

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»
д.э.н., проф. Резник С.Д.

подпись, инициалы, фамилия

_____ · _____ · _____

число месяц год

ВЫПУСКНАЯ КВАЛИФИКАЦИОННАЯ РАБОТА БАКАЛАВРА

Тема: Формирование механизмов управления взаимодействием рынка труда и рынка образовательных услуг в Пензенской области (в форме научно-исследовательской работы)

Автор работы _____ / А.В. Ионова _____

Направление подготовки _____ 38.03.02 «Менеджмент» _____

Профиль (направленность) _____ Менеджмент организации _____

Обозначение ВКР-02069059-38.03.02-141085-2018 Группа МЕН 42

Руководитель работы _____ / к.э.н., доцент А.Е. Черников _____

ПЕНЗА 2018

АННОТАЦИЯ

на бакалаврскую работу Ионовой Анастасии Викторовны
на тему: Формирование механизмов управления взаимодействием рынка труда и
рынка образовательных услуг в Пензенской области

Выпускная квалификационная работа выполнена в форме научно-исследовательской работы.

ВКР посвящена проблеме отсутствия эффективного механизма управления взаимодействием 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 качества подготовки выпускников к реальной практической деятельности, проанализировано состояние рынка труда и эффективности процесса его взаимодействия с рынком образовательных услуг. Третья глава посвящена разработке методических и практических рекомендаций по повышению эффективности существующей системы взаимодействия рынка труда и рынка образовательных услуг и разработке нового механизма взаимодействия. 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 19 таблиц, 30 рисунков, 5 приложений, библиографический список из 73 позиций.

СОДЕРЖАНИЕ

ВВЕДЕНИЕ.....	5
1. ТЕОРЕТИЧЕСКИЕ И МЕТОДИЧЕСКИЕ ОСНОВЫ ИЗУЧЕНИЯ ПРИНЦИПОВ ВЗАИМОДЕЙСТВИЯ РЫНКА ТРУДА И РЫНКА ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫХ УСЛУГ	
1.1. Понятие, структура и механизмы функционирования рынка труда и рынка образовательных услуг	10
1.2. Принципы и особенности взаимодействия рынка труда и рынка образовательных услуг	20
1.3. Методические основы исследования механизма взаимодействия рынка труда и рынка образовательных услуг	27
2. АНАЛИЗ ЭФФЕКТИВНОСТИ СИСТЕМЫ ВЗАИМОДЕЙСТВИЯ РЫНКА ТРУДА И РЫНКА ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫХ УСЛУГ (НА ПРИМЕРЕ ПЕНЗЕНСКОЙ ОБЛАСТИ)	
2.1. Анализ качества подготовки выпускников вузов к профессиональной деятельности	32
2.2. Оценка эффективности функционирования рынка труда в области профессиональной социализации студентов и снижения безработицы среди молодежи.....	41
2.3. Мониторинг проблем взаимодействия рынка труда и рынка образовательных услуг	51
3. МЕТОДИЧЕСКИЕ И ПРАКТИЧЕСКИЕ РЕКОМЕНДАЦИИ ПО РАЗРАБОТКЕ МЕХАНИЗМОВ УПРАВЛЕНИЯ ВЗАИМОДЕЙСТВИЕМ РЫНКА ТРУДА И РЫНКА ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫХ УСЛУГ	
3.1. Рекомендации по совершенствованию системы подготовки студентов к профессиональной деятельности с учетом современных требований рынка труда	63
3.2. Разработка механизмов взаимодействия рынка труда и рынка образовательных услуг	73
3.3. Оценка экономической эффективности взаимодействия рынка труда и рынка образовательных услуг	85
ВЫВОДЫ И РЕКОМЕНДАЦИИ	99
БИБЛИОГРАФИЧЕСКИЙ СПИСОК	105
ГЛОССАРИЙ	113

ПРИЛОЖЕНИЯ

ПРИЛОЖЕНИЕ А. Анкета на тему « Формирование механизмов управления взаимодействием рынка труда и рынка образовательных услуг». Анкета для студентов	115
ПРИЛОЖЕНИЕ Б. Анкета на тему «Формирование механизмов управления взаимодействием рынка труда и рынка образовательных услуг». Анкета для работодателей	123
ПРИЛОЖЕНИЕ В. Сводные результаты анкетного опроса	132
ПРИЛОЖЕНИЕ Г. Персональное резюме (Ионовой А.В.).....	155
ПРИЛОЖЕНИЕ Д. Эссе о готовности к реальной практической деятельности (Ионовой А.В.).....	156

ВВЕДЕНИЕ

Актуальность темы исследования. В XXI веке – веке, когда владение информацией является главным конкурентным преимуществом, для успешного развития государства и его экономики, как на внутреннем, так и на мировом рынке, знания приобретают ключевое значение. При этом носителями, производителями и потребителями знаний являются люди, и что наиболее важно, молодые люди, способные быстро и качественно воспринимать большой поток информации и эффективно ее использовать. Из этого следует вывод, что человеческий капитал в настоящее время выдвигается на первый план в экономических отношениях. Для своевременного обеспечения формирования, а также распределения человеческого капитала необходимо обеспечить непрерывное взаимодействие двух рынков: рынка образовательных услуг и рынка труда. Однако, в настоящее время, в России скоординированное развитие этих рынков серьёзно нарушено в силу ряда причин, что обуславливает необходимость поиска путей преодоления возникших проблем.

Ключевой проблемой взаимодействия рынка образовательных услуг и рынка труда является несоответствие подготовки специалистов запросам работодателя, то есть предложение рынка образовательных услуг не соответствует спросу на рынке труда. Данный дисбаланс на рынке труда продолжается длительный период времени.

Состояние социально-экономического, технологического и социокультурного уровня развития страны требуют создания новых форм сотрудничества между рынком образовательных услуг и рынком труда. Ключевой целью данного сотрудничества является подготовка высококвалифицированных специалистов, востребованных на рынке труда и способных решать сложные задачи в меняющихся условиях. Если в дальнейшем этого не будет происходить, то отставание России от прогрессирующих стран значительно увеличится и может стать неустранимым.

Степень разработанности проблемы. Важность и значимость неправильного функционирования механизма взаимодействия рынка труда и рынка образовательных услуг, а также серьезность последствий данной проблемы выделяют многие ученые нашего времени. Изучением теоретических основ механизма взаимодействия рынка образовательных услуг и рынка труда занимаются И. В. Хамалинский¹, Д.А. Гайнанов². Вопросам профессиональной ориентации и занятости молодежи уделяют особое внимание С.Д. Резник³, А.Е. Черницов⁴, Е.А. Шикина⁵, В.А. Клименко⁶, О.М. Богданова⁷. Интерес к проблемам функционирования рынка труда и рынка образовательных услуг нашел свое отражение в трудах И.Е. Золина⁸, Резник⁹ Г.А. Г.Г. Вуковича¹⁰, Е.Е. Гориной¹¹, Д.А. Бондарева¹², С.Н. Фурсика¹³, Д.Е. Куцых¹⁴ и др.

Целью работы является разработка механизмов управления взаимодействием и модели совместного функционирования рынка труда и рынка

¹ Хамалинский, И.В. Механизм и модели взаимодействия рынков труда и образовательных услуг / И.В. Хамалинский, В.В. Завгородняя // Вестник Международного института экономики и права. – 2012. - №2. – с.246-249.

² Гайнанов, Д.А. Агент-ориентированный подход к сбалансированному взаимодействию рынков труда и образовательных услуг / Д.А. Гайнанов, Л.И. Мигранова // Фундаментальные исследования. – 2013. - №8 (часть 2). – с. 394-398.

³ Резник, С.Д. Конкурентоориентированность и конкурентоспособность выпускника вуза: опыт, перспективы научного поиска / С.Д. Резник, М.В. Черниковская, А.А. Соколова // Проблемы современной экономики. — 2013. - Вып 3.

⁴ Резник С.Д., Черницов А.Е. Технологии интенсивного формирования экономической самостоятельности и предпринимательских компетенций студентов высших учебных заведений: Монография – М.: ИНФРА-М, 2015.

⁵ Шикина, Е.А. Особенности профессиональной ориентации выпускников школ: проблемы и решения / Е.А. Шикина // Современная экономика: проблемы, тенденции, перспективы. – 2012. - №6. – с. 1-7.

⁶ Клименко, В.А. Профессиональная социализация студентов: структурно-функциональная модель / В.А. Клименко // Социологический альманах. – 2012. - №2. – с. 92-102.

⁷ Богданова, О.М. Рынок труда и молодежь / О.М. Богданова // Концепт. – 2014. - №9. – с. 1-6.

⁸ Золин, И.Е. Рынок труда и политика занятости: новые возможности и старые проблемы / И.Е. Золин // Вестник Нижегородского университета им. Н.И. Лобачевского. – 2013. - №4. – с. 282-286.

⁹ Резник Г.А., Суханова Т.В., Григорян Е.С. Рынок труда как фактор устойчивого развития региона и др. – Пенза: ПГУАС, 2004.

¹⁰ Вукович, Г.Г. Рынок труда и проблемы занятости в РФ / Г.Г. Вукович // Общество: социология, психология, педагогика. – 2012. - №3. – с. 16-21.

¹¹ Горина, Е.Е. Развитие государственной службы занятости в России / Е.Е. Горина // Современная экономика: проблемы, тенденции, перспективы. – 2012. - №6. – с. 1-7.

¹² Бондарева, Д.А. Мировой рынок труда / Д.А. Бондарева, И.А. Сорочайкин // Основы экономики, управления и права. – 2012. - №2. – с. 92-98.

¹³ Фурсик, С.Н. Применение маркетинга образовательных услуг как фактор совершенствования качества образования / С.Н. Фурсик // Проблемы развития территории. – 2013. - №2. – с. 104-112.

¹⁴ Куцых, Д.Е. Мировой рынок образовательных услуг: современные тенденции развития и политика России / Д.Е. Куцых // Гуманитарные исследования в Восточной Сибири и на Дальнем Востоке. – 2013. - №3. – с. 130-135.

образовательных услуг Пензенской области на основе оценки эффективности системы их взаимодействия.

В соответствии с целью исследования были решены следующие **задачи**:

— дано определение, рассмотрена структура, модели и особенности функционирования рынка труда и рынка образовательных услуг;

— изучены особенности взаимодействия рынка труда и рынка образовательных услуг;

— определены методические основы исследования проблемы взаимодействия рынка труда и рынка образовательных услуг;

— проанализировано качество подготовки выпускников ВУЗов к профессиональной деятельности;

— оценена эффективность функционирования рынка труда в области профессиональной социализации студентов и снижения безработицы среди молодежи;

— проанализированы проблемы взаимодействия рынка труда и рынка образовательных услуг;

— разработаны рекомендации по совершенствованию системы подготовки студентов к профессиональной деятельности с учетом современных требований рынка труда;

— разработаны рекомендации по совершенствованию механизма функционирования рынка труда;

— произведена оценка экономической эффективности взаимодействия рынка труда и рынка образовательных услуг.

Объект исследования – рынок труда и рынок образовательных услуг Пензенской области.

Предмет исследования – социально-экономические отношения, оказывающие влияние на эффективность функционирования механизма взаимодействия рынка труда и рынка образовательных услуг.

В основу исследования положена **гипотеза**, согласно которой подготовка высококвалифицированных кадров будет более эффективной при внедрении механизмов управления взаимодействием рынка труда и рынка образовательных услуг.

В качестве **теоретико-методологической основы** исследования послужили законодательные и нормативные акты Российской Федерации и труды отечественных и зарубежных ученых, посвященные изучению механизмов функционирования рынка труда и рынка образовательных услуг, а также деятельности государства в области регулирования их взаимодействия.

Методологическая основа исследования. С целью доказательства теоретических и методологических положений исследования были использованы методы системного и экономического анализа, экономико–статистический метод; метод научного наблюдения и обобщения, сравнительный анализ. В качестве главного метода для проведения анализа изучаемой проблемы был использован метод анкетирования.

Научная новизна исследования заключается в разработке механизма взаимодействия рынка труда и рынка образовательных услуг, обеспечивающего преодоление имеющихся в данной области противоречий и повышающего эффективность развития трудового потенциала.

Теоретическая значимость исследования заключается в углубленном изучении моделей функционирования рынка труда и рынка образовательных услуг и формулировке их определений с учетом особенностей взаимного влияния.

Практическая значимость исследования состоит в разработке модели эффективного функционирования механизма взаимодействия рынка труда и рынка образовательных услуг с учетом влияния внешних факторов (экономических кризисов, постоянно меняющихся стандартов образования, внешней политики государства и др.).

Структурно выпускная квалификационная работа состоит из трех глав.

В первой главе рассмотрены основные теоретические и методические подходы к изучению механизма функционирования рынков труда и образовательных услуг, определена методика исследования.

Во второй главе проведен анализ качества подготовки выпускников ВУЗов к профессиональной деятельности; оценка эффективности функционирования рынка труда в области профессиональной социализации студентов и снижения безработицы среди молодежи; мониторинг проблем взаимодействия рынка труда и рынка образовательных услуг.

В третьей главе предложены основные направления совершенствования системы подготовки студентов к профессиональной деятельности с учетом современных требований рынка труда, разработаны механизмы взаимодействия рынка труда и рынка образовательных услуг, а также рассчитана социально-экономическая эффективность предложенных мероприятий.

1. ТЕОРЕТИЧЕСКИЕ И МЕТОДИЧЕСКИЕ ОСНОВЫ ИЗУЧЕНИЯ ПРИНЦИПОВ ВЗАИМОДЕЙСТВИЯ РЫНКА ТРУДА И РЫНКА ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫХ УСЛУГ

1.1. Понятие, структура и механизмы функционирования рынка труда и рынка образовательных услуг

История развития любого государства уникальна и имеет свои специфические особенности, которые оказывают влияние на развитие всех сфер деятельности в стране, в том числе и на процессы формирования и механизмы функционирования рынка труда. Рынок труда в нашей стране сформировался в момент перехода от командно-административной экономики к рыночным отношениям. Он, наряду с другими рынками (ценных бумаг, капитала, товаров и др.) является составной частью рыночной экономики страны.

Совокупность теоретических и практических аспектов рынка труда дают повод для многочисленных споров среди ученых об определении категории и трактовки данного термина. Выделим основные формулировки данного понятия, широко применяемые в настоящее время:

1) Рынок труда (в широком смысле) – это экономическая категория, характеризующая систему социально-трудовых отношений по поводу удовлетворения потребности экономики в рабочей силе и реализации гражданами права на труд, осуществляемых посредством обмена на основе спроса и предложения (соответственно рабочей силы и рабочих мест)¹⁵;

2) Рынок труда (в узком смысле) – это сфера обращения рабочей силы, рассматриваемая как совокупность форм ее движения, и фаза обмена в производственном процессе, представляющая собой множество актов купли-продажи способности работника к труду (т.е. рабочей силы)¹⁶.

¹⁵ Колесникова, О.А Региональный рынок труда: особенности формирования и регулирования: Учебник / Под ред. О.А. Колесниковой, И.Я. Львовича – Воронеж; Издательско-полиграфический центр «Научная книга», 2016 . – с. 9.

¹⁶ Колесникова, О.А Региональный рынок труда: особенности формирования и регулирования: Учебник / Под ред. О.А. Колесниковой, И.Я. Львовича – Воронеж; Издательско-полиграфический центр «Научная книга», 2016 . – с. 10.

Более подробно аспекты трактовки понятия рынок труда представлены на рисунке 1.1.

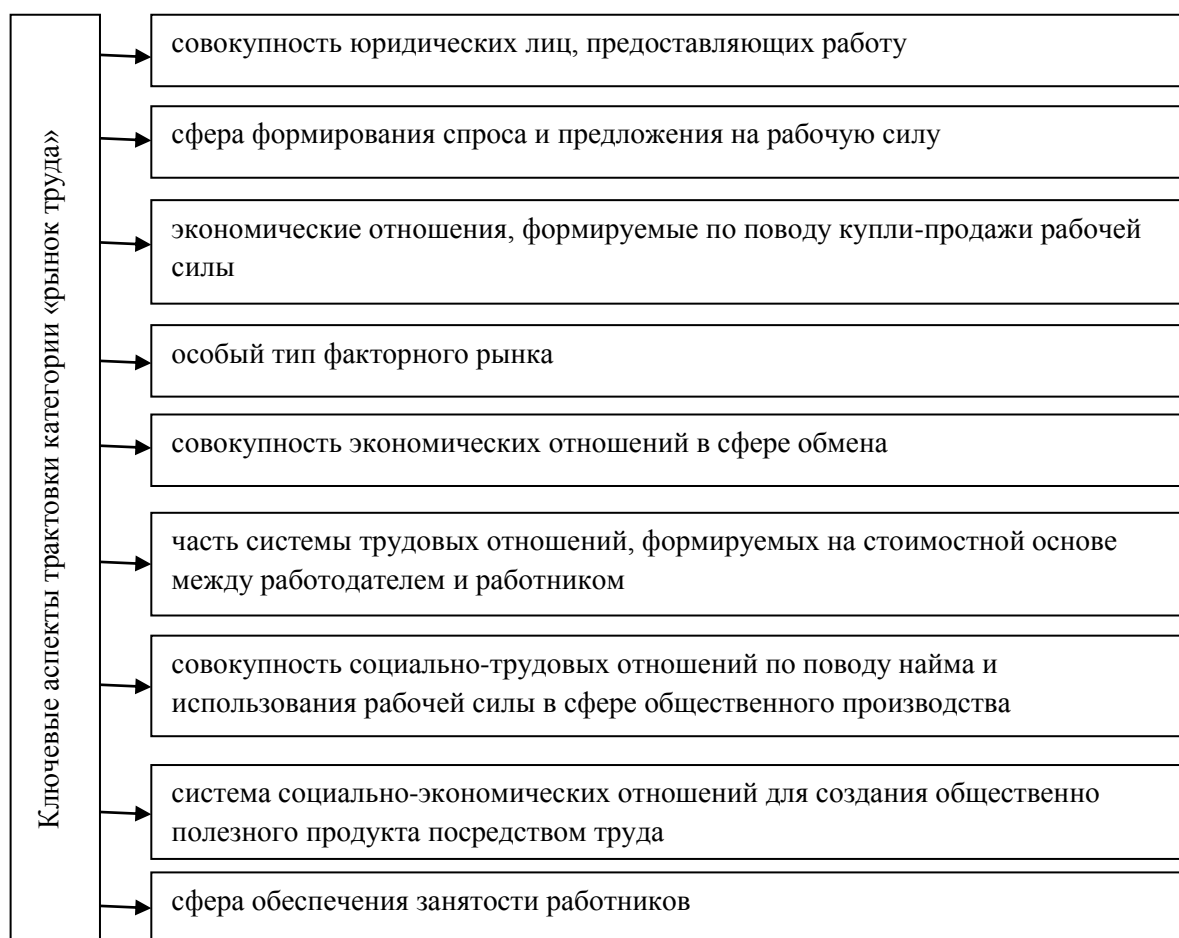


Рис. 1.1. Ключевые аспекты трактовки категории «рынок труда»¹⁷

Как и любой функционирующий механизм, рынок труда состоит из определенных компонентов и имеет свою структуру. С.В. Зенченко определяет структуру современного рынка следующим образом¹⁸:

1. Субъекты рынка труда. К ним относятся наемные работники (и их объединения профсоюзы), работодатели (предприниматели) и их союзы, государство и его органы.

2. Экономические программы. Решения и юридические нормы, принятые субъектами.

¹⁷ Салпагаров, Р.У. Рынок труда и особенности его формирования и функционирования / Р.У. Салпагаров, Т.С. Ракитина // Вестник Белгородского университета кооперации, экономики и права. – 2013. – №2.- с. 319.

¹⁸ Зенченко, С.В. Структура и типология современного рынка труда / С.В. Зенченко, М.Л. Вартанова // Вопросы структуризации экономики. – 2013. - №4. – с. 304.

3. Разработки и осуществления федеральной и региональных программ содействия занятости населения, программ подготовки и переподготовки высвобождаемых работников и другие.

4. Рыночный механизм (спрос и предложение рабочей силы, цена рабочей силы, конкуренция).

Спрос на труд – это подкрепленная необходимыми денежными ресурсами потребность работодателей в труде, предъявляемая к определенному количеству и качеству трудовых ресурсов (профессии, квалификации).

Предложение рабочей силы состоит из совокупности занятых работников, обладающих определенными знаниями и квалификацией, и той части трудоспособного населения, которая желает и может приступить к работе.

Совокупный спрос и совокупное предложение на рынке труда образуют совокупный рынок труда, который схематично представлен на рисунке 1.2.

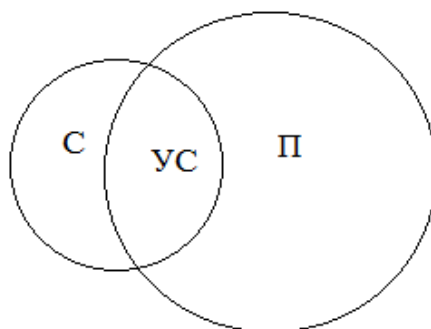


Рис. 1.2. Совокупный рынок труда: С – совокупный спрос на труд; П – совокупное предложение труда; УС – удовлетворенный спрос на труд¹⁹

Цена на рынке труда представляет собой ставку заработной платы наемных работников.

Конкуренция характеризуется присутствием на рынке большого количества покупателей и продавцов рабочей силы, имеющих возможность беспрепятственно входить на рынок и покидать его.

¹⁹ Колесникова, О.А Региональный рынок труда: особенности формирования и регулирования: Учебник / Под ред. О.А. Колесниковой, И.Я. Львовича – Воронеж; Издательско-полиграфический центр «Научная книга», 2016 . – с. 14.

5. Безработица и социальные выплаты, связанные с ней.

Безработица – это социально-экономическое явление, при котором часть рабочей силы (экономически активное население) не занята в производстве товаров и услуг. На практике такая ситуация выражается в форме превышения предложения рабочей силы над спросом на нее²⁰.

6. Рыночная инфраструктура.

Рыночная инфраструктура представляет собой совокупность институтов содействия занятости, профессиональной подготовки и переподготовки кадров, профессиональной ориентации трудоспособного населения. В нее входит целая сеть служб занятости, бирж труда, центров подготовки и переподготовки рабочей силы.

Обширная структура рынка труда служит поводом для классификации его по разным критериям (таблица 1.1).

Таблица 1.1.

Классификация рынков труда²¹

Критерий	Виды рынка труда	
	1	3
По критерию пространственной сферы	Применительно к федеральному устройству РФ — федеральный рынок труда, рынки труда федеральных округов, субъектов Федерации, республиканские, краевые, областные, районные, рынки труда мегаполисов, городские и сельские рынки труда	На уровне межгосударственных отношений — международный рынок труда, рынки труда межгосударственных регионов (европейский), латиноамериканский, среднеазиатский)
По степени государственного воздействия	Контролируемый	Неконтролируемый — не охваченный услугами государственных органов
По степени и методам регулирования	Жестко регулируемый	Либерально регулируемый
По критерию временных парам.	Текущий	Перспективный, потенциальный, прогнозный

²⁰ Никитина, А.В. Безработица как социально-экономическое явление в современной России / А.В. Никитина // Общество: политика, экономика, право. – 2013. - №4. – с. 102.

