествами, либо стремиться к этому.23% респондентов выдвинули ответ «работа в команде», это также один из важнейших факторов, чтобы сотрудник умел выдвинуть не только свои идеи, но и выслушать других, и вместе с коллегами

принять решение. Для 15% опрошенных, такой вариант, как «работать самостоятельно» является также значимым.

Рис.2.22.Навыки и компетенции для работы в организации

Рассмотрев и изучив другую группу навыков и компетенций, можно сделать следующие выводы. На рис. 2.23 видно, что наибольший процент был отдан таким навыкам, как «способность учиться» (29%) и «тщательная подготовка по основам профессии» (20%), так как каждый должен быть обучаем, а также познавать основы выбранной профессии. Немаловажным для респондентов являются такие навыки, как «способность применять знания на практике» (15%) и «навыки работы с информацией (способность находить информацию из разных источников и анализировать ее)» (15%), ведь мало получить теоретические знания, главное надо уметь их применять в деле, а это является важным фактором для работодателя. Знание второго языка (11%) и навыки работы с компьютером (10%), также являются необходимым для работодателя, так как в современном мире уже без компьютеров никуда.

Рис.2.23.Навыки обучаемости студентов

Рис.2.24.Навыки и компетенции успеха в работе

По данным диаграммы 2.24, респонденты распределили свои голоса следующим образом: планирование и управление временем (43%), решение проблем (13%), принятие решений (24%), стремление к успеху (20%). Почти половина опрошенных респондентов ответили, что правильное планирование времени является важным навыком для сотрудника, ведь правильно спланированный день является залогом успеха, а это очень важно. Также немаловажным является и решение проблем и принятие решений в той или иной ситуации, сотрудник должен ориентироваться в любой ситуации и выбирать правильное ее решение.

3.МЕТОДИЧЕСКИЕ И ПРАКТИЧЕСКИЕ РЕКОМЕНДАЦИИ ПО ПОВЫШЕНИЮ УРОВНЯ ВЗАИМОДЕЙСТВИЯ РЫНКА ТРУДА И РЫНКА ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫХ УСЛУГ

3.1.Совершенствование качества подготовки выпускников в соответствии с современными требованиями рынка труда

Сегодня важным является выдвижение на первый план новых требований рынка труда к молодым специалистам. На современном рынке труда по-настоящему конкурентоспособным будет такой работник, который не только хорошо знает технические особенности своей профессии, но и общителен, умеет работать в стрессовой ситуации, выполнять поставленные задачи с учетом четко установленных временных рамок, управлять персоналом, представить продукт своего труда клиентам и широкой публике и т. д.

Главный вывод, который мы можем сделать, исходя из результатов ранее проведенных опросов и собственного исследования, заключается в том, что, несмотря на профессионально-ориентированную подготовку выпускников (что соответствует ожиданиям работодателей, стремящихся нанять выпускников, обладающих глубокими профессиональными знаниями и умениями), качество образования не вполне отвечает требованиям рынка труда. Согласно результатам проведенного нами опроса, только 57% респондентов отметили высокий уровень профессиональных знаний у выпускников. Многие из оцениваемых компетенций, по мнению работодателей, развиты недостаточно: умение управлять проектами, способность находить подходы к решению проблем и принимать решения, навыки подготовки документов, отчетов, презентаций, умение применять знания на практике и пр.

Полученные нами данные подтверждаются и результатами других исследований – далеко не все работодатели выражают удовлетворенность

качеством подготовки выпускников,[34]а наличие практических навыков как параметра, по которому выпускники подготовлены лучше всего, отметили только 10% респондентов.[35] Эти результаты свидетельствуют о необходимости не только улучшать качество образования, но и работать над изменением содержания образования и подходов к обучению бакалавров. Для решения данной задачи недостаточно разовых акций по выявлению мнения работодателей о качестве подготовки выпускников. Должно быть налажено регулярное взаимодействие с рынком труда и введены эффективные механизмы сотрудничества вузов с работодателями.

Во всем мире усиление сотрудничества между университетами и работодателями видится как самый эффективный способ улучшения подготовки выпускников к работе.[36] К наиболее эффективным способам такого сотрудничества, по мнению сотрудников кадровых служб 20 стран мира, относятся проведение работодателями практических семинаров, обязательные стажировки/практики, проводимые совместно с работодателями учебные модули, обучение социальным навыкам (soft skills), необходимым в бизнесе, сотрудничество работодателей с образовательными комитетами, совместные исследования, обучение «ноу–хау», проведение различных мероприятий на кампусах (ярмарки вакансий, конференции).

---

[34] 1) Бондаренко Н. Характер текущего и ожидаемого дефицита профессиональных навыков и качеств работников на российском рынке труда / Н.Бондаренко [Текст] // Вестник общественного мнения. – 2013. - № 3-4 (116). – С.34-46.

2) О состоянии трудоустройства выпускников учреждений профессионального образования, востребованных специальностях, требуемых компетенциях и ожидаемых прогнозных кадровых потребностях (по результатам мониторинга, проведенного мониторинга в 83 субъектах Российской Федерации) [Текст]: Аналитический доклад /Министерство образования и науки РФ, Департамент государственной политики в сфере высшего образования. Петрозаводский государственный университет. – 2012.

3) Бондаренко Н. Работодатели и система высшего образования (по данным Левада-Центра) [Текст]//Вопросы образования. - 2013. – №1. - С.174–182.

4) Молодым специалистам больше всего рады в IT и банках. Исследовательский центр портала Superjob.ru. –2015. [Электронный ресурс]–Режим доступа: http://www.superjob.ru/research/articles/111858/molodym-specialistam-bolshe-vsegorady-v-it-i-bankah

5) Работодатели не верят в выпускников. Исследование портала HeadHunter [Электронный ресурс] – Режим доступа:http://hh.ru/article/17408?utm_campaign=misc_app_EMPLOYERS_DONT_BELIEVE_070915&utm_medium=email&utm_source=email

[35]Работодатели не верят в выпускников. Исследование портала HeadHunter [Электронный ресурс] – Режим доступа:http://hh.ru/article/17408?utm_campaign=misc_app_EMPLOYERS_DONT_BELIEVE_070915&utm_medium=email&utm_source=email

[36] The Global Employability University Survey and Ranking–2014. [Электронный ресурс] – Режим доступа: http://emerging.fr/rank_en.html

По результатам исследования, в настоящее время работодатели более активно начинают принимать участие в образовательной деятельности вузов и оценке качества образования. Приведем основные формы этого участия:

- участие в разработке учебных курсов и программ, формировании профессиональных компетенций (проведение семинаров, мастер-классов, чтение лекций, проведение практик и актуализация их содержания, разработка тем выпускных работ и т.д.), участие в ГИА;
- участие в разработке и экспертизе ФГОС;
- участие в независимой оценке качества образования и профессионально-общественной аккредитации, что обеспечивает возможность работодателям удостоверять качество и уровень подготовки выпускников образовательных организаций требованиям рынка труда;
- оценка и сертификация профессиональных квалификаций выпускников.[37] Для работодателя главное преимущество этого механизма заключается в подтверждении квалификации соискателей и работников, формирование программ адаптации, повышения квалификации, исходя из реальной квалификации работников;
- участие в научно–практических конференциях, создание совместных инновационных центров и «корпоративных» кафедр, консультационная и ресурсная поддержка кафедр.

Однако стоит отметить, что практика сотрудничества вузов и предприятий имеет потенциал к росту и расширению. Так по результатам анализа, были сделаны следующие выводы: большинство 43% ответили, что готовы участвовать в таких мероприятиях, как «ярмарка вакансий». Также многие организации поддерживают такое мероприятие как «день открытых дверей» (21%). Презентации своей компании перед студенческой аудиторией готовы продемонстрировать 16%. Показать мастер-классы, деловые игры для студентов готовы 14%. И 6% опрошенных готовы участвовать в совместных конкурсах

[37] Национальное агентство развития квалификаций [Электронный ресурс] –Режим доступа: http://www.nark-rspp.ru/?page_id=232

инновационных проектов. Уже 70% опрошенных, а это больше половины респондентов организуют производственные и преддипломные практики, и 27% планируют осуществлять, это очень хороший показатель.

Исследователями и экспертами-практиками также отмечается, что практика привлечения работодателей к внутренней проверке фактических результатов обучения не является регулярной и часто ограничивается участием в проведении госэкзамена и защите диплома; работодателей редко привлекают в разработке и актуализации учебных курсов. Эксперты–работодатели, принимавшие участие в процедурах независимой внешней оценки программ, отмечали недостаточную эффективность механизмов привлечения работодателей на регулярной основе к разработке учебно-методических материалов, оценке учебных дисциплин и программ с точки зрения их соответствия требованиям рынка труда, разработке тем выпускных квалификационных работ, проведении мастер-классов и пр.

К наиболее распространенной форме взаимодействия высшей школы и рынка труда, как отмечалось выше, относится проведение практик для студентов.

Организацией учебных, производственных и других видов практик как правило занимаются отделы практик и трудоустройства вузов, которые в том числе могут проводить семинары и мастер-классы по развитию навыков написания резюме, прохождения интервью, а также ярмарки вакансий и профориентационные мероприятия.

Какие же качества помогут начинающему специалисту в трудоустройстве. Итак, основываясь на объективных результатах социальных исследований, проведенных в разные годы среди выпускников не только российских вузов, но и стран Европы и Японии, можно сделать выв, что на первый план вышли новые требования рынка труда. Выяснилось, что по-настоящему конкурентоспособным будет такой работник, который не только хорошо владеет своей специальностью, но и обладает аналитическим мышлением, умеет работать в стрессовой ситуации, быстро осваивать новую информацию, грамотно выражать свои мысли. Работник должен уметь работать в коллективе, укреплять авторитет, гибко воздействовать на подчиненных, добиваться своей цели. Ценится энергичность, присутствие

творческого начала, способность нестандартно подходить к ситуации, а также здоровый образ жизни. Некоторые другие компетенции получали оценки, сопоставимые с оценкой по компетенции «знания по специальности». Среди таких компетенций - общие знания в различных областях, умение мотивировать других людей к работе, способность находить новые и оспаривать существующие идеи. И неважно, работает ли человек по своей специальности или же трудится в совершенно другой области. На наш взгляд, работодатели таким образом компенсируют отсутствие опыта у молодых специалистов. На первый план выходит потенциал работника.

В заключении можно сказать, что в современных условий рынка труда выпускники должны успешно конкурировать с более опытными специалистами, заниматься интересным и достойно оплачиваемым делом, и что наиболее востребованными становятся гибкие специалисты, которые не только хорошо владеют своей специальностью, но и способны быстро адаптироваться и осваивать новые знания и навыки, обладают аналитическим мышлением и могут критически мыслить. Кроме того, на современном рынке труда важны умение работать в стрессовой ситуации, управлять своим рабочим временем, проводить переговоры, представлять широкой публике свой продукт/услугу и т. д.

3.2. Моделирование системы управления взаимодействием рынка труда и рынка образовательных услуг

Рынок образовательных услуг выполняет жизненно важные социально экономические функции, которые являются условием и фактором развития экономики и общества в целом. Успешное выполнение рынком образовательных своих функций зависит от социально-экономических процессов, происходящих в стране и от государственной политики, проводимой по отношению к рынку образовательных услуг. Следовательно, функции рынка образовательных услуг находятся в состоянии соэволюции с обществом. Именно функции определяют структуру, функционирование и развитие рынка образовательных услуг как

социально-экономической системы. Исследование структуры системы имеет особое значение при определении свойств и качеств системы. Структура рынка образовательных услуг представлена на рисунке 3.1.

В данном рисунке (3.1) представлены взаимоотношения производителей и потребителей образовательных услуг, социальных заказчиков этих услуг, их ресурсное обеспечение, объединенных общими целями купли продажи товара образовательная услуга, обеспечивающего им выход на рынок профессиональной рабочей силы.

Производителями образовательных услуг являются коллективы государственных и негосударственных учебных заведений, а также специалисты по отдельным отраслям знаний. Производители образовательных услуг обладают определенными социальными и потребительски ми свойствами, которые включают способность подготовить субъекта потребителя образовательных услуг к квалифицированному труду в общественном производстве.

В роли заказчика выступает государство и его социальные органы, вырабатывающие образовательные стандарты и нормативы по расценкам на образовательные услуги. Потребителями образовательных услуг выступают учащиеся, студенты; представители национальных групп, стремящихся к усилению связи образования с национальной культурой и традициями; потенциальные работодатели, предприятия различных форм собственности, общественные организации, религиозные концессии и т.д.

Рынок образовательных услуг тесно связан с состоянием и развитием рынка труда: конъюнктурой спроса и предложения рабочей силы, структурой рабочих мест, ценой рабочей силы, желанием и возможностью коммерческих организаций оплатить обучение. Эта взаимосвязь отражена в четвертой части рисунка, где показан основной “выход” рынка образовательных услуг подсистема профессиональные кадры.

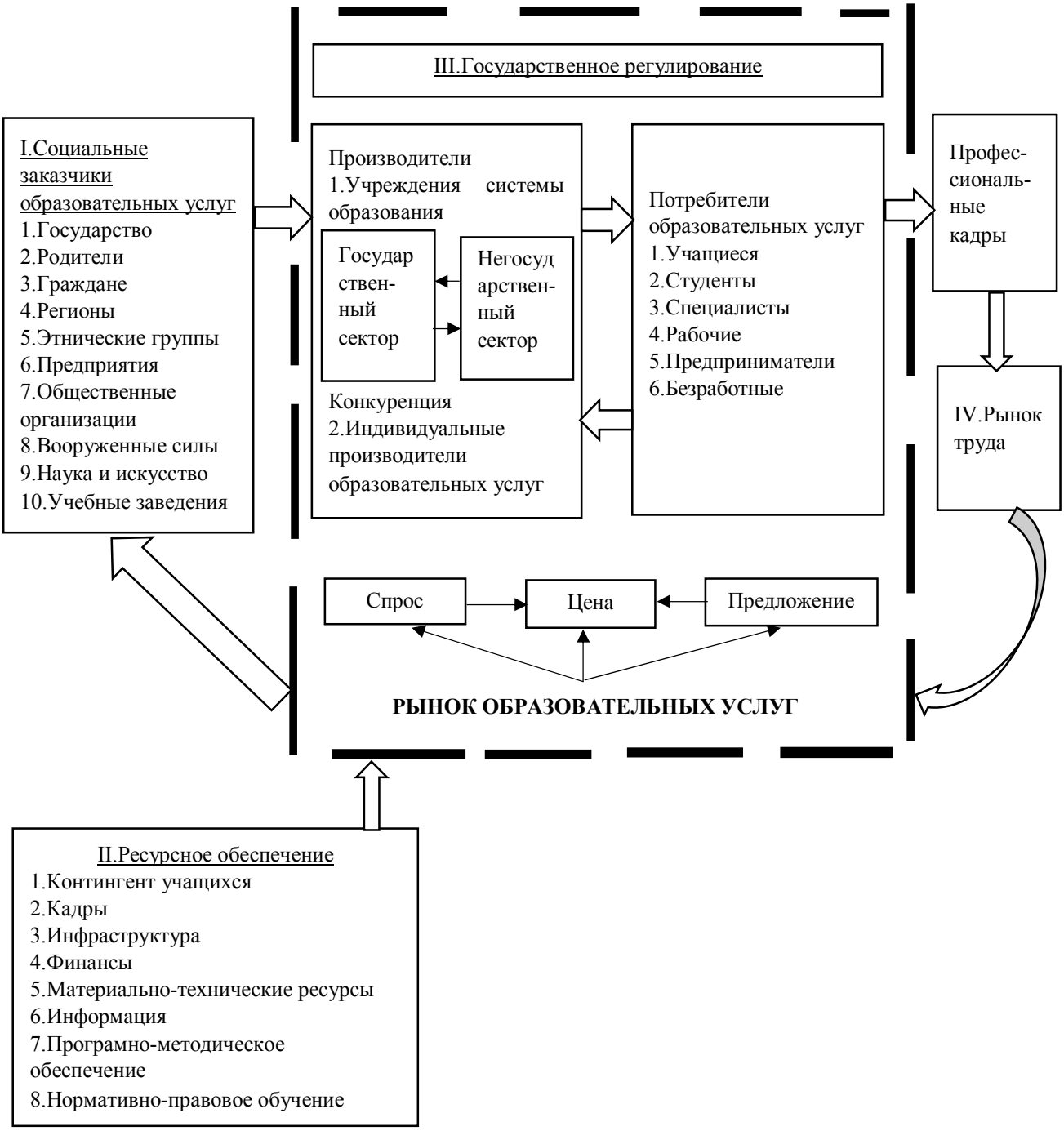

Рис.3.1. Структура рынка образовательных услуг

Система функционирования рынка образовательных услуг включает в себя прямые и обратные связи с рынком труда. Складывается объективная взаимосвязь между потребителями товара образовательная услуга и работодателями. Они потребляют образование в форме найма работников, которые после обучения поступают на рынок труда.

Функционально - организационная структура рынка труда включает в себя в условиях развитой рыночной экономики следующие элементы: принципы государственной политики в области занятости и безработицы; систему подготовки кадров; систему найма, контрактную систему; фонд поддержки безработных; систему переподготовки и переквалификации; биржи труда; правовое регулирование занятости. Институты посредничества и рынок квалификационно-образовательных услуг представляют собой элементы рынка труда.

Таким образом, основные элементы данной системы формируют концептуальную схему рынка труда. Структура рынка труда (или трудовых ресурсов) представлена на рис.3.2.

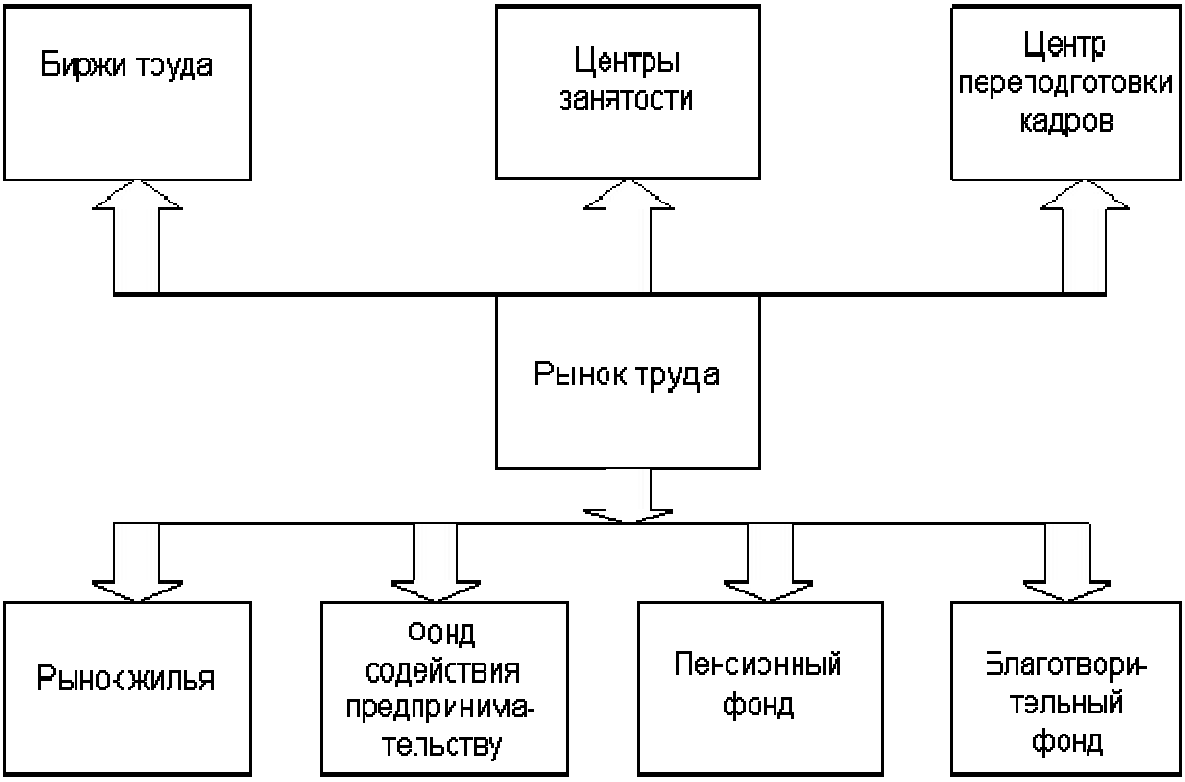

Рис.3.2.Структура рынка труда

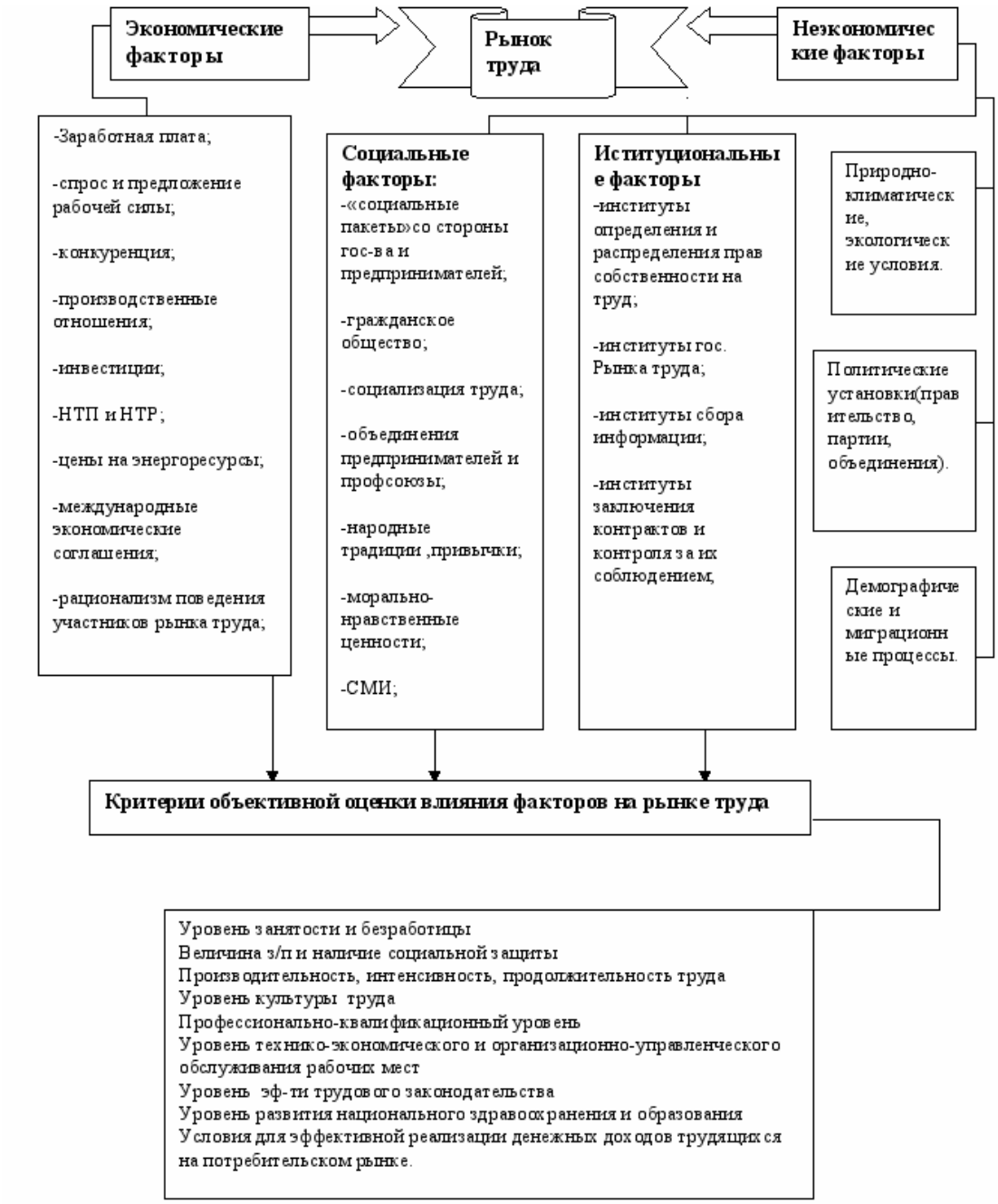

Рис.3.3. Факторы рынка труда

Можно сказать, что рынок труда не может существовать без рынка образовательных услуг, и наоборот. Для рынка труда необходимы новые кадры (студенты, выпускники), которые могут выдвигать новые идеи и решать задачи, также и для рынка образовательных услуг необходимы сами предприятия, чтобы давать практические навыки студентам, для дальнейшего трудоустройства. Ведь если не будет спроса у обоих сторон, то рынок образования и рынок труда не смогут существовать друг без друга.