²¹ Ермолаева, С.Г. Рынок труда: учебное пособие/ С.Г. Ермолаева — Екатеринбург: Уральский федеральный университет, 2015.— с. 19.

1	2	3
По уровню функционирования	Внутренний — складывается в результате перемещения работников внутри самого хозяйствующего субъекта	Внешний — функционирует вне хозяйствующих субъектов
По степени развития	Совершенный — такой рынок, который а) образует однородную совокупность; б) конкурентен; в) неперсонифицирован; г) обладает прозрачностью	Несовершенный — не удовлетворяющий условиям а–г
По степени привлекательности	Первичный	Вторичный
По степени эластичности	Гибкий — применение нестандартных форм занятости и нестандартных режимов рабочего времени, различных форм проф. подготовки	Жесткий — использование стандартных форм занятости, стандартных режимов рабочего времени
По критерию интегрированности	Интегрированный состоит из конечного множества локальных рынков	Локальный
По степени пропорциональности	Ассиметричный (непропорциональный) — существенные перекосы в соотношении контролируемого и неконтролируемого рынков труда, диспропорции в отраслевой и профессиональной структуре занятости	Равновесный — имеет развитые структуры в условиях регулируемого роста безработицы и стабилизации социально-трудовых отношений; диверсифицированные, с высокой степенью реструктуризации занятости
По демографическим признакам	Рынок труда женщин с характерными возможными перерывами в работе, снижение профессиональных способностей	Рынок труда молодежи с низким уровнем квалификации, высоким уровнем мобильности. Рынок труда пенсионеров
По критерию социальной группы	Рынок преимущественно физического труда, преимущественно умственного труда	Рынок преимущественно творческого труда, рынок труда менеджеров и специалистов
По степени формальной открытости	Открытый — это экономически активное население, которое ищет работу и нуждается в подготовке, переподготовке, а также все вакантные рабочие места во всех секторах экономики	Скрытый рынок труда — лица, которые формально заняты в экономике, но в то же время в связи с сокращением производства или же с изменением его структуры могут быть высвобождены без ущерба для производства

Многогранность, многозадачность и сложность механизма функционирования рынка труда привели к формированию ряда особенностей его развития в нашей стране²²:

1. Наличие высокого уровня скрытой безработицы, которая может оказывать как положительное (резерв для увеличения производства), так и негативное (дестабилизатор социальных отношений в случае ухудшения экономической ситуации в стране) влияние на развитие экономики.

2. Изменение в структуре распределения рабочей силы по секторам экономики, для которой характерен высокий спрос на рабочую силу в частном секторе экономики. Большое распространение вторичной занятости, характеризующейся низкими требованиями квалификации работников.

3. Значительный рост числа мигрантов и вынужденных переселенцев на рынке труда страны, что связано с изменением геополитической ситуации в мире.

4. Избыток рабочей силы по причине сокращения объема производства.

5. Неполная занятость, обусловленная сокращением объема выпуска продукции предприятий.

6. Высокий уровень территориальной дифференциации занятости: уровень безработицы в экономически депрессивных регионах страны в десятки раз превышает показатели активных регионов.

7. Широкое распространение теневой занятости населения.

Таким образом, в настоящее время рынок труда является одним из наиболее важных, развивающихся и нуждающихся в институционализации сегментов экономики.

Наряду с рынком труда, особое внимание требуется уделить рынку образовательных услуг, так как два этих структурных элемента экономики оказывают друг на друга активное влияние и именно они играют ключевую роль в формировании человеческого капитала страны, от которого в большей степени зависит стабильное экономическое развитие государства.

²² Какушкина, М.А., Бочарова, Н.В. Российский рынок труда: реалии современности / М.А. Какушкина, Н.В. Бочарова // Ученые записки Тамбовского отделения РoCМУ. – 2015. - №5. – с.30.

Ключевые аспекты функционирования рынка образовательных услуг (РОУ) в нашей стране закреплены в Федеральном законе от 29.12.2012 N 273-ФЗ (ред. От 25.11.2013) «Об образовании в Российской Федерации».

В соответствии с данным законом, структура системы образования в нашей стране выглядит следующим образом²³:

1. Общее образование:

- дошкольное образование;
- начальное общее образование;
- основное общее образование;
- среднее общее образование.

2. Профессиональное образование:

— среднее профессиональное образование (обучение по программам подготовки квалифицированных рабочих, служащих, подготовки специалистов среднего звена);

— высшее профессиональное образование по уровням:

- высшее образование – бакалавриат;
- высшее образование - специалитет, магистратура;
- высшее образование - подготовка кадров высшей квалификации.

3. Дополнительное образование.

В настоящее время не существует единой точки зрения по поводу однозначного определения понятия «образовательная услуга». Чаще всего под данным термином понимают процесс удовлетворения потребности субъекта посредством предоставления образования.

Согласно Федеральному закону от 29.12.2012 № 273-ФЗ «Об образовании в РФ» под образовательной услугой понимается объем учебной и научной информации, передаваемой гражданину в виде суммы знаний

²³ Токмовцева, М.В. Сетевое взаимодействие образовательных организаций на основе модели «Школа-Колледж-Вуз»: монография/ М.В. Токмовцева, О.В. Карабанова—М.: Научный консультант, 2015.— с. 41.

общеобразовательного и специального характера и практических навыков для последующего применения²⁴.

Образовательная услуга является сложной категорией и, помимо свойств присущих всем услугам в целом, обладает рядом специфических особенностей²⁵:

— параметры данной услуги трудно определимы как в теоретическом аспекте, так и на практике в момент непосредственного обмена и потребления. В связи с этим, рыночная цена образовательной услуги подвержена влиянию субъективных факторов со стороны покупателей;

— необходимо постоянное активное интеллектуальное взаимодействия потребителя услуги и лица, оказывающего ее;

— образовательные услуги характеризуются предоставлением большого количества сопутствующих услуг, таких как передача материализованной интеллектуальной продукции учебного заведения, предоставление общежитий, медицинских и спортивных услуг и др.

Являясь неотъемлемой частью экономической системы страны, рынок образовательных услуг подвержен изменениям, возникающим под действием политических факторов, внешней политики государства и процесса глобализации. Современные тенденции изменений на рынке образовательных услуг представлены на рисунке 1.3.

Одной из важнейших тенденций в образовании в настоящее время является разработка нормативно-правового обеспечения развития онлайн-обучения и создание системы оценки качества онлайн-курсов. Подобные мероприятия осуществляются в рамках приоритетного проекта «Современная цифровая образовательная среда в Российской Федерации» (утвержден 25 октября 2016 года). Целью проекта является создание к 2018 году условий для системного повышения качества и расширения возможностей непрерывного образования для

²⁴ Загайнова, А.А. Основные проблемы рынка образовательных услуг в современной России / А.А. Загайнова // Политематический сетевой электронный научный журнал Кубанского государственного аграрного университета. – 2013. - №91. – с. 1421.

²⁵ Фурсик, С.Н. Применение маркетинга образовательных услуг как фактор совершенствования высшего образования / С.Н. Фурсик // Проблемы развития территории. – 2013. - №2. – с. 105.

всех категорий граждан за счет развития российского цифрового образовательного пространства и увеличения числа обучающихся образовательных организаций, освоивших онлайн-курсы до 11млн. человек к концу 2025 года²⁶.

Отработка нормативно-правового обеспечения позволит вузам и студентам легко формировать индивидуальные образовательные траектории, использовать онлайн-курсы с привлечением лучших преподавателей и передовых практик, что существенно повысит качество высшего образования, особенно в вузах «второго и третьего эшелона».



Рис. 1.3. Теоретическая модель преобразований, происходящих в высшем образовании²⁷

Большую роль в формировании образовательных услуг на рынке образовательных услуг играют лица, непосредственно заинтересованные в

²⁶ Паспорт приоритетного проекта «Современная цифровая образовательная среда в Российской Федерации» [Текст]: [утвержден президиумом совета при Президенте РФ по стратег. развитию и приоритет. проектам 25 октября 2016 г.]; офиц. текст: по состоянию на 26 октября 2017 г. / Министерство образования и науки Российской Федерации. – 2017. – с. 15.

²⁷ Бейзеров, В.А. Основные тенденции развития систем высшего образования в начале XXI века / В.А. Бейзеров // Экономика образования. – 2014. - №2. – с. 33.

получении и использовании образовательного продукта, то есть его потребители. Всех их можно разделить на три основные группы²⁸:

- 1) Потребители – личности (физические лица, получающее образование для личных целей);
- 2) Потребители – предприятия (организации), использующие образовательные услуги для производственных целей (обучение и повышение квалификации сотрудников);
- 3) Государство как потребитель использует услуги рынка образовательных услуг в социальных целях.

Высокая степень присутствия государства на рынке образовательных услуг является его отличительной особенностью. Государство выполняет ряд функций в сфере образования²⁹:

- работа по созданию позитивного имиджа образовательных учреждений, его поддержка и укрепление;
- финансирование образования и обеспечение тем самым гарантий для долгосрочного инвестирования в данную сферу со стороны субъектов различных рынков;
- предоставление налоговых льгот и иных форм поощрения с целью развития приоритетных направлений и специальностей;
- информационное обеспечение образовательных учреждений.

Пристальное внимание государства по отношению к рынку образовательных услуг является оправданным, так как на современном этапе развития данный сегмент экономики государства имеет ряд проблем, требующих подробного анализа и поиска решения в кратчайшие сроки. К таким проблемам относятся³⁰:

²⁸ Мушкетова, Н.С. Классификация потребителей рынка образовательных услуг вузов / Н.С. Мушкетова // Актуальные направления научных исследований XXI века: теория и практика. – 2013. - №2. – с. 282.

²⁹ Никитина, И.А. Актуальные потребности сферы образовательных услуг и инструменты её модернизации: монография/ И.А. Никитина — Краснодар: Южный институт менеджмента, 2013.— с. 10.

³⁰ Драганчук, Л.С. Рынок образовательных услуг и его регулирование / Л.С. Драганчук // Вестник Кемеровского государственного университета. – 2012. - №4. – с. 287.

1. Монополизация рынка образовательных услуг. Причинами возникновения монополий в сфере образования чаще всего выступают территориальные признаки, которые характеризуются ограниченным выбором образовательных учреждений в конкретном населенном пункте, а также предоставлением программ обучения, основанных на авторских разработках.

2. Несовершенная (асимметричная) информация. Неполнота информации ограничивает возможности эффективного использования ресурсов, обуславливая неоптимальное поведение продавцов и покупателей.

3. Внешние эффекты. Неграмотное осуществление образовательных услуг приводит к исчезновению внешних положительных эффектов, что в конечном счете приводит к проблеме взаимодействия рынка труда и рынка образовательных услуг и снижает качество трудовых ресурсов в стране.

Таким образом, подводя итог вышесказанному, следует отметить, что в настоящее время в нашей стране существует ряд проблем в механизмах функционирования рынка труда и рынка образовательных услуг. Изменения в структуре рынка образовательных услуг, неопределенность потребностей в сфере специальностей и квалификации работников не позволяют образовательным учреждениям грамотно отвечать на запросы экономики и потребителей, что приводит к недостатку высококвалифицированных специалистов на рынке труда, что в свою очередь, снижает потенциал рабочей силы и приводит к общему спаду в производстве и экономике страны.

1.2. Принципы и особенности взаимодействия рынка труда и рынка образовательных услуг

На сегодняшний день в нашей стране стоит острая проблема неэффективности взаимодействия рынка труда и рынка образовательных услуг, которая характеризуется несоответствием структуры спроса на

профессиональном рынке труда и структурой предложения на рынке образовательных услуг. Иными словами, не удовлетворяется реальная потребность в специалистах определенных профессий и с определенным уровнем квалификации.

В последнее время рынок образовательных услуг претерпел частичные изменения, связанные с внедрением новых стандартов образования, которые также предполагают участие в разработке образовательных программ представителей рынка труда, то есть работодателей. Данные новшества направлены на преодоление разрыва между двумя рынками и налаживание их взаимодействия. Но наличие возможности не гарантирует ее использования, поэтому для эффективного взаимодействия указанных субъектов необходимо создание контролирующего органа, способного эффективно координировать деятельность рынка труда и рынка образовательных услуг.

Источник проблемы взаимодействия начинается не на высшей ступени образования, а еще в школе. Многие ученые сходятся во мнении, что отсутствие грамотной профориентационной работы со школьниками старших классов является ключевой причиной дальнейшего несоответствия спроса и предложения на рынке труда и рынке образовательных услуг. Н.С. Пряжников среди проблем, препятствующих эффективной профориентационной работе, выделяет следующие³¹:

1. Отсутствие определенности целей в сфере профессионального самоопределения со стороны государства.
2. Отсутствие образцов жизненного и профессионального успеха, принятых в обществе.
3. Слабое развитие профориентационной науки и ее взаимодействия с другими науками в данной области.
4. Ограниченность времени, выделенного в школах на проведение профориентационной работы.

³¹ Шикина, Е.А. Особенности профессиональной ориентации выпускников школ: проблемы и решения / Е.А. Шикина // Современная экономика: проблемы, тенденции, перспективы. - 2012. - №6. - с. 3.

5. Низкая степень привлечения родителей в профориентационную работу.

Таким образом, еще на первоначальном этапе формирования профессиональных предпочтений и определения наличия необходимых компетенций происходит неправильный выбор дальнейшего пути обучения, основанный на неполной и, зачастую, недостоверной информации об учреждениях высшего профессионального образования. Последствия подобного неосознанного выбора приводят к формированию различных форм асимметрии на рынке труда и рынке образовательных услуг³²:

1. Вуз (предложение ОУ) – индивид (субъективный спрос на ОУ). Население формирует спрос, ориентируясь на привлекательность специальностей, то есть людей не интересуют профессиональные характеристики их будущей деятельности, а только так называемый «престиж» профессии, высокую заработную плату. Таким образом, реальные потребности рынка труда не учитываются - направление и уровень подготовки специалистов не отвечают запросам работодателей.

2. Вуз (предложение ОУ) – государство (субъективный спрос на ОУ). Государство частично формирует спрос на ОУ и тем самым оказывает влияние на предложение на рынке труда. Для того, чтобы устранить временное несоответствие в подобной подготовке, в 2001 года государство разработало программу прогнозирования потребностей рынка в тех или иных специальностях. Однако, степень обоснованности, достоверности и реалистичности подобных прогнозов находится на очень низком уровне и не позволяет устранить имеющийся дисбаланс.

3. Вуз (предложение ОУ) – работодатели (объективный спрос на ОУ). Работодатель формирует спрос исходя из реальных потребностей производства. Так как уровень подготовки в образовательных учреждениях не соответствует данным требованиям, большая часть выпускников либо работает не по

³² Гущина, Ю.И. К вопросу о механизмах регулирования взаимодействия рынка образовательных услуг и рынка труда / Ю.И. Гущина // Креативная экономика. – 2014. - №1. – с. 130.

специальности, либо остается безработными. Работодатели же недополучают необходимое количество специалистов.

Данный дисбаланс на рынке труда продолжается длительный период времени. Немаловажную роль в нем играют и службы занятости населения, которые не только не облегчают сложившуюся ситуацию, но еще больше ее усугубляют. Подробно данный конфликт представлен на рисунке 1.4.

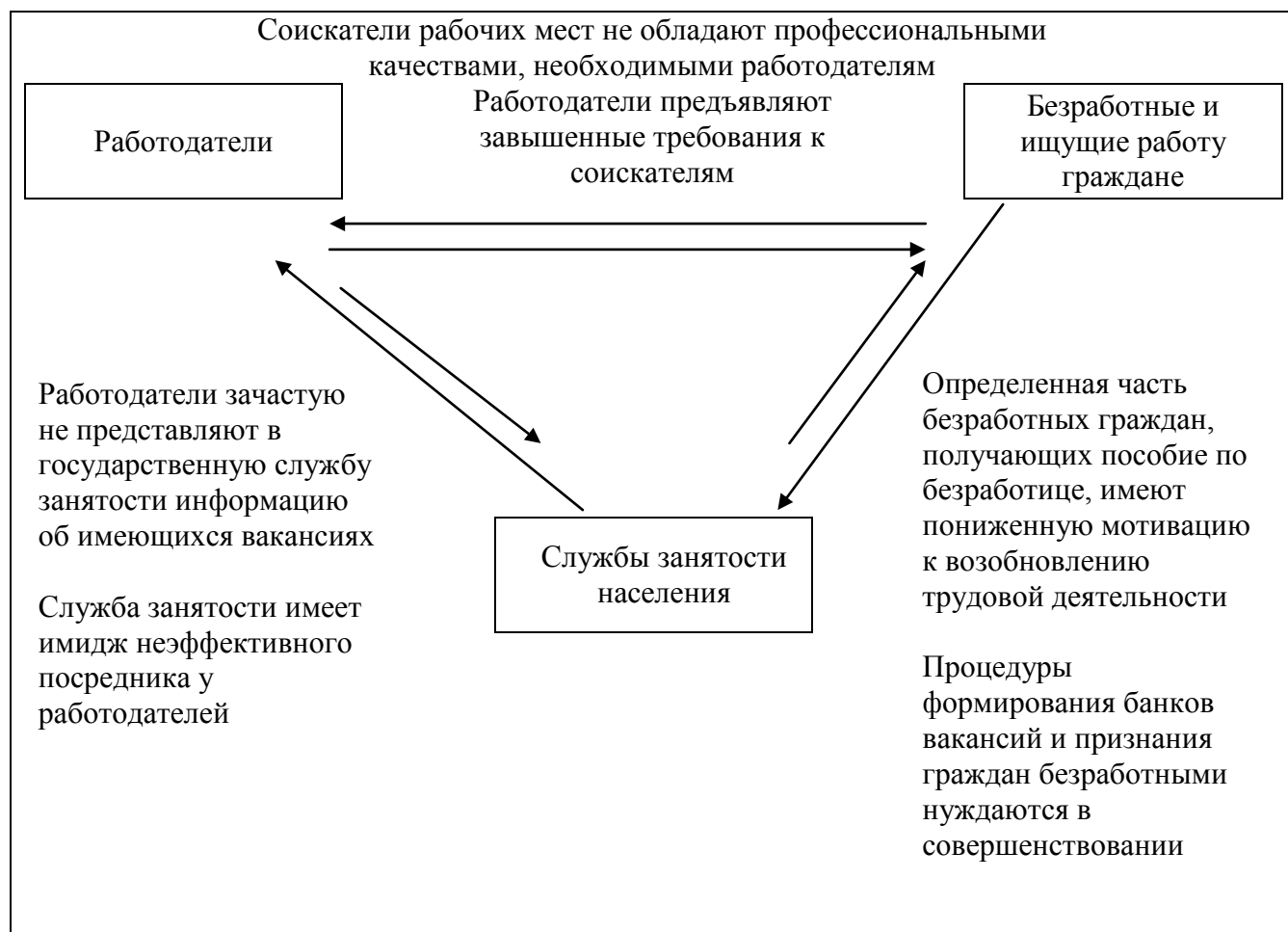


Рис. 1.4. Совокупность конфликтов интересов на региональных рынках труда³³

Для того, чтобы система взаимодействия рынка труда и рынка образовательных услуг функционировала как можно эффективнее, необходимо что бы цели всех субъектов участников (индивид, работодатели, вузы, органы власти) были согласованы и направлены на достижение единой стратегической цели. Подобные целевые установки представлены в таблице 1.2.

³³ Тяглов, С.Г. Управление качеством подготовки квалифицированных работников как ключевая проблема взаимодействия рынка труда и рынка образовательных услуг / С.Г. Тяглов, С.С. Змяк // Journal of Economic Regulation (Вопросы регулирования экономики). – 2015. - №2. Т.6. – с. 60.

Целевые установки объекта и субъектов системы взаимодействия рынка труда и рынка образовательных услуг³⁴

Участники СВ	Целевые установки
Объект	
Индивид	<ul style="list-style-type: none"> • Получение высшего образования • Повышение своего социального статуса • Получение конкурентных преимуществ на рынке • Трудоустройство на подходящую по требованиям и параметрам работу (имея при этом альтернативу по з/п)
Субъекты	
Вуз	<ul style="list-style-type: none"> • Подготовка востребованных рынком труда специалистов по качественным образовательным программам • Повышение престижа вуза • Увеличение притока абитуриентов • Получение средств для улучшения материального обеспечения учебного процесса • Увеличение заработной платы • Уменьшение текучести кадров • Упрочение своего положения среди других вузов
Работодатели	Прием на работу квалифицированных специалистов, способных обеспечить эффективную деятельность предприятия/организации
Органы власти	Осуществление политики подготовки кадров с высшим образованием в соответствии с потребностями национальной экономики

Правильная реализация поставленных перед отдельным субъектом целей должна позволить достичь общей цели взаимодействия, которая заключается в достижении количественного и качественного соответствия запрашиваемого рынком труда объема рабочей силы и квалифицированных специалистов, выпускаемых вузом.

Учет потребностей, целей и задач каждого участника взаимодействия (выпускник – «носитель знаний», работодатель – потребитель, органы государственной власти – потребитель и регулятор) позволяет осуществлять процесс «идеального взаимодействия» (рисунок 1.5), который позволит сформировать оптимальное соотношение спроса и предложения на РТ и РОУ.

³⁴ Гринкруг, Л.С. Обновление образовательной системы вуза: модель взаимодействия с внешней средой / Л.С. Гринкруг, В.С. Василенко // Университетское управление: практика и анализ. – 2011. - №3. – с. 30.