Взаимосвязь рынка труда и рынка образования очень тесна, но, тем ни менее, рынок труда и рынок образования – разные системы.

Рынок труда формирует профессиональные (квалификационные) стандарты, которые описывают профессиональные компетенции. Стандарты профессионального обучения и образования (образовательные стандарты) находятся в точке пересечения системы образования и рынка труда, объединяя цели образования и занятости и сохраняя определяющую роль профессиональных стандартов при формировании содержания профессионального образования.

Для наглядности представления точек соприкосновения рынков труда и образовательных услуг рассмотрим модель взаимодействия рынка труда (РТ) и рынка образовательных услуг (РОУ) (рис. 3.4).[38]

Из рисунка 3.4 видно, что рынок образовательных услуг тесно связан с состоянием и развитием рынка труда и наоборот. Складывается объективная взаимосвязь между потребителями образовательной услуги и работодателями, которые потребляют образование в форме найма работников в качестве рабочей силы после их обучения. Квалификация трудовых ресурсов – это один из главных факторов конкурентоспособности экономики в целом, поэтому цель в получении качественного образования совпадают у абитуриентов, студентов, персонала учебных заведений и работодателей.

Однако взаимодействие рынка образовательных услуг с рынком труда осуществляется со значительными разрывами, то есть чем больше по времени занимает процесс предоставления образовательной услуги, тем больше вероятность структурных диспропорций в профессиональной подготовке кадров. При этом на рисунке 3.4 представлена оптимальная модель взаимодействия между двумя этими рынками, важный блок заключается в оптимизации профессионально-квалификационной структуры спроса на образовательные

[38] Гончарова Л.И. Сущность рынка образовательных услуг как социально-экономической системы [Текст] / Л.И. Гончарова [Текст] //Вестник Самарского государственного экономического университета. – 2009. – № 9 (59). – С.26–29.

услуги в результате прогнозирования спроса на квалифицированную рабочую силу.

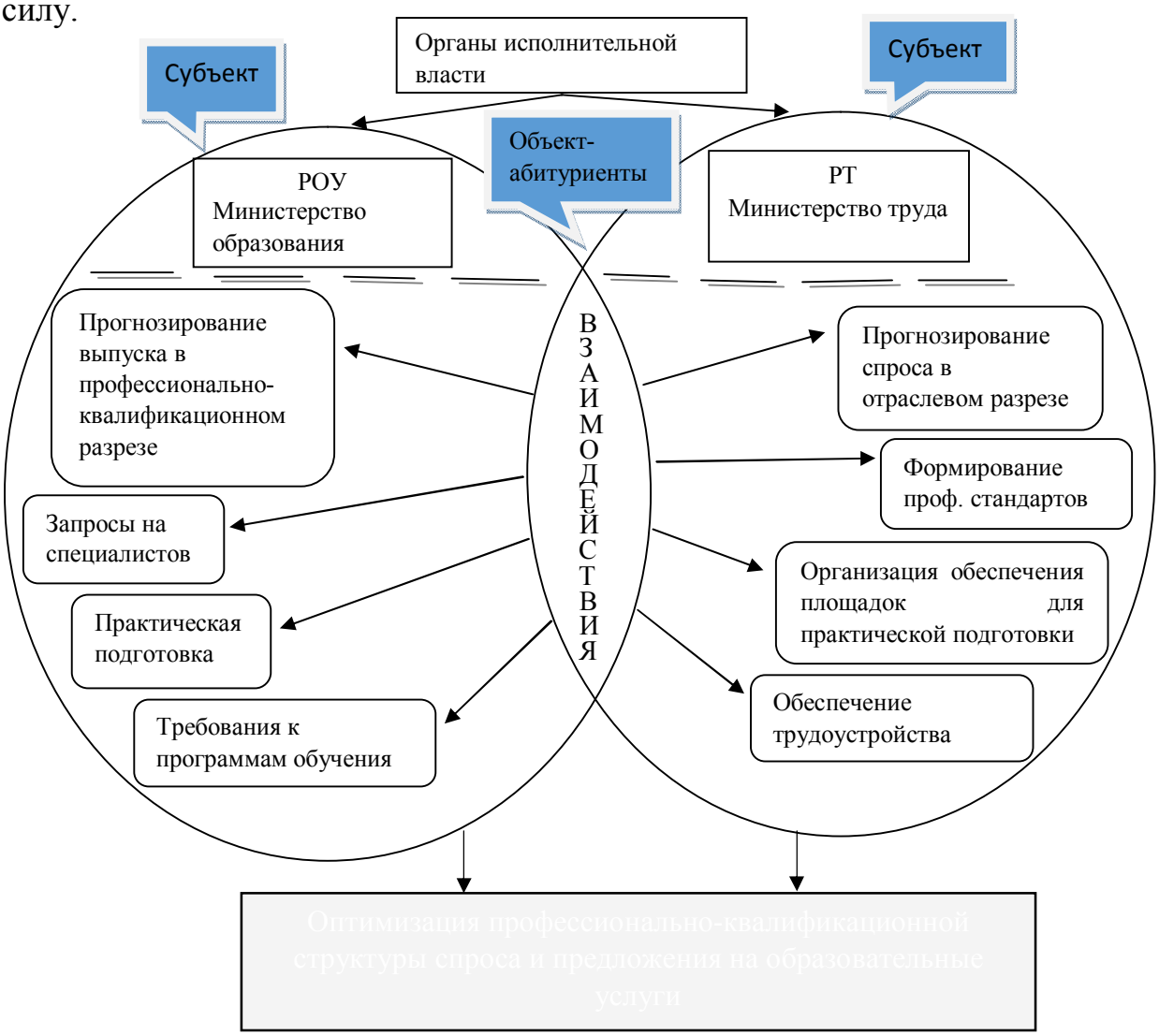

Рис.3.4. Модель взаимодействия рынка труда и рынка образовательных услуг

Таким образом, установление тесных взаимосвязей между субъектами рынка труда и рынка образовательных услуг позволит обеспечить:

− формирование и развитие компетентностно ориентированной системы образования;

− конкурентоспособность вузов на рынке образовательных услуг;

− расширение научно-исследовательских работ, исходя из потребностей региональной экономики, внедрения результатов НИР в образовательный процесс;

− рынок труда рабочей силой, профессионально- квалификационная структура которой будет соответствовать потребностям формирующейся инновационной экономики.

3.3. Совершенствование механизмов взаимодействия рынка труда и рынка образовательных услуг

Рассмотрим рыночный механизм взаимодействия рынка образовательных услуг вузов и рынка труда. Основными субъектами взаимодействия выступают индивиды (абитуриент — студент — выпускник/молодой специалист), высшие учебные заведения (университеты, академии, институты), работодатели (предприятия и организации различных организационно-правовых форм), государство (в лице федеральных и региональных органов управления).

В пределах сферы взаимодействия рынка труда и рынка образовательных услуг (ОУ) вузов обозначим основные интересы субъектов:[39]

- индивиды стремятся получить высшее образование, поднять свой социальный статус, получить конкурентные преимущества на рынке труда и найти подходящую к требованиям и параметрам работу, имея при этом альтернативу по заработной плате и социальным условиям (цель определена в рамках определения рационального индивида);
- вузы (государственные) заинтересованы готовить востребованных рынком труда специалистов по качественным образовательным программам. Указанная цель позволяет поднять престиж вуза, увеличить приток абитуриентов, получить определенные средства для улучшения материального обеспечения учебного процесса, увеличить заработную плату, уменьшить текучесть кадров и, в конечном счете, упрочить свое положение среди других высших учебных заведений; в негосударственных (коммерческих) вузах содержание образовательной деятельности

[39] Федосеев В.В. Экономико-математические модели и прогнозирование рынка труда. [Текст]М.: Вузовский учебник, 2005.

аналогично государственным вузам, но подчинено цели получения прибыли;

- предприятия/организации — нанять квалифицированные кадры, способные обеспечить эффективную деятельность предприятия/организации;
- государство заинтересованы осуществлять политику подготовки кадров с высшим образованием в соответствии с потребностями национальной экономики.

Проблемы организации и управления современными методами обучения в вузах в условиях активности инновационной деятельности изучены еще недостаточно, системность инфраструктурных институтов предполагает комплексную поддержку иных процессов. За рамками исследований остаются вопросы экономического содержания категории инновационного развития вузов, отсутствует целостное представление об особенностях устойчивого инновационного обеспечения системы высшего образования на конкурентном рынке образовательных услуг и технологий.

В решении данных проблем считаем продуктивным принцип сочетания мер государственного регулирования и рыночных механизмов, представленные на рис. 3.5, что необходимо для создания качественно новой системы высшего образования, отвечающей требованиям современного общества, основанного на рыночной экономике, на международном уровне.

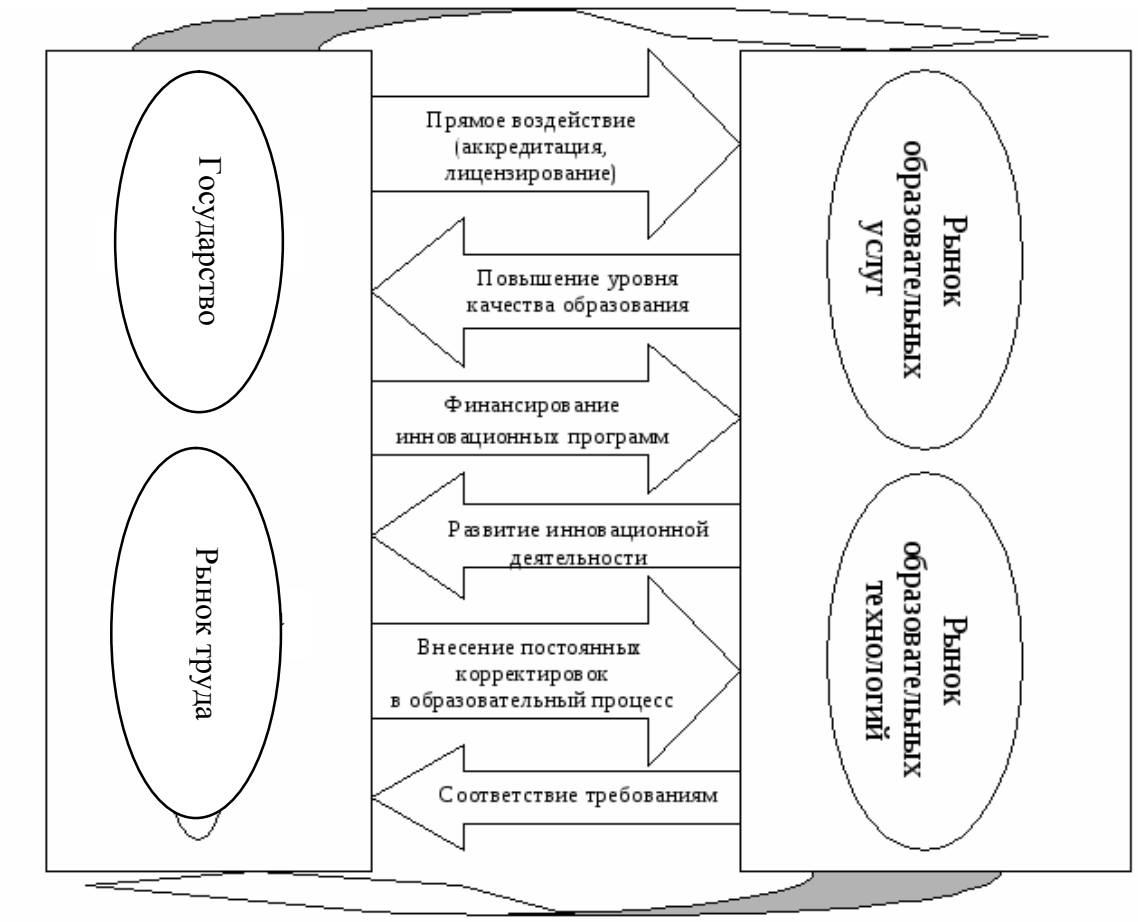

Рис.3.5. Взаимодействие государства, рынка труда, рынка образовательных услуг, рынка образовательных технологий

Таким образом, для повышения роли вузов в инновационной деятельности необходимо подходить к оценке качества и конкурентоспособности системы высшего образования на основе взаимосвязанных подходов, которые наиболее перспективны для оптимизации эффективности показателей в отличие от обособленных традиционных методов.

Специфика предлагаемой концепции управления конкуренто-устойчивостью вуза определяется факторами конкуренции на рынке образовательных услуг и факторами, влияющими на управление конкурентным преимуществом вуза.

Квалификация трудовых ресурсов является одним из решающих факторов конкурентоспособности национальной экономики. Поэтому устремления абитуриентов, студентов, персонала учебных заведений и работодателей совпадают. Они все заинтересованы в качественном образовании.

Принципиальная возможность взаимного приспособления рынков базируется на совпадении интересов потребителей образовательных услуг и работодателей.

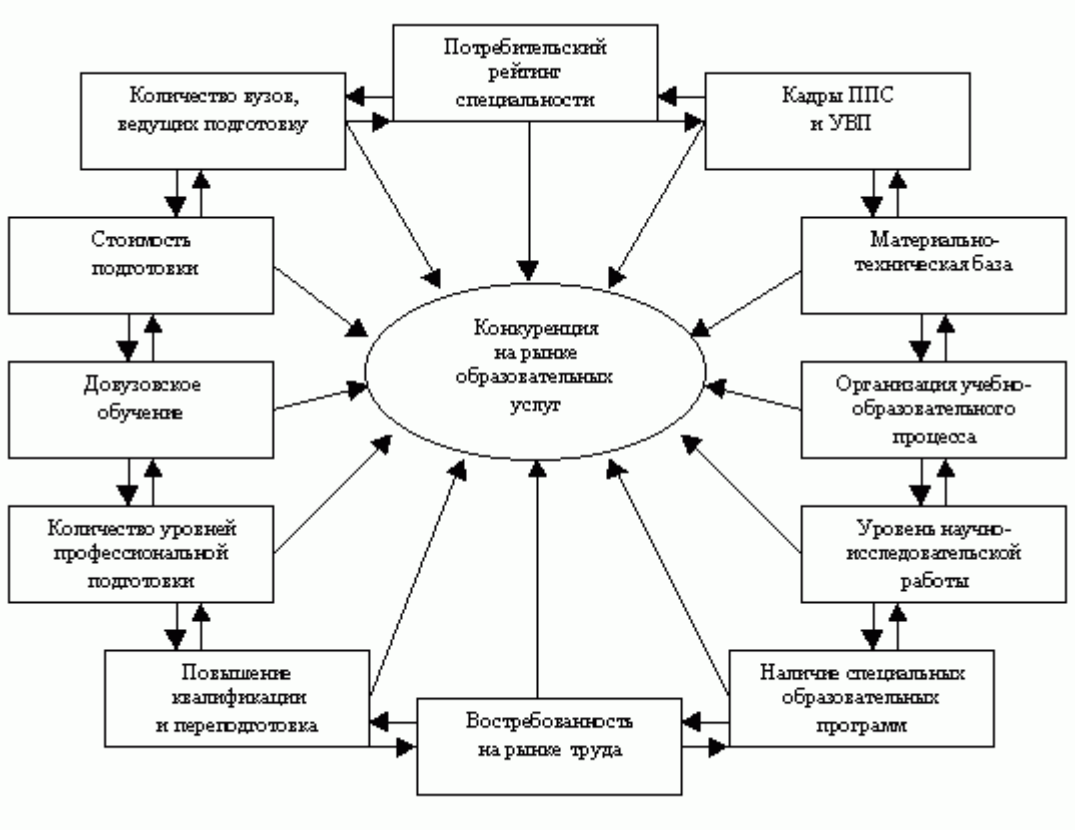

Рис.3.6. Факторы конкуренции на рынке образовательных услуг

Под рыночным механизмом взаимодействия рынка образовательных услуг (РОУ) вузов и рынка труда понимается согласование интересов субъектов указанных рынков на основе информации, получаемой в виде изменения цены труда, включает в себя следующие основные элементы: спрос и предложение труда, спрос и предложение РОУ, цена труда и РОУ, конкуренция. В упрощенном виде «идеальный» механизм можно представить в следующем виде: рынок труда, получая импульс с товарного рынка об изменении цен и объемов выпуска продукции, реагирует изменением спроса на труд. Возникает дефицит (увеличение спроса на труда) или избыток (уменьшение спроса) кадров того или иного профиля, который влечет за собой изменение уровня заработной платы данных специалистов.

Согласно теории человеческого капитала происходит изменение нормы отдачи от инвестиций в образование, что, в свою очередь, вызывает изменение

спроса на данный вид профессионального образования. Вузы реагируют на этот процесс изменением стоимости образовательных услуг, объема и структуры приема, либо изменением требований к индивидам, если численность обучающихся регулируется государством, что, в конечном счете, приводит к изменению выпуска специалистов. Необходимо отметить, что рынок труда оказывает влияние не только на изменение выпуска специалистов, но и предъявляет требования к уровню и качеству подготовки специалистов, т.е. в определенной степени оказывает влияние и на формирование учебного процесса в вузах. Таким образом, основным элементом, приводящим в движение рыночный механизм взаимодействия рынка труда и рынка ОУ, является цена труда: стоимостные интересы производителей образовательных услуг и их потребителей выступают естественным саморегулятором и, на первый взгляд, не требуют государственного участия.

Основная проблема функционирования такого механизма заключается в том, что система высшего образования не может одномоментно реагировать на сигналы рынка труда и обеспечивать выпуск специалистов, по объему и структуре адекватный текущим изменениям спроса на квалифицированный труд по следующим причинам:[40]

- система высшего образования по своей природе инерционна: организация учебного процесса по новым направлениям подготовки специалистов требует от полугода до нескольких лет;
- образовательный лаг (период обучения) составляет в современных системах высшего образования в среднем от 4 до 6 лет.

В результате происходит запаздывание реакций рынка образовательных услуг вузов на изменение ситуации на рынке труда, которое является причиной возникновения циклов на рынке труда, состоящих из периодов «перепроизводства» специалистов и их дефицита.

[40] Капелюшников Р. Какой рынок труда нужен российской экономике? Перспективы реформирования трудовых отношений.[Текст] М.: ОГИ, 2003.

Поэтому рассматривая взаимодействие между рынком труда и рынком ОУ вузов, будет ошибочным отводить высшему образованию пассивную роль. Вузы оказывают значительное влияние на рынок труда: дефицит / избыток квалифицированных кадров и соответствующее изменение уровня заработной платы на рынке труда может происходить не только вследствие сигналов с товарных рынков, но также при несоответствии объема и структуры выпуска в вузах потребностям рынка труда.

Рис.3.7. Механизм взаимодействия рынка труда и рынка образовательных услуг

Исходя из рисунка 3.7. можно сказать, что рынок труда требует готовых специалистов, которые будут соответствовать требованиям рынка в период от 1 до 6 месяцев, однако рынок образовательных услуг готов предоставить данного специалиста в среднем лишь за 4 года. За такой большой период знания и умения студента могут быть уже не полезны рынку, поэтому предприятия могут самостоятельно учувствовать в жизни ВУЗа, и «воспитать» такого сотрудника, который нужен за короткий период времени, при этом необходимо:

- собирать круглые столы,
- предлагать прохождение практик на предприятии,
- принимать участие в разработке учебных курсов и программ, формировании профессиональных компетенций (проведение семинаров, мастер-классов, чтение лекций, проведение практик и актуализация их содержания, разработка тем выпускных работ и т.д.),
- принимать участие в научно–практических конференциях, создание совместных инновационных центров и «корпоративных» кафедр, консультационная и ресурсная поддержка кафедр.

Таким образом, сам механизм взаимодействия рынков труда и образовательных услуг является одной из причин возникновения дисбаланса спроса и предложения на рынке труда выпускников, который в период «перепроизводства» специалистов находит свое выражение в увеличении напряженности (количественное соотношение спроса и предложения на рынке труда в разрезе специальностей), снижении предлагаемой работодателями заработной платы, безработице выпускников вузов и их трудоустройстве не по специальности.

Необходимо отметить, что последствия «перепроизводства» специалистов, в первую очередь, рост безработицы среди молодых специалистов, амортизируются за счет: продолжение выпускниками вузов обучения на следующих образовательных ступенях (второе высшее образование, аспирантура и т.д.), призыва на военную службу (для юношей), ведения домашнего хозяйства (преимущественно для девушек).

Рассмотренный рыночный механизм, призванный координировать деятельность субъектов рынка ОУ вузов и рынка труда, наряду с присущей ему инерционностью, имеет неустранимые дисфункции, которые получили в экономической теории название изъяны, несовершенства или провала. Изъянами рынка называются проявления его функционирования, которые побуждают субъектов рынка принимать неоптимальные для себя или нежелательные для общества экономические решения.

Таким образом, можно сказать, что в настоящее время низкий уровень информированности абитуриентов, студентов и выпускников о состоянии и динамике рынка труда и спросе на конкретные специальности, а также воздействие мотива «престижности», сиюминутных предпочтений при выборе специальности без учета реальных склонностей и возможностей трудоустройства, отсутствие должной правовой грамотности, не могут не повлечь соответствующие негативные последствия. Оплата образования сверх гарантированного государством уровня все больше перекладывается на домохозяйства, финансирующие его из индивидуальных доходов в расчете на увеличение будущего потока доходов и на рост благосостояния. Человеку предлагается масса профессий, однако отсутствуют ориентиры, позволяющие оценить будущую востребованность полученной профессии. Отсутствие механизмов, обеспечивающих взаимосвязь между рынком труда и рынком образовательных услуг, обостряет проблему инвестирования в человеческий капитал.

4. ОЦЕНКА ЭКОНОМИЧЕСКОЙ ЭФФЕКТИВНОСТИ ВЗАИМОДЕЙСТВИЯ РЫНКА ТРУДА И РЫНКА ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫХ УСЛУГ

Проблема взаимодействия образования и занятости молодежи может быть представлена в двух основных вопросах: во-первых, на что молодежь может претендовать на рынке труда, получив или не получив желаемое образование, и, во-вторых, на что молодое поколение ориентировано в сфере образования и, как следствие, в сфере занятости.

Социальный ресурс молодежи уменьшается, а ее влияние на сферы образования, занятости и все общество возрастает. В условиях рыночных отношений молодежь раньше включается в трудовую деятельность, реально влияя на содержание труда и на отношение к нему. С помощью молодежи происходит смена стереотипов социального поведения: от «жить, чтобы работать» к «учиться и работать, чтобы жить». Идет процесс слияния прагматических и ценностных целей труда, смыкание образовательной и трудовой деятельности молодежи. Но при этом социально-экономическая и духовно-нравственная «всеядность» молодежи, акцент на индивидуализацию жизни не позволяют ей в итоге ни реализовать свои планы, ни позитивно влиять на устойчивое развитие регионов, всего российского общества. Несмотря на некоторую категоричность суждений при рассмотрении противоречий, выявленные тенденции уже невозможно не учитывать в процессе формирования молодежной социальной политики как государства в целом, так и отдельных регионов. Так, были приведены расчеты экономической эффективности молодежи с работодателем.

I. «Взаимодействие с работодателем»

Показатели, вошедшие в группу, характеризуют интерес работодателей к деятельности органов исполнительной власти и эффективность работы органов исполнительной власти по взаимодействию с работодателями, выраженное в количестве и качестве заявляемых вакансий:

1. Соотношение числа вакансий, заявленных в органы исполнительной

власти, и числа вакансий в экономике ($П_1$):

$$П_1 = \frac{Чв_к}{Чпр_{кс} + Чв_{кс_}к} \quad , \tag{3.1}$$

где Чв_к - число вакансий в органах исполнительной власти по состоянию на конец отчетного периода, человек;

$Чпр_{кс}$ - численность принятых на работу на крупные и средние предприятия в течение отчетного периода, человек;

$Чв_{кс}$_к - число вакансий на крупных и средних предприятиях по состоянию на конец отчетного периода, человек.

2. Соотношение числа вакансий (в банке вакансий органов исполнительной власти) и численности безработной молодежи ($П_2$):

$$П_2 = \frac{Чв_к}{Чбм_к} \quad , \tag{3.2}$$

где Чв_к - число вакансий в органах исполнительной власти по состоянию на конец отчетного периода, человек;

Чбм_к - численность безработной молодежи, состоящей на учете на конец отчетного периода, человек.

3. Доля вакансий (в банке вакансий органов исполнительной власти) с заработной платой ниже прожиточного минимума ($П_3$):

$$П_3 = \frac{Чв_{пм}_к}{Чв_к} \quad , \tag{3.3}$$

где $Чв_{пм}$_к - число вакансий в органах исполнительной власти по состоянию на конец отчетного периода с заработной платой ниже прожиточного минимума (в регионе), человек;

Чв_к - число вакансий в органах исполнительной власти по состоянию на конец отчетного периода, человек.

4. Доля трудоустроенной молодежи по договорам с работодателями, заключенными органами исполнительной власти от общего количества самостоятельно трудоустроенной молодежи ($П_4$):

$$П_4 = \frac{Чтм_др}{Чстм} \quad , \tag{3.4}$$

где Чтм_др – численность трудоустроенной молодежи по договорам с работодателями, заключенными органами исполнительной власти за отчетный период, человек;

Чстм – численность самостоятельно трудоустроенной молодежи за отчетный период, человек.

Интегральный показатель по группе определяется как сумма рангов показателей.

Расчет значения интегрального показателя производится по формуле:

$$ПинтI = П_1 + П_2 + П_3 + П_4 \quad , \tag{3.5}$$

где П1-4 - ранги значений показателей 1 – 4.

Рассмотрим показатели, вошедшие в группу «Взаимодействие с работодателями», характеризующие интерес работодателей к деятельности органа исполнительной власти и эффективность работы органа исполнительной власти по взаимодействию с работодателями, выраженное в количестве и качестве заявляемых вакансий (табл. 3.1):

Таблица 3.1

Расчет показателей группы «Взаимодействие с работодателями»

Показатели	2015 год	2016 год
1	2	3
1.Соотношение числа вакансий, заявленных в отдел по работе с молодежью, и числа вакансий в экономике	$\frac{5279}{92722 + 2284} = 0,06$	$\frac{6808}{99746 + 2550} = 0,07$
2.Соотношение числа вакансий (в банке вакансий органа исполнительной власти) и численности безработной молодежи	$\frac{5279}{3260} = 1,62$	$\frac{6808}{2652} = 2,57$
3.Доля вакансий, с заработной платой ниже прожиточного минимума от общего числа свободных рабочих мест, заявленных в отдел по работе с молодежью	$\frac{2112}{5279} = 0,40$	$\frac{2927}{6808} = 0,43$
4.Доля трудоустроенной молодежи по договорам с работодателями, заключенными органом исполнительной власти от общего количества самостоятельно трудоустроенной молодежи	$\frac{19283}{4392} = 4,39$	$\frac{11826}{4893} = 2,42$
Интегральный показатель группы	6, 47	5, 49

Данные таблицы показывают, что соотношение числа вакансий (в банке вакансий отдела) и численности безработной молодежи за 2016 год увеличилось на 0,95 по сравнению с 2015 годом, а доля трудоустроенной молодежи по договорам с работодателями, заключенными отделом от общего количества самостоятельно трудоустроенной молодежи за период 2016 года снизилась на 1,97 по сравнению с 2015 годом.

Отдел по делам молодежи Правительства Пензенской области ведет тесное

взаимодействие с работодателями, следствие этому – увеличение числа вакансий, заявленных в отдел и снижение численности безработной молодежи, состоящей на учете, но при этом сократилось число молодых людей, трудоустроенных по договорам.

Группа II «Эффективность и качество трудоустройства»

В эту группу вошли показатели, характеризующие выполнение плановых показателей эффективности и качеству трудоустройства, осуществляемого органами исполнительной власти. Они включают:

1. Выполнение плана по трудоустройству ($П_1$):

$$П_1 = \frac{Чтруд}{Чплан}, \tag{3.6}$$

где Чтруд - численность молодежи, обратившейся в органы исполнительной власти в поиске работы, нашедшей работу (доходное занятие) в отчетном периоде, человек;

Чплан - запланированная численность трудоустроенной молодежи на отчетный период, человек.

2. Доля молодежи, трудоустроенной на постоянную работу, от общей численности молодых граждан, трудоустроенных органами исполнительной власти ($П_2$):

$$П_2 = \frac{Чтруд_{пост}}{Чтруд}, \tag{3.7}$$

где Чтрудпост - численность молодежи, трудоустроенной на постоянную работу за отчетный период, человек;

Чтруд - численность молодежи, обратившейся в органы исполнительной власти в поиске работы, нашедшей работу (доходное занятие) в отчетном периоде, человек.

3. Уровень трудоустройства безработной молодежи, зарегистрированной в органах исполнительной власти ($П_3$):

$$П_3 = \frac{Чб_{труд}}{Чбм_к}, \qquad (3.8)$$

где $Чб_{труд}$ - численность безработной молодежи, нашедшей работу (доходное занятие) в отчетном периоде, человек;

Чбм_к - численность безработной молодежи, состоящей на учете на конец отчетного периода, человек.

4. Уровень трудоустройства длительно безработной молодежи, зарегистрированной в органах исполнительной власти ($П_4$):

$$П_4 = \frac{Чздлб_{труд}}{Чздлб_{труд} + Чздлб_к}, \qquad (3.9)$$

где $Чздлб_{труд}$ - численность безработной молодежи, нашедшей работу в отчетном периоде, с продолжительностью завершенной безработицы более 12 месяцев, человек;

Чздлб_к - численность длительно безработной молодежи (с продолжительностью безработицы более 12 месяцев) по состоянию на конец отчетного периода, человек.

5. Доля трудоустроенной молодежи из числа особо нуждающихся в социальной защите от общей численности молодых граждан данной категории, обратившихся в поисках работы ($П_5$):

$$П_5 = \frac{Чон_{труд}}{Чон_к}, \qquad (3.10)$$

где Чонтруд - численность молодежи из числа особо нуждающихся в социальной защите, трудоустроенной при содействии органов исполнительной

власти в отчетном периоде, человек;

Чон_к - численность молодежи из числа особо нуждающихся в социальной защите, состоящих на учете на конец отчетного периода, человек.

6. Уровень трудоустройства молодежи в десятидневный срок ($П_6$):

$$П_6 = \frac{Чтруд10}{Чтруд}, \qquad (3.11)$$

где Чтруд10- численность молодежи, трудоустроенной органами исполнительной власти в десятидневный срок в отчетном периоде, человек;

Чтруд - численность молодежи, обратившейся в органы исполнительной власти в поиске работы, нашедшей работу (доходное занятие) в отчетном периоде, человек.

7. Доля молодежи (18-30 лет), снятой с учета в связи с трудоустройством и направлением на профобучение, от общей численности снятых с учета молодых людей ($П_7$):

$$П_7 = \frac{Чтруд + Чпо}{Чсн}, \qquad (3.12)$$

где Чтруд - численность молодежи, обратившейся в органы исполнительной власти в поиске работы, нашедшей работу (доходное занятие) в отчетном периоде, человек;

Чпо – численность молодежи, направленной на профессиональное обучение в отчетном периоде, человек;

Чсн – численность молодежи, снятой с учета с начала отчетного периода, человек.

8. Доля трудоустроенной молодежи с заработной платой ниже величины прожиточного минимума от общей численности молодежи, трудоустроенной органами исполнительной власти ($П_8$):

$$П_8 = \frac{Чтруд_{пм}}{Чтруд}, \quad (3.13)$$

где Чтруд - численность молодежи, обратившейся в органы исполнительной власти в поиске работы, нашедшей работу (доходное занятие) в отчетном периоде, человек;

$Чтруд_{пм}$ - численность трудоустроенной в отчетном периоде молодежи с заработной платой ниже величины прожиточного минимума в регионе, человек.

9. Отношение доходов (средняя заработная плата или среднедушевые денежные доходы) молодежи, трудоустроенной органами исполнительной власти, от средней заработной платы в регионе ($П_9$):

$$П_9 = \frac{Срзп_{труд}}{Срзп}, \quad (3.14)$$

где $Срзп_{труд}$ – среднемесячная заработная плата молодежи, трудоустроенной при содействии органов исполнительной власти в отчетном периоде, рублей;

Срзп - среднемесячная начисленная заработная плата в регионе в отчетном периоде, рублей.

10. Доля молодежи, временно трудоустроенной к количеству молодежи, трудоустроенной на постоянную работу ($П_{10}$):

$$П_{10} = \frac{Чтруд_{вр}}{Чтруд_{пост}}, \quad (3.15)$$

где $Чтруд_{вр}$ – численность молодежи, трудоустроенной временно, человек;

$Чтруд_{пост}$ - численность молодежи, трудоустроенной на постоянную работу, человек.

Интегральный показатель по группе определяется как сумма рангов показателей.

Расчет значения интегрального показателя производится по формуле:

$$\text{Пинт}\Pi = \Pi_1 + \Pi_2 + \Pi_3 + \Pi_4 + \Pi_5 + \Pi_6 + \Pi_7 + \Pi_8 + \Pi_9 + \Pi_{10}, \quad (3.16)$$

где П1-10 - ранги значений показателей 1 – 10.

В группу «Эффективность и качество трудоустройства» вошли показатели, характеризующие выполнение плановых показателей эффективности и качеству трудоустройства, осуществляемого органами исполнительной власти. Расчет данной группы отражен в таблице 3.2:

Таблица 3.2

Расчет показателей группы «Эффективность и качество трудоустройства»

Показатели	2015 год	2016 год
1	2	3
1.Выполнение плана по трудоустройству	$\frac{30616}{40000} = 0,76$	$\frac{20954}{45000} = 0,47$
2.Доля молодежи, трудоустроенной на постоянную работу, от общей численности молодых граждан, трудоустроенных органами исполнительной власти	$\frac{5300}{30616} = 0,17$	$\frac{5400}{20954} = 0,26$
3.Уровень трудоустройства безработной молодежи, зарегистрированной в органах исполнительной власти	$\frac{4392}{3260} = 1,35$	$\frac{4893}{2652} = 1,85$
4.Уровень трудоустройства длительно безработной молодежи, зарегистрированной в органах исполнительной власти	$\frac{189}{189 + 140} = 0,57$	$\frac{144}{144 + 78} = 0,65$
5.Доля трудоустроенной молодежи из числа особо нуждающихся в социальной защите от общей численности молодых граждан данной категории, обратившихся в поисках работы	$\frac{1889}{610} = 3,10$	$\frac{1723}{540} = 3,20$

6.Уровень трудоустройства молодежи в десятидневный срок	$\frac{7107}{30616} = 0{,}232$	$\frac{4896}{20954} = 0{,}234$
7.Доля молодежи, снятой с учета в связи с трудоустройством и направлением на профобучение, от общей численности снятых с учета молодых людей	$\frac{30616 + 1401}{8073} = 3{,}97$	$\frac{20954 + 1349}{8010} = 2{,}78$
8.Средняя продолжительность завершенной безработицы (зарегистрированной)	$\frac{415 * 0{,}5 + 2518 * 2{,}5 +}{4392}$ $\frac{+1037 * 6 + 233 * 10 +}{4392}$ $\frac{+189 * 15}{4392} = 4{,}07$	$\frac{446 * 0{,}5 + 2548 * 2{,}5 +}{4893}$ $\frac{+1388 * 6 + 367 * 10 +}{4893}$ $\frac{+144 * 15}{4893} = 4{,}24$
9.Доля трудоустроенной молодежи с заработной платой ниже величины прожиточного минимума от общей численности молодежи, трудоустроенной органами исполнительной власти	$\frac{19117}{30616} = 0{,}62$	$\frac{11165}{20954} = 0{,}53$
10.Отношение доходов (средняя заработная плата или среднедушевые денежные доходы) молодежи, трудоустроенной органами исполнительной власти, от средней заработной платы в регионе	$\frac{600}{3969{,}5} = 0{,}15$	$\frac{700}{5237} = 0{,}13$
11.Доля молодежи, временно трудоустроенной к количеству молодежи, трудоустроенной на постоянную работу	$\frac{6199}{5300} = 1{,}17$	$\frac{4389}{5400} = 0{,}81$
Интегральный показатель по группе	16,032	15,054

Расчеты показывают, что за оба периода план по трудоустройству не выполняется, а за 2016 год трудоустроено практически в два раза меньше, чем

предусмотрено по плану. Что касается качества трудоустройства, осуществляемого специалистами отдела, то можно отметить повышение эффективности осуществляемых ими мероприятий. Следствие этому увеличение доли молодежи, трудоустроенной на постоянную работу, сокращение числа зарегистрированной длительно безработной молодежи и доли трудоустроенной молодежи с заработной платой ниже прожиточного минимума от общей численности молодых граждан, трудоустроенных отделом. Доля молодежи, временно трудоустроенной к количеству молодежи, трудоустроенной на постоянную работу снизилась, но за период 2016 года количество трудоустроенных на постоянной основе превышает численность трудоустроенных временно на 1011 человек. Отрицательным показателем является небольшое увеличение доходов молодежи при увеличении средней заработной платы в регионе, что в настоящее время является основным стимулом молодых людей к работе.

Под эффективностью деятельности подконтрольного органа исполнительной власти, эффективностью использования ресурсов следует понимать обобщенную совокупность данных показателей, отражающих результаты деятельности подконтрольного объекта или использования государственных средств и ресурсов.

Главным критерием, отражающим эффективность, является результативность.

Критерий результативности – это относительная величина, отражающая степень достижения поставленных целей или запланированных результатов.

Для объективной оценки критерия результативности необходимо соблюдение двух условий:

1. Планируемые результаты должны иметь количественное значение.
2. Оцениваемые результаты должны иметь нормативное значение, если нет их планового значения.

Критерий результативности, позволяющий определить результат той или иной деятельности, применим, например, для оценки эффективности системы

управления, целевых программ, использования финансовых и материальных ресурсов. Совокупность показателей зависит здесь от специфики деятельности проверяемого объекта и будет весьма разнообразной.

Критерии оценки – это письменные нормативы того, как должна выполняться та или иная работа.

Критерии оценки - это ключевые параметры, по которым будет оцениваться деятельность органов исполнительной власти по содействию занятости молодежи. Критерии оценки определяют то, каким образом должна выполняться каждая функция и каждое действие, чтобы отвечать требованиям потребителей.

Выделяют несколько параметров, которые должны учитываться при разработке критериев оценки деятельности:

1. Критерии оценки зависят от времени (сроки выполнения задания), затрат (бюджет, ограничения), качества (субъективные и объективные оценки качества, особенно при обслуживании клиентов), количества (как много и другие количественно измеряемые оставляющие).

2. Критерии привязаны к критическим показателям в работе. Очень редко, когда устанавливают показатели отлично от работы. Трудно спрогнозировать, каких результатов можно достичь.

3. Критерии должны учитывать специфические особенности (показатели), на основе которых будет сделан вывод о том, что работа успешно завершена и достигла поставленных перед ней целей. Среди таких показателей можно выделить: «необходимая информация была предоставлена вовремя»; «работа была сделана вдвое быстрее» и т.д.

4. Критерии оценки должны относиться к должностным обязанностям и рабочим функциям сотрудника органов исполнительной власти.

5. Критерии оценки должны учитывать любую количественно измеряемую функцию.

6. Критерии оценки должны соответствовать целям организации, при этом достижение целей организации должно учитывать: сокращение издержек, повышение эффективности, производительности, реализации проекта,

реорганизацию процесса или общественную полезность.

Для того, чтобы критерии действительно работали, они должны быть достижимыми, выполнимыми, реалистичными, а самое главное – существенными для данной организации. Критерии оценки - это система индикаторов, которая должна позволить оценить эффективность деятельности определенной организации. Важно иметь в виду, что для каждой организации приоритетными являются свои критерии.

При осуществлении государственной политики занятости молодежи на рынке труда важна проблема выработки критериев и показателей оценки ее эффективности, определения роли и значения органов исполнительной власти субъектов Российской Федерации, направленной на содействие трудоустройству молодежи.

Эффективность - понятие относительное. Оценивая эффективность, необходимо сравнить некоторые состояния (как минимум — два) друг с другом. В самом общем виде эффективность можно определить как отношение между результатом и затратами на этот результат.

На основе разработанной системы показателей можно проследить деятельность органов исполнительной власти субъектов Российской Федерации, направленную на содействие трудоустройству молодежи, оценить ее эффективность, сделать соответствующие выводы и предложить определенные меры и мероприятия по повышению занятости молодежи.

5.ПРОГРАММНОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ РАБОТЫ

Текст дипломной работы набран с использованием двух основных компьютерных процессоров:

- текстового редактора *Microsoft Word*;
- электронной таблицы *Microsoft Excel*.

Текстовая часть дипломного проекта оформлена с использованием текстового редактора *Word'2016* для *Windows*.

Одним из обязательных этапов любого научного исследования является статистический анализ данных. Продолжительное время анализ данных был уделом специалистов, так как это требовало серьезной предварительной подготовки. С появлением и совершенствованием современных программ обработки данных статистическая обработка поднялась на новый уровень. Теперь исследователь может и не иметь математической подготовки. Достаточно оперировать статистическими понятиями и, самое главное, правильно выбрать метод анализа. Все осуществимо благодаря компьютеру и новейшим программам.

Основой работы на компьютере является программное компьютерное обеспечение для обработки статистических данных. За последние годы предложение этих программ заметно увеличилось. Наиболее известны такие пакеты бухгалтерских программ как: *MS Excel, SPSS 11.0 (Statistical Package for Social Science), STADIA, STATISTICA, SYSTAT, STATGRAPHICS PLUS*, каждая из которых имеет множество версий, с различной специализацией[41].

Дадим краткое описание каждому из программ.

MS Excel. Самой часто упоминаемой и используемой в отечественных статьях является приложение *MS Excel* из пакета офисных программ компании *Microsoft MS Office*. Причины этого кроются в широком распространении этого программного обеспечения, наличии русскоязычной версии, тесной интеграцией с MS Word и PowerPoint. Однако, *MS Excel* – это электронная таблица с достаточно мощными математическими возможностями, где некоторые статистические

[41] Демкин В.М., Бобков Н.Н., Солычева О.М. SPSS [Текст]: Анализ данных в менеджменте. Описательные статистики. – Нижний Новгород: НФ ГУ-ВШЭ. – 2009. – 67 с.

функции являются просто дополнительными встроенными формулами. Расчеты сделанные при ее помощи не признаются авторитетными многими экспертами. Также в *MS Excel* невозможно построить качественные научные графики. Безусловно, *MS Excel* хорошо подходит для накопления данных, промежуточного преобразования, предварительных статистических прикидок, для построения некоторых видов диаграмм. Однако окончательный статистический анализ необходимо делать в программах, которые специально созданы для этих целей. Существует макрос-дополнение *XLSTAT-Pro* для *MS Excel* который, включает в себя более 50 статистических функций, которых в основных случаях достаточно для обычного применения. Пробную версию макроса можно взять на сайте производителя.