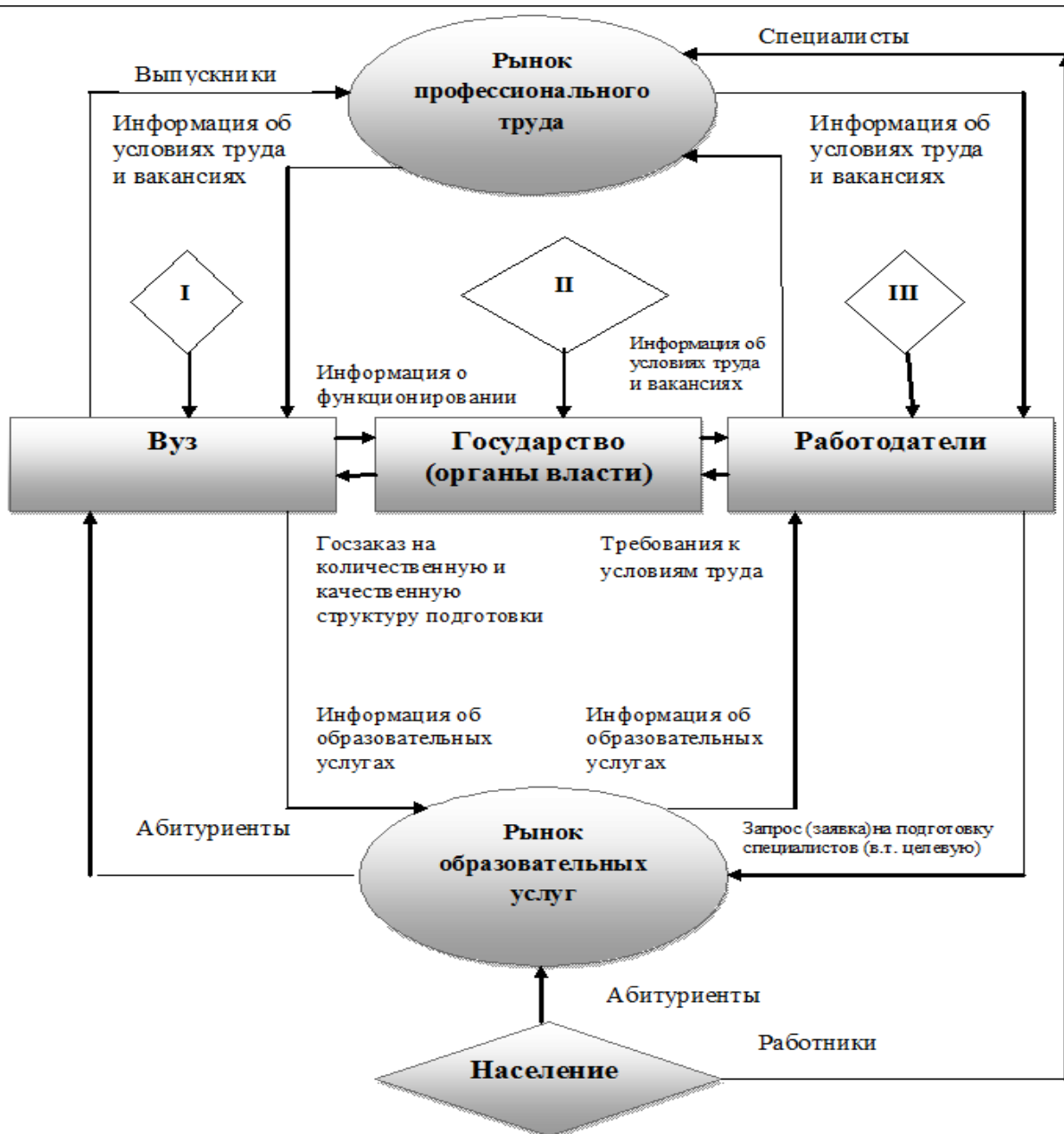


Рис. 1.5. Модель взаимодействия вуза с внешней средой: I, II, III, - структуры/органы по управлению процессами образовательной среды по подготовке кадров³⁵

Из рисунка 1.5. видно, что все субъекты взаимодействия тесно связаны друг с другом и действия каждого из них отражаются на состоянии другого. При грамотном управлении их взаимодействием в экономике страны наблюдается значительный рост производительности труда, качества жизни населения и ускоряется научно-технический прогресс. Но в настоящее время в нашей стране

³⁵ Гринкруг, Л.С. Обновление образовательной системы вуза: модель взаимодействия с внешней средой / Л.С. Гринкруг, В.С. Василенко // Университетское управление: практика и анализ. – 2011. - №3. – с. 34.

наблюдаются тенденции, которые приводят к снижению эффективности функционирования системы рынка труда и образовательных услуг. Так, на данный момент на РТ все больше растет спрос на технические специальности, в то время как большинство выпускников заканчивают свое образование в области общественных наук и экономических специальностей. Параллельно со спросом меняется и предложение на РОУ. Ключевыми изменениями в данной области являются³⁶:

— Увеличение числа образовательных учреждений, предоставляющих услуги высшего профессионального образования;

— Увеличение продолжительности процесса получения высшего образования;

— Увеличение стоимости обучения.

Таким образом, в настоящее время государство, работодатели и образовательные учреждения осознают необходимость совершенствования механизмов функционирования рынка труда и образовательных услуг. Более того, ведется активная работа по внедрению новых образовательных программ, созданию контактов между вузами и работодателями, формированию объективного спроса на специальности со стороны государства. Но, по-прежнему, остается нерешенной ключевая проблема данного сегмента экономики, а именно создание механизма эффективного взаимодействия двух указанных рынков, позволяющего рационально использовать имеющиеся у государства трудовые ресурсы. Вузы работают на рынке услуг, в то время, как должны работать на рынке труда. Большая доля усилий вузов направлена на «борьбу» за абитуриентов всеми возможными способами, так как им нужно быть конкурентоспособными на рынке. Для системы образования это является огромным минусом, так как отвлекает внимание вузов от образовательного процесса и снижает качество образования в целом.

³⁶ Паевская, С.Л. Спрос и предложение на рынке образовательных услуг: современные тенденции / С.Л. Паевская // Проблемы и перспективы развития образования в России. – 2013. - №21. – с. 145.

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

В рамках данного исследования был проведен многосторонний анализ системы функционирования рынков труда и образовательных услуг и на каждом из этапов был применен ряд специальных методов.

Методика исследований – это совокупность подходов, способов и приемов проведения научных исследований.

На первом этапе, который заключается в сборе информации по проблеме на теоретическом и научном уровне путем изучения литературных источников, был применен монографический метод. Его суть заключается в обследовании одного или нескольких объектов в рамках хорошо разработанных теорий. Данный метод направлен не на получение качественно новой информации, а на установление конкретной проблемы в изучаемой области (в нашем случае, в особенности функционирования рынков труда и образовательных услуг).

Таким образом, применение данного метода позволяет рассмотреть проблему с разных сторон и предоставляет полную картину ситуации.

На втором этапе, представляющем собой анализ реального состояния системы взаимодействия рынка труда и рынка образовательных услуг, был применен метод анкетирования.

Метод анкетирования — психологический вербально-коммуникативный метод, заключающийся в осуществлении взаимодействия между интервьюером и опрашиваемыми посредством получения от субъекта ответов на заранее сформулированные вопросы. Иными словами, опрос представляет собой общение интервьюера и респондента, в котором главным инструментом выступает заранее сформулированный вопрос.

Анкета является основным инструментом опроса и представляет собой социологический документ, содержащий структурно-организованный набор вопросов, каждый из которых связан с задачами проводимого исследования. Эта связь выражается в необходимости получения информации, отражающей

характеристики изучаемого объекта³⁷.

Объект исследования – рынок труда и рынок образовательных услуг Пензенской области.

Предмет исследования – социально-экономические отношения, оказывающие влияние на эффективность функционирования механизма взаимодействия рынка труда и рынка образовательных услуг.

Список участников опроса был сформирован из представителей двух категорий: выпускников и работодателей.

Рекомендуемая численность респондентов-работодателей составляет не менее 30 человек. При выборе участников опроса ключевым критерием являлось то, что организации либо уже имеют четко отлаженные каналы взаимодействия с высшими учебными заведениями и принимают на работу их студентов и выпускников, или же они заинтересованы в создании подобного взаимодействия.

Рекомендуемая численность респондентов-студентов составляет не менее 100 человек. Критерий отбора 100 студентов должен быть случайным.

Выборка в данном исследовании составила 220 человек студентов и 30 человек работодателей (с учетом допущения 10 % ошибки выборки).

Анкеты, предложенные респондентам, имеют определенную структуру, где важными элементами являются: введение, «паспортичка», основная и заключительная части.

Вводная часть анкеты представляет собой краткое пояснение цели и задач исследования, практическое значение и перспективы использования полученных результатов. Здесь же указываются правила заполнения анкеты и информация об анонимности.

«Паспортичка» состоит из вопросов, касающихся социально-демографических и других характеристик самого респондента. Как в анкете для студентов, так и в анкете для работодателей она расположена в начале. Это сделано для того, чтобы постепенно повышать сложность вопросов, подводя

³⁷ Санжарова, И.Э. Посторонним вход воспрещен, или анкетирование как метод сбора первичной информации о роли языковой политики в бизнес-структурах / И.Э. Санжарова // Вестник Московского государственного лингвистического университета. – 2013. - №25. – с. 43.

респондентов к ответам на наиболее интересующие и имеющие непосредственное отношение к исследованию вопросы.

Основная часть непосредственно относится к цели и задачам исследования, и все вопросы направлены на получение статистической информации. Текст вопросов максимально адаптирован к уровню культуры и образования респондентов. Так как большое значение имеет очередность вопросов, их формулировка и графическое оформление, то все вопросы были пронумерованы и выделены жирным шрифтом.

Основная часть анкеты состоит из большого количества вопросов, которые можно разделить на три группы: открытые, закрытые и вопросы «фильтры».

Наибольшую сложность при обработке результатов анкетирования составляют открытые вопросы, которые предполагают свободный ответ респондента, неограниченный вариантами. Главная трудность заключается в их формализации, так как ответы на подобные вопросы индивидуальны и разнообразны. Во время обработки результатов все ответы сводились к ограниченному числу вариантов, наиболее часто повторяющихся. Поэтому открытые вопросы применялись в тех случаях, когда требовалась полная оценка ситуации со стороны респондента.

Закрытые вопросы предполагают наличие вариантов ответа, и были применены в тех случаях, когда ответы были заранее прогнозируемы и служили подтверждением общей тенденции.

Вопросы-«фильтры» были заданы респондентам с целью их разграничения (образование, профессия и т.п.) и выявления искренности.

Вся совокупность вопросов основной части анкеты направлена на выявление группы компетенций, необходимых для успешного трудоустройства в современных высококонкурентных рыночных условиях функционирования рынка труда, выделяемых как работодателями, так и выпускниками, с целью разработки эффективного механизма взаимодействия рынка труда и рынка образовательных услуг.

Заключительная часть анкеты содержит слова признательности и благодарности респондентам за участие в опросе.

Анкетный опрос респондентов проводился с помощью применения формы Google Forms. Сервисы Google позволяют сделать онлайн опрос с разными типами вариантов ответов и автоматическим созданием сводной таблицы с ответами всех респондентов.

Результаты данного исследования изображены в таблице сводных данных (Приложение В), а также в графиках и диаграммах во 2 главе выпускной квалификационной работы.

Таким образом, была разработана методика исследования системы функционирования рынка труда и рынка образовательных услуг. В качестве основного метода исследования было выбрано анкетирование. На основе результатов опроса разрабатывается механизм эффективного функционирования рынка труда и рынка образовательных услуг на основе их взаимодействия.

2. АНАЛИЗ ЭФФЕКТИВНОСТИ СИСТЕМЫ ВЗАИМОДЕЙСТВИЯ РЫНКА ТРУДА И РЫНКА ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫХ УСЛУГ (НА ПРИМЕРЕ ПЕНЗЕНСКОЙ ОБЛАСТИ)

Для выявления проблем, существующих в сфере взаимодействия рынка труда и рынка образовательных услуг, факторов, оказывающих наибольшее влияние на их возникновение и разработки рекомендаций по их устранению было проведено исследование, в котором приняло участие 220 студентов вузов Пензенской области и 30 сотрудников пензенских организаций, занимающих руководящие должности (работодателей).

Охарактеризовать группу опрошенных студентов можно следующим образом: 73% (160 чел.) из них, молодые люди в возрасте от 20 до 22 лет, 16% (36 чел.) – от 23 до 25 лет и 11% (24 чел.) – от 17 до 19 лет. Данная возрастная категория позволяет говорить о том, что участники опроса либо уже являются полноценными участниками рынка труда либо в ближайшее время закончат обучение и приступят к поиску работы.

Соотношение пола опрошенных выглядит следующим образом: 156 девушек (71%) и 64 юноши (29%).

Анкетирование проводилось среди студентов, обучающихся по разным направлениям подготовки: менеджмент – 42% (52 чел.), экономика – 7% (16 чел.), управление персоналом – 18% (40 чел.), педагогика – 16% (36 чел.), строительство – 7% (16 чел.), технология транспортных процессов – 10% (20 чел.).

Для экспертной оценки по выявленной проблеме взаимодействия рынка труда и рынка образовательных услуг были опрошены работодатели Пензенской области, занимающие следующие должности: директор – 6 чел. (20%), руководитель среднего звена – 24 чел. (80%).

В соответствии с направлениями обучения студентов были выбраны отрасли деятельности организаций. Таким образом, к транспортной сфере относится 9 чел. (30%), к банковской – 3 чел. (10%), к торговой – 6 чел. (20%), к строительной – 6 чел. (20%), к социальной – 6 чел. (20%).

При оценке количества сотрудников в организациях, представители которых приняли участие в исследовании, были получены следующие результаты: численность менее 50 человек – 20% (6 чел.) опрошенных, от 50 до 100 – 40% (12 чел.), от 100 до 500 – 30% (9 чел.), свыше 500 человек – 10% (3 чел.) опрошенных.

Таким образом, в исследовании приняли участие группы студентов и работодателей, находящихся в идентичных и близких сферах деятельности как на рынке труда, так и на рынке образовательных услуг, что позволяет говорить об объективности и достоверности исследования.

2.1. Анализ качества подготовки выпускников вузов к профессиональной деятельности

Одной из ключевых проблем как в образовании, так и на рынке труда и в экономике в целом, является низкий уровень подготовки студентов в вузе, несоответствие получаемых знаний, навыков и умений реальным потребностям рынка и производства.

С целью оценки степени развития вышеуказанной проблемы в вузах Пензенской области было проведено данное исследование.

Для выявления степени осведомленности студентов о проблеме, углубленности их знаний и профессионалах навыков, была проанализирована информация об уровне их образования Преимущественно, участники опроса обучаются на бакалавриате (83,6%); 10,9% опрошенных заканчивают специалитет и лишь 5,5% учатся в магистратуре (Рис. 2.1.).



Рис. 2.1. Уровень образования студентов

Результаты опроса показывают, что большинство опрошенных студентов обучаются на первой ступени высшего образования и получают базовые знания и навыки, необходимые для осуществления профессиональной деятельности. Лишь незначительная их часть (около 16%) обучается по программам специалитета и магистратуры и имеет углубленные научные и практические знания в профессии.

Большая часть анкетированных обучается на очном отделении (74,5%), то есть студенты активно участвуют в учебном процессе, получают знания и опыт непосредственно от преподавателей, а так же получают социальный опыт в общении и налаживании контактов с преподавателями и сверстниками. 23,6% опрошенных обучается на заочном отделении, что частично снижает качество образовательного процесса и искажает информацию, получаемую студентами в процессе обучения (Табл. 2.1).

Таблица 2.1

Форма обучения			
№п/п	Варианты ответов	Чел.	%
1	очная	164	74,5
2	заочная	52	23,6
3	очно-заочная	4	1,8
Итого		220	100

На вопрос о качестве обучения 52,7% участников опроса ответили, что считают, что уровень подготовки, предоставляемый им, находится на среднем уровне. Тем самым, они утверждают, что университет не в полном объеме предоставляет студентам необходимые знания и умения. 41,8% опрошенных

полностью удовлетворены качеством образовательного процесса и оценивают его уровень как высокий. И лишь 5,5% выпускников абсолютно недовольны качеством полученного образования и считают уровень подготовки низким (Рис. 2.2).



Рис. 2.2. Качество обучения на факультете

Для выявления степени удовлетворенности студентов конкретными видами образовательной деятельности в вузе им было предложено произвести оценку ряда факторов, влияющих на успешную подготовку выпускников к профессиональной деятельности. Результаты представлены в таблице 2.2.

Таблица 2.2

Оценка качества обучения в вузе

№ п/п	Варианты ответов	1		2		3		4		5	
		Чел	%	Чел	%	Чел	%	Чел	%	Чел	%
1	Соответствие информации, излагаемой преподавателем, тематике предмета	8	4	16	7	36	16	96	43	64	29
2	Оснащенность современным оборудованием практических занятий	8	4	32	15	84	38	72	33	24	11
3	Актуальность и востребованность преподаваемой информации	4	2	20	9	60	27	104	47	32	15
4	Способность преподавателя заинтересовать студентов в процессе обучения	12	5	12	5	56	25	76	35	64	29
5	Доступность прохождения практики на производстве	20	9	12	5	68	31	76	35	44	20
6	Объективность оценки знаний студентов, уважительное отношение	4	2	20	9	24	11	92	42	80	36
Итого ответило на вопрос		220	100	220	100	220	100	220	100	220	100

Из таблицы видно, что большинство опрошенных оценивают образовательный процесс в вузе достаточно высоко по всем из предложенных показателей. 43% студентов считают, что знания, получаемые ими в процессе обучения в достаточной степени соответствуют реальной обстановке на производстве, а 29% говорят о полном соответствии. При этом 47% респондентов указывают на актуальность и своевременность получаемой информации, что позволяет студентам в полной мере оценить ситуацию, происходящую в той или иной отрасли деятельности и применить собственные умения и навыки для решения проблем. Наибольшее расхождение результатов наблюдается в отношении доступности прохождения производственной практики на предприятии. Только 20% студентов говорят о том, что вуз активно способствует их эффективному осуществлению практической деятельности на предприятии. 31% опрошенных указывают на недостаточный уровень качества организации производственных практик, что не позволяет им в полной мере развивать профессиональные навыки и приспосабливаться к реальным условиям труда.

На вопрос о том, как они оценивают свою теоретическую подготовку, студенты ответили следующим образом: 120 чел. (54,5%) считают, что обладают средним уровнем знаний, 68 чел. (30,9%) говорят о полной теоретической готовности, 20 чел. (9,1%) считают, что их знания находятся на низком уровне и их недостаточно для полноценного осуществления профессиональных обязанностей, а 12 чел. (5,5%) не смогли ответить на поставленный вопрос (Рис. 2.3).



Рис. 2.3. Оценка уровня теоретической подготовки в вузе

Показатели оценки уровня практической подготовки опрошенных значительно отличаются от результатов по теоретической и выглядят следующим образом: лишь 29,1% (64 чел.) выпускников считают себя полностью готовыми в функциональном плане к осуществлению трудовых обязанностей и работе по специальности, 32,7% (72 чел.) говорят о недостаточности практических навыков и неполном соответствии имеющихся компетенций требованиям по специальности, 32,7% (72 чел.), то есть треть опрошенных, говорит об отсутствии навыков практической деятельности и неготовности приступить к работе по профессии, 12 чел. (5,5%) не смогли ответить на поставленный вопрос (Рис. 2.4).

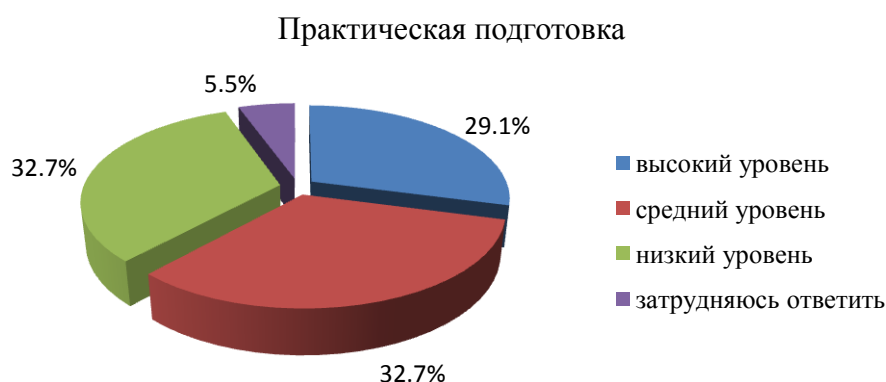


Рис. 2.4. Оценка уровня практической подготовки в вузе

Анализируя полный комплекс знаний, полученных студентами за время обучения в вузе, большая часть опрошенных считает, что знаний, приобретенных ими в процессе обучения недостаточно для полноценного осуществления профессиональных обязанностей. Данный факт указывает на изъяны в процессе подготовки специалистов в вузах (Табл. 2.3).

Таблица 2.3

Оценка уровня знаний, полученных в университете

№п/п	Варианты ответов	Чел.	%
1	Да, я считаю, что комплекс знаний, полученных по специальности, отражает содержание и особенность профессиональной деятельности;	88	40
2	Я считаю, что комплекс знаний, полученных по специальности, недостаточно полно отражает потребности профессиональной деятельности;	124	56,4
3	Я не задумывался над этим вопросом.	8	3,6
Итого		220	100

Как показывает анализ вышеизложенных результатов исследования, основной пробел в образовании студентов заключается в неграмотной организации практической подготовки выпускников к непосредственно практической деятельности на предприятии. Это подтверждают и сами респонденты. На вопрос о том, чувствуют ли они себя готовыми к работе, были получены следующие результаты: лишь 21,8% с уверенностью утверждают, что полностью соответствуют требованиям профессии, 27,3% чувствуют себя почти готовыми, но испытывают некоторую неуверенность относительно ряда компетенций, 38,2% говорят лишь о частичной подготовке, недостаточной для полноценной работы по специальности, а 12,7% полностью не готовы приступить к работе (Рис. 2.5).

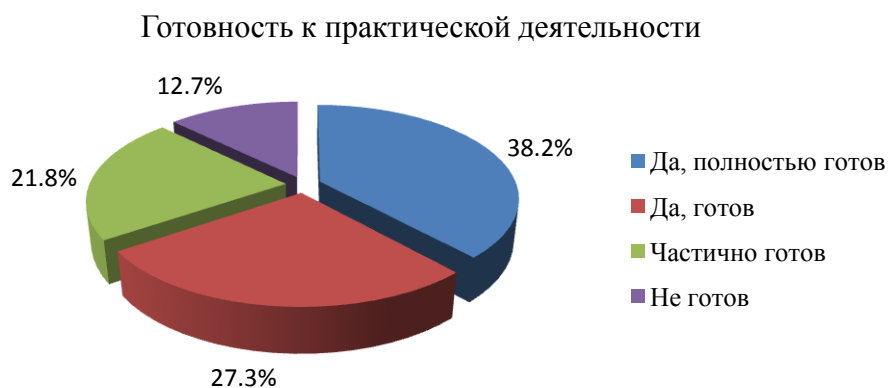


Рис. 2.5. Уровень готовности студента к реальной практической деятельности

Мнение экспертов (работодателей) подтверждает сомнения студентов в уровне профессиональной подготовки. На вопрос «Как Вы считаете, в достаточной ли степени вуз подготовил студентов к практической деятельности?» ни один из принявших участие в опросе руководителей не ответил, что вуз полностью подготовил выпускника к работе на предприятии. 20% (6 чел.) считают подготовку молодых сотрудников достаточной для начала осуществления практической деятельности, а 80% (24 чел.) опрошенных говорят лишь о частичной подготовке выпускников к полноценному выполнению трудовых обязанностей (Рис. 2.6).