SPSS (Statistical Package for Social Science). Самый часто используемый пакет статистической обработки данных с более чем 30-й летней историей. Отличается гибкостью, мощностью применим для всех видов статистических расчетов применяемых во многих отраслях науки. Недавно вышла 13-я англоязычная версия. Существует русскоязычное представительство компании, которое предлагает полностью русифицированную версию *SPSS* 12.0.2 для *Windows*. Появился учебник на русском языке, позволяющий шаг за шагом освоить возможности *SPSS*, репетитор по статистике на русском языке, помогающий в выборе нужной статистической или графической процедуры для конкретных данных и задач, а также справка по *SPSS Base* и *SPSS Tables*. Российский офис SPSS регулярно проводит учебные курсы по анализу данных при помощи программного обеспечения *SPSS*[42].

STADIA. Программа отечественной разработки с 16-и летней историей. Включает в себя все необходимые статистические функции. Она прекрасно справляется со своей задачей - статистическим анализом. Но программа внешне фактически не изменяется с 1996 года. Графики и диаграммы, построенные при помощи *STADIA*, выглядят в современных презентациях архаично. Цветовая

[42] Демкин В.М., Бобков Н.Н., Солычева О.М. SPSS [Текст]: Анализ данных в менеджменте. Описательные статистики. – Нижний Новгород: НФ ГУ-ВШЭ. – 2009. – 67 с.

гамма программы (красный шрифт на зеленом) очень утомляет в работе. К положительным качествам программы можно отнести русскоязычный интерфейс и наличие книг описывающих работу.

STATISTICA. Производителем программы является фирма StatSoft Inc. (США), которая выпускает статистические приложения, начиная с 1985 года. *STATISTICA* включает большое количество методов статистического анализа (более 250 встроенных функций) объединенных следующими специализированными статистическими модулями: основные статистики и таблицы, непараметрическая статистика, дисперсионный анализ, множественная регрессия, нелинейное оценивание, анализ временных рядов и прогнозирование, кластерный анализ, факторный анализ, дискриминантный функциональный анализ, анализ длительностей жизни, каноническая корреляция, многомерное шкалирование, моделирование структурными уравнениями и др. Несложный в освоении этот статистический пакет может быть рекомендован для исследований любой сложности.

SYSTAT. Статистическая система для персональных компьютеров. Последняя 11 версия обладает неплохим интуитивно понятным интерфейсом. Компания *Systat Software* также разрабатывает популярные у отечественных исследователей *SigmaStat и SigmaPlot*, которые являются соответственно, программой статистической обработки и программой построения диаграмм. При совместной работе становятся единым пакетом для статистической обработки и визуализации данных[43].

STATGRAPHICS PLUS. Довольно мощная статистическая программа. Содержит более 250 статистических функций, генерирует понятные, настраиваемые отчеты. Последняя доступная версия – 5.1. Следует отметить, что ранние версии этой программы были весьма популярны у отечественных исследователей.

[43] Демкин В.М., Бобков Н.Н., Солычева О.М. SPSS [Текст]: Анализ данных в менеджменте. Описательные статистики. – Нижний Новгород: НФ ГУ-ВШЭ. – 2009. – 67 с.

При выполнении дипломного проекта была изучена деятельность по формированию предпринимательских инициатив у студентов и проанализирована статистическая информация, полученная в ходе проведенного анкетного опроса студентов и экспертного опроса компетентных лиц. Данные были обработаны в программном компьютерном обеспечении *SPSS* 11.0.

SPSS является самой распространённой программой для обработки статистической информации. В настоящем разделе дано описание программы и приведен обзор отдельных модулей программы.

Практическое использование программного обеспечения *SPSS*:

- ввод и хранение данных;
- переменные разных типов;
- частотность признаков, таблицы, графики, таблицы сопряжённости, диаграммы;
- первичная описательная статистика;
- маркетинговые исследования;
- анализ данных маркетинговых исследований.

Основу программы *SPSS* составляет *SPSS Base* (базовый модуль), предоставляющий разнообразные возможности доступа к данным и управления данными. Он содержит методы анализа, которые применяются чаще всего. Традиционно вместе с *SPSS Base* (базовым модулем) поставляются ещё два модуля: *Advanced Models* (продвинутые модели) и *Regression Models* (регрессионные модели). Эти три модуля охватывают тот спектр методов анализа, который входил в раннюю версию программы для больших ЭВМ[44].

SPSS Base входит в базовую поставку. Он включает все процедуры ввода, отбора и корректировки данных, а также большинство предлагаемых в *SPSS* статистических методов. Наряду с простыми методиками статистического анализа, такими как частотный анализ, расчет статистических характеристик, таблиц сопряженности, корреляций, построения графиков, этот модуль включает

[44]Официальный сайт программного обеспечения SPSS (Statistical Package for Social Science). Электронный ресурс]- Режим доступа: http://www.spss.ru

t-тесты и большое количество других непараметрических тестов, а также усложненные методы, такие как многомерный линейный регрессионный анализ, дискриминантный анализ, факторный анализ, кластерный анализ, дисперсионный анализ, анализ пригодности (анализ надежности) и многомерное шкалирование.

Regression Models. Данный модуль включает в себя различные методы регрессионного анализа, такие как: бинарная и мультиномиальная логистическая регрессия, нелинейная регрессия и пробит-анализ.

Advanced Models. В этот модуль входят различные методы дисперсионного анализа (многомерный, с учетом повторных измерений), общая линейная модель, анализ выживания, включая метод Каплана-Майера и регрессию Кокса, логлинейные, а также логитлоглинсйные модели.

Tables. Модуль *Tables* служит для создания презентационных таблиц. Здесь предоставляются более широкие возможности по сравнению со упрощенными частотными таблицами и таблицами сопряженности, которые строятся в *SPSS* Base (базовом модуле).

Ниже в алфавитном порядке приведен список остальных модулей и программ предлагаемых для расширения *SPSS*[45].

Amos. Amos (Analysis of moment structures – анализ моментных структур) включает методы анализа с помощью линейных структурных уравнений. Целью программы является проверка сложных теоретических связей между различными признаками случайного процесса и их описание при помощи подходящих коэффициентов. Проверка проводится в форме причинного анализа и анализа траектории. При этом пользователь в графическом виде должен задать теоретическую модель, в которую вместе с данными непосредственных наблюдений могут быть включены и так называемые скрытые элементы. Программа *Amos* включена в состав модулей расширения *SPSS*, как преемник *L1SREL (Linear Structural RELationships* – линейные структурные взаимоотношения).

[45] Демкин В.М., Бобков Н.Н., Солычева О.М. SPSS [Текст]: Анализ данных в менеджменте. Описательные статистики. – Нижний Новгород: НФ ГУ-ВШЭ. – 2009. – 67 с.

AnswerTree. AnswerTree (дерево решений) включает четыре различных метода автоматизированного деления данных на отдельные группы (сегменты). Деление проводится таким образом, что частотные распределения целевой (зависимой) переменной в различных сегментах значимо различаются. Типичным примером применения данною метода является создание характерных профилей покупателей при исследовании потребительского рынка. *AnswerTree* является преемницей программы *СНАШ (Chi squared interaction Detector* – детектор взаимодействий на основе хи-квадрата).

Categories. Модуль содержит различные методы для анализа категориальных данных, а именно: анализ соответствий и три различных метода оптимального шкалирования (анализ однородности, нелинейный анализ главных компонент, нелинейный канонический корреляционный анализ).

Clementine. Clementine – это программа для *data mining* (добычи знаний), в которой пользователю предлагаются многочисленные подходы к построению моделей, к примеру, нейронные сети, деревья решений, различные виды регрессионного анализа. *Clementine* представляет собой «верстак» аналитика, при помощи которого можно визуализировать процесс моделирования, перепроверять модели, сравнивать их между собой. Для удобства пользования программой имеется вспомогательная среда внедрения результатов.

Conjoint (совместный анализ). Совместный анализ применяется при исследовании рынка для изучения потребительских свойств продуктов на предмет их привлекательности. При этом опрашиваемые респонденты по своему усмотрению должны расположить предлагаемые наборы потребительских свойств продуктов в порядке предпочтения, на основании которого можно затем вывести так называемые детализированные показатели полезности отдельных категорий каждого потребительских свойства.

Data Entry (ввод данных). Программа *Data Entry* предназначена для быстрого составления вопросников, а также ввода и чистки данных. Заданные на этапе создания вопросника вопросы и категории ответов потом используются в качестве меток переменных и значений.

Exact Tests (Точные тесты). Данный модуль служит для вычисления точного значения вероятности ошибки (величины p) в условиях ограниченности данных при проверке по критерию x2 *(Chi-Quadrat-Test)* и при непараметрических тестах. В случае необходимости для этого также может быть применён метод Монте-Карло *(Monte-Carlo).*

GOLDMineR. Программа содержит специальную регрессионную модель для регрессионного анализа упорядоченных зависимых и независимых переменных.

SamplePower. При помощи *SamplePower* может быть определён оптимальный размер выборки для большинства методов статистического анализа, реализованных в SPSS.

SPSS Missing Value Analysis. Данный модуль служит для анализа и восстановления закономерностей, которым подчиняются пропущенные значения. Он предоставляет различные варианты замены недостающих значений.

Trends. Модуль Trends содержит различные методы для анализа временных рядов, такие как: модели *ARIMA*, экспоненциальное сглаживание, сезонная декомпозиция и спектральный анализ.

Аналитический процесс исследования состоит из нескольких этапов, включая планирование, сбор данных, обеспечение доступа к данным, подготовку данных к анализу, выполнение анализа, создание отчетов и распространение результатов. Необязательно проходить каждый этап. Например, если данные уже имеются, можно опустить этап сбора данных. Но, если требуется, одни и те же этапы можно проходить несколько раз в рамках одного аналитического процесса. Например, после проведения анализа может выясниться, что необходимо собрать дополнительные данные.

Подготовка данных к анализу, проведение анализа и представление результатов являются важными этапами всех аналитических процессов. Использование программных продуктов с ограниченными возможностями приводит к тому, что для получения желаемых результатов необходимо применять программные продукты нескольких производителей. Гораздо эффективнее использовать программное обеспечение из одного источника для

работы на всех этапах аналитического процесса. *SPSS* предлагает полный набор инструментов, обеспечивающих эффективную работу на всех этапах аналитического процесса – от планирования до управления данными, анализа данных и представления результатов, – и все аналитические инструменты SPSS тесно интегрированы и работают вместе[46].

Рис. 5.1. Основные этапы аналитического процесса

На рисунке показаны основные этапы аналитического процесса, а также программные продукты *SPSS*, которые могут использоваться на каждом из этапов.

Рисунок показывает как выбрать те программные продукты SPSS, которые лучше всего подходят для решения аналитических задач, стоящих перед Вами. Совместное использование программных продуктов *SPSS* ускоряет и упрощает аналитический процесс и исключает необходимость повторять одни и те же действия несколько раз. Например, при использовании программных продуктов нескольких производителей может возникнуть необходимость задавать метки

[46] Демкин В.М., Бобков Н.Н., Солычева О.М. SPSS [Текст]: Анализ данных в менеджменте. Описательные статистики. – Нижний Новгород: НФ ГУ-ВШЭ. – 2009. – 67 с.

переменных (таких как пол или годовой доход) несколько раз: сначала при сборе данных, затем снова при проведении анализа, и еще раз при создании отчета. При использовании программного обеспечения *SPSS*, если метки значений задать один раз, например, на этапе ввода данных в *SPSS Data Entry*, их можно будет использовать в дальнейшем на всех этапах аналитического процесса. Это помогает полностью сконцентрироваться на анализе данных.

Построение полной системы анализа данных Программное обеспечение *SPSS* можно использовать на всех этапах работы, что позволяет:

- экономить деньги и время на этапе планирования;
- эффективно собирать и вводить данные, в том числе в Интернете;
- организовывать простой доступ к данным и таким образом ускорять переход к анализу;
- эффективно управлять данными, готовя их к анализу;
- использовать различные статистические процедуры для анализа данных и строить более точные модели;
- наглядно представлять результаты тем, кто будет их использовать.

По окончании анализа данных, как правило, бывает необходимо обобщить результаты, чтобы неподготовленная в техническом отношении аудитория смогла их понять и воспринять.

Визуализация результатов при помощи диаграмм *SPSS для Windows* обладает целым рядом графических возможностей для визуализации результатов анализа. Многочисленные типы диаграмм позволяют представлять результаты в наглядной форме:

- категориальные диаграммы (включая несколько типов столбиков, линий, областей, кругов и ящиков);
- диаграммы для контроля качества (включая диаграммы Парето, X-среднего и Сигма);

– гистограммы и диаграммы рассеяния (включая перекрывающиеся, матричные и трехмерные);
– диагностические и исследовательские графики (включая графики по наблюдениям и графики временных рядов);
– вероятностные графики (включая графики наблюденных и ожидаемых значений);
– графики автокорреляционной и частной автокорреляционной функции (включая преобразование натурального логарифма и сезонное и несезонное дифференцирование);
– графики кросс-корреляционной функции (включая преобразование при помощи натурального логарифмирования, сезонное и несезонное дифференцирование).

Система презентационной графики *SPSS для Windows* позволяет без лишних усилий создавать диаграммы, наилучшим образом описывающие результаты анализа, а также редактировать созданные диаграммы для их более тонкой настройки. Системой презентационной графики также легко пользоваться в случае работы в производственном режиме. Для этого достаточно однажды создать диаграмму, а после этого применить параметры диаграммы к новым создаваемым диаграммам.

Сейчас рассмотрим основные функции и возможности данного программного обеспечения.

Программа инсталляции *SPSS* подготовит так называемый «Мастер *InstallShield»*, который будет сопровождать в процессе инсталляции (рис. 5.2). Прежде чем запускать ее, рекомендуется закрыть все программы Windows.

Рис. 5.2. Начальный экран программы инсталляции

После установки программного обеспечения можно запускать приложение и начинать работать.

С помощью редактора данных создается файл данных. Редактор данных это приложение, напоминающее электронную таблицу. Под электронной таблицей подразумевается рабочий лист, разделенный на строки и столбцы, который позволяет про сто и эффективно вводить данные. Отдельные строки таблицы соответствуют отдельным наблюдениям. Например, при обработке данных опроса одна строка содержит данные одного респондента. Отдельные столбцы соответствуют отдельным переменным. При обработке данных наблюдений анкеты в одной переменной хранятся ответы на отдельный вопрос. Отдельные ячейки таблицы содержат значения переменных для каждого отдельного наблюдения; в каждой ячейке хранится одно значение переменной (рис. 5.3).

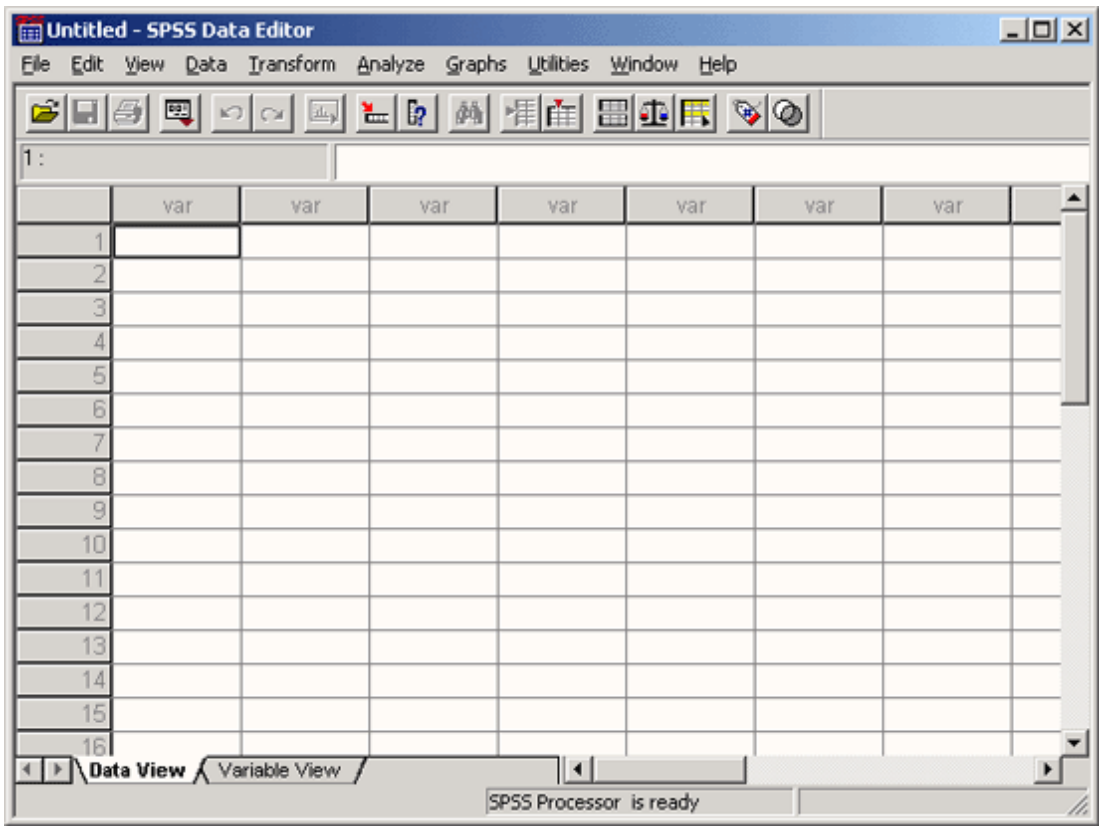

Рис. 5.3. Редактор данных: просмотр данных

Таблица 5.1

Типы переменных в *SPSS*

Типы переменных	Определение
1	2
Numeric (Численный)	К допустимым значениям относятся цифры, перед которыми стоит знак плюс или минус и десятичный разделитель. Знак плюс перед числом, в отличие от минуса, не отображается. В текстовом поле Length (Длина) задается максимальное количество знаков, включая позицию для десятичного разделителя. В текстовом поле Decimals вводится количество отображаемых знаков дробной части.
Comma (Запятая)	К допустимым значениям относятся цифры, перед которыми стоит знак плюс или минус, точка, как десятичный разделитель и одна или несколько запятых в качестве разделителей групп разрядов. Длина такой переменной равна максимальному количеству знаков, включая десятичный разделитель и запятые между группами разрядов.

Окончание табл. 5.1

1	2
Dot (Точка)	К допустимым значениям относятся цифры, перед которыми стоит знак плюс или минус, запятая, как десятичный разделитель и одна или несколько точек в качестве разделителей групп разрядов. Если точки опускаются при вводе, они вставляются автоматически.
Scientific notation (Экспоненциальное представление)	При вводе данных разрешаются все допустимые численные значения, включая экспоненциальное представление, о котором свидетельствует содержащаяся в числе буква E или D, а также знак плюс или минус.
Dollar (Доллар)	К допустимым значениям относятся: знак доллара, точка, как десятичный разделитель и запятые, как разделители групп разрядов. Если знак доллара или запятые опускаются при вводе, они вставляются автоматически.
Special currency (Специальная валюта)	Пользователь может задавать собственные форматы валюты. В поле Length в этом случае задается максимальное количество знаков, включая все знаки, заданные пользователем. Обозначение валюты при вводе не указывается; оно вставляется автоматически.
String (Строка)	К допустимым значениям относятся: буквы, цифры и специальные символы. Различаются короткие и длинные строковые переменные. Короткие строковые переменные могут содержать не более восьми знаков. В большинстве процедур SPSS применение длинных строковых переменных ограничивается или вообще не допускается.

С помощью дисперсионного анализа исследуют влияние одной или нескольких независимых переменных на одну зависимую переменную (одномерный анализ) или на несколько зависимых переменных (многомерный анализ). В обычном случае независимые переменные принимают только дискретные значения (и относятся к номинальной или порядковой шкале); в этой ситуации также говорят о факторном анализе. Если же независимые переменные принадлежат к интервальной шкале или к шкале отношений, то их называют ковариациями, а соответствующий анализ – ковариационным.

В рамках дисперсионного анализа *SPSS* предлагает множество возможностей, в которых, однако, не всегда легко разобраться, в особенности для

новичка. Даже учебники по SPSS напрямую не способствуют облегчению освоения имеющихся возможностей. Во-первых, нужно отметить, что в принципе дисперсионный анализ может выполняться в рамках двух подходов:

– при помощи традиционного «классического» метода по Фишеру;

– при помощи нового метода «обобщенной линейной модели».

Возможно также проведение дисперсионного анализа по традиционному «классическому» методу Фишера. Однако такой анализ выполним только за счёт использования программного синтаксиса (процедура *ANOVA*).

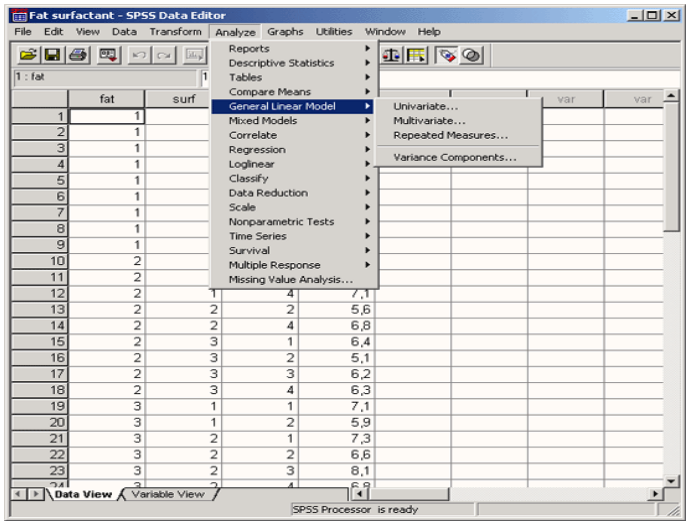

Рис. 5.4. Вспомогательное меню *General Linear Model* (Общая линейная модель)

Результаты производимых расчётов будут по очереди появляться в окне просмотра, согласно установкам, каждый последующий результат расчёта будет помещаться в конец окна. Если вся эта процедура сильно утомляет, можно просто в окне просмотра открыть файл *beispiel.spo*, в котором сохранены все рассчитанные нами данные. Окно просмотра *Viewer* будет выглядеть так, как изображено на рисунке 5.5.

Окно просмотра состоит из двух частей. В левой части находится иерархия (обзор содержания) результатов; в правую часть помещаются таблицы с результатами расчётов и построенные графики (рис. 5.5). Ширину этих частей окна можно изменять перетаскиванием разделительной границы при помощи мыши.

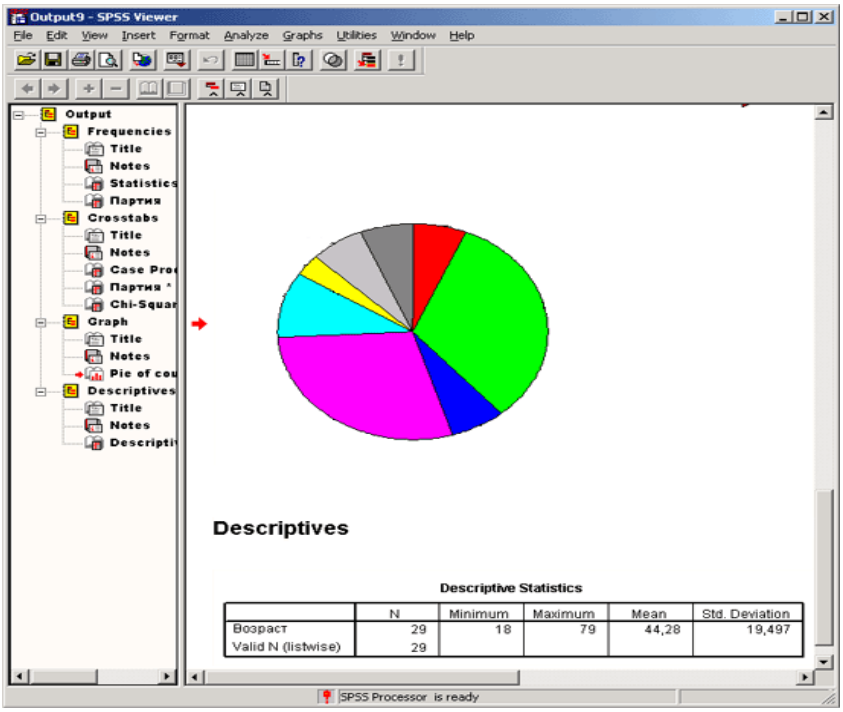

Рис. 5.5. Окно просмотра

В меню также присутствуют опции, предназначенные для обработки графиков. Можно изменить метод представления столбцов. Столбцы, в соответствии с нашим желанием, могут быть представлены и в трёхмерном виде (рис. 5.6).

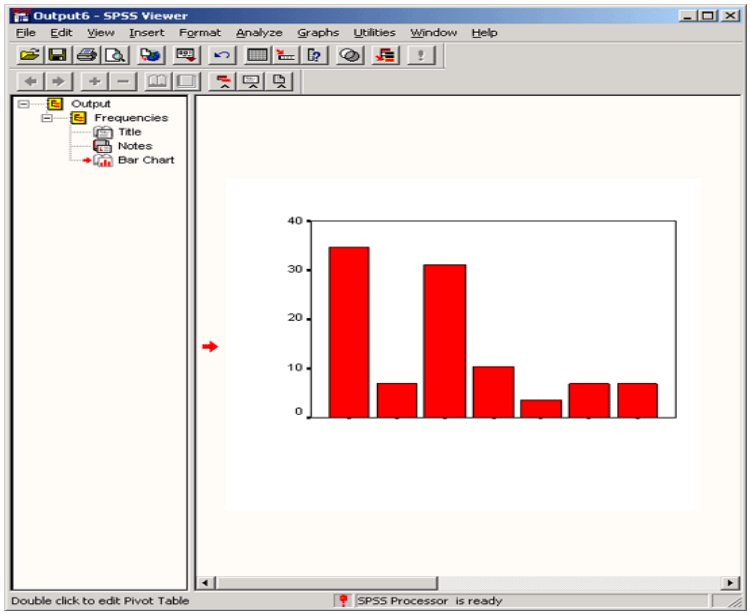

Рис. 5.6. Столбчатая диаграмма в окне просмотра

Если следовать указаниям по инсталляции и задали рабочий каталог *SPSSBOOK*, он будет предлагаться по умолчанию. Необходимо задать имя файла, соответствующее соглашению об именах в *DOS*. Расширение *sav SPSS* присваивает файлам данных по умолчанию (рис. 5.7). Поэтому расширение *sav* вводить необязательно.

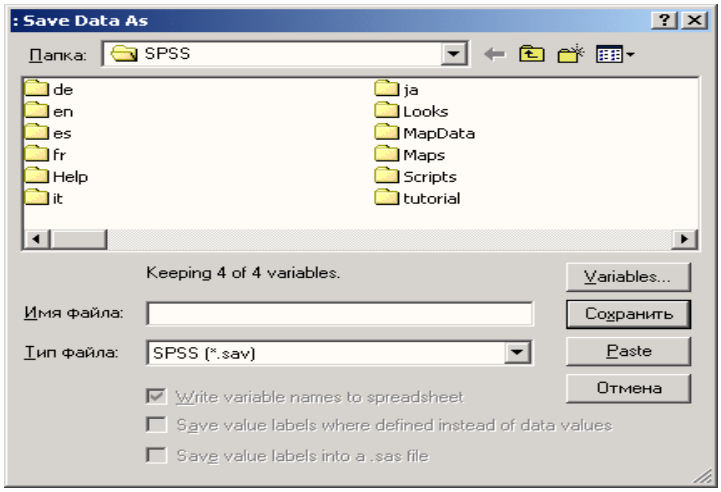

Рис. 5.7. Диалоговое окно Save Data as

В настоящее время в Интернет доступны многие ресурсы, посвященные статистической обработке данных. Один из них – это статистический портал, созданный при содействии В. П. Боровикова, автора книг по программному пакету *STATISTICA*. Российское представительство StatSoft Inc. предлагает на своем сайте бесплатный электронный учебник по статистике, который призван помочь разобраться с основными понятиями статистики и более полно представить диапазон применения статистических методов.

Безусловно, дороговизна программ не позволяет их менять. Поэтому имеет смысл посмотреть демо-версии, разобраться с работой и потом делать окончательный вывод. Русскоязычные версии (с документацией) имеют только *SPSS* и *STATISTICA*.

Что касается возможных рекомендаций, то они следующие:

– если нужен мощный, общепризнанный пакет с простым и понятным даже начинающим пользователям интерфейсом, то лучше воспользоваться *SPSS*;

– для начинающих и профессионалов, которым нужна подсказка и развитая документация на русском языке, можно рекомендовать *STATISTICA*. Это мощное приложение с профессиональными возможностями;
– для непритязательных пользователей, которые ограничиваются в своих исследованиях стандартными статистическими методами можно рекомендовать англоязычную программу *Prism*.

Разработчиками постоянно отслеживаются нововведения и изменения в законодательных и нормативных актах, что оперативно отражается в обновлениях системы.

Новые профессиональные системы обработки статистических данных смогут либо революционно изменить привычные правила работы, либо лишь немного улучшить их. Основная проблема состоит в том, чтобы разглядеть эти невиданные ранее возможности, оторваться от рутины и суметь повысить эффективность исследования.

6. ПРАВОВОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ РАБОТЫ

Под трудоустройством следует понимать систему мероприятий, направленных на оказание содействия гражданам в поиске и получении работы со стороны государственных и негосударственных организаций, отличную от профессиональной подготовки, повышения квалификации, профориентации, психологической поддержки. Трудоустройство необходимо рассматривать как один из способов содействия трудовой занятости граждан, в том числе занятости, основанной на трудовом договоре.

Основу правового регулирования трудоустройства составляют нормы Конституции РФ, которая предоставляет право каждому свободно распоряжаться своими способностями к труду, выбирать род деятельности и профессию, устанавливает запрет принудительного труда и провозглашает право на защиту от безработицы (ст. 37). Кроме того, впервые на конституционном уровне закреплен принцип приоритета международных норм над внутригосударственными (ч. 4 ст. 15).

Согласно ч. 4 ст. 15 Конституции РФ общепризнанные принципы и нормы международного права и международные договоры РФ являются составной частью ее правовой системы. Международные нормы о трудоустройстве содержатся: во-первых, в конвенциях и рекомендациях Международной организации труда (МОТ), других актах международных организаций; во – вторых, в двусторонних и многосторонних международно-правовых договорах, заключаемых Россией с другими государствами.

Среди международных правовых документов, прежде всего, следует отметить Всеобщую Декларацию прав человека от 10 декабря 1948 г. и Международный пакт об экономических, социальных и культурных правах от 16 декабря 1966 г., поскольку закрепленные в них права (право на труд, защиту от безработицы) служат основой для принятия соответствующих актов в области трудоустройства.

В 2000 г. Россия подписала Европейскую Социальную Хартию 1961 г. (пересмотрена в 1996 г.), статья 1 которой в качестве одной из основных целей политики государства признает достижение и поддержание по возможности высокого и стабильного уровня занятости, имея в виду достижение полной занятости.

Важнейшим документом МОТ по вопросам занятости и трудоустройства, имеющим для России обязательную силу, является Конвенция МОТ № 122 «О политике в области занятости» 1964 г.[47] В ст. 1 Конвенции закреплено, что «в целях удовлетворения потребностей в рабочей силе и ликвидации безработицы и неполной занятости каждый член МОТ провозглашает и осуществляет в качестве главной цели активную политику, направленную на содействие полной, продуктивной и свободно избранной занятости». Указанная политика осуществляется с помощью методов, соответствующих национальным условиям и практике (п. 3 ст. 1). При этом специально отмечается, что содействие полной, продуктивной и свободно избранной занятости следует считать средством обеспечения на практике осуществления права на труд (п. 1 Рекомендации МОТ № 169 «О политике в области занятости» 1984 г.).[48]

Конвенция МОТ № 159 «О профессиональной реабилитации и занятости инвалидов» 1983 г.[49] распространяется на все категории инвалидов. Статья 7 Конвенции устанавливает, что компетентные органы государства принимают меры для организации служб трудоустройства, занятости и других связанных с ними служб, чтобы инвалиды имели возможность получать, сохранять работу и продвигаться по службе. При этом указывается, что специальные позитивные меры, направленные на обеспечение подлинного равенства обращения и возможностей для инвалидов и других трудящихся, не считаются дискриминационными в отношении других трудящихся (ст. 4). Нормы о

---

[47] Международные стандарты предпринимательства и занятости. Правовые международные документы. Комментарии и рекомендации юристов [Текст]// Библиотечка Российской газеты. 2000.-№15- С. 17.

[48] Международные стандарты предпринимательства и занятости. Правовые международные документы. Комментарии и рекомендации юристов [Текст]// Библиотечка Российской газеты. 2000.-№15- С. 23-29

[49] Международные стандарты предпринимательства и занятости. Правовые международные документы. Комментарии и рекомендации юристов [Текст]// Библиотечка Российской газеты. 2000.-№15- С. 92-94

содействии занятости инвалидов содержатся также в Рекомендации МОТ № 168 «О профессиональной реабилитации и занятости инвалидов» 1983 г.[50] Рекомендация № 168, в частности, указывает на необходимость принятия мер содействия занятости инвалидов, соответствующих нормам занятости и заработной платы, которые применяются к трудящимся в целом, и определяет конкретные меры (ст. 10, 11).

Следует согласиться с тем, что конвенции и рекомендации МОТ служат дополнительным стимулом развития и совершенствования национального законодательства в социально-трудовой области,[51] в том числе и в области трудоустройства. И хотя большинство конвенций МОТ по данному вопросу Россией не ратифицированы, применение их положений в практике разработки и принятия нормативных актов (как централизованных, так и локальных, в том числе коллективных договоров) может оказать предпринимателям и представителям работников большую помощь.

Вторую группу источников международно-правового регулирования вопросов трудоустройства составляют международные договоры Российской Федерации. В соответствии с Федеральным законом от 15.07.1995 г. «О международных договорах Российской Федерации»[52] международный договор может быть заключен от имени Российской Федерации (межгосударственный договор), от имени Правительства РФ (межправительственный договор), от имени федеральных органов исполнительной власти (договор межведомственного характера) (ст. 3).

В числе международных договоров, касающихся вопросов трудоустройства, Конвенция СНГ о правах и основных свободах человека от 26.05.1995 г. (ратифицирована Россией 04.11.1995 г.).[53] В ст. 14 Конвенции закреплено право на труд и защиту от безработицы, статья 18 обязывает государства – члены СНГ принимать надлежащие меры к трудоустройству нетрудоспособных лиц, в том

[50] Международные стандарты предпринимательства и занятости. Правовые международные документы. Комментарии и рекомендации юристов [Текст]// Библиотечка Российской газеты. 2000.-№15- С. 94-100
[51] Гусов К. Н., Толкунова В. Н. Трудовое право России. М., 1999. -442 с.
[52] СЗ РФ. 1995. № 29. Ст. 2757
[53] СЗ РФ. 1995. № 45. Ст. 4239, 1999. № 13. Ст. 1482.

числе по созданию специальных служб по трудоустройству, учреждений со специальными условиями труда и системой поощрений работодателей, принимающих инвалидов на работу. Россия также является участницей Соглашения о сотрудничестве в области трудовой миграции и социальной защиты трудящихся-мигрантов, подписанного главами правительств государств – членов СНГ 15.04.1994 г.[54]Двусторонние межправительственные соглашения о трудовой миграции и защите прав трудящихся-мигрантов заключены Российской Федерацией с Украиной, Молдовой, Арменией, Киргизией, Республикой Беларусь.[55]

Среди внутрироссийских нормативных правовых актов, регулирующих вопросы трудоустройства, важное значение имеет прежде всего Трудовой кодекс Российской Федерации (далее ТК РФ). Отношения по трудоустройству у данного работодателя названы в ст. 1 ТК РФ в числе отношений, непосредственно связанных с трудовыми. В ст. 2 ТК РФ к основным принципам правового регулирования трудовых и непосредственно с ними связанных отношений отнесен принцип защиты от безработицы и содействия в трудоустройстве. В качестве норм о трудоустройстве необходимо рассматривать положения главы 11 Трудового кодекса, а также отдельные статьи главы 10 и некоторые другие нормы, определяющие правила приема на работу и заключение трудового договора. В ряде статей ТК РФ закреплена обязанность работодателей по внутреннему трудоустройству (переводу на другую работу) своих работников (ч. 2 ст. 72, ч. 3 ст. 73, п.п. 2, 3 ст. 81, п. 2 ст. 83, ч. 2 ст. 84 и др.). При этом принятие мер по переводу работника на другую работу, которую он может выполнять с учетом его состояния здоровья, специальности, квалификации, является необходимым условием законности увольнения по указанным выше основаниям.

Другим важным нормативным правовым актом, регулирующим отношения в сфере занятости и трудоустройства, является Закон РФ от 19.04.1991 г.«О

[54] Соглашение Ратифицировано Федеральным законом от 24.04. 1995 г. № 47-ФЗ и вступило для России в силу 01.09.1995 г. // СЗ РФ. 1995. № 17. Ст. 1457.
[55] Киселев И. Я. Международный труд. М., 1997.-8 с.

занятости населения в Российской Федерации»[56] (далее – Закон о занятости). Закон о занятости определяет правовые, экономические и организационные основы государственной политики содействия занятости населения, права и гарантии для граждан в сфере занятости и трудоустройства (ст. 8, 9, 12), основы правового положения государственной службы занятости населения (ст. 15, 16, 19, 23, 35, 36 и др.), условия деятельности, связанной с трудоустройством граждан Российской Федерации за границей (ст. 18), устанавливает критерии подходящей и неподходящей работы (ст. 4), определяет порядок трудоустройства на оплачиваемые общественные работы (ст. 24), указывает на дополнительные гарантии в области трудоустройства для отдельных категорий работников (п. 1, 2 ст. 13) и др.

Отдельные вопросы трудоустройства урегулированы Указами Президента Российской Федерации. Например, Указ Президента РФ от 16.12.1993 г. «О привлечении и использовании в Российской Федерации иностранной рабочей силы».[57]

Ряд норм о трудоустройстве содержится также в актах Правительства РФ. На конституционном уровне определены пределы нормотворческой деятельности Правительства России. В соответствии со ст. 115 Конституции РФ постановления Правительства РФ издаются на основании и во исполнение Конституции РФ, федеральных законов и нормативных актов Президента РФ.

Закон РФ «Об образовании» 2015 года - N 273-ФЗ - регламентирует общественные отношения, появляющиеся в области образования из-за реализации населением права на образование.[58] Обеспечивает государственные гарантии свобод и прав людей в сфере образования и надлежащие условия для реализации права на образование. Определяет правовое положение участников взаимоотношений в рамках образовательной деятельности. Устанавливает экономическую, правовую, организационную базу образования в нашей стране,

[56] СЗ РФ 1996. №□17. Ст. 1915; 1998 №□30 Ст. 3613; 1999 №□18. Ст. 2211.; №□29 Ст. 696. №□47 Ст. 5613; 2000. №□33 Ст. 3348; 2001 №□53, Ст. 5024; 2002. №□30. Ст. 3033; 2003. №□2. Ст. 160; 2004. №□35. Ст. 3607.
[57] САПП. 1993. №□51. Ст. 4934.
[58] Закон РФ «Об образовании» 2015 года № 273-ФЗ был принят 21.12.2012 г.(29 декабря 2012 года N 273-ФЗ)

принципы государственной политики в области образования, правила работы учебной системы и осуществления образовательной деятельности. Закон РФ «Об образовании» 2015 года № 273-ФЗ был принят 21.12.2012 г.(29 декабря 2012 года N 273-ФЗ).

Законом охватывается практически всё: кто принимает участие в указанной деятельности, в каких вариантах она может производиться, как структурно выглядит система образования и её функционирование. Общественная важность этой сферы человеческих взаимоотношений логично требует детального государственного регулирования. Немаловажным моментом, который определяет Закон «Об образовании», являются права и обязанности обучающихся или их законных представителей и лиц, осуществляющих образовательную деятельность. В последнем случае регулированием охватываются как организации, которые такую деятельность ведут, так и индивидуальные предприниматели. Законом устанавливаются основания для начала или окончания отношений в этой сфере, особенности систем общего и профессионального образования, государственного регулирования в данной области, а также вопросы финансирования.

Несмотря на то, что в настоящее время в России действует значительное количество нормативных правовых актов о трудоустройстве разного уровня, многие аспекты проблемы остались не урегулированными. В частности, в законодательстве отсутствует определение понятия «трудоустройство», четко не определен круг трудоустраивающих органов, права и обязанности участников отношений по трудоустройству (особенно это относится к правам граждан, нуждающихся в повышенной социальной защите), должным образом не регламентирована деятельность негосударственных агентств по трудоустройству, в некоторых случаях отсутствуют конкретные меры ответственности за нарушение прав трудоустраиваемых граждан, не урегулированы другие вопросы.

Кроме того, законодательство о трудоустройстве отличается громоздкостью, большим количеством подзаконных нормативных актов. Каждый вид трудоустройства регулируется, как правило, отдельным нормативным правовым актом или несколькими нормативными правовыми актами. При этом

имеются пробелы в регулировании отдельных видов трудоустройства. Например, практически отсутствует нормативное регулирование вопросов трудоустройства российских граждан за рубежом, не предусмотрено конкретных гарантий для трудоустраиваемых граждан и ответственности негосударственных кадровых агентств.

Указанные факты свидетельствуют о необходимости определенной систематизации многочисленных норм о трудоустройстве и устранении имеющихся пробелов в правовом регулировании. Для этого необходимо в одном нормативном правовом акте сформулировать понятие, принципы трудоустройства, четко определить круг трудоустраивающих органов, их права и обязанности, права и обязанности граждан и работодателей как участников отношений по трудоустройству, четко прописать дополнительные гарантии в области трудоустройства для граждан, особо нуждающихся в повышенной социальной защите и испытывающих трудности в поиске работы (несовершеннолетних, граждан, уволенных с военной службы и членов их семей, одиноких и многодетных родителей, воспитывающих несовершеннолетних детей, детей-инвалидов, лиц, освобожденных из мест лишения свободы и других категорий граждан), урегулировать виды трудоустройства и другие вопросы.

ВЫВОДЫ И РЕКОМЕНДАЦИИ

В результате выполнения магистерской работы на тему «Разработка системы управления взаимодействием рынка труда и рынка образовательных услуг (на примере Пензенской области)» были сделаны следующие выводы.

1.При изучении теоретических основ взаимодействия рынка труда и рынка образовательных услуг, была определена их сущность и структура, где в общем виде рынок труда характеризуется как совокупность отношений, складывающихся между людьми по поводу обмена результатов их деятельности. Формирование рынка труда тесно связано с преобразованиями структуры общественного производства и занятости населения. Эти процессы ускорились и обострились в связи с начавшейся перестройкой экономики. Они сопровождаются усилением требований работодателей к уровню квалификации работающих и вновь принимаемых на работу граждан. Переход к рыночной экономике не может ограничиваться только процессом обновления экономики и ее структуры. Требуется специальная социальные технологии для осуществления данного процесса. Характеристика современного рынка образовательных услуг может быть дана через характеристику его составных элементов. Состав заинтересованных сторон рынка образовательных услуг разнообразен. Таковыми являются производители, продавцы, прямые и косвенные потребители образовательных услуг, посредники, провайдеры, координаторы. Каждый из перечисленных участников рынка образовательных услуг реализует свой интерес к сфере образования, что не только делает данных субъектов заинтересованными сторонами этого рынка, но и подчиняет их действия рациональной логике рыночного поведения.

2.Изучены механизмы взаимодействия рынка труда и рынка образовательных услуг. В настоящее время низкий уровень информированности абитуриентов, студентов и выпускников о состоянии и динамике рынка труда и спросе на конкретные специальности, а также воздействие мотива "престижности", сиюминутных предпочтений при выборе специальности без

учета реальных склонностей и возможностей трудоустройства, отсутствие должной правовой грамотности, не могут не повлечь соответствующие негативные последствия. Оплата образования сверх гарантированного государством уровня все больше перекладывается на домохозяйства, финансирующие его из индивидуальных доходов в расчете на увеличение будущего потока доходов и на рост благосостояния. Человеку предлагается масса профессий, однако отсутствуют ориентиры, позволяющие оценить будущую востребованность полученной профессии. Отсутствие механизмов, обеспечивающих взаимосвязь между рынком труда и рынком образовательных услуг, обостряет проблему инвестирования в человеческий капитал.

3.Разработаны методические основы исследования механизма взаимодействия рынка труда и рынка образовательных услуг в сфере менеджмента. Данная методика включает в себя анкеты по трем направлениям, для: студентов и выпускников, работодателей, преподавателей, на основе которых проводилось исследование.

4.Была проведена оценка качества подготовки студентов и выпускников, строилась на основе статистических данных анкетного опроса. Исходя из анализа данных, можно сказать, что 66% опрошенных в больше степени удовлетворены подготовкой, полученной в вузе. Также для большинства опрошенных, а именно 48% не хватает знаний и опыта по специальности, возможно дынным вузам необходимо увеличить кол-во дополнительных кружков, различных практик на предприятиях, конференций и т.д.

5.Проанализированны проблемы взаимодействия государственных и предпринимательских структур в сфере образования. На основе данного анализа в решении существующей проблемы преодоления раскоординации развития рынков труда и образования необходимо участие не только государства, но и предпринимательских структур, основанных на взаимодействии в рамках рыночных условий развития экономики. Государство в данном случае не только заинтересовывает бизнес в решении поставленных задач, но и контролирует сферу образования и сферу занятости. Это находит проявление в том, что

образовательные учреждения усиливают свое взаимодействие с субъектами рынка труда.