Уровень подготовки сотрудников вузом

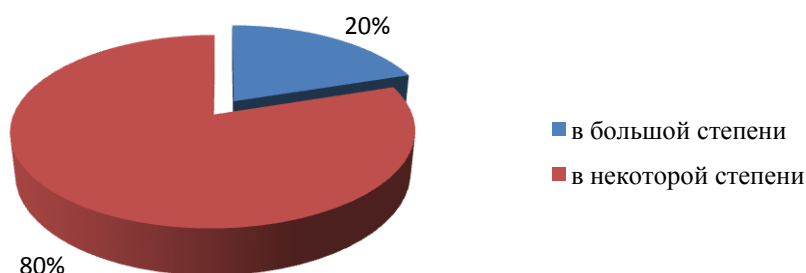


Рис. 2.6. Оценка уровня подготовки сотрудников вузом

Отсутствие необходимых компетенций и навыков работы у выпускников приводит к необходимости их дополнительного обучения на месте работы. Все респонденты-работодатели говорят о том, что осуществляли самостоятельный процесс подготовки молодых специалистов к практической деятельности в организации. В 50% случаев, выпускники достаточно быстро приспосабливались к условиям и становились полноценными участниками трудового процесса, а в других 50% случаев работодателям потребовался длительный период времени, чтобы внедрить нового сотрудника в процесс производства (Табл. 2.4).

Таблица 2.4

Скорость адаптации сотрудников на новом месте работы

№п/п	Варианты ответов	Чел.	%
1	Не сразу, т.к. нуждались в дополнительном обучении на рабочем месте;	15	50
2	Почти сразу начали полноценно работать;	15	50
3	Сразу приступили к работе без каких-либо затруднений;	0	0
4	Затрудняюсь ответить.	0	0
Итого		30	100

Работодатели, так же как и студенты, определяют уровень их теоретической подготовки значительно выше, чем практические навыки и умения. Уровень развития теоретических знаний у выпускников работодатели оценивают в границах от 60% до 90%, наличие же практических навыков работы находится на крайне низком уровне: 40% опрошенных оценивают их в 30-40%, 50% в 50-60% и лишь 10% респондентов говорят о чуть более высоком проценте – 60-70%.

Для более эффективного мониторинга мнения студентов о качестве подготовки в конкретном вузе им было предложено ответить на вопрос об альтернативности выбора места обучения и профессии. 38,2% (84 чел.) опрошенных, несмотря на определенные трудности в процессе обучения говорят о том, что выбрали бы тот же вуз и ту же специальность, 27,3% (60 чел.) полностью бы изменили свой процесс обучения, сменив и место и направление подготовки, 16,4% (36 чел.) изменили бы выбор профессии, но остались бы в том вузе, в котором обучаются на данный момент, 1,8% (4 чел.) выбрали бы ту же специальность, но в другом вузе, а 16,4% (36 чел.) затруднились ответить на данный вопрос (Табл. 2.5).

Таблица 2.5

Альтернатива выбора вуза и профессии

№п/п	Варианты ответов	Чел.	%
1	Выбрал бы другую специальность и другой вуз;	60	27,3
2	Выбрал бы другую специальность, но в вузе, в котором обучаюсь(лся);	36	16,4
3	Выбрал бы эту же специальность, но в другом вузе;	4	1,8
4	Выбрал бы эту же специальность и вуз, в котором обучаюсь(лся);	84	38,2
5	Затрудняюсь ответить.	36	16,4
Итого		220	100

Таким образом, меньше половины опрошенных полностью удовлетворены процессом обучения, что говорит о грамотной и своевременной профориентационной работе, оценке личных возможностей со стороны обучающихся и тщательном выборе места обучения. Большая же часть опрошенных не только недовольна качеством обучения в отдельно взятом вузе, но и не испытывает ощущения принадлежности к выбранной профессии, что в будущем может негативно сказаться как на производительности труда работника, так и на его психологическом состоянии.

Для разрешения имеющихся в сфере образования проблем студентам и работодателям был задан вопрос о том, что следует изменить в процессе подготовки студентов к реальной практической деятельности. Результаты представлены на рисунке 2.7 и 2.8.

Предложения по улучшению образовательного процесса

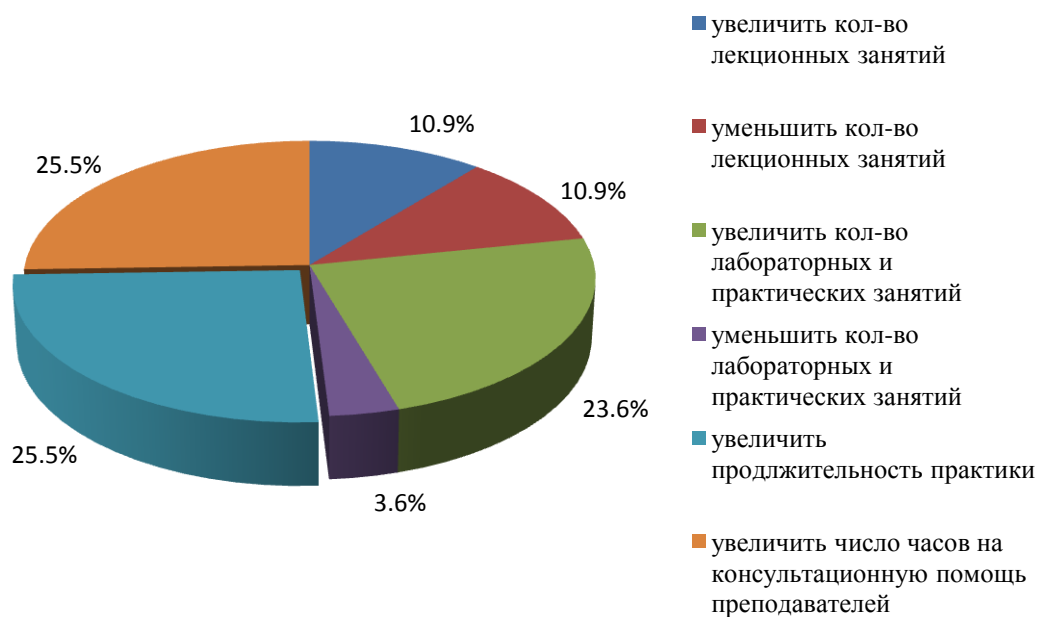


Рис. 2.7. Предложения по улучшению образовательного процесса

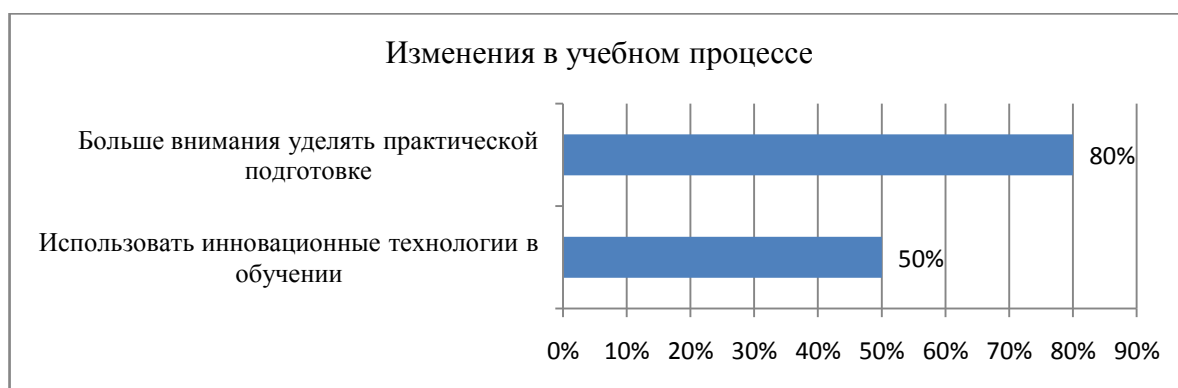


Рис. 2.8. Необходимые изменения в процессе обучения

Как видно из представленных данных, большинство студентов (49,1%) считают, что для успешной подготовки выпускников к осуществлению профессиональной деятельности вузам необходимо значительно увеличить число практических и лабораторных занятий, а так же продолжительность производственной практики. Работодатели полностью согласны со студентами и говорят о необходимости наиболее активного развития практических навыков у выпускников.

Таким образом, анализ качества подготовки выпускников вузов к реальной практической деятельности показал, что основная проблема, по мнению студентов и работодателей, заключается в недостаточной и неграмотной организации практической части обучения студентов. Респонденты подтверждают высокий уровень теоретических знаний студентов, но этого недостаточно для работы в реальных условиях производства. Поэтому вузам необходимо пересмотреть процесс организации практической подготовки обучающихся, включая продолжительность и качество организации практических и лабораторных занятий, а также длительность производственных практик. В последних следует обратить внимание на грамотную организацию, как со стороны вуза, так и на его взаимодействие с предприятием, принимающим студентов на производство, с целью обеспечения развития необходимых в рамках получаемой профессии компетенций и навыков.

Процесс профориентационной работы на момент выбора карьерной траектории является ключевым для успешного становления студента, как будущего высококвалифицированного специалиста. И для его успешного осуществления необходима грамотная организация со стороны вузов, эффективное и продуктивное взаимодействие рынка труда и рынка образовательных услуг, а также активное участие самих студентов, которые нередко занимают «выжидательную» позицию, не проявляя инициативности в развитии своих навыков в рамках осваиваемой профессии.

2.2. Оценка эффективности функционирования рынка труда в области профессиональной социализации студентов и снижения безработицы среди молодежи

Процесс обучения человека тем или иным умениям, навыкам, приобретение новых знаний являются звеньями непрерывной цепи развития специалиста в

течение всей его жизни. И поэтому обучение в вузе является лишь одной из ступеней в данном процессе и не может, целиком и полностью, обеспечить выпускников всеми необходимыми для дальнейшей профессиональной карьеры навыками и компетенциями. Здесь немаловажную роль играет стремление и желание работодателей поддерживать, развивать и вкладывать материальные и иные средства в становление и развитие молодого сотрудника в качестве профессионала в своей деятельности.

Человеческий капитал является одним из наиболее мобильных, и как следствие, ценных ресурсов в организации, и поэтому вложение средств в развитие сотрудников являются наиболее рациональными. Но, тем не менее, осознавая значимость кадрового планирования для успешного развития организации, далеко не все работодатели стремятся оказывать содействие в профессиональном развитии молодых специалистов, то есть работать на перспективу.

Для выявления требований работодателей к уровню подготовки молодых сотрудников им был задан вопрос о том, какому уровню образования они отдают предпочтение. Результаты представлены на рисунке 2.9.



Рис. 2.9. Приоритетность уровня образования

40 % (12 чел.) респондентов отдают предпочтение традиционной подготовке студентов и принимают в организацию выпускников, окончивших специалитет. Достаточно низкое количество ответивших (20% - 6 чел.) готовы принять на работу сотрудника имеющего диплом бакалавра. Так как изменения в

системе образования, связанные с переходом на новую структуру образовательного процесса подготовки специалистов произошли относительно недавно, то многие работодатели считают уровень подготовки бакалавров недостаточным для полноценной профессиональной деятельности. Почти половина опрошенных (40 % -12 чел.) говорят о том, что диплом не является определяющим фактором при трудоустройстве в их организацию, а личные качества и индивидуальные навыки и умения имеют наибольшее значение.

Так как личные качества и знания выпускников играют немаловажную роль для работодателей, то им был задан вопрос о том, какие конкретно компетенции необходимо иметь молодым специалистам, желающим устроиться на работу.

Таблица 2.6

Требования к работникам по видам компетенций

№п/п	Варианты ответов	Чел.	%
А) Персональные компетенции			
1	проявление ответственности за выполняемую работу	27	90
2	готовность к постоянному профессиональному росту	0	0
3	широкий кругозор и способность приобретать новые знания	15	50
4	проявление инициативы в работе и творческой самореализации, самостоятельность принятия решения в нетипичных ситуациях	30	100
Итого ответило на вопрос		30	100
Б) Социальные компетенции			
1	умение работать в команде и достигать коллективных целей	21	70
2	способность к позитивному взаимодействию и сотрудничеству с коллегами	15	50
3	коммуникабельность, умение договариваться с людьми	18	60
4	организаторские способности	12	40
5	умение передавать опыт	3	10
Итого ответило на вопрос		30	100
В) Специальные компетенции			
1	навыки работы с компьютерными программами	9	30
2	умение приспосабливаться к изменению условий производства	18	60
3	навыки поиска и обработки информации	12	40
4	способность к освоению новой техники	9	30
5	умение планировать и оценивать деятельность	21	70
Итого ответило на вопрос		30	100
Г) Дополнительные навыки			
1	знание иностранных языков	3	10
2	владение компьютером, знание оргтехники	15	50
3	предпринимательские способности	6	20
4	навыки вождения автомобиля, наличие водительских прав	18	60
Итого ответило на вопрос		30	100

Как видно из вышепредставленных данных, среди персональных компетенций работодателями больше всего ценятся умение нести ответственность за результаты выполняемой работы (90%), самостоятельность при принятии решений в нетипичных ситуациях и инициативный и творческий подход в работе (100%). Среди социальных качеств наибольшее значение для руководителей имеют умение работать в команде (70%) и коммуникабельность сотрудников (60%), что указывает на стремление работодателя избежать конфликтов внутри коллектива, негативно влияющих на корпоративный дух и производительность труда работников. Среди специальных компетенций значительно выигрывают умение приспосабливаться к изменению условий производства (60%) и умение планировать и оценивать деятельность (70%), в то время как на наличие навыков работы с компьютерными программами и обработки информации обращают внимание соответственно 30% и 40% работодателей. Это говорит о том, что для руководителей имеет значение индивидуальные особенности сотрудников, их способность качественно сработать в критический момент, что характерно не для всех людей, а технические навыки возможно развивать без наличия определенных талантов.

Для выявления точки зрения экспертов о причинах, по которым взаимодействие студентов и работодателей в отношении качественной подготовки выпускников к реальной практической деятельности находится на достаточно низком уровне, что приводит к высокому уровню безработицы среди молодых специалистов, им было предложено выбрать факторы, которые, по их мнению, оказывают решающее влияние на развитие данной проблемы. Полученные результаты представлены на рисунке 2.10.



Рис. 2.10. Проблемы, мешающие эффективному взаимодействию студента с работодателем в деле повышения качества подготовки студента

Главной причиной, мешающей выпускникам быстро трудоустроиться, по мнению 90% (27 чел.) работодателей, является отсутствие опыта работы, то есть отсутствие практического навыка применения полученных знаний, умений и компетенций. Помимо этого, среди главных факторов, влекущих за собой отсутствие необходимых качеств у выпускников, руководители так же выделяют недостаточное количество практик (70% - 21 чел.) и неумение легко и быстро адаптироваться в сложных жизненных ситуациях (70% - 21 чел.), то есть те ключевые умения, которые, по их мнению, крайне важны для осуществления профессиональной деятельности. Так же работодатели отмечают и такие влияние таких факторов, как неумение быстро принимать адекватное решение при возникающих проблемах (40% - 12 чел.), нехватка знаний и умений в той или иной области (20% - 6 чел.), неумение генерировать свои идеи (20% - 6 чел.), недостаточное кол-во проведения круглых столов (20% - 6 чел.).

Для того, чтобы оценить какой уровень подготовки требуется руководителям для того, чтобы трудоустроить выпускника в своей организации, им был задан вопрос: «Обязательно ли выпускник должен иметь опыт работы в организации?». Ответы представлены на рисунке 2.11.

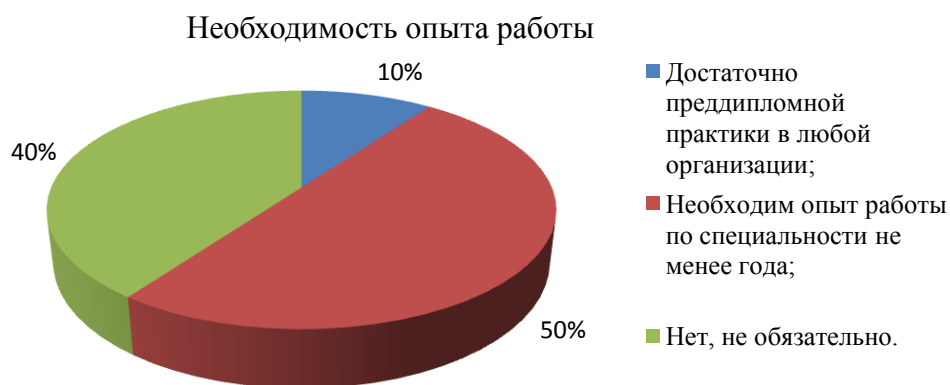


Рис. 2.11. Оценка необходимости опыта работы

Мнения разделились практически поровну: 50% (15 чел.) опрошенных считают, что для работы в их компании, молодому специалисту необходимо иметь опыт работы по специальности не менее года, что весьма затруднительно для студента, только что, окончившего вуз. 40% (12 чел.) респондентов не считают наличие опыта работы в организации на постоянной основе решающим фактором приема на работу, а 10% (3 чел.) готовы принять выпускников, прошедших преддипломную практику в любой из организаций.

Так как практические навыки являются важнейшим критерием с точки зрения работодателей, то им был задан вопрос о том, какие конкретно практические компетенции наиболее значимы.

Таблица 2.7

Приоритетность практических навыков и умений для успешной профессиональной деятельности

№п/п	Варианты ответов	Чел.	%
1	Умение находить подходы к человеку и мотивировать его деятельность	15	50
2	Навыки работы с информацией и компьютерными программами	3	10
3	Навыки организации групповой работы	0	0
4	Навыки самообразования	3	10
5	Навыки анализа ситуаций и разработки решений	9	30
Итого		30	100

Наибольшее количество человек (50%) считает, что в успешной профессиональной деятельности важнейшее значение имеет умение мотивировать себя и окружающих и находить подход к людям, что позволяет продуктивно

работать как отдельному сотруднику, так и коллективу организации в целом. 30% опрошенных выделяет умение грамотно анализировать ситуацию и разрабатывать точные решения при устранении конкретных проблем. 10% респондентов указывают на наличие умений работы с организационной техникой, что в отдельных случаях играет серьезную роль в производительности труда.

Требования работодателей к выпускникам вузов довольно обширны, но степень участия в развитии выделенных качеств не всегда однозначно определена. Для оценки эффективности функционирования рынка труда в данной области руководителям был задан ряд вопросов, один из которых имеет целью выяснить, готовы ли работодатели участвовать в разработке профессиональных программ образования.

Таблица 2.8

Желание работодателей участвовать в разработке образовательных программ

№п/п	Варианты ответов	Чел.	%
1	да	0	0
2	нет	12	40
3	затрудняюсь ответить	18	60
Итого		30	100

Полученные результаты указывают на отсутствие желания руководителей внедрять собственные разработки в образовательный процесс, с целью формирования желаемых компетенций у выпускников вузов. 40% опрошенных дали категорический отказ принимать участие в подобных мероприятиях, а 60% не смогли ответить на поставленный вопрос, что так же является негативным фактором, указывающим на скрытое желание отказать.

Для того, чтобы иметь практический опыт работы, столь необходимы при трудоустройстве, студентам необходимо искать место прохождения производственной практики. В связи с этим, респондентам был задан вопрос, о готовности организаций принимать студентов на подобные практики.



Рис. 2.12. Организация производственных и преддипломных практик на предприятии

Полученные результаты являются положительными и говорят о высокой готовности организаций принимать студентов на производственные практики, давая им возможность применить свои знания на практике и приобрести перспективы для последующего трудоустройства.

Так как, в настоящее время, стремительное развитие всех процессов в экономике требует постоянного увеличения конкурентоспособности организаций, в том числе и за счет развития человеческого капитала, то процесс обучения после сотрудников после трудоустройства не заканчивается. И роль организации в данном процессе крайне важна, поэтому респондентам был задан вопрос о том, готовы ли они обеспечивать своим сотрудникам дальнейший процесс обучения и повышения квалификации.



Рис. 2.13. Готовность предприятия обучать и/или повышать квалификацию молодых сотрудников

Большинство опрошенных (60% - 18 чел.) говорят о готовности организации вкладывать силы и средства в развитие своих сотрудников. Это указывает на наличие грамотной кадровой политики на предприятии, оценке человеческого капитала и стремлении работать на перспективу, увеличивая конкурентоспособность организации. 20% ответили, что их предприятие не стремится к поддержке сотрудников и формированию у них дополнительных навыков и компетенций, то есть отсутствие необходимого уровня образования в определенный момент приведет к увольнению, в случае, если сотрудник не сможет самостоятельно повысить квалификацию. 20% опрошенных затруднились ответить на поставленный вопрос.

Выбор студентами той или иной профессии не говорит об однозначном знании с их стороны по поводу конкретного места работы после окончания вуза. Существует большое множество специализаций, как в рамках отрасли, так и в рамках одной профессии. В соответствии с этим и процесс выбора организации для трудоустройства является довольно сложным и требующим внимания со стороны вуза и работодателей. В связи с этим, руководителям был задан вопрос о том, в каких мероприятиях по профессиональной социализации студентов, готова принимать участие их организация. Результаты представлены на рисунке 2.14.



Рис. 2.14. Готовность предприятий участвовать в мероприятиях, проводимых вузом

В результате опроса были получены положительные результаты. Организации готовы к сотрудничеству и участию в мероприятиях, проводимых с целью ознакомления студентов с требованиями и условиями работы по их будущей профессии. Так, 60% опрошенных согласны участвовать в «ярмарках вакансий». Это наиболее значимые мероприятия для студентов, так как проводятся компаниями для поиска будущих сотрудников, что предоставляет выпускникам возможность найти потенциальных работодателей после окончания вуза. 50% респондентов готовы проводить «дни компании», представляющие собой демонстрацию деятельности организации, ее особенности и преимущества относительно конкурентов. 40% опрошенных готовы поучаствовать в обучении студентов, провести для них мастер-классы, деловые игры и семинары. 30% респондентов считают возможным проведение «дней открытых дверей», то есть организации экскурсии на предприятие для студентов. Данное мероприятие крайне полезно и позволяет студентам собственными глазами увидеть и ознакомиться с производственным процессом, особенностями деятельности предприятия и конкретного работника. 20% организаций готовы принять участие в научной деятельности студентов и совместно с ними принять участие в инновационных проектах и технологических разработках.

Помимо предоставления сотрудникам возможности повышения квалификации, организации могут иметь и собственные обучающие программы. Соответствующий вопрос, о наличии подобных способов обучения, был задан респондентам.

Таблица 2.9

Наличие в организации обучающих программ для сотрудников

№п/п	Варианты ответов	Чел.	%
1	Да	18	60
2	Нет	12	40
Итого		30	100

В 60% случаев в организации имеются собственные обучающие программы, которые позволяют сотрудникам развиваться и приобретать дополнительные навыки и компетенции, что является очень важным, так как позволяет

осуществлять процесс обучения без отрыва от производства. Но достаточной большое количество организаций (40%) не имеют подобной возможности, что негативно влияет на сотрудников и организацию в целом.

На вопрос о том, какие именно обучающие мероприятия проводятся на предприятии, большинство респондентов назвало следующие: внутренние курсы повышения квалификации, тренинги, мастер-классы, обучающие семинары, а также обмен опытом с другими организациями.