6.Проведен анализ взаимосвязей рынка труда и рынка образовательных услуг. Результатами которого является то, что несмотря на профессионально-ориентированную подготовку выпускников (что соответствует ожиданиям работодателей, стремящихся нанять выпускников, обладающих глубокими профессиональными знаниями и умениями), качество образования не вполне отвечает требованиям рынка труда. Согласно результатам проведенного нами опроса, только 57% респондентов отметили высокий уровень профессиональных знаний у выпускников. Многие из оцениваемых компетенций, по мнению работодателей, развиты недостаточно: умение управлять проектами, способность находить подходы к решению проблем и принимать решения, навыки подготовки документов, отчетов, презентаций, умение применять знания на практике и пр.

7.Разработаны и предложены методические и практические рекомендации по совершенствованию качества подготовки выпускников в соответствии с современными требованиями рынка труда, которые предусматривают то, что в современных условий рынка труда выпускники должны успешно конкурировать с более опытными специалистами, заниматься интересным и достойно оплачиваемым делом, и что наиболее востребованными становятся гибкие специалисты, которые не только хорошо владеют своей специальностью, но и способны быстро адаптироваться и осваивать новые знания и навыки, обладают аналитическим мышлением и могут критически мыслить. Кроме того, на современном рынке труда важны умение работать в стрессовой ситуации, управлять своим рабочим временем, проводить переговоры, представлять широкой публике свой продукт/услугу и т. д.

8.Разработана модель системы управления взаимодействием рынка труда и рынка образовательных услуг, которая доказывает, что рынок образовательных услуг тесно связан с состоянием и развитием рынка труда и наоборот. Складывается объективная взаимосвязь между потребителями образовательной услуги и работодателями, которые потребляют образование в форме найма

работников в качестве рабочей силы после их обучения. Установление тесных взаимосвязей между субъектами рынка труда и рынка образовательных услуг позволит обеспечить:

− формирование и развитие компетентностно ориентированной системы образования;

− конкурентоспособность вузов на рынке образовательных услуг;

− расширение научно-исследовательских работ, исходя из потребностей региональной экономики, внедрения результатов НИР в образовательный процесс;

− рынок труда рабочей силой, профессионально- квалификационная структура которой будет соответствовать потребностям формирующейся инновационной экономики.

9.Разработан механизм взаимодействия рынка труда и рынка образовательных услуг. Основная проблема функционирования такого механизма заключается в том, что система высшего образования не может одномоментно реагировать на сигналы рынка труда и обеспечивать выпуск специалистов, по объему и структуре адекватный текущим изменениям спроса на квалифицированный труд по следующим причинам:

- система высшего образования по своей природе инерционна: организация учебного процесса по новым направлениям подготовки специалистов требует от полугода до нескольких лет;
- образовательный лаг (период обучения) составляет в современных системах высшего образования в среднем от 4 до 6 лет.

В результате происходит запаздывание реакций рынка образовательных услуг вузов на изменение ситуации на рынке труда, которое является причиной возникновения циклов на рынке труда, состоящих из периодов «перепроизводства» специалистов и их дефицита.

10.Выполнена оценка эффективности взаимодействия рынка труда и рынка образовательных услуг. В результате расчеты показывают, что за оба периода план по трудоустройству не выполняется, а за 2016 год трудоустроено

практически в два раза меньше, чем предусмотрено по плану. Что касается качества трудоустройства, осуществляемого специалистами отдела, то можно отметить повышение эффективности осуществляемых ими мероприятий. Следствие этому увеличение доли молодежи, трудоустроенной на постоянную работу, сокращение числа зарегистрированной длительно безработной молодежи и доли трудоустроенной молодежи с заработной платой ниже прожиточного минимума от общей численности молодых граждан, трудоустроенных отделом. Доля молодежи, временно трудоустроенной к количеству молодежи, трудоустроенной на постоянную работу снизилась, но за период 2016 года количество трудоустроенных на постоянной основе превышает численность трудоустроенных временно на 1011 человек. Отрицательным показателем является небольшое увеличение доходов молодежи при увеличении средней заработной платы в регионе, что в настоящее время является основным стимулом молодых людей к работе.

11.Основой работы на компьютере является программное компьютерное обеспечение для обработки статистических данных. За последние годы предложение этих программ заметно увеличилось. Наиболее известны такие пакеты бухгалтерских программ как: *MS Excel, SPSS 11.0 (Statistical Package for Social Science), STADIA, STATISTICA, SYSTAT, STATGRAPHICS PLUS*, каждая из которых имеет множество версий, с различной специализацией.

Что касается возможных рекомендаций, то они следующие:

- если нужен мощный, общепризнанный пакет с простым и понятным даже начинающим пользователям интерфейсом, то лучше воспользоваться *SPSS*;
- для начинающих и профессионалов, которым нужна подсказка и развитая документация на русском языке, можно рекомендовать *STATISTICA*. Это мощное приложение с профессиональными возможностями;

– для непритязательных пользователей, которые ограничиваются в своих исследованиях стандартными статистическими методами можно рекомендовать англоязычную программу *Prism*.

12.В основе правового обеспечения работы представлены основные законы, которые включают в себя элементы рынка труда и рынка образовательных услуг.

БИБЛИОГРАФИЧЕСКИЙ СПИСОК

1.Федеральный закон от 29.12.2012 N 273-ФЗ (ред. от 23.07.2013) «Об образовании в Российской Федерации».

2.Закон РФ «Об образовании» 2015 года № 273-ФЗ был принят 21.12.2012 г.(29 декабря 2012 года N 273-ФЗ)

3.СЗ РФ 1996. №□17. Ст. 1915; 1998 №□30 Ст. 3613; 1999 №□18. Ст. 2211.; №□29 Ст. 696. №□47 Ст. 5613; 2000. №□33 Ст. 3348; 2001 №□53, Ст. 5024; 2002. №□30. Ст. 3033; 2003. №□2. Ст. 160; 2004. САПП. 1993. №□51. Ст. 4934.№□35. Ст. 3607.

4.СЗ РФ. 1995. №□29. Ст. 2757

5.СЗ РФ. 1995. №□45. Ст. 4239, 1999. №□13. Ст. 1482.

6.Соглашение Ратифицировано Федеральным законом от 24.04. 1995□г. №□47‑ФЗ и вступило для России в силу 01.09.1995□г. // СЗ РФ. 1995. №□17. Ст. 1457.

7.Martilla J. A., James J. C. Importance-performance analysis [Текст]// Journal of Marketing, 1977, Vol.41, p77-79.

8.The Global Employability University Survey and Ranking–2014. [Электронный ресурс] – Режим доступа: http://emerging.fr/rank_en.html

9.Антосенков Е.Г. Мониторинг социально-трудовой сферы РФ (1992-1994 гг.) [Текст]// Социологические исследования. 1995. – № 9. – С. 50-65.

10.Баталова О. С. Субъекты рынка образовательных услуг и их специфика [Текст] // Молодой ученый. — 2010. — №7. — С. 83-85.

11.Бондаренко О.В. рынок труда и рынок образовательных услуг: проблемы взаимодействия [Текст] // Международный журнал прикладных и фундаментальных исследований. – 2014. – № 3-1. – С. 114-116

12.Бондаренко Н. Характер текущего и ожидаемого дефицита профессиональных навыков и качеств работников на российском рынке труда / Н.Бондаренко [Текст] // Вестник общественного мнения. – 2013. - № 3-4 (116). – С.34-46.

13.Бондаренко Н. Работодатели и система высшего образования (по данным

Левада-Центра) [Текст]//Вопросы образования. - 2013. – №1. - С.174–182.
14.Белкин Е.В., Блохина Т.К. Формы регулирования взаимосвязи рынков труда и образовательных услуг [Текст]//Интернет-журнал Науковедение/ №1(14).-2013
15.Блохина Т.К. Регулирование финансовых рынков в Едином экономическом пространстве ЕврАзЭС [Текст]// Научные труды ДонНТУ Серия: экономическая. –2013. – №1. –С. 43
16.Бобков В.Н. 20 лет капиталистических трансформаций в России: влияние на уровень и качество жизни [Текст]// Мир России. 2012. – № 2. –С. 3-26.
17.Белых И.Л., Шилова М.И. Формирование конкурентоспособности выпускника вуза / И.Л.Белых, М.И. Шилова [Текст]// Вестник Томского государственного педагогического университета. 2010. –№4 (94). С. 39–45.
18.Волгин Н.А. Социальная политика [Текст] Учебник / Под общ. ред. Н.А. Волгина. — М.: Издательство «Экзамен», 2003. – 736 с.
19.Вукович, Г.Г. Рынок труда [Текст]: Учебное пособие / Г.Г. Вукович, И.В. Гелета. - Рн/Д: Феникс, 2013. – 238 с.
20.Гайнанов Д.А. Ретроспективный обзор профессионально- квалификационной сбалансированности региональных рынков труда и образовательных услуг: анализ и прогнозирование [Электронный ресурс] / Д.А. Гайнанов, Р.Р.Галлямов, Р.М.Нагимов // Современные проблемы науки и образования. – 2012. – № 6. Режим доступа: URL:http://www.science-education.ru/106-7867.
21.Генкин Б.М. Мотивация и организация эффективной работы [Текст] М.: Норма–2012
22.Гимпельсон В.Е. Нужны ли Нашей промышленности квалифицированные работники [Текст]. История последнего десятилетия: Препринт WP3/2010/04. М.: Изд.дом Гос. ун-та – Высшей школы экономики, 2010. –72с
23.Горелов Н.А. Вознаграждение работникам [Текст].Компенсационный менеджмент, 2007. –816 с.
24.Гончарова Л.И. Сущность рынка образовательных услуг как социально-экономической системы [Текст] / Л.И. Гончарова [Текст] //Вестник Самарского государственного экономического университета. – 2009. – № 9 (59). – С.26–29.

25.Гриценко Н.Н., Н.А. Волгин, Ю.Н. Попов, Ф.И. Шарков, А.А. Шулус [Текст] Учебник для вузов. — М.: АТИСО, 2009. — 440 с.

26.Гусов К. Н., Толкунова В.□Н. Трудовое право России. М., 1999. -442 с.

27.Демкин В.М., Бобков Н.Н., Солычева О.М. SPSS [Текст]: Анализ данных в менеджменте. Описательные статистики. – Нижний Новгород: НФ ГУ-ВШЭ. – 2009. – 67 с.

28.Деева Н.Н. Проблемы взаимодействия образовательных учреждений и работодателей на рынке труда: социологический анализ [Текст] / Н.Н Деева // Материалы Всероссийского социологического конгресса. – Уфа, 2012. – С. 134-140

29.Журавлев Г.П. Экономическая теория (политэкономия) [Текст]: Учебник / Под ред. проф. Г. П. Журавлевой. – 5-е изд. – М.: ИНФРА–М, 2011. –864 с.

30.Зубкова А. Ф., Слезингер Г. Э. Организация нормирования труда на предприятиях [Текст]: Учебное пособие / А. Ф. Зубкова, Г. Э. Слезингер. - М.: «Экономика», 2005. – 183 с.

31.Завьялова К.А. проблемы взаимодействия рынка труда и рынка образовательных услуг [Текст] // Современные проблемы науки и образования. – 2014. – № 6.

32.Захарова И.В. Маркетинг образовательных услуг [Текст]/ И.В. Захарова. – Ульяновск: УлГТУ, 2008. – 172 с.

33.Игнатова Т.В., Земцова А.В., Змияк С.С. Ключевые аспекты государственной политики занятости на современном этапе [Текст]: монография. – Ростов н/Д.: Изд-во СКАГС, 2010. – 212 с.

34.Исламова А.А. Рынок труда и рынок образовательных услуг: проблемы сбалансированного развития [Текст]// Экономика и менеджмент инновационных технологий. – 2015. –№ 11

35.Ивановская Л.В. Управление персоналом: теория и практика. Социально-трудовые отношения, рынок труда и занятость персонала [Текст]: Учебно-практическое пособие / Л.В. Ивановская. - М.: Проспект, 2012. - 64 с.

36.Карбовська Л. О. Механизм государственного регулирования спроса и

предложения на рынке труда специалистов с высшим образованием [Текст]: Диссертация на получение степени кандидата экономических наук / Л. О. Карбовська / за науч. Ред. М. М. Шаповалова. – К.: КНЕУ, 2013. – 186 с.

37.Казначеева Н.Л., Строганова Д.П. Роль рынка образовательных услуг в формировании системы эффективной занятости [Текст] // Перспективы науки. 2011. – №25. – С.166–168.

38.Калина А.В. Организация и оплата труда в условиях рынка (аспект эффективности) [Текст]: Учеб. пособие.-3-е изд., перераб. и до.-К.:МАУП, 2001. – 312 с.

39.Капелюшников Р. Какой рынок труда нужен российской экономике? Перспективы реформирования трудовых отношений.[Текст] М.: ОГИ, 2003.

40.Кибанов А. Я. Основы управления персоналом [Текст]: Учебник / А. Я. Кибанов. – М.: ИНФРА-М, 2007. – 447 с.

41.Киселев И.□Я. Международный труд. М., 1997. –8 с.

42.Колосова Р.П.«Занятость, рынок труда и социально-трудовые отношения» / Под ред. Р.П. Колосовой, Г.Г. Меликьяна [Текст]: Учебно-методическое пособие (практикум). - М.: Экономический факультет МГУ, ТЕИС, 2004 (переиздание 2008) (соавт.)

43.Костин Л.А. Международная организация труда [Текст] - М.: Издательство «Экзамен», 2002.- С. 37–44

44.Котляр, А. Э. Теоретические проблемы занятости остаются актуальными / А. Э. Котляр [Текст]// Человек и труд. – 1996. – №4. – С.12

45.Коновалов В.В. Государственное задание на подготовку специалистов с высшим профессиональным образованием [Текст]: формирование и размещение — М.: Финансы и статистика- 2004

46.Красовский Ю.Д. Организационное поведение [Текст]: учеб. пособие для вузов. — 2-е изд., перераб. и доп. — М.: ЮНИТИ-ДАНА, 2003. — 511 с.

47.Критский, М. М. Человеческий капитал / М. М. Критский. –Ленинград [Текст]:Изд-во Ленингр.ун-та,1991.–117 с.

48.Лукашенко М.А. Рынок образовательных услуг: запрос потребителя и ответ

современного университета [Текст]//Высшее образование в России. – 2012. – № 6.
49.Лукашенко М. А. Высшее учебное заведение на рынке образовательных услуг [Текст]: актуальные проблемы управления. – М.: Маркет ДС, 2003. – 356 с. – (Академическая серия)
50.Ловецкий Н.Г. Образование и рынок труда в эпоху глобализации [Текст] // Профессиональное образование. Столица. 2008. №5 С.14-15.
51.Любарский А.Н. Особенности перехода российского образования к рынку.// Педагогическое образование: современные проблемы, концепции, теории и практика [Текст]: Сб. науч. ст./ под общ. ред. И.И. Соколовой/ СПб Учреждение РАО ИПО. 2008. С.21-23.
52.Логунов В.Н. Государственное регулирование экономики [Текст]: учебное пособие / В.Н Логунов, Ю.А Корчагин; Воронеж: ЦИРЭ, 2009. – 210 с.
53.Макаров А.Н. Парадоксы взаимодействия рынка образования и рынка труда [Текст]// Педагогика. 2008 №2. С.33-39.
54.Международные стандарты предпринимательства и занятости. Правовые международные документы. Комментарии и рекомендации юристов [Текст]// Библиотечка Российской газеты. 2000.-№15- С. 17.
55.Молодым специалистам больше всего рады в IT и банках. Исследовательский центр портала Superjob.ru. –2015. [Электронный ресурс]–Режим доступа: http://www.superjob.ru/research/articles/111858/molodym-specialistam-bolshe-vsegorady-v-it-i-bankah
56.Макеева Т.Е. Регулирование взаимодействия рынков труда и образовательных услуг: барьеры и принципы их преодоления / Т.Е. Макеева, О.И. Егоршева [Текст] // Успехи современного естествознания. -2008. – №10. - С.95-97
57.Макеева Т.Е. Стратегии поведения участников взаимодействия региональных рынков труда и образовательных услуг / Т.Е. Макеева [Текст]// Проблемы управления качеством образования в вузе: Материалы III Всероссийской научно-практической конференции. – Пенза: ПГСА, 2008. – С. 52-54
58.Мильнер Б.З. Теория организации. 2-е изд., перераб. и доп.[Текст] - М.: Инфра-М, 2000. — 480с.

59.Мониторинг экономики образования [Текст]: Спрос на рабочую силу - мнение работодателей: Информационный бюллетень. М., 2006
60.Мокроносов А.Г. Прогнозирование. Потребности региональной экономики в подгатовке квалифицированных кадров [Текст]: моногр./А.Г. Мокроносов, М.Э. Матофонов, Е.И. Чучкалова, Д.М. Прудников, Л.А. Скороходова. Екатеринбург: Изд-во Рос. гос. проф.-пед. ун-та,2010. –111 с.
61.Национальное агентство развития квалификаций [Электронный ресурс] – Режим доступа: http://www.nark-rspp.ru/?page_id=232
62.Никулина Ю. Н. Взаимодействие рынка труда и рынка образовательных услуг региона [Текст]: вопросы теории и практики.- Монография / Ю.Н. Никулина –М: Издательство «Перо», 2015. – 216 с.
63.О состоянии трудоустройства выпускников учреждений профессионального образования, востребованных специальностях, требуемых компетенциях и ожидаемых прогнозных кадровых потребностях (по результатам мониторинга, проведенного мониторинга в 83 субъектах Российской Федерации) [Текст]: Аналитический доклад /Министерство образования и науки РФ, Департамент государственной политики в сфере высшего образования. Петрозаводский государственный университет. – 2012.
64.Официальный сайт программного обеспечения SPSS (Statistical Package for Social Science). Электронный ресурс]-Режим доступа: http://www.spss.ru
65.Пескова О.С. Взаимодействие рынка образовательных услуг и рынка труда как следствие развития экономики знаний [Текст] / О.С. Пескова // Вестник СГУТиКД. – 2011. – № 2 (16) – С. 84-88.
66.Полоневич Т.Б. Адаптация выпускника вуза к условиям рынка труда: проблема конкурентоспособности/ Т.Б. Полоневич [Текст]// Социология. – 2011. - №2. – С. 105–112.
67.Подопригора М.Г. Исследование проблемы качества образовательных услуг и конкурентоспособности высших учебных заведений в современных условиях / О.В. Асканова, И.В. Бодагова, Н.П. Важинская и др. [Текст] // Экономические исследования: анализ состояния и перспективы развития / Под общей ред. проф.

О.И. Кирикова. – Книга 22. – Воронеж: ВГПУ, 2010. – С.51–79.
68.Подготовка научных кадров//Поволжский образовательный портал [электронный ресурс] –Режим доступа: http://www.vedu.ru
69.Резник С.Д., Нижегородцев Р.М., Резник Г.А. Рынки труда и образовательных услуг России [Текст]: реалии и перспективы -М.:ИНФРА-М, 2016 - М.: НИЦ ИНФРА-М, 2016. – 324 с.
70.Резник Г.А. Рынок труда на макро- и мегауровне: [Текст] закономерности и тенденции формирования. – СПб.: Санкт-Петербургский гос. ун-т экономики и финансов, 1998
71.Резник Г.А. Непрерывный мониторинг рынка труда и рынка образовательных услуг [Текст]// Комплексная система непрерывной практической подготовки школьной и студенческой молодежи к жизнедеятельности в условиях рыночной экономики (Цикл инновационных образовательных проектов). – Пенза: ПГАСА, 2003
72.Резник Г.А. Закономерности формирования и тенденции развития национального рынка труда в условиях транзитивной экономики [Текст]: Дис. д-ра экон. наук : 08.00.01 : СПб., 1999– 324 с.
73.Резник Г.А., Суханова Т.В., Григорян Е.С. Рынок труда как фактор устойчивого развития региона и др. – Пенза: ПГУАС, 2004
74.Резник Г.А. Социальные аспекты формирования рынка труда. – СПб.: Санкт-Петербургский гос. ун-т экономики и финансов, 1998
75.Резник С.Д., Черницов А.Е. Управление системой содействия трудоустройству молодежи: региональный аспект [Текст]: монография / Пензенский государственный университет архитектуры и строительства. – Пенза, 2009. – С. 143.
76.Резник С.Д., Назарова Н.А., Глухова И.В., Чаплышкин М.Ю., Черницов А.Е. Интенсивное содействие экономической самостоятельности, конкурентоспособности и трудоустройству студентов выпускников вузов. [Текст] / Под ред. С.Д.Резника. – Пенза: ПГУАС, 2010
77.Рязанцев С. Мировой рынок труда и международная миграция [Текст]: учебное

пособие / С. Рязанцев, М. Ткаченко. - М.: Экономика, 2010. - 303 с
78.Работодатели не верят в выпускников. Исследование портала HeadHunter [Электронный ресурс] – Режим доступа: http://hh.ru/article/17408?utm_campaign=misc_app_EMPLOYERS_DONT_BELIEVE_070915&utm_medium=email&utm_source=email
79.Сайт Федеральной службы статистики [Электронный ресурс] –Режим доступа: http://www.gks.ru/
80.Санкова Л.В. Интеллектуальная система как основа занятости инновационного типа [Текст] // Инновации. - 2006. - №3
81.Сидорович А.В. Курс экономической теории [Текст]: учебное пособие / Под ред. А. В. Сидоровича; МГУ им. М. В. Ломоносова. –2-е изд., перераб. и доп. – М.: Издательство «Дело и Сервис», 2001. –832 с. – (Серия «Учебники МГУ им. М. В. Ломоносова»)
82.Сумарокова Е. В. Инвестиции в человеческий капитал [Текст]: проблемы и решения. М.: «Советский спорт», 2001.- 52 с.
83.Терещенко, Н.Н. Исследование рынка образовательных услуг высшей школы [Текст]: монография. – Красноярск: Краснояр. гос. ун-т, 2005. – 267 с.
84.Ухоботов В.В. Воспроизводство трудовых ресурсов сельского хозяйства: теория, методология, практика [Текст]: диссертация доктора экономических наук: 08.00.05/Ухоботов В.В. ; [Место защиты: ФГОУВПО «Воронежский государственный аграрный университет»].-Воронеж, 2012.-346с.
85.Ухоботов В.В. Молодежный рынок труда на селе и его регулирование: на материалах Пензенской области [Текст]: диссертация к.э.н.: 08.00.07/ Ухоботов В.В.; [Место защиты диссертации г. Пенза].-1998.-158с.
86.Уварова В.И. Высшее образование и региональный рынок труда. Проблема взаимодействия [Текст] // Образование и общество. № 4 (69). 2011. С.68–75.
87.Федосеев В.В. Экономико-математические модели и прогнозирование рынка труда. [Текст]М.: Вузовский учебник, 2005.
88.Холостова Е.И. Теория социальной работы [Текст]: учебник .-М., 2003
89.Чеботарева М. С. Россия на мировом рынке образовательных услуг [Текст] / М.

С. Чеботарева // Молодой ученый. –2012. – №5. – С. 249–252.
90.Ченцов А.А. Инновационные стратегии на рынке образовательных услуг [Текст]: автореф. Дис. канд. экон. наук: 08.00.04 / Ченцов А.А. – М.: Изд-во Норма, 2008.–35 с.
91.Шаховская Л.С. Социально – значимые рынки: теория, методология, механизм взаимодействия (институциональный подход). [Текст]// ж-л «Управленец».-2010. –№ 7–8 (11-12). –С.32–36.
92.Щетинин В.П. Рынок образовательных услуг в современной России [Текст]// Школа 2007. – №3. –С. 25–28.

ГЛОССАРИЙ

1.Аутсорсинг – передача отдельных элементов процесса формирования образовательного продукта другим исполнителям, например, маркетинга, разработки методического обеспечения

2.Внутренний или закрытый рынок труда – действует в пределах одного данного предприятия.

3.Внешний рынок труда – который еще называют профессиональным или открытым, характеризуется движением рабочей силы данной профессии между предприятиями (фирмами).

4.Институты рынка труда –регламентируют отношения между участниками рынка труда и деятельность его инфраструктуры

5.Инфраструктура рынка труда –все то, что необходимо для нормального функционирования рынка труда (службы занятости населения, биржи труда, службы профориентации, подготовки и переподготовки работников и др.)

6.Консолидация (англ. consolidation) – упрочнение, укрепление, сплачивание чего либо, например, объединение, сплочение отдельных лиц, групп, организаций для усиления борьбы за общие цели

7.Нерегулируемый (теневой) рынок – порождение теневой экономики, здесь отсутствует государственное регулирование, какая – либо социальная защищенность наемных работников (определение рабочего времени, охраны труда, и т.п.) от произвола работодателей.

8.«Периферия» – вторичный рынок труда.

9.Постоянные факторы – это специальности, которые имеют и будут иметь устойчивый спрос, определяемый прежде всего развитием жизненно важных отраслей любого государства.

10.Переменные факторы –важная составляющая рынка труда; в силу их воздействия формируются достаточно большие пакеты заказов, предъявляются

требования к мобильности и быстрой переориентировке работодателей, потенциальных работников и организации, занимающихся подготовкой кадров

11.Рынок образовательных услуг – это социально значимый рынок, на котором осуществляется купля-продажа образовательных услуг и продуктов основными субъектами данного рынка.

12.Рынок труда (англ. labour market) –совокупность реальных и потенциальных продавцов и покупателей рабочей силы, а так же отношения между ними.

13.Субъекты рынка труда –работодатели и работники, занятые в производстве и лица не занятые в экономике, желающие работать и ищущие

14.Скрытый рынок труда – включает в себя часть лиц, формально занятых в официальном секторе, но используемых неполное рабочее время.

15.Сегментирование рынка труда – это процесс разделения работодателей и продавцов труда на группы по объединяющим их признакам.

16.«Ядро» – первичный рынок труда, имеет стабильную занятость, работает в режиме полного рабочего времени, получает высокую заработную плату.

ПРИЛОЖЕНИЯ

Приложение 1

Анкета по разработке системы управления взаимодействия рынка труда и рынка образовательных услуг

1. Анкета для студентов

Для написания магистерской диссертации, прошу Вас, ответить на вопросы данной анкеты связанные с разработкой системы управления взаимодействием рынка труда и рынка образовательных услуг, ответы на которые помогут для написания магистерской диссертации. При ответе на вопросы отмечайте наилучший вариант.

1).Возраст (лет):_____

2).Пол
1) мужской
2) женский

3).Ваше трудоустройство в настоящее время?
1) работаете по специальности;
2) продолжаете обучение;
3) в поисках первой работы;
4) безработный, однако уже работали;
5) не работаете и не ищете работу;
6)ВУЗ
7)Среднее специальное учебное заведение
8). другое (укажите):_____

4.Считаете ли вы, что полученное в университете образование является полезным? (от1до5 проранжируйте)
1) в очень большой степени;
2) в большой степени;
3) в некоторой степени;
4) в малой степени;
5) в очень малой степени.

5. Какую профессию вы получаете/ли?
1)экономист
2)юрист
3)менеджер
4)педагог
5)администратор
6)врач
7)другое (укажите)_____

6).Как вы оцениваете перспективы трудоустройства для обладателей вашей специальности?
1) очень плохие;
2) плохие;
3) значительные;
4) хорошие;
5)очень хорошие.

7) Удовлетворены ли Вы подготовкой, полученной в рамках ВУЗа в части:
а) приобретенных по дисциплинам знании?
1)Да
2)Скорее да, чем нет

3)Скорее нет, чем да
4)Нет
b) способности применять полученные знания и умения?
1)Да
2)Скорее да, чем нет
3)Скорее нет, чем да
4)Нет
c) способности принимать самостоятельные решения и делать выбор?
1)Да
2)Скорее да, чем нет
3)Скорее нет, чем да
4)Нет
d) способности применять при общении знания и умения?
1)Да
2)Скорее да, чем нет
3)Скорее нет, чем да
4)Нет
e) способности продолжать обучение (а именно способность приобретать новые знания и навыки, полагаясь на хорошие методики обучения, планирования и т.д.)?
1)Да
2)Скорее да, чем нет
3)Скорее нет, чем да
4)Нет

8). У каждого из нижеперечисленных навыков оцените:

1)важность навыка или компетенции для работы по вашей профессии;

2)уровень развития каждого навыка или компетенции, обеспеченный программой в вашем университете.В пустых строчках вы можете указать другие навыки, которые не вошли в список, но, по вашему мнению,являются важными.Используйте следующую шкалу:

1 = никакой; 2 = слабый; 3 = значительный; 4 = сильный.

Таблица 1

Навыки и компетенции

Навык/компетенция	Важность	Уровень,который обеспечен подготовкой в вузе
1	**2**	**3**
1.Способность к анализу и синтезу	1 2 3 4	1 2 3 4
2.Способность применять знания на практике	1 2 3 4	1 2 3 4
3.Планирование и управление временем	1 2 3 4	1 2 3 4
4.Базовые знания в области самообучения	1 2 3 4	1 2 3 4
5.Тщательная подготовка по основам профессии	1 2 3 4	1 2 3 4
6.Письменная и устная коммуникация на родном языке	1 2 3 4	1 2 3 4
7.Знание второго языка	1 2 3 4	1 2 3 4
8.Элементарные навыки работы с компьютером	1 2 3 4	1 2 3 4
9.Исследовательские навыки	1 2 3 4	1 2 3 4
10.Способность учиться	1 2 3 4	1 2 3 4

Продолжение таблицы 1

1	2	3
11.Навыки работы с информацией (способность находить и анализировать информацию из различных источников)	1 2 3 4	1 2 3 4
12.Способность к критике и самокритике	1 2 3 4	1 2 3 4
13.Способность адаптироваться к новым ситуациям	1 2 3 4	1 2 3 4
14.Способность выдвигать новые идеи (креативность)	1 2 3 4	1 2 3 4
15.Решение проблем	1 2 3 4	1 2 3 4
16.Принятие решений	1 2 3 4	1 2 3 4
17.Работа в команде	1 2 3 4	1 2 3 4
18.Навыки межличностных отношений	1 2 3 4	1 2 3 4
19.Лидерство	1 2 3 4	1 2 3 4
20.Способность работать в междисциплинарной команде	1 2 3 4	1 2 3 4
21.Способность общаться с неспециалистами (в данной области)	1 2 3 4	1 2 3 4
22.Принятие различий и мультикультурности	1 2 3 4	1 2 3 4
23.Способность работать в международной среде	1 2 3 4	1 2 3 4
24.Понимание культуры и обычаев других стран	1 2 3 4	1 2 3 4
25.Способность работать самостоятельно	1 2 3 4	1 2 3 4
26.Разработка проектов и управление проектами	1 2 3 4	1 2 3 4
27.Инициативность и предпринимательский дух	1 2 3 4	1 2 3 4
28.Приверженность этическим ценностям	1 2 3 4	1 2 3 4
29.Забота о качестве	1 2 3 4	1 2 3 4
30.Стремление к успеху	1 2 3 4	1 2 3 4

9).Укажите пожалуйста основную причину поступления именно в Ваш ВУЗ (допускается несколько вариантов ответа)?

1) желание посвятить себя педагогической деятельности;
2) желание приобрести опыт передачи знаний, необходимый в любой профессии;
3)желание жить интересной и насыщенной жизнью;
4)желание что-то изменить в образовании;
5)желание приобрести профессию, на основе которой можно строить профессиональную карьеру в другой области;
6)желание занять время перед армией (для юношей);
7)желание облегчить возможность поступления в педагогический вуз;
8)другое (укажите) _____

10). Считаете ли Вы, что Ваша профессиональная карьера уже определена выбором ВУЗа?

1)Да, так как _____
2)Нет, так как _____

11). Какой опыт вы считаете наиболее важным для становления в Вашей будущей профессии (выстроить ранжирование по степени важности и актуальности 1,2…..16, где 1-то, что стоит «на первом», «главном» месте)?

1)общение с людьми в рамках управленческой практики;
2)практическое применение методик и приемов управления;
3)опыт использования развивающих технологий образовательной деятельности;

4)опыт решения воспитательных задач образования;
5)решение профессиональных задач через проектную деятельность;
6)работа по профессиональному стандарту;
7)составление конспектов занятий, планирование работы;
8)написание курсовой и дипломной работы;
9)посещение лекций;
10)работа в команде во время решения учебных задач;
11)поиск и систематизация необходимой информации;
12)общение с сокурсниками и учителями в процессе учёбы;
13)неформальное общение с сокурсниками и учителями;
14)неформальная деятельность (творческие сообщества, ИКТ –сообщества, клубы и т.п.)
15)действия, направленные на самоорганизацию и саморазвитие;
16)умения решать различные проблемы образовательной деятельности.

12). Какого опыта Вам не хватает для развития Вашей профессиональной карьеры (можно несколько вариантов ответа)?

1)опыта работы по специальности;
2)знаний и умений в области специальности;
3)умение быстро принимать адекватное решение при возникающих проблемах;
4)умение генерировать свои идеи;
5)умение быстро и легко адаптироваться в различных жизненных ситуациях;

13). Считаете ли вы уровень знаний, полученных в ВУЗе достаточным для успешного начала профессиональной деятельности?

1)Да
2)Нет, потому что_____

14). Каких знаний Вам не хватает (выстроить по порядку значимости)?

1)теоретические знания по общеобразовательным предметам (назовите предметы);
2)теоретические знания по специальным предметам (назовите предметы);
3)специальные знания по межличностным коммуникациям;
4)знания о способах применения полученной информации;
5)знание и понимание смыслов культуры;
6)знание предметных областей профессиональной деятельности с точки зрения их применимости в жизни человека;
7)знание того, как ориентироваться в мире информации;
8)другое (укажите) _____

15)Полезны ли для изучения дисциплины такие объединяющие (интегративные) виды учебной деятельности, как семинары, лабораторные и практические занятия?

1)Да
2)Скорее да, чем нет
3)Скорее нет, чем да
4)Нет

16). Считаете ли Вы необходимым продолжить образование после ВУЗа (выберите один из лучших на Ваш взгляд, вариантов)?

1) да, в другом ВУЗе;
2) да, в этом же ВУЗе;
3) самообразование;
4) нет, профессионального образования мне будет достаточно;
5) другое (укажите) _____

17). Какие качества для Вас являются наиболее важными (отметьте несколько вариантов)?

Профессиональный качества	Личностные качества
-любовь к детям -трудолюбие и работоспособность -дисциплинированность -ответственность за результат своей деятельности -умение поставить цель и избрать пути её достижения -организованность -систематическое и планомерное повышение своего профессионального уровня -стремление постоянно повышать качество своего труда -методическая готовность к работе с детьми -стремление к самообразованию -умение работать в команде -мобильность -готовность решать общие для организации цели и задачи -желание проявить свою индивидуальность -способность к саморазвитию -готовность к педагогически целесообразной деятельности	-терпеливость -ответственность -обязательность -объективность -уважение к людям -оптимизм -эмоциональная уравновешенность -интерес к жизни воспитанников -доброжелательность -сдержанность -отзывчивость -эмоциональная устойчивость -активность -настойчивость -коммуникабельность -эмпатия и толерантность

18). Какие ценности образования Вы считаете наиболее актуальными в сегодняшней профессиональной практике? (проранжируйте пожалуйста по степени значимости, начиная с самого важной для Вас ценности – 1)

1)желание постоянно учиться, то есть иметь высокую мотивацию к повышению уровня образования;
2)ценность фундаментальных знаний;
3) ценность интеллектуального развития человека;
4)ценность реального опыта деятельности (для ребенка и для взрослого человека);
5)ценность общения;
6)ценность неформального образования;
7)ценность работы по образовательным стандартам;
8)ценность развития потенциала человека;
9)ценность овладения «предпринимательскими качествами» (способность решать проблемы);
10)ценность трудолюбия;
11)ценность адаптации;
12)ценности воспитания (нравственность, порядочность, честность и т.п.);
13)ценность здоровья.

19).Какие из предложенных компонентов составляют процесс взаимодействия педагога и студента?

1)установление контакта;

2)выполнение указания, инструкции;
3)настройка партнеров друг на друга;
4)подчинение;
5)разделение обязанностей;
6)контроль одного партнера над другим;
7)совместная постановка целей;
8)наказание за неправильное выполнение;
9)совместный анализ результатов.

20).Что необходимо для развития сотрудничества между студентом и педагогом?

1)доверие;
2)интерес к студентам;
3)дополнительные занятия;
4)творческие занятия;
5)уменьшить группы

21). Оцените по десятибалльной шкале, насколько престижна в обществе в настоящее время получаемая Вами профессия (1-очень престижна, 10-абсолютно не престижна)?

_____так как_____

22).Совпадают ли Ваши ожидания от поступления в ВУЗ с тем, что Вы получаете, обучаясь в нем?

1)Да
2)Нет, потому что_____

23).Оцените насколько Вам комфортно пребывание в ВУЗе? (по десятибалльной шкале, 1 – очень комфортно, 7 – абсолютно не комфортно)

1)отношения с преподавателями
2)отношения с администрацией
3)отношения с одногруппниками
4)расписание занятий
5)эстетический вид помещений
6)оборудование учебных кабинетов
7)дополнительные условия

Благодарим Вас за сотрудничество!

Приложение 2

Анкета по разработке системы управления взаимодействия рынка труда и рынка образовательных услуг

2.Анкета для профессоров и преподавателей

Для написания магистерской диссертации, прошу Вас, ответить на вопросы данной анкеты связанные с разработкой системы управления взаимодействием рынка труда и рынка образовательных услуг, ответы на которые помогут для написания магистерской диссертации. При ответе на вопросы отмечайте наилучший вариант.

1).Ваш пол?
1)мужской
2)женский
2).Имеете ли Вы ученую степень? Если имеете, какую из указанных?
1) кандидат наук
2).доктор наук
3).нет, я не имею ученой степени
3).Имеете ли Вы ученое звание? Если имеете, какое из указанных?
1)доцент
2)профессор
3)нет, я не имею ученого звания
4).Проранжируйте компетенции для профессионального развития студентов

Таблица 1

Компетенции для профессионального развития студентов

Универсальные компетенции	**Ранг**
1	**2**
1. Способность работать в междисциплинарной команде	
2. Принятие различий и мультикультурности	
3. Базовые знания в области самообучения	
4. Базовая подготовка по основам профессиональных знаний	
5. Способность к анализу и синтезу	
6. Способность к применению знаний на практике	
7. Способность порождать новые идеи (креативность)	
8. Способность адаптироваться к новым ситуациям	
9. Способность обучаться	
10. Способность к критике и самокритике	
11. Принятие решений	

Продолжение таблицы 1

1	2
12. Элементарные навыки работы с компьютером	
13. Приверженность этическим ценностям	
14. Навыки межличностного общения	
15. Знание второго языка	
16. Устная и письменная коммуникация на втором	
17.Навыки проведения исследования	

Приводимые ниже 17 компетенций признаются важнейшими для профессионального развития студентов университетов как самими студентами, так и компаниями, принимающими их на работу.

Пожалуйста, проранжируйте эти 17 компетенций в порядке важности, которую вы им придаете (числом 1 обозначается важнейшая, 17 – наименее важная компетенция).

Вы должны проранжировать ВСЕ 17 компетенций и ни в коем случае не назначать им одинаковые ранги.

5).Как вы считаете, какие формы взаимодействия работодателей и вузов являются наиболее важными (можно несколько вариантов ответа) ?

1)прохождение на предприятии практики
2)стажировки
3)круглые столы
4)лекции и мастер- классы
5)тренинги
6)конференции

6).Проранжируйте критерии взаимодействия работодателей и вуза (где 1-менее важно, 6-более важно)?

1)максимальное трудоустройство выпускников конкретного учреждения профессионального образования;
2)количество долгосрочных договоров о сотрудничестве;
3)наличие дополнительных источников финансирования и альтернативных путей компенсации затрат на содержание учреждения профессионального образования;
4)скоординированность деятельности бизнес-структур, исследовательских проектов и образовательных программ; создание и развитие эффективных экономических структур малого наукоемкого бизнеса;
5)создание базовых учебно-научно-производственных центров обеспечения персонифицированных программ и технологий обучения молодых специалистов;
6)совершенствование учебного процесса и развитие инновационных технологий в образовании, науке и бизнесе.

7).Проранжируйте формы взаимодействия работодателей и вузов (где 1-менее важно, 6-более важно)?

1)совместная разработка образовательных программ;
2)целевая подготовка;
3)мониторинг текущих и перспективных потребностей работодателей;
4)мониторинг востребованности выпускников;

5)проведение практик;
6)контроль качества образований представителей предприятий;

8).Что можно отнести к формам участия специалистов и экспертов предприятий в учебном процессе?

1)участие работодателей в формировании учебных планов и рабочих программ подготовки специалистов;
2)организация производственных практик и дипломного проектирования студентов в организации-партнере;
3)целевая подготовка специалистов по заказу организации-партнера;
4)использование кадрового и научно-технического потенциала организации-партнера в учебном процессе, в том числе путем создания базовых кафедр.

9).Какие проблемы, на Ваш взгляд, мешают эффективному взаимодействию студента с работодателем, в деле повышения качества подготовки студента?

1)недостаток опыта работы;
2)нехватка знаний и умений в той или иной области;
3)неумение быстро принимать адекватное решение при возникающих проблемах;
4)неумение генерировать свои идеи;
5)неумение быстро и легко адаптироваться в различных жизненных ситуациях;
6)недостаточное кол-во учебных практик;
7)малое кол-во проведения конференций;
8)недостаточное кол-во проведения круглых столов
9)другое(укажите)_____

10).Какие из предложенных компонентов составляют процесс взаимодействия педагога и студента?

1)установление контакта;
2)выполнение указания, инструкции;
3)настройка партнеров друг на друга;
4)подчинение;
5)разделение обязанностей;
6)контроль одного партнера над другим;
7)совместная постановка целей;
8)наказание за неправильное выполнение;
9)совместный анализ результатов.

11).Что необходимо для развития сотрудничества между студентом и педагогом?

1)доверие;
2)интерес к студентам;
3)дополнительные занятия;
4)творческие занятия;
5)уменьшить группы

12). Какими компетенциями должен обладать выпускник?

1)компетенцией в области родного языка;
2)компетенцией в сфере иностранного языка;
3)математической и фундаментальной, естественнонаучной и технической компетенцией;
4)компьютерной компетенцией;
5)учебной компетенцией;
6)межличностной, межкультурной и социальной компетенциями, а также гражданской компетенцией;
7)компетенцией предпринимательства.

13). Считаете ли вы уровень знаний, полученных в университете достаточным для успешного начала профессиональной деятельности?

1)да

2)нет

14).Какой опыт в процессе учебной деятельности Вы считаете наиболее важным для становления в будущей профессии, (выстроить ранжирование по степени важности и актуальности 1,2……16, где 1 то, что стоит «на первом», «главном месте?

1)общение с людьми в рамках практики;

2)практическое применение методик и приемов;

3)опыт использования развивающих технологий образовательной деятельности;

4)опыт решения воспитательных задач образования;

5)решение профессиональных задач через проектную деятельность;

6)работа по профессиональному стандарту;

7)составление конспектов занятий, планирование работы;

8)написание курсовой и дипломной работы;

9)посещение лекций;

10)работа в команде во время решения учебных задач;

11)поиск и систематизация необходимой информации;

12)общение с сокурсниками и учителями в процессе учёбы;

13)неформальное общение с сокурсниками и учителями;

14)неформальная деятельность (творческие сообщества, клубы и т.п.)

15)действия, направленные на самоорганизацию и саморазвитие;

16)умения решать различные проблемы образовательной деятельности.

15).Считаете ли Вы, важным участие в учебном процессе, практиках для подготовки студентов для современного рынка труда?

1) да

2) нет

Благодарим за сотрудничество!

Приложение 3

Анкета по разработке системы управления взаимодействия рынка труда и рынка образовательных услуг

3.Анкета для работодателей

Для написания магистерской диссертации, прошу Вас, ответить на вопросы данной анкеты связанные с разработкой системы управления взаимодействием рынка труда и рынка образовательных услуг, ответы на которые помогут для написания магистерской диссертации. При ответе на вопросы отмечайте наилучший вариант.