Таким образом, можно сделать вывод, что в настоящее время многие организации осознают значимость человеческих ресурсов для успешного функционирования организации и повышения ее конкурентоспособности, и поэтому стремятся нанять на работу сотрудников, имеющих опыт работы, и индивидуальные особенности, такие как ответственность, инициативность, творческое мышление и организованность. Но так как у молодых специалистов зачастую не имеется большого опыта применения приобретенных знаний на практике, то предприятия готовы оказывать им помощь в развитии и дополнительном обучении. Данный процесс осуществляется за счет организации предприятием производственных практик, предоставления сотрудникам возможности повышения квалификации и организации специальных мероприятий для студентов.

2.3. Мониторинг проблем взаимодействия рынка труда и рынка образовательных услуг

Предыдущий мониторинг ситуации в сфере подготовки выпускников к реальной практической деятельности позволил выявить, что существует ряд проблем, в первую очередь, связанных с неграмотной организацией практической стороны обучения в вузе и отсутствием контактов между вузами и работодателями в данном направлении. Таким образом, отсутствует единая и

непрерывная система, которая позволяла бы выпускникам получать полный комплекс теоретических знаний и практических навыков, необходимых для осуществления профессиональной деятельности.

На вопрос о том, хорошо ли студенты знакомы с особенностями и актуальными проблемами, существующими в избранной ими профессии, были получены следующие результаты: только 18,2% (40 чел.) опрошенных говорят о полной осведомленности обо всех нюансах и сложностях, которые ожидают их при трудоустройстве по профессии, 49,1% (108 чел.) респондентов говорят о недостаточности знаний в данной области, а 32,7% (72 чел.) говорят о том, что обладают минимальными знаниями в сфере особенностей будущей профессии (Рис. 2.15).

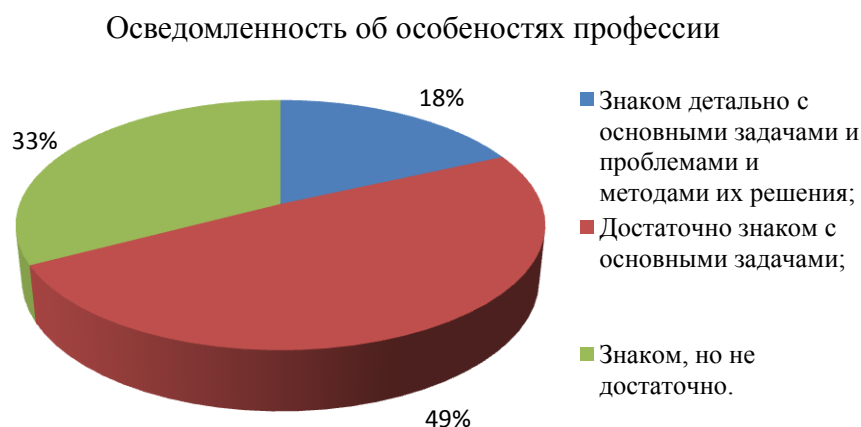


Рис.2.15. Уровень осведомленности о задачах и проблемах получаемой профессии

Подобная ситуация указывает на то, что процесс обучения студентов в вузе происходит отдельно от реальной обстановки на рынке труда, то есть знания и практические навыки преподаваемые студентам недостаточно взаимосвязаны с реальными требованиями к конкретной профессии, что приводит к отсутствию у выпускников необходимых компетенций и умений ориентироваться в нестандартных и сложных ситуациях. Таким образом, снижается конкурентоспособность молодых специалистов на рынке труда.

Отсутствие необходимого уровня подготовки студентов в вузе приводит к тому, что большинство молодых специалистов не имеют возможности трудоустроиться по профессии и иметь достойные условия труда и уровень заработной платы. На вопрос о том, каковы возможности трудоустройства выпускников по полученной профессии были получены результаты: только 14,5% (32 чел.) из 220 опрошенных смогли устроиться на работу благодаря знаниям, полученным в вузе; 30,9% (68 чел.) говорят о том, что смогли получить работу с помощью связей среди родственников и знакомых; 20% (44 чел.) работают, но не по профессии, а 34,5% (76 чел.) не смогли трудоустроиться (Рис. 2.16).

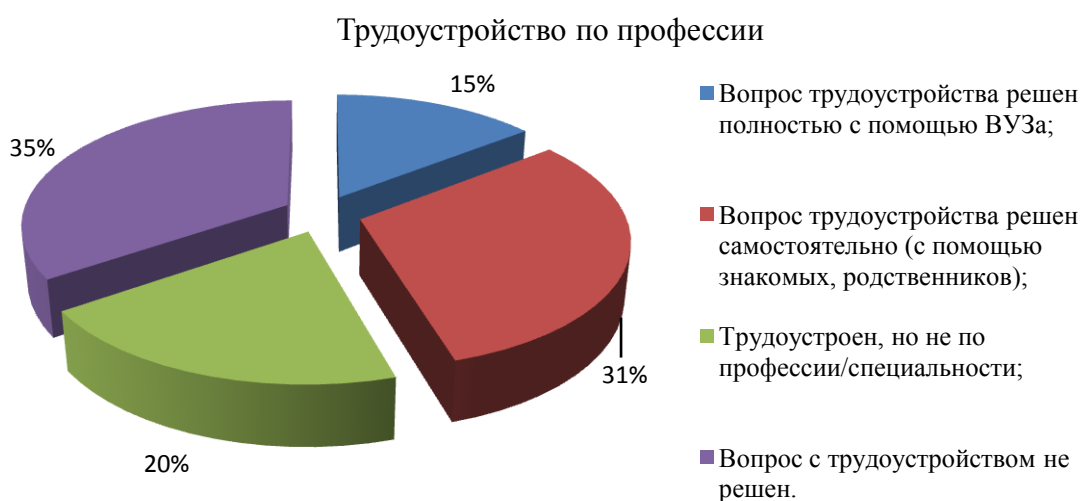


Рис.2.16. Оценка возможности трудоустройства по полученной профессии

Такое положение дел говорит о том, что только 15% всех опрошенных получили необходимый уровень образования, позволивший им осуществлять профессиональную деятельность по выбранной специальности, а 85% респондентов либо трудоустроены не по той специальности и не на тех условиях, на которых следует, либо вообще не смогли получить работу. Данная ситуация с течением времени может привести к отсутствию на рынке труда высококвалифицированных специалистов, обладающих полным комплексом теоретических и практических знаний и умений в конкретной профессии.

Недостаточный уровень и качество образования, полученные выпускниками, способствуют необходимости дополнительного обучения. На

вопрос: «Считаете ли Вы необходимым продолжить образование после ВУЗа?» были получены следующие ответы: 52 чел. (24%) считают необходимым продолжить обучение по специальности, но в другом вузе; 68 чел. (31%) будут получать дополнительное образование в другом университете; 52 чел. (24%) планируют развивать свои знания и умения за счет самостоятельного обучения; и только 48 чел. (21%) считают, что получили необходимый уровень образования, позволяющий им работать по профессии (Табл. 2.10).

Таблица 2.10

Перспективы последующего обучения студента

№п/п	Варианты ответов	Чел.	%
1	да, в другом ВУЗе	52	24
2	да, в этом же ВУЗе	68	31
3	самообразование	52	24
4	нет, профессионального образования мне будет достаточно	48	21
Итого		220	100

Мониторинг полученных результатов позволяет сделать вывод о том, что качество образования, получаемого студентами, не является достаточным для благополучного осуществления профессиональной деятельности, что подталкивает большинство выпускников на дальнейшее обучение. С одной стороны, данная ситуация является благоприятной и позволяет им получить большой комплекс знаний и приобрести дополнительные компетенции, но, в тоже время, данный процесс требует дополнительных затрат времени и может привести к снижению конкурентоспособности выпускника и уменьшению шансов на последующее трудоустройство.

В свою очередь, работодатели подтверждают, что основным требованием при приеме на работу молодых специалистов является именно уровень их практической готовности. Данные результаты были получены при ответе на вопрос о том, какими критериями руководствуются руководители при трудоустройстве выпускников в свою организацию. 90% (27 чел.) опрошенных выделяют ключевым фактором уровень профессиональной подготовки, 10% (3 чел.) отмечают необходимость соответствия специалистов требуемому профилю

образования. Никто из опрошенных не выделил в качестве необходимых критериев престижность вуза, оконченного выпускником, а также долгосрочный характер взаимоотношений организации с вузом (Табл. 2.11).

Таблица 2.11

Критерии приема выпускников конкретного вуза

№п/п	Варианты ответов	Чел.	%
1	Престиж (имидж) вуза	0	0
2	Подготовка специалистов требуемого профиля	3	10
3	Долгосрочный характер взаимоотношений с вузом	0	0
4	Уровень профессиональной подготовки	27	90
Итого		30	100

Таким образом, анализ результатов исследования позволяет сделать выводы о том, что ключевой проблемой было и остается отсутствие грамотно организованных механизмов взаимодействия рынка труда и рынка образовательных услуг, что приводит к несоответствию спроса и предложения на рынке труда и отсутствию необходимого качества образования выпускников.

В связи с этим, работодателям был задан вопрос о том, считают ли они необходимым иметь непосредственные связи с образовательными учреждениями. 60% (18 чел.) опрошенных дают положительный ответ и говорят о целесообразности подобных связей, а 40% (12 чел.) не смогли оценить подобное взаимодействие и ответить на данный вопрос (Рис. 2.17).



Рис. 2.17. Целесообразность связей с профильными образовательными учреждениями

Данные результаты позволяют говорить о достаточном уровне заинтересованности работодателей в процессе взаимодействия с вузами. С учетом этого, респондентам был задан вопрос, в какой конкретно форме может выражаться данное взаимодействие. 40% (12 чел.) выразило готовность проводить лекционные занятия в вузах, с целью преподавания теоретических знаний студентам, то есть осуществлять постоянный процесс взаимодействия; 50% (15 чел.) говорит о возможности периодического проведения семинаров, тренингов и мастер-классов, позволяющих студентам получить актуальные знания и навыки по получаемой ими профессии, 10% (3 чел.) считают возможным участие организации в разработке учебных планов и рабочих программ в области профессионального образования и переподготовки специалистов, что позволит внести коренные изменения в процесс обучения и установить необходимое взаимодействие между двумя рынками, 20% (6 чел.) опрошенных считают невозможным взаимодействие их организации с вузами (Рис. 2.18).



Рис. 2.18. Готовность организации участвовать в учебном процессе вуза

Полученные результаты позволяют говорить о наличии возможностей и желания у работодателей и вузов осуществлять необходимое взаимодействие и поддерживать связи друг с другом, позволяющие осуществлять комплексную подготовку выпускников к реальной практической деятельности.

Вузы, как представители рынка образовательных услуг, и организации (работодатели), как представители рынка труда имеют свои мотивы и причины, характеризующие их стремление к взаимодействию друг с другом. Так, на вопрос о целях, мотивирующих образовательные учреждения к взаимодействию с организациями, были получены следующие ответы: 70% (21 чел.) опрошенных считают, что главной причиной, по которой вузы стремятся к контакту с работодателями, является развитие материально-технической базы университета; 40% (12 чел.) отмечают желание вузов коммерциализировать и вовлечь в экономический оборот результаты своих научно-исследовательских разработок; а 30% (9 чел.) считают, что контакт вузов с работодателями позволит им увеличить объемы расходов на научную деятельность за счет помощи организаций (Рис. 2.19).

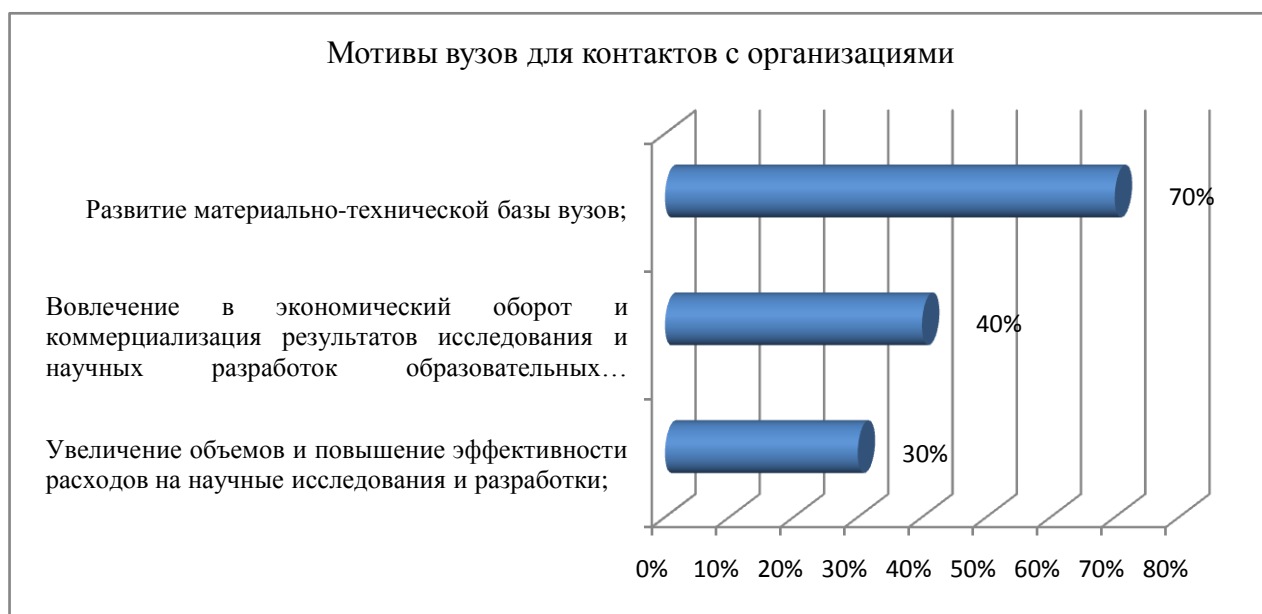


Рис. 2.19. Цели, мотивирующие образовательные учреждения к взаимодействию с организациями

Организации, в свою очередь, так же имеют ряд мотивов, стимулирующих их на налаживание связей с высшими образовательными учреждениями. По результатам опроса, 60% респондентов считают, что подобные контакты предоставляют предприятиям возможности для развития инновационного бизнеса, 40% опрошенных говорят о получении более высокой прибыли, за счет наличия связей с университетами, и никого из принявших участие в опросе не интересуют научные разработки, которые может предложить вуз (Табл. 2.12).

Таблица 2.12

Цели, мотивирующие к взаимодействию с образовательными учреждениями

№п/п	Варианты ответов	Чел.	%
1	Доступ к результатам исследований и разработок образовательных учреждений и их инфраструктуре;	0	0
2	Получение более высокой прибыли;	12	40
3	Возможности для развития инновационного бизнеса.	18	60
Итого		30	100

Отсутствие у организаций стремления к использованию научных разработок вузов является негативным моментом, так как взаимодействие в данном аспекте может позволить вузам активно развивать научную деятельность, обучая студентов современным методам анализа и внедрения технологий в процесс производства. Для организаций же это является возможностью совершенствовать производственные и иные процессы, протекающие на предприятии.

Анализируя вышеизложенные результаты, можно сказать, что, не смотря на наличие ряда проблем, и работодатели и вузы стремятся к взаимодействию и осознают его значимость. В связи с этим, респондентам был задан вопрос, о причинах нарушения данного взаимодействия. Были получены следующие результаты: 60% опрошенных считают, что главной причиной разрывов в контактах с вузами является отсутствие стимулов у работодателя вкладывать средства в образование, а 40% респондентов выделяют в качестве главной причины несоответствие спроса на специалистов их предложению на рынке труда. Никто из работодателей не считает, отсутствие государственных программ по вопросам взаимодействия бизнеса и образования, отсутствие долгосрочных программ кадровой политики предприятия и отсутствие налоговых льгот для предприятий, инвестирующих в подготовку специалистов влияют на сложившуюся ситуацию (Табл. 2.13).

Таблица 2.13

Проблемы взаимодействия бизнеса и образования

№п/п	Варианты ответов	Чел.	%
1	Отсутствие государственных программ по вопросам взаимодействия бизнеса и образования	0	0
2	Отсутствие стимулов у работодателя вкладывать средства в образование;	18	60
3	Несоответствие спроса на специалистов их предложению на рынке труда	12	40
4	Отсутствие долгосрочных программ кадровой политики предприятия	0	0
5	Отсутствие налоговых льгот для предприятий, инвестирующих в подготовку специалистов	0	0
Итого		30	100

Для определения путей выхода из проблемной ситуации, присутствующей на рынке труда и рынке образовательных услуг, работодателям было предложено выбрать, какие модели взаимодействия, на их взгляд, являются наиболее эффективными. Анализ результатов показал, что 70% (21 чел.) считают закрепление предприятия в качестве базы для практики для студентов самым благоприятным вариантом разрешения проблемы, не меньшее число респондентов, а именно 60% (18 чел.) говорят об эффективности такого мероприятия, как повышение квалификации сотрудников на базе вуза, 40% (12 чел.) напоминают о значимости участия организации в образовательном процессе вуза, 30% (9 чел.) считают, что решение проблемы находится в целевой контрактной подготовке студентов, то есть работодатели делают «заказ» на количество студентов, подготовленных по определенной специальности, 20% (6 чел.) считают, что сотрудничество в области проведения научных исследований может позволить двум рынкам сблизиться и наладить контакты, а 10% (3 чел.) говорят о том, что участие организаций в разработке совместных образовательных программ может решить проблемы взаимодействия (Рис. 2.20).



Рис.2.20. Оценка эффективности моделей взаимодействия бизнеса и образования

Все полученные результаты говорят о том, что налаживание механизмов взаимодействия рынков труда и образовательных услуг крайне важно и необходимо для успешного функционирования как отдельно взятого предприятия, так и для экономики страны в целом, а также для развития и накопления человеческого потенциала и снижения уровня безработицы в стране и регионах. Работодатели и вузы выделяют ряд мероприятий, способных обеспечить непрерывный контакт двух рассматриваемых субъектов. В настоящее время государство осуществляет ряд проектов, так же направленных на устранение выявленных проблем. Об одном из них был задан ряд вопросов респондентам.

Студентов и работодателей опросили на предмет ознакомленности с проектом «Современная цифровая образовательная среда в Российской Федерации». Полученные результаты представлены на рисунке 2.21.

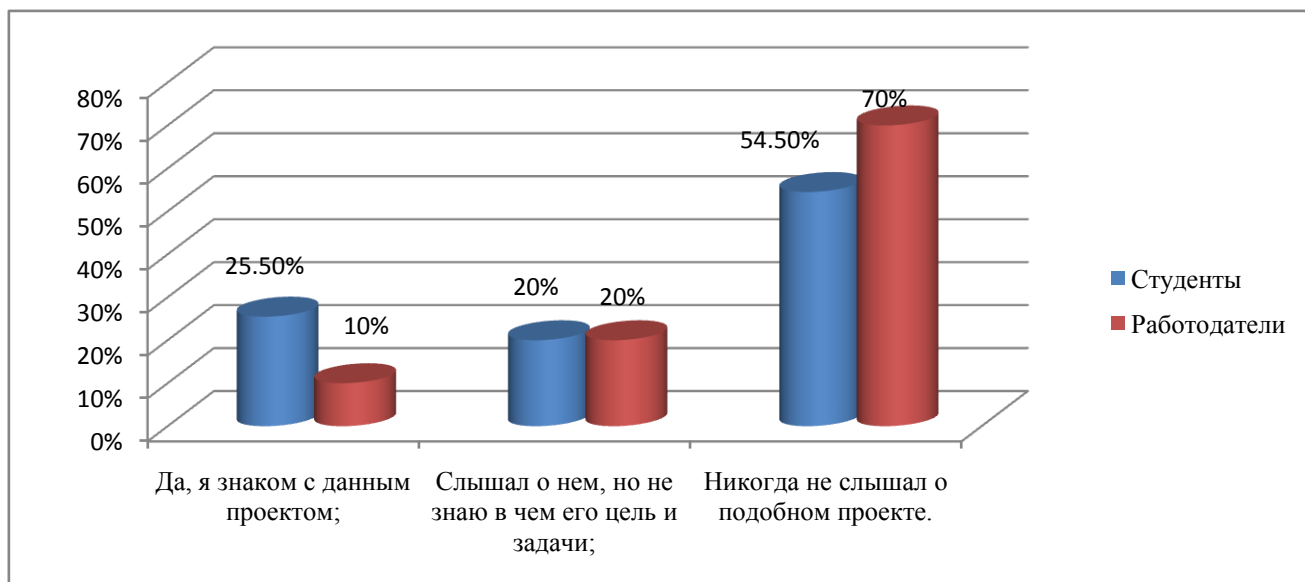


Рис. 2.21. Степень ознакомленности с проектом «Современная цифровая образовательная среда в Российской Федерации»

Как показывают результаты опроса, лишь малая часть респондентов (56 чел. студентов и 3 чел. работодателей) знает, что это за проект, и в чем его предназначение. Небольшая доля опрошенных (44 чел. студентов и 6 чел. работодателей) имеют некоторые представления о целях и задачах данного проекта. И абсолютное большинство опрошенных в обеих категориях (120 чел. студентов и 21 чел. работодателей) никогда не слышали о данном законопроекте. Подобная ситуация говорит о неграмотной работе государства в области донесения необходимой информации до непосредственных участников и лиц, заинтересованных в реализации мероприятий, направленных на устранение проблем в исследуемой сфере.

Так же респондентам был задан вопрос, о том, как они оценивают эффективность подобного мероприятия. Полученные результаты представлены в таблице 2.14.

Таблица 2.14

Оценка эффективности онлайн-курсов					
№п/п	Варианты ответов	Студенты		Работодатели	
		Чел.	%	Чел.	%
1	Да, данный способ обучения полностью эффективен;	36	16,4	0	0
2	Подобные курсы способны обеспечить только теоретический уровень подготовки;	148	67,3	18	60
3	Нет, данный способ обучения неэффективен.	36	16,4	12	40
Итого		220	100	30	100

Достаточно низкий процент опрошенных (16,4%), который включает в себя исключительно студенческую аудиторию, считает метод обучения с помощью онлайн-курсов полностью эффективным. Большинство опрошенных в обеих группах (67,3% студентов и 60% работодателей) сходятся во мнении, что подобный способ обучения позволяет освоить только теоретическую сторону профессии, а 16,4 студентов и 40% работодателей считают, что онлайн-курсы абсолютно неэффективны.

Подводя итог, можно сказать, что в настоящее время, участники рынка труда и рынка образовательных услуг, несомненно, осознают необходимость создания эффективных механизмов взаимодействия между ними. Обе стороны готовы к сотрудничеству и выделяют ряд мероприятий, способных сгладить наиболее острые проблемы и привести к рациональному функционированию обоих рынков. Государство так же стремится помочь вузам и работодателям в решении существующих разногласий и недоработок, но, как показывает практика, далеко не все мероприятия, осуществляемые на законодательном уровне, способны помочь в развитии рынков труда и образовательных услуг.

Таким образом, для принятия наиболее эффективных решений необходимо совместное участие всех субъектов, участвующих в проблемной ситуации, что позволит разработать грамотные мероприятия и повысить как качество подготовки студентов вузах, так и развивать человеческий капитал на предприятиях, что повлечет за собой увеличение объемов производства и иных экономических показателей.

3. МЕТОДИЧЕСКИЕ И ПРАКТИЧЕСКИЕ РЕКОМЕНДАЦИИ ПО РАЗРАБОТКЕ МЕХАНИЗМОВ УПРАВЛЕНИЯ ВЗАИМОДЕЙСТВИЕМ РЫНКА ТРУДА И РЫНКА ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫХ УСЛУГ

3.1. Рекомендации по совершенствованию подготовки студентов к профессиональной деятельности с учетом современных требований рынка труда

Социально-экономическое развитие страны и каждого из ее регионов в решающей степени зависит от уровня квалификации кадров. Качество рабочей силы, ее оптимальное распределение и использование стали центральной проблемой рынка труда. Структурные преобразования экономики обострили проблему соответствия уровня квалификации граждан, ищущих работу, требованиям работодателей и привели к дисбалансу между спросом и предложением рабочей силы на рынке труда.

Наличие подобного дисбаланса вызывает необходимость взаимодействия вуза с внешней средой, а именно, с субъектами хозяйственной деятельности и органами власти в регионе, нацеленного на повышение эффективности деятельности каждого из его участников.

Проведенный социальный опрос студентов и работодателей позволил выявить некоторые тенденции в развитии взаимодействия рынка труда и рынка образовательных услуг на региональном уровне. Анализ результатов исследования выявил, что лишь 22% опрошенных чувствуют себя готовыми к работе и утверждают, что полностью соответствуют требованиям профессии. При этом и студенты (54,5%) и работодатели (70%) говорят о достаточной степени теоретической подготовки и крайне низкой практической. Такая ситуация вызывает необходимость дополнительной подготовки молодых сотрудников в организации, что является проблемой для ряда предприятий и в целом приводит к дополнительным затратам материальных и временных ресурсов. Все

вышеперечисленные факторы снижают конкурентоспособность выпускников вузов на рынке труда и требуют незамедлительного решения.

Но очевидные на первый взгляд проблемы не позволяют подобрать такие же простые решения для них. Для повышения эффективности системы высшего образования в стране и ее регионах необходимы не разовые, а комплексные мероприятия и внедрение новых образовательных технологий. Необходима целостная, охватывающая все этапы образования программа развития высшей школы России, рассчитанная на десятилетия вперед.

Но что же именно следует предпринять руководству страны для решения ключевых проблем в области подготовки высококвалифицированных, востребованных на рынке труда кадров? Для ответа на этот вопрос предлагается провести сравнительный анализ систем подготовки студентов в СССР и современные тенденции в развитии образования в стране.

На разных этапах исторического развития в нашей стране применялись различные образовательные методики и осуществлялось реформирование системы образования. Но к наиболее значимым моментам следует отнести реформу советского времени и реформу 1990-х годов.

Основной задачей в области образования для Советского правительства стала ликвидация массовой неграмотности населения, решением чего стал декрет "О ликвидации безграмотности среди населения РСФСР" от 26 декабря 1919 года. Декретом была образована Всероссийская чрезвычайная комиссия по ликвидации безграмотности при Наркомпросе РСФСР, руководившая всей работой в этом направлении. Активно открывались школы для взрослых и пункты ликвидации неграмотности, увеличивалась публикация учебной литературы³⁸.

Пожалуй, одним из достижений советской системы образования является высшее образование, которую по праву можно было считать лучшим в мире на тот период времени. Система высшего образования была представлена институтами и университетами, и если первые в основном специализировались на

³⁸ Образование: прошлое и настоящее (<http://studbooks.net>.)

подготовке технических специалистов, то вторая категория ВУЗов была ориентирована на подготовку гуманитариев и учителей.

Кроме непосредственного обучения специалистов ВУЗы в СССР имели обширную научно – исследовательскую базу, которая позволяла заниматься научной и новаторской деятельностью.

Высшее образование в СССР было бесплатным, а студентам на основе их оценок выплачивалась стипендия. Средняя стипендия в СССР составляла 40 рублей. Много ли это? Учитывая, что заработная плата инженера составляла 130 – 150 рублей, студенты могли себе позволить жить достаточно неплохо.

Кроме того, именно в СССР зародилась система заочного образования. Первая в мире! Несмотря на то, что между СССР и политическими оппонентами не редки были обострения отношений, система образования СССР, особенно по инженерно-техническим специальностям, занимала лидирующее положение в мире.

Главной заслугой системы образования СССР была ее ориентация на внутренние потребности государства в кадрах и уровне их подготовке. Все реформы были разработаны с учетом социально-экономического развития общества на данный период и дальнейших перспектив.

Перестройка фактически полностью уничтожила высшее образование, каким оно было в СССР, а в 2003 году на всей территории России была введена Болонская система образования, которая в своей основе имела интересные тезисы, но на деле – полностью уничтожила систему высшего образования, которая была создана в СССР. Главное отличие новой системы от прошлой – введение трех уровней в системе высшего образования. Первый уровень длится 4 года и в результате выпускники получают диплом бакалавра, второй уровень – магистратура длится 2 года, третий уровень – аспирантура длится 3 года. Но большинство студентов завершают свое обучение на первом этапе, ведь бюджетных мест в магистратуре по отдельным специальностям не предусмотрено, а стоимость обучения крайне велика.

Последние несколько лет наметилась тенденция к существенному сокращению бюджетных мест для обучения в университетах.

В настоящее время, стипендии выплачиваются студентам, которые сдали очередную сессию без троек. Существует несколько видов стипендий:

- государственная академическая стипендия - 1340 рублей в месяц;
- государственная стипендия аспирантам составляет 7000 рублей в месяц;
- государственная социальная стипендия составляет 2010 рублей в месяц.

Озвученные суммы явно недостаточные для проживания студента, поэтому так или иначе родителям приходится помогать своим детям, поступившим в ВУЗ на бюджетной основе.

Специальности, на которых не предусмотрено бюджетных мест, стоит непосильно дорого для среднестатистической российской семьи. Так, год обучения на гуманитарной специальности начинается от 70 тысяч рублей, технической от 100 тысяч рублей. Так что, в отличие от времен СССР высшее образование стало для многих роскошью, которую нельзя позволить.

В последние 10 лет появилось огромное количество ВУЗов, которые не имеют даже собственного помещения и педагогов, работающих по постоянной основе. «Изучение» предметов, а также получение диплома заключается в своевременной оплате. Тем не менее, такие «специалисты» работают в самых разных областях, включая медицину. К счастью, последнее время с подобными организациями началась борьба, и лицензии оперативно аннулируются (Таб. 3.1).

Таблица 3.1

Динамика изменения количества вузов в РСФСР и РФ в период 1970-2016гг.

Вузы	1970	1980	1990	1995	2000	2005	2010	2016
Государственные	457	494	514	569	607	655	653	530
Частные	-	-	-	193	358	413	462	366
Всего	457	494	514	762	965	1068	1155	896

Составлено по данным Росстата.

Динамика изменения количества вузов, а именно их прирост, происходила за счет увеличения числа частных организаций (появление 500 учреждений за 15 лет), что, в первую очередь, сказалось на качестве образования, значительно снизив его уровень. Источником данной проблемы является абсолютно устаревшая система лицензирования и аккредитации вузов в России. По итогам проверок Рособрнадзор в среднем лишает лицензии 1-10 вузов, в то время как выдает 35-40 новых. Соотношение 1:4 является огромным в данной ситуации и число вузов, зачастую не отвечающих необходимым для качественной подготовки специалистов требованиям стремительно увеличивается. В мировой практике считается, что на подготовку и открытие вуза необходимо около 10 лет. В нашей стране этот срок снижается до 6 месяцев³⁹.

Наличие «двойных стандартов» в отношении государственных и частных вузов в России является серьезной проблемой для качественного образования. Государственные вузы, обладающие многолетней историей и опытом преподавания, сильным профессорско-преподавательским составом не в силах конкурировать с частными организациями, так как находятся под жесточайшим контролем Минобрнауки, которое предъявляет высокие требования к материальной базе университетов, научным библиотекам, квалификации преподавательского состава и т.д., а так же устанавливает минимальные цены на обучение, ниже которых государственным вузам опускаться нельзя, в то время, как частные вузы являются участниками рынка, и государство не вмешивается в их деятельность. Низкий уровень качества образования в частных организациях понижает престиж отечественного образования как внутри страны, так и на мировом рынке.

Что же в настоящее время планируется предпринять в нашей стране для ликвидации вышеперечисленных проблем, негативно сказывающихся на культурном развитии населения и ведущих к снижению человеческого потенциала в государстве?

³⁹ Винокуров, М.А. Высшее образование и наука в России: проблемы и перспективы / М.А. Винокуров // Известия ИГЭА. – 2012. - №4. – с. 8.

Основным документом, регламентирующим направление развития образования в стране, является государственная программа РФ «Развитие образования». Сроки ее реализации 2018-2025 гг., ответственный исполнитель – Министерство образования и науки РФ, общий объем финансового обеспечения – 31658304046,7 тыс. рублей, в том числе на 2018 год – 3387974770,6 тыс. рублей⁴⁰. Целями программы является совершенствование образовательной системы по 3 ключевым направлениям:

- качество образования;
- доступность образования;
- онлайн-образование.

Помимо этого государственная программа "Развитие образования" (постановление Правительства РФ от 26 декабря 2017 г. № 1642) будет дополняться новыми приоритетными и ведомственными проектами.

Кроме того, продолжится реализация пяти приоритетных проектов:

- "Создание современной образовательной среды для школьников";
- "Современная цифровая образовательная среда в РФ";
- "Доступное дополнительное образование для детей";
- "Вузы как центры пространства создания инноваций";
- "Подготовка высококвалифицированных специалистов и рабочих кадров с учетом современных стандартов и передовых технологий".

На сегодняшний день особое внимание уделяется развитию системы высшего образования по такому направлению, как повышение конкурентоспособности российских вузов на мировом рынке, в том числе за счет вхождения в мировые рейтинги лучших вузов. Данное развитие осуществляется на базе проекта 5-100 (повышение конкурентоспособности ведущих российских университетов среди ведущих мировых научно-образовательных центров). Целью проекта является максимизация количества конкурентных российских университетов на мировом рынке образовательных услуг.

⁴⁰ Об утверждении государственной программы Российской Федерации «Развитие образования» [Текст]: постановление Правительства РФ от 26 дек. 2017 г. №1642 // Сбор. Законодательства РФ. – 2017. - №25. – с. 3850.

Таким образом, наша страна стремится участвовать в процессах глобализации образования, которые подразумевают под собой создание всемирной унифицированной системы образования, при которой постепенно устраняются любые различия между входящими в нее элементами. Процесс глобализации является неоднозначным и противоречивым. С одной стороны, это возможность создания единой прозрачной системы взаимодействия и использования опыта других стран, но с другой – стирание национальной уникальности и отказ от учета культурных, территориальных, исторических и иных особенностей развития государства.

На наш взгляд, такой уникальной стране как Россия следует осуществлять модернизационные изменения в сфере образования с учетом особенностей развития нашего государства. Вполне естественно, что речь не идет о полном отказе от участия в мировом сотрудничестве. Необходимо осуществлять интеграцию в образовании, что подразумевает под собой сближение образовательных систем государств с относительно сходными условиями исторического развития. Это позволит странам, осуществляющим сотрудничество, объединить усилия для разработки эффективных образовательных систем, учитывающих их особенности и отвечающих современным мировым тенденциям.

Помимо всего прочего, вузы являются основной платформой формирования современной цифровой образовательной среды. Так, в прошлом году был введен опытную эксплуатацию ресурс, обеспечивающий доступ к онлайн-курсам по так называемому принципу одного окна (online.edu.ru) – на портале представлены 470 курсов, сформированных 15-ю образовательными платформами. Предполагается, что к 2025 году обучение на онлайн-курсах пройдут около 11 млн. человек. Но вновь, подобного рода инновация не является «панацеей» для образовательной системы России. Проведенное исследование показало, что основной проблемой современных выпускников является отсутствие подготовки к реальной практической деятельности, а осуществление обучения за счет онлайн-курсов может лишь ухудшить сложившуюся ситуацию, так как пропадет контакт

студента с преподавателями, способными передать им свой опыт. Помимо этого, степень доверия эффективности подобного метода обучения среди опрошенных крайне низкая: студенты – 25%, работодатели – 10%.

Таким образом, проведенный анализ указывает на кардинальную смену приоритетов в сфере образования в нашей стране за последние 30 лет, что влечет за собой изменения в структуре и качестве трудовых ресурсов в государстве. По результатам мониторинга образовательной системы нашей страны в историческом разрезе и с учетом современных потребностей экономики и мировых тенденций разработаны следующие рекомендации по совершенствованию подготовки выпускников к реальной практической деятельности на рынке труда:

1. Обеспечить образовательный процесс кадровыми ресурсами. За последние 25 лет произошло увеличение среднего возраста преподавателей, в большинстве регионов данная цифра превышает 50 лет. Современные образовательные технологии и быстро меняющиеся условия внешней среды требуют от преподавателей способности быстро реагировать на подобные изменения, владеть инновационными технологиями и актуальной информацией. Для этого необходимо работать над повышением престижности должности преподавателя.

2. Обеспечить преподавателям достойный уровень заработной платы. Ее низкий уровень подталкивает преподавателей искать дополнительные источники дохода, что не может не сказаться на качестве образовательного процесса.

3. Снизить объем рабочей нагрузки на преподавателей. Большой объем дополнительной работы, связанной с документационным обеспечением образовательного процесса, возложенный на преподавателей, не позволяет им в полном объеме осуществлять аудиторную работу со студентами, отнимая большое количество сил и времени.

4. Обеспечить соответствие реальной аудиторной нагрузки и заявленной в учебных планах. В министерских программах количество часов (трудоемкость) очень часто превышена практически в два раза по отношению к реальным

показателям. Данное расхождение происходит за счет так называемой «самостоятельной работы», то есть самостоятельных занятий студентов. Но на практике в институтах нет условий для ее осуществления, а собственноручная подготовка студентов по ряду специальностей вне университета фактически невозможна.

5. Осуществлять грамотное государственное финансирование вузов. В настоящее время в нашей стране существует серьезный дисбаланс в финансировании ряда специальностей: «рабочие» профессии переполнены бюджетными местами, в то время как гуманитарные и экономические направления гибнут под ценовым гнетом. По словам государства, данная политика призвана отвечать на запросы рынка труда, но фактически это приводит к росту числа низкоквалифицированных специалистов, поступивших на данное направление исключительно из-за наличия бюджетного места.

6. Усовершенствовать правила поступления в магистратуру. Новая система образования предполагает, что магистратура является продолжением бакалаврского образования. Но при этом у бакалавров существует возможность поступить в магистратуру на совершенно другое направление, что является недопустимым, так как прерывает единую линию образования. У магистров на новом направлении отсутствует необходимая теоретическая база знаний и какой-либо практический опыт.

7. Грамотная работа в отношении объединения и концентрации вузов. В настоящее время в стране функционирует 9 федеральных и 27 национально-исследовательских университетов. Активно ведется работа по объединению мелких вузов в единые образовательные учреждения, но подобная деятельность носит лишь механический характер. При осуществлении слияния необходимо учитывать специфику вузов, их территориальное расположение, резервы материально-технической базы вузов и т.д.

8. Финансирование научной деятельности. Активное привлечение денежных средств в вузы для научной деятельности благоприятно повлияет на качество образования, позволит повысить уровень профессорско-

преподавательского состава, даст дополнительные возможности для реализации студентов и позволит привлечь для сотрудничества работодателей, заинтересованных в совершенствовании процессов взаимодействия с вузами и собственного производственного процесса.

9. Реализовать программы, позволяющие вузам осуществлять самостоятельную деятельность по разработке образовательных программ. Вузам необходима определенная свобода в данном отношении, так как только «на местах» можно разработать программы, учитывающие специфику региональных рынков труда, оценить их спрос и кадровый потенциал.

10. Разработать четкие и прозрачные стандарты оценки рейтинга вузов. Качество вузов необходимо оценивать не по среднему входному баллу ЕГЭ, а на основе анализа качества подготовки студентов, уже обучающихся в конкретном вузе. Наличие подобного рейтинга, представляющего реальную картину, позволит государству своевременно и грамотно оказывать финансовую и иную помощь университету. Оценив ситуацию, вузы самостоятельно станут оптимизировать численность студентов, не держась за «двоечников», снижающих рейтинг и престиж вуза.

11. Оптимизировать деятельность частных вузов. Ранее уже было показано, что зачастую уровень качества образования в частных образовательных организациях значительно ниже, чем в государственных, а конкурентных преимуществ значительно больше. Лишение их возможности выдавать дипломы государственного образца в случае несоответствия разработанным критериям, оценивающим качество образования, позволит значительно повысить его.

Таким образом, модернизация образования - это политическая и общегосударственная, общественная и общенациональная задача, она не должна и не может осуществляться как ведомственный проект. Во всех развитых странах образовательные реформы были успешны, если проводились сильной государственной властью совместно с обществом. Интересы общества и государства в области образования далеко не всегда совпадают с отраслевыми интересами самой системы образования, а потому проработка и обсуждение

направлений модернизации и развития образования не должны и не могут замыкаться в рамках образовательного сообщества и образовательного ведомства. Активными субъектами образовательной политики должны стать все граждане России, семья и родительская общественность, государство, его федеральные и региональные институты, органы местного самоуправления, профессионально-педагогическое сообщество, научные, культурные, коммерческие и общественные институты - все, кто заинтересован в развитии образования. Цель модернизации образования состоит в создании механизма устойчивого развития системы образования, обеспечения ее соответствия вызовам XXI в., социальным и экономическим потребностям развития страны, запросам личности, общества, государства.

Доступность, качество и эффективность - ключевые слова образовательной политики России на современном этапе ее социально-экономического развития.

3.2. Разработка механизмов взаимодействия рынка труда и рынка образовательных услуг

Проведенное в рамках данной работы социологическое исследование и анализ его результатов показали, что ситуация в отношении взаимодействия рынка труда и рынка образовательных услуг на региональном уровне складывается негативно и характеризуется невысоким уровнем подготовки выпускников вузов к реальной практической деятельности, несоответствием спроса и предложения на рынке труда и рынке образовательных услуг и, как следствие, безработицей среди молодежи. Для решения существующих проблем остро необходима разработка эффективных механизмов взаимодействия всех элементов системы образования и рынка труда. Это означает, что внедрение результативных инновационных методов подготовки высококвалифицированных кадров должно произойти на всех уровнях: начиная со школьного обучения и

заканчивая обучением в рамках повышения квалификации кадров на рабочем месте. При этом все процессы должны происходить под четким государственным контролем и грамотным законодательным регулированием, учитывающих интересы, как отдельных индивидов, так и государства в целом.

Для разработки качественного, эффективно функционирующего механизма взаимодействия рынка труда и рынка образовательных услуг рассмотрим отдельные процессы взаимодействия субъектов данных систем на всех ступенях подготовки выпускников к практической деятельности.

Первоначальная подготовка выпускника к выбору будущей профессии осуществляется на этапе школьного обучения и уже здесь в современном образовательном процессе существуют серьезные проблемы, негативно влияющие на формирование человеческого капитала в стране, а именно:

1. Полное отсутствие профориентационной работы или же ее осуществление на поздних этапах подготовки школьников. Одна из ключевых проблем современного образования, влекущая за собой «снежный ком» проблем для профессионального становления школьника. Профориентационная работа крайне важна для раскрытия индивидуальных особенностей и качеств личности, ее талантов и умений в конкретной сфере деятельности, что в будущем позволит школьнику выбрать профессию с учетом интересов и имеющихся навыков. Это крайне важно для успешного освоения профессиональных знаний и компетенций, так как наличие интереса к выбранной специальности дает дополнительный стимул для развития личности в выбранном направлении.

2. Низкая эффективность метода экзаменации выпускников школ с помощью ЕГЭ. Данный метод оценки знаний имеет серьезные недостатки, среди которых можно выделить серьезное психологическое давление, необходимость прибегать к использованию дополнительных образовательных услуг (в том числе и для школьников, полностью освоивших образовательную программу), а так же данный метод не дает объективную оценку качеству знаний школьника. Вследствие вышеуказанных проблем, школьники не могут оценить соответствие своих знаний и умений требованиям выбранной ими специальности, а вузы

вынуждены принимать абитуриентов на основе критериев, не раскрывающих реальный уровень подготовки школьников.

3. Наличие серьезных отличий в подходах к организации и осуществлению образовательного процесса. На наш взгляд, именно школа должна давать первичные знания в области подготовки школьника к обучению вузе, так как поздняя адаптация студентов к новым методам обучения связана с большими временными затратами и влиянием на психику студентов. Школе необходимо предоставлять ученикам первичные знания об отличиях по таким направлениям, как степень самостоятельности в обучении, постановка учебной работы, режим работы, фактор психологического отличия контроля и учета знаний.

4. Низкая степень информированности школьников о состоянии спроса на рынке труда. Причем информация должна предоставляться не о текущем состоянии, а о тенденциях развития и прогнозах в отношении спроса и предложения на рынке труда. Это позволит школьникам делать грамотный выбор своего профессионального будущего.

Помимо «первичных» проблем и ошибок, связанных со школьной подготовкой будущих абитуриентов, существуют недостатки образовательного процесса в момент перехода обучающихся с одной ступени образования на другую. Наиболее серьезными из них являются:

Во-первых, отсутствие технологий обучения финансовой грамотности и формирования экономической самостоятельности в школе и университете. В результате школьники и студенты слишком поздно начинают осознавать и формировать свое будущее, планировать карьеру, ставить цели на жизнь, определять приоритеты деятельности. У них со школьной скамьи жестко формируется стереотип поведения, что кто-то за них что-то решит, подскажет, направит; они ждут сигнала из внешней среды. Как следствие, полная неопределенность в стремлениях, постановке личных жизненных целях и отсутствие навыков самостоятельного решения данных проблем.

Во-вторых, проблема борьбы вузов за выпускников. Дисбаланс на рынке труда возникает на этапе работы приемной комиссии, когда вузы «бьются» за абитуриентов и заманивают далекими перспективами. В результате – у кого лучше работает маркетинг – тот и набирает студентов. Как следствие – технические направления страдают, не имея необходимых навыков продвижения своего «продукта».

Исходя из полученных данных, можно сказать, что вузы должны оказывать школе поддержку в осуществлении профориентационной работы, а именно:

- проводить дни открытых дверей;
- осуществлять чтение лекций и проведение семинаров, нацеленных на информирование школьников об особенностях образовательного процесса вуза, а так же о состоянии спроса на рынке труда и требованиях к знаниям и навыкам по отдельным направлениям подготовки
- проводить курсы подготовки для школьников, предоставляющие им дополнительную возможность поступления в университет по результатам сдачи экзаменов в рамках проводимого дополнительного обучения;
- внедрение системы дистанционного (онлайн) обучения, позволяющего школьнику оценить уровень подготовки к поступлению в вуз.