1).Название отрасли деятельности организации_____
2).Должность респондента: _____
3).Количество сотрудников в организации?
1)менее 50 человек
2)от 50 до 100 человек
3)от 100 до 500 человек
4)свыше 500 человек
4).Считаете ли вы, что университет обеспечил вашему сотруднику (укажите область знания) надлежащую подготовку для работы в вашей компании?
1) в очень большой степени
2) в большой степени
3) в некоторой степени
4) в малой степени
5) в очень малой степени
5). Оцените навыки
У каждого из нижеперечисленных навыков оцените:
· важность навыка или компетенции для работы в вашей организации;
· уровень развития каждого навыка или компетенции, обеспеченный в университете программами на степень по (укажите название области).
В пустых строчках вы можете указать другие навыки, которые не вошли в список, но, по вашему мнению, являются важными.
Используйте следующую шкалу:
1 = никакой; 2 = слабый; 3 = значительный; 4 = сильный

Таблица 1

Навыки и компетенции

Навык/компетенция	Важность	Уровень,который обеспечен подготовкой в вузе
1	**2**	**3**
1.Способность к анализу и синтезу	1 2 3 4	1 2 3 4
2.Способность применять знания на практике	1 2 3 4	1 2 3 4
3.Планирование и управление временем	1 2 3 4	1 2 3 4
4.Базовые знания в области самообучения	1 2 3 4	1 2 3 4
5.Тщательная подготовка по основам профессии	1 2 3 4	1 2 3 4
6.Письменная и устная коммуникация на родном языке	1 2 3 4	1 2 3 4

Продолжение приложения 3

Продолжение таблицы 1

1	2	3
7.Знание второго языка	1 2 3 4	1 2 3 4
8.Элементарные навыки работы с компьютером	1 2 3 4	1 2 3 4
9.Исследовательские навыки	1 2 3 4	1 2 3 4
10.Способность учиться	1 2 3 4	1 2 3 4
11.Навыки работы с информацией (способность находить и анализировать информацию из различных источников)	1 2 3 4	1 2 3 4
12.Способность к критике и самокритике	1 2 3 4	1 2 3 4
13.Способность адаптироваться к новым ситуациям	1 2 3 4	1 2 3 4
14.Способность выдвигать новые идеи (креативность)	1 2 3 4	1 2 3 4
15.Решение проблем	1 2 3 4	1 2 3 4
16.Принятие решений	1 2 3 4	1 2 3 4
17.Работа в команде	1 2 3 4	1 2 3 4
18.Навыки межличностных отношений	1 2 3 4	1 2 3 4
19.Лидерство	1 2 3 4	1 2 3 4
20.Способность работать в междисциплинарной команде	1 2 3 4	1 2 3 4
21.Способность общаться с неспециалистами (в данной области)	1 2 3 4	1 2 3 4
22.Принятие различий и мультикультурности	1 2 3 4	1 2 3 4
23.Способность работать в международной среде	1 2 3 4	1 2 3 4
24.Понимание культуры и обычаев других стран	1 2 3 4	1 2 3 4
25.Способность работать самостоятельно	1 2 3 4	1 2 3 4
26.Разработка проектов и управление проектами	1 2 3 4	1 2 3 4
27.Инициативность и предпринимательский дух	1 2 3 4	1 2 3 4
28.Приверженность этическим ценностям	1 2 3 4	1 2 3 4
29.Забота о качестве	1 2 3 4	1 2 3 4
30.Стремление к успеху	1 2 3 4	1 2 3 4

6).Организуются ли в Вашей компании/организации производственные и преддипломные практики для студентов?

1)да

2)нет

3)панируется осуществлять

7).Считаете ли Вы, важным участие в учебном процессе, практиках для подготовки студентов для современного рынка труда?

1) да

2) нет

8). В каких мероприятиях по привлечению молодых специалистов, выпускников Ваша компания/организация готова участвовать?

1)«Ярмарки вакансий» (встречи со студентами с целью поиска сотрудников для компании/организации);

2)«Дни открытых дверей компании» (экскурсии студентов на Ваше предприятие);

3)«Дни компании» (презентации компании/организации перед студенческой аудиторией)»
4)мастер-классы, практические семинары, деловые игры для студентов;
5)совместные с ВГУ конкурсы инновационных проектов по приоритетным научно-техническим направлениям;
6)другое _____

9).Насколько для Вас важен уровень теоретической подготовки выпускников? (оцените, где 1 означает абсолютную неважность, а 10 - абсолютную важность)

1)Актуальность теоретических знаний.	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
2)Соответствие теоретических знаний квалификации.	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
3)Умение применения их в профессиональной деятельности.	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10

10).Насколько для Вас важен уровень практической подготовки выпускников? (оцените, где 1 означает абсолютную неважность, а 10 - абсолютную важность)

1)Актуальность практических навыков.	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
2)Достаточность их для практического применения.	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
3)Умение применять их в нестандартных ситуациях.	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10

11).Какие проблемы на Ваш взгляд мешают эффективному взаимодействию студента с работодателем в деле повышения качества подготовки студента*?*
1)недостаток опыта работы;
2)нехватка знаний и умений в той или иной области;
3)неумение быстро принимать адекватное решение при возникающих проблемах;
4)неумение генерировать свои идеи;
5)неумение быстро и легко адаптироваться в различных жизненных ситуациях;
6)недостаточное кол-во учебных практик;
7)малое кол-во проведения конференций;
8)недостаточное кол-во проведения круглых столов
9)другое(укажите)_____

12). Какая основная проблема, на Ваш взгляд, существует в системе организации подготовки студента?
1)отсутствие профессиональных стандартов;
2)отсутствуют научно – и учебно-методическое обеспечение профессиональной подготовки студентов;
3)отсутствуют методики структурирования содержания основных профессиональных образовательных программ. Методики определения междисциплинарных связей.

13).Какой опыт в процессе учебной деятельности Вы считаете наиболее важным для становления в будущей профессии((выстроить ранжирование по степени важности и актуальности 1,2……16, где 1 то, что стоит «на первом», «главном месте?
1)общение с людьми в рамках практики;
2)практическое применение методик и приемов;
3)опыт использования развивающих технологий образовательной деятельности;
4)опыт решения воспитательных задач образования;
5)решение профессиональных задач через проектную деятельность;
6)работа по профессиональному стандарту;
7)составление конспектов занятий, планирование работы;

8)написание курсовой и дипломной работы;
9)посещение лекций;
10)работа в команде во время решения учебных задач;
11)поиск и систематизация необходимой информации;
12)общение с сокурсниками и учителями в процессе учёбы;
13)неформальное общение с сокурсниками и учителями;
14)неформальная деятельность (творческие сообщества, ИКТ – сообщества, клубы и т.п.)
15)действия, направленные на самоорганизацию и саморазвитие;
16)умения решать различные проблемы образовательной деятельности.

14). Какого опыта, на Ваш взгляд, не хватает выпускникам высших учебных заведений для развития профессиональной карьеры (можно несколько позиций)?

1)готовность к постоянному овладению новыми навыками по мере внедрения новых информационных технологий;
2)обладать способностью видеть организацию не через призму узкой специализации, а находить место отдельной проблемы в общей системе производственной деятельности;
3)быть готовым к обучению;
4)использовать разнообразные методы для решения творческих задач;
5)обладать креативным стилем мышления;
6)использовать ситуативный подход по отношению к структурным составляющим организации;
7)обладать так называемым проектным типом мышления, в основе которого лежит не стремление к стабильной и постепенной карьере в рамках одной организационной структуры, а интерес к конкретному проекту и признанию среди коллег-профессионалов.
8)Другое (укажите) _____

15). Считаете ли вы уровень знаний, полученных в университете достаточным для успешного начала профессиональной деятельности?

1)да
2)нет

16). Каких знаний не хватает выпускникам (выстроить по порядку значимости, где 1-наиболее значимо)? (отметить)

1)теоретические знания по общеобразовательным предметам;
2)теоретические знания по специальным предметам (назовите предметы);
3)специальные знания по межличностным коммуникациям;
4)знания о работе с источниками, помогающими в реализации профессиональных задач;
5)знание и понимание смыслов культуры или общей культуры;
6)знание нормативных документов;
7)знание практических способов решения профессиональных задач;
8)Другое (укажите) _____

17). Какие ценности образования Вы считаете наиболее актуальными в сегодняшней профессиональной практике? (проранжируйте пожалуйста по степени значимости, начиная с самой важной для Вас ценности – 1)

1)желание постоянно учиться, то есть иметь высокую мотивацию к повышению уровня образования;
2)ценность фундаментальных знаний;
3)ценность интеллектуального развития человека;
4)ценность реального опыта деятельности (для ребенка и для взрослого человека)
5)ценность общения;
6)ценность неформального образования;
7)ценность работы по образовательным стандартам;
8)ценность развития потенциала человека;
9)ценность овладения «предпринимательскими качествами» (способность решать проблемы);

10)ценность трудолюбия;
11)ценность адаптации;
12)ценности воспитания (нравственность, порядочность, честность и т.п.);
13)ценность здоровья.

18). Чем руководствуется работодатель при принятии решения о найме молодого специалиста?(можно несколько вариантов ответа)

1)личное впечатление от претендента;
2)имеющийся у него опыт делового общения (учебная практика, стажировка на рабочем месте);
3)наличие профильного образования;
4)наличие рекомендаций со стороны вуза;
5)средний балл диплома;
6)уровень запросов выпускника (должность, размер заработной платы, режим работы и т.д.);
7)просьбы о протекции со стороны родственников, друзей, знакомых;
8)репутация учебного заведения, которое закончил выпускник.

19). Какими компетенциями должен обладать выпускник?

1)компетенцией в области родного языка;
2)компетенцией в сфере иностранного языка;
3)математической и фундаментальной, естественнонаучной и технической компетенцией;
4)компьютерной компетенцией;
5)учебной компетенцией;
6)межличностной, межкультурной и социальной компетенциями, а также гражданской компетенцией;
7)компетенцией предпринимательства.

20).Определите наиболее важные проблемы взаимодействия государственных предпринимательских структур в сфере образования?

1)несовершенство законодательной базы;
2)отсутствие финансовой заинтересованности коммерческих организаций;
3)неустойчивое ежегодное бюджетное финансирование вузов порождает высокие риски при реализации образовательных проектов.

21).Какими целями, по Вашему мнению может быть определена мотивация участия в партнерстве образовательных учреждений(можно несколько вариантов)?

1)развитие материально-технической базы вузов;
2)увеличение объемов и повышение эффективности расходов на научные исследования и разработки;
3)вовлечение в экономический оборот и коммерциализация результатов исследования и научных разработок образовательных учреждений.

22).Определите, какие мотивы партнерства по степени важности включения бизнеса в совместное с учебными заведениями можно выделить?

1)доступ к результатам исследований и разработок образовательных учреждений и их инфраструктуре;
2)получение более высокой прибыли;
3)возможности для развития инновационного бизнеса.

23).Проранжируйте критерии взаимодействия работодателей и вуза (где 1-менее важно, 6-более важно)?

1)максимальное трудоустройство выпускников конкретного учреждения профессионального образования;
2)количество долгосрочных договоров о сотрудничестве;
3)наличие дополнительных источников финансирования и альтернативных путей компенсации затрат на содержание учреждения профессионального образования;

4)скоординированность деятельности бизнес-структур, исследовательских проектов и образовательных программ; создание и развитие эффективных экономических структур малого наукоемкого бизнеса;
5)создание базовых учебно-научно-производственных центров обеспечения персонифицированных программ и технологий обучения молодых специалистов;
6)совершенствование учебного процесса и развитие инновационных технологий в образовании, науке и бизнесе.

24).Проранжируйте формы взаимодействия работодателей и вузов (где 1-менее важно, 8-более важно)?

1)совместная разработка образовательных программ;
2)целевая подготовка;
3)мониторинг текущих и перспективных потребностей работодателей;
4)мониторинг востребованности выпускников;
5)проведение практик;
6)контроль качества образований представителей предприятий;
7)проведение конференций;
8)проведение круглых столов.

Благодарим за сотрудничество!

Приложение 4

СВОДНЫЕ ТАБЛИЦЫ ОПРОСА СТУДЕНТОВ, ВЫПУСКНИКОВ, ПРЕПОДАВАТЕЛЕЙ И РАБОТОДАТЕЛЕЙ.

1.Оценка качества подготовки студентов и выпускников

Таблица 1

Трудоустройство выпускников и студентов

Трудоустройство выпускников и студентов	Количество респондентов	
	Чел.	%
1)работаете по специальности	22	18
2)в поисках первой работы	18	14
3)не работаете и не ищите работу	0	0
4)среднее специальное учебное заведение	0	0
5)продолжаете обучение	36	22
6)безработный, однако уже работали	0	0
7)ВУЗ	69	46
8)другое	0	0
Всего	145	100

Таблица 2

Полезность полученного образования

Полезность полученного образования	Количество респондентов	
	Чел.	%
1)в большей степени	86	66
2)в некоторой степени	59	34
3)в малой степени	0	0
4)в очень малой степени	0	0
Всего	145	100

Таблица 3

Удовлетворенность подготовкой, полученной в рамках ВУЗа

Удовлетворенность подготовкой, полученной в рамках ВУЗа	Количество респондентов	
	Чел.	%
1)Да	60	40
2)Скорее да, чем нет	50	30
3)Скорее нет, чем да	25	21
4)Нет	10	9
Всего	145	100

Продолжение приложения 4

Таблица 4

Навыки и компетенции подготовки студентов

Навыки и компетенции подготовки студентов	Количество респондентов	
	Чел.	%
1)работа в команде	72	56
2)способность выдвигать новые идеи (креативность)	23	14
3)способность работать самостоятельно	25	15
4)лидерство	25	15
Всего	145	100

Таблица 5

Обучаемость студентов

Обучаемость студентов	Количество респондентов	
	Чел.	%
1)способность учиться	22	15
2)знание второго языка	19	13
3)навыки работы с информацией (способность находить и анализировать информацию из различных источников)	35	25
4)способность применять знания на практике	69	47
Всего	145	100

Таблица 6

Отношение студентов к другим лицам

Отношение студентов к другим лицам	Количество респондентов	
	Чел.	%
1)понимание культуры и обычаев других стран	20	10
2)способность работать в междисциплинарной команде	69	46
3)навыки межличностных отношений	22	11
4)способность работать в международной среде	34	23
Всего	145	100

Таблица 7

Опыт студентов для становления будущей профессии

Опыт студентов для становления будущей профессии	Количество респондентов	
	Чел.	%
1)общение с людьми в рамках управленческой практики	70	49
2)составление конспектов занятий, планирование работы	14	10
3)практическое применение методик и приемов управления	45	30
4)работа в команде во время решения учебных задач	16	11
Всего	145	100

Продолжение приложения 4

Таблица 8

Опыт для профессиональной карьеры

Опыт для профессиональной карьеры	Количество респондентов	
	Чел.	%
1)опыт работы по специальности	68	48
2)знания и умения в области специальности	27	19
3)умение быстро принимать адекватное решение при возникающих проблемах	18	12
4)умение генерировать свои идеи	17	11
5)умение быстро и легко адаптироваться в различных жизненных ситуациях	15	10
Всего	145	100

Таблица 9

Каких знаний не хватает

Каких знаний не хватает	Количество респондентов	
	Чел.	%
1) знаний предметных областей профессиональной деятельности с точки зрения их применимости в жизни человека	60	40
2)знание того, как ориентироваться в мире информации	1	1
3)знание и понимание смыслов культуры	1	1
4)знания о способах применения полученной информации	4	7
5)специальные знания по межличностным коммуникациям	23	20
6)теоретические знания по специальным предметам	55	30
7)теоретические знания по общеобразовательным предметам	1	1
Всего	145	100

Таблица 10

Продолжение образования после ВУЗа

Продолжение образования после ВУЗа	Количество респондентов	
	Чел.	%
1)да, в другом ВУЗе	30	20
2)да, в этом же ВУЗе	35	22
3)сомообразование	8	8
4)нет, профессионального образования мне будет достаточно	72	50
Всего	145	100

Таблица 11

Процесс взаимодействия педагога и студента

Процесс взаимодействия педагога и студента	Количество респондентов	
	Чел.	%
1)установление контакта	36	25
2)настройка партнеров друг на друга	14	10
3)разделение обязанностей	14	10
4)совместная постановка целей	14	10
5)совместный анализ результатов	36	25
6)выполнение указаний, инструкций	8	5
9)подчинение	5	3
10)контроль одного партнера над другим	10	7
11)наказание за неправильное выполнение	8	5
Всего	145	100

Таблица 12

Развитие сотрудничества между студентами и педагогом

Развитие сотрудничества между студентами и педагогом	Количество респондентов	
	Чел.	%
1)доверие	76	57
2)интерес к студентам	21	11
3)дополнительные занятия	16	9
4)творческие занятия	30	22
5)уменьшить группы	2	1
Всего	145	100

2. Проблемы взаимодействия государственных и предпринимательских структур в сфере образования

Таблица 13

Проблемы взаимодействия государственных предпринимательских структур в сфере образования

Проблемы взаимодействия государственных предпринимательских структур в сфере образования	Количество респондентов	
	Чел.	%
1)неустойчивое ежегодное бюджетное финансирование вузов порождает высокие риски при реализации образовательных проектов.	30	100
2)отсутствие финансовой заинтересованности коммерческих организаций		
3)несовершенство законодательной базы		
Всего	30	100

Продолжение приложения 4

Таблица 14

Цели мотивации участия в партнерстве образовательных учреждений

Цели мотивации участия в партнерстве образовательных учреждений	Количество респондентов	
	Чел.	%
1) развитие материально-технической базы вузов	3	9
2) увеличение объемов и повышение эффективности расходов на научные исследования и разработки	5	16
3)вовлечение в экономический оборот и коммерциализация результатов исследования и научных разработок образовательных учреждений	22	75
Всего	30	100

Таблица 15

Мотивы партнерства по степени важности включения бизнеса в совместное с учебными заведениями

Мотивы партнерства по степени важности включения бизнеса в совместное с учебными заведениями	Количество респондентов	
	Чел.	%
доступ к результатам исследований и разработок образовательных учреждений и их инфраструктуре	2	15
2)получение более высокой прибыли	8	25
3)возможности для развития инновационного бизнеса	20	70
Всего	30	100

3. Анализ взаимосвязей рынка труда и образовательных услуг

Таблица 16

Обеспечение университетом сотруднику надлежащую подготовку

Обеспечение университетом сотруднику надлежащую подготовку	Количество респондентов	
	Чел.	%
1)в очень большой степени	16	57
2)в большой степени	4	10
3)в некоторой степени	10	33
4)в малой степени	0	0
5)в очень малой степени	0	0
Всего	30	100

Продолжение приложения 4

Таблица 17

Организация производственных и преддипломных практик

Организация производственных и преддипломных практик	Количество респондентов	
	Чел.	%
1)да	20	70
2)нет	1	3
3)планируются осуществляться	9	27
Всего	30	100

Таблица 18

Мероприятия по привлечению молодых специалистов

Мероприятия по привлечению молодых специалистов	Количество респондентов	
	Чел.	%
1)ярмарки вакансий (встречи со студентами с целью поиска сотрудников для компании/организации	14	43
2)дни открытых дверей компании (экскурсии студентов на Ваше предприятие)	7	21
3)дни компании (презентации компании/организации перед студенческой аудиторией)	5	16
4)мастер-классы, практические семинары, деловые игры для студентов	3	14
5)совместные с ВГУ конкурсы инновационных проектов по приоритетным научно-техническим направлениям	1	6
Всего	30	100

Таблица 19

Проблемы взаимодействия студента с работодателем

Проблемы взаимодействия студента с работодателем	Количество респондентов	
	Чел.	%
1)недостаток опыта работы	12	34
2)нехватка знаний и умений в той или иной области	5	16
3)неумение быстро принимать адекватное решение при возникающих проблемах	2	7
4)неумение генерировать свои идеи	2	7
5)неумение быстро и легко адаптироваться в различных жизненных ситуациях	1	6
6)недостаточное кол-во учебных практик	4	15
7)малое кол-во проведения конференций	1	5
8недостаточное кол-во проведения круглых столов	3	10
Всего	30	100

Продолжение приложения 4

Таблица 20

Наиболее важный опыт в процессе учебной деятельности

Наиболее важный опыт в процессе учебной деятельности	Количество респондентов	
	Чел.	%
1)общение с людьми в рамках практики	7	23
2)практическое применение методик и приемов	5	20
3)опыт использования развивающих технологий образовательной деятельности	1	7
4)опыт решения воспитательных задач образования	2	9
5)решение профессиональных задач через проектную деятельность	1	7
6)работа по профессиональному стандарту	1	5
7)составление конспектов занятий, планирование работы	1	6
8)написание курсовой и дипломной работы	1	6
9)посещение лекций	2	8
10)работа в команде во время решения учебных задач	3	10
11)поиск и систематизация необходимой информации		2
12)общение с сокурсниками и учителями в процессе учебы	1	3
13)неформальное общение с сокурсниками и учителями	1	3
14)неформальная деятельность (творческие сообщества, клубы и т.д.)	1	3
15)действия, направленные на самоорганизацию и саморазвитие	2	9
16)умение решать различные проблемы образовательной деятельности	1	2
Всего	30	100

Таблица 21

Опыт выпускников для развития профессиональной карьеры

Опыт выпускников для развития профессиональной карьеры	Количество респондентов	
	Чел.	%
1)готовность к постоянному овладению новыми навыками по мере внедрения новых информационных технологий	5	18
2)обладать способностью видеть организацию не через призму узкой специализации, а находить место отдельной проблемы в общей системе производственной деятельности	10	36
3)быть готовым к обучению	1	2
4)использовать разнообразные методы для решения творческих задач	4	10

Окончание приложения 4

Продолжение таблицы 21

1	2	3
5)обладать креативным стилем мышления	1	2
6)использовать ситуативный подход по отношению к структурным составляющим организации	4	10
7)обладать так называемым проектным типом мышления, в основе которого лежит не стремление к стабильной и постепенной карьере в рамках одной организационной структуры, а интерес к конкретному проекту и признанию среди коллег-профессионалов	6	20
Всего	30	100

Таблица 22

Навыки и компетенции для работы в организации

Навыки и компетенции для работы в организации	Количество респондентов	
	Чел.	%
1)работа в команде	5	23
2)способность выдвигать новые идеи	10	33
3)способность работать самостоятельно	8	15
4)лидерство	7	29
Всего	30	100

Таблица 23

Навыки обучаемости студентов

Навыки обучаемости студентов	Количество респондентов	
	Чел.	%
1)способность учиться	8	29
2)знание второго языка	4	11
3)тщательная подготовка по основам профессии	6	20
4)способность применять знания на практике	5	15
5)элементарные навыки работы с компьютером	2	10
6)навыки работы с информацией	5	15
Всего	30	100

Таблица 24

Навыки и компетенции успеха в работе

Навыки и компетенции успеха в работе	Количество респондентов	
	Чел.	%
1)планирование и управление временем	13	43
2)решение проблем	4	13
3)принятие решений	7	24
4)стремление к успеху	6	20
Всего	30	100

Магистерская диссертация выполнена мной самостоятельно. Использованные в работе материалы и концепции из опубликованной научной литературы и других источников имеют ссылки на них. Справка прилагается

Отпечатано в 2 экземплярах.

Библиографический список включает 92 источника.

Один экземпляр диссертации сдан в архив университета.

«____» _____ 2017 г.

_____ Коровушкина Екатерина Юрьевна

(подпись автора работы) *(Фамилия И.О.)*