С учетом вышеизложенных проблем и путей их решения была разработана модель взаимодействия школы и вуза в рамках системы непрерывного профессионального образования, представленная на рисунке 3.1.



Рис. 3.1. Механизм взаимодействия школ и ВУЗов на основе применения инновационных технологий

Таким образом, тесная интеграция таких субъектов образовательного процесса как школа и вуз позволяет говорить о формировании нового субъекта управления образованием – образовательного сообщества, способного более эффективно осуществлять процесс профессиональной подготовки школьников. Процесс взаимодействия должен быть открытым и понятным для всех участников. Необходимо наладить четкие каналы своевременной передачи информации от субъекта к субъекту, ведь в настоящее время очень сложно выделить необходимые сведения в огромном потоке различной информации.

Следующим этапом идет взаимодействие вуза и работодателей (представителей рынка труда), при этом не следует воспринимать связи между субъектами функционирующего механизма исключительно линейными. Школа самостоятельно может взаимодействовать с рынком труда, но чаще всего вузы участвуют в данном процессе в качестве посредников, тесно связанных с обеими сторонами.

В настоящее время процесс взаимодействия рынка труда и высших учебных заведений основан на «точечных» контактах, то есть отдельные вузы сотрудничают с рядом предприятий заинтересованных в подобном сотрудничестве. При этом единого механизма взаимосвязи регионального рынка труда со всеми имеющимися на рынке образовательных услуг учреждениями практически отсутствует. Для решения вышеизложенной проблемы предлагается наладить процесс взаимосвязи через такой субъект рынка труда, как службы занятости населения.

В настоящее время, государство стало активно уделять внимание данному субъекту рынка труда и проводить политику, направленную на усиление эффективности его функционирования в области ликвидации безработицы в стране.

При сохранении за регионами значительной части полномочий в области содействия занятости федеральный центр усиливает контроль за реализацией таковых полномочий, т.е. делается своеобразный шаг в сторону централизации

управления. Управленческая структура Государственной службы занятости населения представлена на рисунке 3.2.

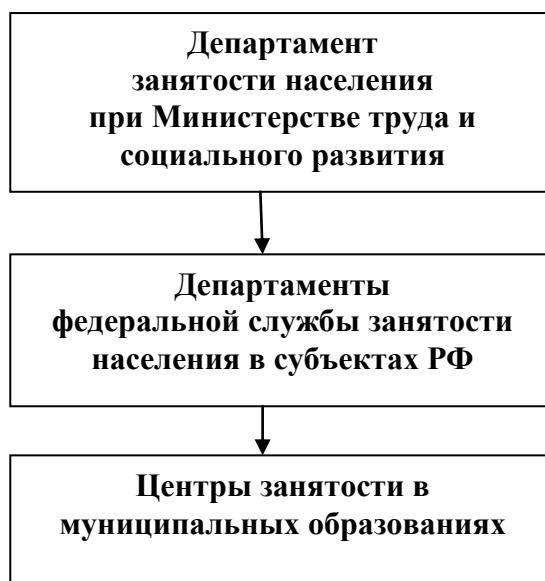


Рис. 3.2. Управленческая структура Государственной службы занятости⁴¹

Помимо нормативов доступности государственных услуг в области занятости населения (приказ Минтруда России от 04.10.2016 № 553н) впервые для каждого региона установлены количественные целевые показатели работы в данной области (приказ Минтруда России от 02.11.2016 № 602н). Такие меры предоставляется уместными, так как внешний контроль стимулирует к повышению качества работы в регионах. Одновременно совершенствуется федеральное законодательство в интересах повышения эффективности политики занятости.

Вместе с тем, по нашему мнению, для выполнения поставленных задач регионы нуждаются в определенной свободе выбора механизмов и инструментов для работы. Так, остается неизменным утвержденный Законом РФ от 19.04.1991 № 1032-1 «О занятости населения в Российской Федерации» перечень активных программ содействия занятости населения, который в обязательном порядке должны реализовывать регионы при условии финансирования программ из соответствующих региональных бюджетов. Анализ в разрезе субъектов РФ

⁴¹ Щурилов, А.В. Организационно-правовые аспекты становления государственного института занятости населения в Российской Федерации / А.В. Щурилов // Ученые записки. – 2017. - №4.(24) – с. 35.

показателей ряда активных программ говорит о том, что некоторые из них, невзирая на усилия службы занятости, не востребованы у населения⁴².

Для эффективного использования потенциала служб занятости населения, необходимо, чтобы целью их деятельности стала не только помощь гражданам, оказавшимся в тяжелой жизненной ситуации и ищущим работу. Центры занятости должны превратиться в своеобразные «центры деловой активности», позволяющие максимально качественно использовать трудовой потенциал населения регионов. Выделим ряд функций, которые необходимо выполнять центрам занятости населения (ЦЗН), для того, чтобы стать эффективными посредниками между работодателями и трудоустраиваемыми как среди населения в целом, так и для молодых специалистов (особенно нуждающейся в поддержке части населения)⁴³ в частности:

1. ЦЗН должны принимать активное участие в реализации кадрового обеспечения региона, а именно: осуществлять подбор персонала, производить обучение трудоустраиваемых под запросы работодателя, владеть полной информацией и осуществлять контроль за перетоком рабочей силы;

2. Осуществлять социальную политику, целью которой будет являться не просто работа с обратившимися за помощью гражданами, а активная пропаганда и стимулирование человека к трудоустройству;

3. ЦЗН необходимо стать учреждениями, открытыми для активного взаимодействия с органами государственной власти и местного самоуправления, работодателями, профсоюзами и различными общественными организациями;

4. Внедрять и развивать применение информационно-коммуникационных технологий в процессах трудоустройства и обучения населения. Для этого необходимо:

— Внедрять технологии онлайн-собеседования; производить информирование населения с помощью электронной почты и СМС-

⁴² Локтюхина, Н.В. Особенности современного этапа развития государственной службы занятости населения в России / Н.В. Локтюхина // В сборнике: Факторы развития экономики России сборник трудов IX Международной научно-практической конференции. – 2017. – с. 44.

⁴³ То же самое, с. 45.

оповещений о предстоящих мероприятиях, связанных с трудоустройством, о появлении новых и/или свободных вакансий и т.д.

— Создать единую базу интернет сайтов для поиска места работы. Примером подобной системы может служить Общероссийская база вакансий «Работа в России» (trudvsem.ru): за 2016 год число обратившихся на портал граждан составила 14,0 млн. человек, что в 2,15 раза превысило планы на 2016 год⁴⁴.

5. Усовершенствовать системы взаимодействия с работодателями. В настоящее время множество организаций не предоставляют в службы занятости населения информацию о наличии вакансий, так как считают это метод неэффективным и связанным с дополнительными неудобствами, такими как необходимость заполнения множества документов. Для решения этой проблемы так же возможно применение информационно-коммуникационных технологий в сети Интернет.

6. Создать единую базу с информацией о количестве выпускников вузов по конкретным направлениям подготовки и количеством вакансий в регионе в данной сфере деятельности. Это позволит снизить время поиска молодыми специалистами места работы благодаря наличию оперативной информации о возможности трудоустройства и количестве претендентов на вакантное место.

Активное внедрение служб занятости населения в процесс трудоустройства не исключает, а лишь усиливает взаимодействие между вузами и выпускниками. Внедрение подобного механизма позволит обеспечить соответствие инструментов регулирования рынка труда современным тенденциям его развития.

Графически механизм взаимодействия рынка труда и рынка образовательных услуг через центры занятости населения представлен на рисунке 3.3.

⁴⁴ Проект доклада от 14 марта 2017 года «Об итогах деятельности Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации за 2016 год» [Электронный ресурс]. URL: www.rosmintrud.ru/docs/mintrud/analytics/137(дата обращения 04.04.2018)



Рис. 3.3. Механизм взаимодействия работодателей и вузов посредством службы занятости населения

Таким образом, главной проблемой, тормозящей развитие активного взаимодействия всех субъектов на рынке труда и рынке образовательных услуг, является стремление каждого из них достичь собственных целей не прибегая к контакту с другими участниками рынка. Настоящее положение дел в области трудоустройства и безработицы подтверждает неэффективность подобной модели поведения.

Рынок образовательных услуг, являющийся главным источником трудовых ресурсов, не может стремительно реагировать на изменение спроса на рынке труда, так как даже переподготовка специалистов требует значительных временных затрат. В связи с этим работодатели совместно с центрами службы занятости под общим государственным контролем и содействием органов государственной власти должны осуществлять грамотное прогнозирование изменений в структуре спроса на те или иные трудовые ресурсы, а так же осуществлять помощь вузам в подготовке высококвалифицированных кадров.

Наличие четко сформулированной государственной программы образования и своевременное прогнозирование изменений в экономике страны и, как следствие, потребностей рынка труда позволит значительно сократить затраты на подготовку кадров, сбалансировать спрос и предложение на рынке труда и рынке образовательных услуг, что повысит производительность труда, снизит безработицу и повысит уровень жизни населения.

Основываясь на ранее разработанных рекомендациях и моделях взаимодействия отдельных субъектов на рынке труда и рынке образовательных услуг был разработан общий механизм эффективного функционирования двух рынков, представленный на рисунке 3.4.

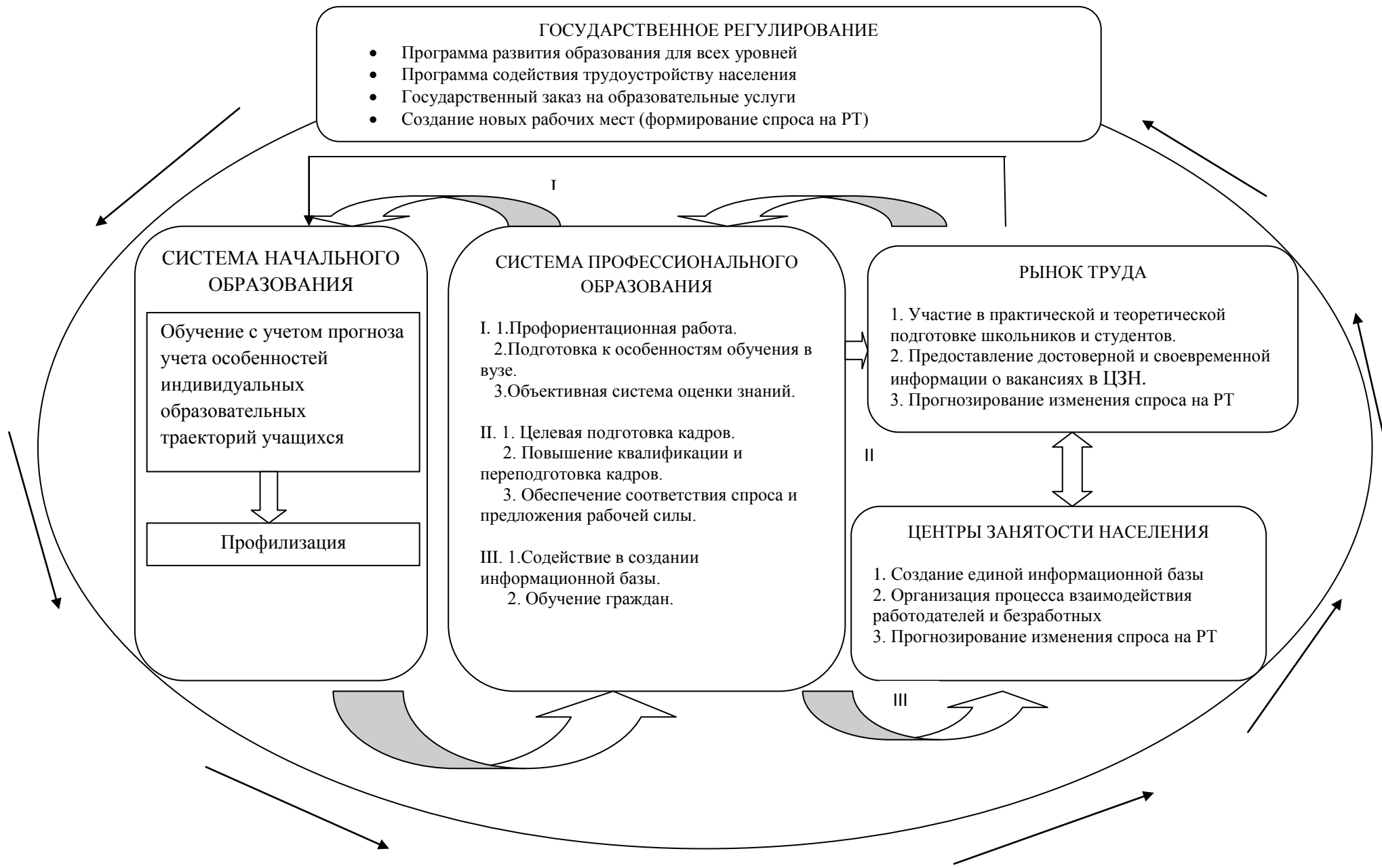


Рис. 3.4. Механизм взаимодействия рынка труда и рынка образовательных услуг

Таким образом, оценка значимости экономической составляющей блага «образовательные услуги высшего профессионального образования», включение в комплекс мероприятий по формированию рабочей силы, изучение инвестиционных ожиданий населения при наращивании профессиональных компетенций, непрерывность профильного образования, реализованная посредством новых информационно-коммуникативных технологий, в соответствии с особенностями территориального размещения и социально-экономической спецификой регионов и территорий необходимы для максимального обеспечения уровня профессиональных компетенций трудовых ресурсов страны, и в частности молодежи, должны соответствовать требованиям современной экономики и общества в условиях глобализации мирового хозяйства и интеграции в мировое трудовое пространство российского рынка труда в целом и молодежного сегмента рынка труда в частности.

Эффективный механизм взаимодействия двух рынков позволит населению выстраивать индивидуальную профессиональную траекторию, учитывающую современные требования экономики и тенденции ее изменения, что позволит государству развивать человеческий капитал, а населению повысить уровень жизни.

3.3. 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 взаимодействия 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 (Π_1):

$$\Pi_1 = \frac{Чв_к}{Чпр_{кc} + Чв_{кc_к}} \quad , \quad (3.1)$$

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

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

$Ч_{в_{кc_к}}$ - 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 (Π_2):

$$\Pi_2 = \frac{Ч_{в_к}}{Ч_{бм_к}}, \quad (3.2)$$

где $Ч_{в_к}$ - число вакансий в органах исполнительной власти по состоянию на конец отчетного периода, человек;

$Ч_{бм_к}$ - 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 (Π_3):

$$\Pi_3 = \frac{Ч_{в_{пм_к}}}{Ч_{в_к}}, \quad (3.3)$$

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

$Ч_{в_к}$ - 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 (Π_4):

$$\Pi_4 = \frac{Ч_{тм_др}}{Ч_{стм}}, \quad (3.4)$$

где $Ч_{тм_др}$ – 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:

$$П_{инт} I = П_1 + П_2 + П_3 + П_4 \quad , \quad (3.5)$$

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. 3.2):

Таблица 3.2

Расчет показателей группы «Взаимодействие с работодателями»

Показатели	2016 год	2017 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	$\frac{5279}{3260} = 1,62$	$\frac{6808}{2652} = 2,57$

1	2	3
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 2017 год увеличилось на 0,95 по сравнению с 2016 годом, а доля трудоустроенной молодежи по договорам с работодателями, заключенными отделом от общего количества самостоятельно трудоустроенной молодежи за период 2017 года снизилась на 1,97 по сравнению с 2016 годом.

Отдел по делам молодежи Правительства Пензенской области ведет тесное взаимодействие с работодателями, вследствие 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 (Π_1):

$$\Pi_1 = \frac{Ч_{трудо}}{Ч_{план}}, \quad (3.6)$$

где $Ч_{трудо}$ - численность молодежи, обратившейся в органы исполнительной власти в поиске работы, нашедшей работу (доходное занятие) в отчетном периоде, человек;

$Ч_{план}$ - запланированная численность трудоустроенной молодежи на отчетный период, человек.

2. Доля молодежи, трудоустроенной на постоянную работу, от общей численности молодых граждан, трудоустроенных органами исполнительной власти (Π_2):

$$\Pi_2 = \frac{Ч_{трудо_{пост}}}{Ч_{трудо}}, \quad (3.7)$$

где $Ч_{трудо_{пост}}$ - численность молодежи, трудоустроенной на постоянную работу за отчетный период, человек;

$Ч_{трудо}$ - 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 (Π_3):

$$\Pi_3 = \frac{Ч_{б_{трудо}}}{Ч_{б_{м_к}}}, \quad (3.8)$$

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

$Ч_{б_{м_к}}$ - численность безработной молодежи, состоящей на учете на конец

отчетного периода, человек.

4. Уровень трудоустройства длительно безработной молодежи, зарегистрированной в органах исполнительной власти (Π_4):

$$\Pi_4 = \frac{\text{Чздлб}_{\text{труд}}}{\text{Чздлб}_{\text{труд}} + \text{Чздлб}_{\text{к}}}, \quad (3.9)$$

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

$\text{Чздлб}_{\text{к}}$ - 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 (Π_5):

$$\Pi_5 = \frac{\text{Чон}_{\text{труд}}}{\text{Чон}_{\text{к}}}, \quad (3.10)$$

где Чонтруд - численность молодежи из числа особо нуждающихся в социальной защите, трудоустроенной при содействии органов исполнительной власти в отчетном периоде, человек;

$\text{Чон}_{\text{к}}$ - численность молодежи из числа особо нуждающихся в социальной защите, состоящих на учете на конец отчетного периода, человек.

6. Уровень трудоустройства молодежи в десятидневный срок (Π_6):

$$\Pi_6 = \frac{\text{Чтруд}10}{\text{Чтруд}}, \quad (3.11)$$

где $\text{Чтруд}10$ - численность молодежи, трудоустроенной органами

исполнительной власти в десятидневный срок в отчетном периоде, человек;

$Ч_{\text{труд}}$ - 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 ($П_7$):

$$P_7 = \frac{Ч_{\text{труд}} + Ч_{\text{по}}}{Ч_{\text{сн}}}, \quad (3.12)$$

где $Ч_{\text{труд}}$ - численность молодежи, обратившейся в органы исполнительной власти в поиске работы, нашедшей работу (доходное занятие) в отчетном периоде, человек;

$Ч_{\text{по}}$ – численность молодежи, направленной на профессиональное обучение в отчетном периоде, человек;

$Ч_{\text{сн}}$ – 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 ($П_8$):

$$P_8 = \frac{Ч_{\text{труд}}_{\text{нм}}}{Ч_{\text{труд}}}, \quad (3.13)$$

где $Ч_{\text{труд}}$ - численность молодежи, обратившейся в органы исполнительной власти в поиске работы, нашедшей работу (доходное занятие) в отчетном периоде, человек;

$Ч_{\text{труд}}_{\text{нм}}$ - 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 (Π_9):

$$\Pi_9 = \frac{Срзп_{труд}}{Срзп}, \quad (3.14)$$

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 (Π_{10}):

$$\Pi_{10} = \frac{Ч_{труд_{вр}}}{Ч_{труд_{пост}}}, \quad (3.15)$$

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

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

Интегральный показатель по группе определяется как сумма рангов показателей.

Расчет значения интегрального показателя производится по формуле:

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

где Π_1-10 - 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 3.3:

Расчет показателей группы «Эффективность и качество трудоустройства»

Показатели	2016 год	2017 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	$\frac{7107}{30616} = 0,232$	$\frac{4896}{20954} = 0,234$

1	2	3
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)	$\frac{415 * 0,5 + 2518 * 2,5 + 1037 * 6 + 233 * 10 + 189 * 15}{4392} = 4,07$	$\frac{446 * 0,5 + 2548 * 2,5 + 1388 * 6 + 367 * 10 + 144 * 15}{4893} = 4,24$
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 2017 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 2017 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.

ВЫВОДЫ И РЕКОМЕНДАЦИИ

Проведенное в рамках бакалаврской работы исследование позволяет сделать следующие выводы и рекомендации:

1. При изучении теоретических основ взаимодействия рынка труда и рынка образовательных услуг, была определена их сущность и структура, где в общем виде рынок труда - это экономическая категория, характеризующая систему социально-трудовых отношений по поводу удовлетворения потребности экономики в рабочей силе и реализации гражданами права на труд, осуществляемых посредством обмена на основе спроса и предложения (соответственно рабочей силы и рабочих мест). Образовательная услуга – это объем учебной и научной информации, передаваемой гражданину в виде суммы знаний общеобразовательного и специального характера и практических навыков для последующего применения. 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. 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. Установлено, что ключевой проблемой взаимодействия рынка труда и рынка образовательных услуг является их асимметрия по трем

направлениям: вуз (предложение ОУ) – индивид (субъективный спрос на ОУ); вуз (предложение ОУ) – государство (субъективный спрос на ОУ); вуз (предложение ОУ) – работодатели (объективный спрос на ОУ), что приводит к несоответствию спроса и предложения на рынке труда, и как следствие, росту безработицы. 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. Человеку предлагается масса профессий, однако отсутствуют ориентиры, позволяющие оценить будущую востребованность полученной профессии. Вузы работают на рынке услуг, в то время, как должны работать на рынке труда. Большая доля усилий вузов направлена на «борьбу» за абитуриентов всеми возможными способами, так как им нужно быть конкурентоспособными на рынке. Для системы образования это является огромным минусом, так как отвлекает внимание вузов от образовательного процесса и снижает качество образования в целом. Отсутствие механизмов, обеспечивающих взаимосвязь между рынком труда и рынком образовательных услуг, обостряет проблему инвестирования в человеческий капитал.

3. Разработана методика исследования системы функционирования рынка труда и рынка образовательных услуг, в основу которой положен метод анкетирования, заключающийся в осуществлении взаимодействия между интервьюером и опрашиваемыми посредством получения от субъекта ответов на заранее сформулированные вопросы и направленный на получение оперативной достоверной информации о состоянии изучаемого объекта.

4. Была проведена оценка качества подготовки студентов и выпускников к реальной практической деятельности на основе проведенного анкетного опроса. Анализируя полученные данные, можно сказать о том, что большая часть опрошенных считает (56%), что знаний, приобретенных ими в процессе обучения

недостаточно для полноценного осуществления профессиональных обязанностей. При этом 54% респондентов говорят о достаточно высоком уровне теоретической подготовки, а вот такое же мнение относительно практической готовности выражает лишь 29% опрошенных. Только 38% респондентов по окончании вуза считают себя полноценными участниками трудовых отношений, полностью готовых к реальной практической деятельности. Основная проблема современного образования, по мнению студентов и работодателей, заключается в недостаточной и неграмотной организации практической части обучения студентов. Респонденты подтверждают высокий уровень теоретических знаний студентов, но этого недостаточно для работы в реальных условиях производства. Поэтому вузам необходимо пересмотреть процесс организации практической подготовки обучающихся, включая продолжительность и качество организации практических и лабораторных занятий, а также длительность производственных практик. В последних следует обратить внимание на грамотную организацию, как со стороны вуза, так и на его взаимодействие с предприятием, принимающим студентов на производство, с целью обеспечения развития необходимых в рамках получаемой профессии компетенций и навыков.

5. Был проведен анализ готовности работодателей оказывать влияние на подготовку выпускников к трудовой деятельности и их профессиональную социализацию. Теоретическая подготовка, по мнению руководителей, полностью является задачей вузов и, в связи с этим, 40% опрошенных дали категорический отказ принимать участие в разработке образовательных программ, а 60% не смогли ответить на поставленный вопрос, что так же является негативным фактором, указывающим на скрытое желание отказать. При этом 80% опрошенных готовы содействовать вузам в практической подготовке выпускников и принимать их на прохождение производственной практики. Так же больше половины опрошенных согласны принимать участие в «Ярмарках вакансий» и проводить «Дни компании» для студентов. Многие организации осознают значимость человеческих ресурсов для успешного функционирования организации и повышения ее конкурентоспособности, и поэтому готовы

оказывать помощь молодым специалистам в развитии и дополнительном обучении.

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, работодатели не считают, что тенденции развития современного образовательного процесса позволяют повысить качество подготовки выпускников. Так, оценивая эффективность обучения путем прохождения онлайн-курсов, 60% работодателей посчитали это возможным только в качестве дополнения к основному образованию. Поэтому для принятия наиболее эффективных решений необходимо совместное участие всех субъектов, участвующих в проблемной ситуации, что позволит разработать грамотные мероприятия и повысить как качество подготовки студентов вузах

7. Разработаны и предложены методические и практические рекомендации по совершенствованию качества подготовки выпускников в соответствии с современными требованиями рынка труда, которые предусматривают то, что развитие образования в нашей стране должно происходить с учетом национальной траектории развития государства. К ним следует отнести следующие мероприятия:

1. Снижение объема рабочей нагрузки на преподавателей.
2. Обеспечение образовательного процесса кадровыми ресурсами.
3. Обеспечение соответствия реальной аудиторной нагрузки и заявленной в учебных планах.
4. Осуществление грамотного государственного финансирования вузов.
5. Грамотная работа в отношении объединения и концентрации вузов.
6. Усовершенствование правил поступления в магистратуру.
7. Разработка четких и прозрачных стандартов оценки рейтинга вузов.

Разработанные рекомендации позволяют сгладить конфликт внутренних и внешних интересов в сфере образования страны, путем повышения качества образования за счет более грамотной организации деятельности вузов.

8. Разработан механизм управления взаимодействием рынка труда и рынка образовательных услуг, который 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. 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 2017 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. 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.

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. Об утверждении государственной программы Российской Федерации «Развитие образования» [Текст]: постановление Правительства РФ от 26 дек. 2017 г. №1642 // Сбор. Законодательства РФ. – 2017. - №25. – с. 3850.
4. 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.
5. СЗ РФ. 1995. № 29. Ст. 2757
6. СЗ РФ. 1995. № 45. Ст. 4239, 1999. № 13. Ст. 1482.
7. Донецкий, А.М. Региональный рынок труда. Особенности формирования и регулирования: учебник/ А.М. Донецкий [и др.].— Воронеж: Воронежский институт высоких технологий, Научная книга, 2016.— 372 с.
8. Ермолаева, С.Г. Рынок труда: учебное пособие/ С.Г. Ермолаева — Екатеринбург: Уральский федеральный университет, 2015.— с. 19.
9. Колесникова, О.А Региональный рынок труда: особенности формирования и регулирования: Учебник / Под ред. О.А. Колесниковой, И.Я. Львовича – Воронеж; Издательско-полиграфический центр «Научная книга», 2016 . – с. 9.
10. Кузнецова, В.Б. Экономика управления персоналом и социология труда: учебное пособие для вузов/ В.Б. Кузнецова, В.К. Воробьев—Оренбург: Оренбургский государственный университет, ЭБС АСВ, 2015.— 226 с.
11. Меньшикова, О.И. Рынок труда и занятость населения: учебное пособие/ О.И. Меньшикова— М.: Московский гуманитарный университет, 2015.— 180 с.

12. Никитина, И.А. Актуальные потребности сферы образовательных услуг и инструменты её модернизации: монография/ И.А. Никитина — Краснодар: Южный институт менеджмента, 2013.— с. 10.

13. Резник Г.А., Суханова Т.В., Григорян Е.С. Рынок труда как фактор устойчивого развития региона и др. – Пенза: ПГУАС, 2004.

14. 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.

15. 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.

16. Резник С.Д., Черницов А.Е. Технологии интенсивного формирования экономической самостоятельности и предпринимательских компетенций студентов высших учебных заведений: Монография – М.: ИНФРА-М, 2015.

17. Савкина, Р.В. Система государственного регулирования финансово-экономических процессов в вузах в современных условиях: монография/ Р.В. Савкина— М.: Русайнс, 2015.— 56 с.

18. Складьяревская, В.А. Экономика труда: учебник для бакалавров/ В.А. Складьяревская—М.: Дашков и К, 2015.— 304 с.

19. Токмовцева, М.В. Сетевое взаимодействие образовательных организаций на основе модели «Школа-Колледж-Вуз»: монография/ М.В. Токмовцева, О.В. Карabanова—М.: Научный консультант, 2015.— с. 41.

20. Флоринская, Ю.Ф. Миграция и рынок труда / Ю.Ф. Флоринская [и др.].— М.: Дело, 2015.— 108 с.

21. Шакирова, Т.И. Компетентностная модель конкурентоспособного выпускника в контексте реализации профессиональных и образовательных стандартов: монография/ Т.И. Шакирова [и др.].— Калуга: Калужский государственный университет им. К.Э. Циолковского, 2015.— 215 с.

22. Батяла, Л. Развитие образовательных систем и оценка качества в условиях изменения парадигмы образования: материалы международной научно-практической конференции, 18 - 19 октября 2012 г./ Л. Батяла [и др.]— Соликамск: Соликамский государственный педагогический институт, 2013.— 79 с.
23. Богданова, О.М. Рынок труда и молодежь / О.М. Богданов // Концепт. – 2014. - №9. – с. 1-6.
24. Бондарева, Д.А. Мировой рынок труда / Д.А. Бондарева, И.А. Сорочайкин // Основы экономики, управления и права. – 2012. - №2. – с. 92-98.
25. Васильев, А.А. Государственное регулирование и молодежный рынок труда / А.А. Васильев // Власть. – 2014. - №11. – с. 53-56.
26. Васильев, А.А. Молодежный рынок труда в 1992-2014гг. / А.А. Васильев // Власть. – 2014. - №12. – с. 31-35.
27. Винокуров, М.А. Высшее образование и наука в России: проблемы и перспективы / М.А. Винокуров // Известия ИГЭА. – 2012. - №4. – с. 8.
28. Воейкова, О.Б. Международный рынок образовательных услуг как сфера интересов российской высшей школы / О.Б. Воейкова // Вестник Сибирского государственного университета науки и технологий имени академика М. Ф. Решетнева. – 2013. - № 1. – с. 190-196.
29. Вукович, Г.Г. Рынок труда и проблемы занятости в РФ / Г.Г. Вукович // Общество: социология, психология, педагогика. – 2012. - №3. – с. 16-21.
30. Гайнанов, Д.А. Агент-ориентированный подход к сбалансированному взаимодействию рынков труда и образовательных услуг / Д.А. Гайнанов, Л.И. Мигранова // Фундаментальные исследования. – 2013. - №8 (часть 2). – с. 394-398.
31. Гарифуллина, Н.Ю., Мазаева, К.А. Рынок труда рабочих профессий / Н.Ю. Гарифуллина, К.А. Мазаева // Проблемы современной экономики. – 2014. - №5. – с. 112-116.
32. Горина, Е.Е. Развитие государственной службы занятости в России / Е.Е. Горина // Современная экономика: проблемы, тенденции, перспективы. – 2012. - №6. – с. 1-7.

33. Гринкруг, Л.С. Обновление образовательной системы вуза: модель взаимодействия с внешней средой / Л.С. Гринкруг, В.С. Василенко // Университетское управление: практика и анализ. – 2011. - №3. – с. 30.

34. Гущина, Ю.И. К вопросу о механизмах регулирования взаимодействия рынка образовательных услуг и рынка труда / Ю.И. Гущина // Креативная экономика. – 2014. - №1. – с. 130.

35. Драганчук, Л.С. Рынок образовательных услуг и его регулирование / Л.С. Драганчук // Вестник Кемеровского государственного университета. – 2012. - №4. – с. 287.

36. Дюжиков, С.А. Социокультурный подход к исследованию деятельности государства в условиях формирования рынка образовательных услуг / С.А. Дюжиков // Историческая и социально-образовательная мысль. – 2013. - №2. – с. 213-217.

37. Загайнова, А.А. Основные проблемы рынка образовательных услуг в современной России / А.А. Загайнова // Политематический сетевой электронный научный журнал Кубанского государственного аграрного университета. – 2013. - №91. – с. 1421.

38. Зенченко, С.В. Структура и типология современного рынка труда / С.В. Зенченко, М.Л. Варганова // Вопросы структуризации экономики. – 2013. - №4. – с. 304.

39. Золин, И.Е. Рынок труда и политика занятости: новые возможности и старые проблемы / И.Е. Золин // Вестник Нижегородского университета им. Н.И. Лобачевского. – 2013. - №4. – с. 282-286.

40. Какушкина, М.А., Бочарова, Н.В. Российский рынок труда: реалии современности / М.А. Какушкина, Н.В. Бочарова // Ученые записки Тамбовского отделения РоСМУ. – 2015. - №5. – с.30.

41. Клименко, В.А. Профессиональная социализация студентов: структурно-функциональная модель / В.А. Клименко // Социологический альманах. – 2012. - №2. – с. 92-102.

42. Королев, Д.Ю. Рынок труда: дискуссионные моменты / Д.Ю. Королев // Проблемы современной экономики. – 2013. - №4. – с. 140-142.

43. Куцых, Д.Е. Мировой рынок образовательных услуг: современные тенденции развития и политика России / Д.Е. Куцых // Гуманитарные исследования в Восточной Сибири и на Дальнем Востоке. – 2013. - №3. – с. 130-135.

44. Лапшин, В.Ю. Рынок образовательных услуг: природа дисбаланса и необходимость трансформации государственного механизма управления / В.Ю. Лапшин, И.М. Лапина // Вестник Тамбовского университета. Серия: Гуманитарные науки. – 2013. - №5. – с. 23-30.

45. Локтюхина, Н.В. Особенности современного этапа развития государственной службы занятости населения в России / Н.В. Локтюхина // В сборнике: Факторы развития экономики России сборник трудов IX Международной научно-практической конференции. – 2017. – с. 44.

46. Магера, И.В. Проблема молодежной занятости и безработицы в контексте несоответствия рынка образовательных услуг и рынка труда / И.В. Магера // Современная экономика: проблемы, тенденции, перспективы. – 2012.- №6. – С. 1-9.

47. Мушкетова, Н.С. Классификация потребителей рынка образовательных услуг вузов / Н.С. Мушкетова // Актуальные направления научных исследований XXI века: теория и практика. – 2013. - №2. – с. 282.

48. Мухаметзянова, Г.В. Организационно-педагогические условия взаимодействия рынков труда и образовательных услуг региона на основе проектно-целевого подхода / Г.В. Мухаметзянова, Ф.М. Кадырова, И.Г. Голышев // Казанский педагогический журнал. – 2013. - №2. – с. 15-21.

49. Никитина, А.В. Безработица как социально-экономическое явление в современной России / А.В. Никитина // Общество: политика, экономика, право. – 2013. - №4. – с. 102.

50. Паевская, С.Л. Спрос и предложение на ранке образовательных услуг: современные тенденции / С.Л. Паевская // Проблемы и перспективы развития образования в России. – 2013. - №21. – с. 145.

51. Панов, А.М. Гендерный анализ российского рынка труда / А.М. Панов // Экономические и социальные перемены: факты, тенденции, прогноз. – 2014. - №3 (33) . – с. 235-247.

52. Проект доклада от 14 марта 2017 года «Об итогах деятельности Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации за 2016 год» [Электронный ресурс]. URL: www.rosmintrud.ru/docs/mintrud/analytics/137(дата обращения 04.04.2018)

53. Резник, С.Д. Конкуренитоориентированность и конкурентоспособность выпускника вуза: опыт, перспективы научного поиска / С.Д. Резник, М.В. Черниковская, А.А. Сочилова // Проблемы современной экономики. — 2013. - Вып 3.

54. Салпагаров, Р.У. Рынок труда и особенности его формирования и функционирования / Р.У. Салпагаров, Т.С. Ракитина // Вестник Белгородского университета кооперации, экономики и права. – 2013. – №2.- с. 319.

55. Санжарова, И.Э. Посторонним вход воспрещен, или анкетирование как метод сбора первичной информации о роли языковой политики в бизнес-структурах / И.Э. Санжарова // Вестник Московского государственного лингвистического университета. – 2013. - №25. – с. 43.

56. Слепнева, Л.Р. Модуль оценки качества образовательной услуги на рынке образовательных услуг высшего образования в условиях усиливающейся конкурентной среды / Л.Р. Слепнева, Е.А. Цыремпилова // Вестник Бурятского государственного университета. Экономика и менеджмент. – 2015. - №3. – с. 55-59.

57. Труфанова, Н.Н. Рынок труда и сфера образования: проблема взаимодействия / Н.Н. Труфанова // Известия Саратовского университета. Новая серия. Серия Социология. Политология. – 2015. - №1. – с. 46-50.

58. Тяглов, С.Г. Управление качеством подготовки квалифицированных работников как ключевая проблема взаимодействия рынка труда и рынка образовательных услуг / С.Г. Тяглов, С.С. Змияк // Journal of Economic Regulation (Вопросы регулирования экономики). – 2015. - №2. Т.6. – с. 60.

59. Флоринская, Ю.Ф. Миграция и рынок труда / Ю.Ф. Флоринская [и др.]— М.: Дело, 2015.— 108 с. Суховаров, И.В. Рынок образовательных услуг и конкурентные преимущества вуза / И.В. Суховаров // Ученые записки. Электронный научный журнал Курского государственного университета.- 2013. - №3. – с. 1-7.

60. Фурсик, С.Н. Применение маркетинга образовательных услуг как фактор совершенствования качества образования / С.Н. Фурсик // Проблемы развития территории. – 2013. - №2. – с. 104-112.

61. Хамалинский, И.В. Механизм и модели взаимодействия рынков труда и образовательных услуг / И.В. Хамалинский, В.В. Завгородняя // Вестник Международного института экономики и права. – 2012. - №2. – с.246-249.

62. Холопова, Л.А. Рынок труда и молодежь / Л.А. Холопова // Концепт. – 2014. - №9. – с. 1-6.

63. Цыремпилова, Е.А. Сравнительная характеристика методик оценки качества образовательной услуги на рынке услуг высшего образования / Е.А. Цыремпилова // Вестник ВСГУТУ. – 2015. - №1. – с. 126-132.

64. Черницов, А.Е. Проблемы взаимодействия рынка труда и рынка образовательных услуг / А.Е. Черницов, Е.Ю. Коровушкина // В сборнике: Менеджмент в социальных и экономических системах Сборник статей VIII Международной научно-практической конференции. Под научной редакцией С.Д. Резника . - 2016. - С. 180-183.

65. Черницов, А.Е. Перспективы развития молодежного предпринимательства в России: реальность или утопия? / А.Е. Черницов // Друкеровский вестник. – 2016. – Т.2. №2 (10). – с. 205-212.

66. Шикина, Е.А. Особенности профессиональной ориентации выпускников школ: проблемы и решения / Е.А. Шикина // Современная экономика: проблемы, тенденции, перспективы. – 2012. - №6. – с. 1-7.

67. Щурилов, А.В. Организационно-правовые аспекты становления государственного института занятости населения в Российской Федерации / А.В. Щурилов // Ученые записки. – 2017. - №4.(24) – с. 35.

68. Ялалетдинова Э.А. Проблемы измерения эффективности на рынке образовательных услуг / Э.А. Ялалетдинова // Вестник Московского государственного областного университета. Серия: Экономика. - 2013. - № 3. - С. 77-84.

69. 79.Сайт Федеральной службы статистики [Электронный ресурс] – Режим доступа: <http://www.gks.ru/>

70. ГИВЦ Министерства образования и науки России [Электронный ресурс] – Режим доступа <https://miccedu.ru/>

71. Образование: прошлое и настоящее [Электронный ресурс] – Режим доступа <http://studbooks.net>.

72. 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

73. РОСТРУД: Федеральная служба по труду и занятости [Электронный ресурс] – Режим доступа <https://www.rostrud.ru/>

ГЛОССАРИЙ

1. Аутсорсинг – передача отдельных элементов процесса формирования образовательного продукта другим исполнителям, например, маркетинга, разработки методического обеспечения
2. Внешний рынок труда – который еще называют профессиональным или открытым, характеризуется движением рабочей силы данной профессии между предприятиями (фирмами).
3. Внутренний или закрытый рынок труда – действует в пределах одного данного предприятия.
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. 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.
9. Периферия – вторичный рынок труда.

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

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

12. Рынок труда (в узком смысле) – это сфера обращения рабочей силы, рассматриваемая как совокупность форм ее движения, и фаза обмена в производственном процессе, представляющая собой множество актов купли-продажи способности работника к труду (т.е. рабочей силы).

13. Рынок труда (в широком смысле) – это экономическая категория, характеризующая систему социально-трудовых отношений по поводу удовлетворения потребности экономики в рабочей силе и реализации гражданами права на труд, осуществляемых посредством обмена на основе спроса и предложения (соответственно рабочей силы и рабочих мест).

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

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

16. Спрос на труд – это подкрепленная необходимыми денежными ресурсами потребность работодателей в труде, предъявляемая к определенному количеству и качеству трудовых ресурсов (профессии, квалификации).

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

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

АНКЕТА ДЛЯ СТУДЕНТОВ НА ТЕМУ

« Формирование механизмов управления взаимодействием рынка труда и рынка образовательных услуг»

Добрый день!

Уважаемый респондент! Просим Вас принять участие в исследовании, целью которого является изучение мнения студентов об эффективности функционирования рынков труда и образовательных услуг. Все ответы анонимные, информация, собранная на основе данных анкет будет обобщена и использована для разработки механизмов управления взаимодействием рынка труда и рынка образовательных услуг в рамках выпускной квалификационной работы бакалавра!

При ответе на вопросы отмечайте наилучший вариант. Заранее выражаем благодарность за сотрудничество!

1. Возраст (лет): _____

2. Пол

- 1) мужской
- 2) женский

3. Уровень образования:

- 1) бакалавр
- 2) специалист
- 3) магистр

4. Укажите вашу специальность (направление подготовки) по диплому:

5. Форма обучения:

- 1) очная
- 2) заочная
- 3) очно-заочная

6. Насколько Вы знакомы с задачами и проблемами Вашей будущей профессиональной деятельности:

- 1) Знаком детально с основными задачами и проблемами и методами их решения;
- 2) Достаточно знаком с основными задачами;
- 3) Знаком, но не достаточно;
- 4) Не знаком.

7. Как Вы оцениваете, достаточно ли Вы получили знаний в университете для эффективной профессиональной деятельности?

- 1) Да, я считаю, что комплекс знаний, полученных по специальности, отражает содержание и особенность профессиональной деятельности;
- 2) Я считаю, что комплекс знаний, полученных по специальности, недостаточно полно отражает потребности профессиональной деятельности;
- 3) Я не задумывался над этим вопросом.

Продолжение приложения А

8. Считаете ли Вы, что образовательный процесс способствовал (способствует) раскрытию и реализации Ваших индивидуальных способностей?

- 1) Я думаю, что только практическая деятельность после окончания вуза помогает раскрыть и реализовать индивидуальные способности;
- 2) Получение знаний в университете помогло (помогает) мне оценить свои индивидуальные способности и использовать их в профессиональной деятельности;
- 3) Считаю, что не развитие способностей определяет успех профессиональной деятельности, а реальные условия трудоустройства и построение карьеры.

9. Как Вы оцениваете в целом качество подготовки специалистов на факультете, который Вы закончили?

- 1) низкое
- 2) среднее
- 3) высокое

10. Если бы Вам пришлось выбирать специальность и вуз заново, как бы Вы поступили?

- 1) Выбрал бы другую специальность и другой вуз;
- 2) Выбрал бы другую специальность, но в вузе, в котором обучаюсь(лся);
- 3) Выбрал бы эту же специальность, но в другом вузе;
- 4) Выбрал бы эту же специальность и вуз, в котором обучаюсь(лся);
- 5) Затрудняюсь ответить.

11. Чувствуете ли Вы себя подготовленным для самостоятельной работы по Вашей профессии/специальности на уровне специалиста с высшим профессиональным образованием?

- 1) да, вполне;
- 2) да;
- 3) частично;
- 4) не чувствую.

12. Как Вы оцениваете влияние ВУЗа на формирование и развитие у Вас следующих качеств:

А) Стали лучше разбираться в сложных социальных и экономических проблемах нашего общества:

- 1) да
- 2) не совсем
- 3) нет

Б) Сформировалась (усилилась) ответственность за качество результатов своей работы:

- 1) да
- 2) не изменилась
- 3) ухудшилась

В) Появилось (усилилось) желание и умение активно участвовать в трудовой и общественной жизни коллектива:

- 1) да
- 2) не совсем
- 3) нет

Продолжение приложения А

Г) Улучшилась способность налаживать отношения с людьми, находить с ними контакт, компромиссы, совместные решения:

- 1) да
- 2) не изменилась
- 3) ухудшилась

Д) Улучшились деловитость, умение оперативно работать:

- 1) да
- 2) не изменились
- 3) ухудшились

Е) Улучшились организаторские качества:

- 1) да
- 2) не совсем
- 3) нет

13. Насколько важны представленные в таблице знания, навыки, способности, компетенции для Вашей профессиональной деятельности? В какой мере повлиял университет на развитие каждого из нижеперечисленных профессиональных качеств? (Выразите свою оценку в баллах: 1 = никакой; 2 = слабый; 3 = значительный; 4 = сильный)

Таблица 1

Знания, навыки, способности, компетенции

Знания, навыки, способности, компетенции	Значение для профессиональной деятельности в настоящем	Влияние университета на развитие качества
1	2	3
1. Общеобразовательная подготовка, базовые знания в различных областях	1 2 3 4	1 2 3 4
2. Хорошая теоретическая подготовка по основам профессиональных знаний	1 2 3 4	1 2 3 4
3. Практические знания, умения, необходимые для профессиональной деятельности	1 2 3 4	1 2 3 4
4. Осведомленность в смежных областях полученной специальности	1 2 3 4	1 2 3 4
5. Письменная и устная коммуникация на родном языке (уровень общей грамотности)	1 2 3 4	1 2 3 4
6. Владение иностранным языком, необходимое для межличностного и профессионального взаимодействия	1 2 3 4	1 2 3 4
7. Навыки управления информацией (владение эффективными методами и средствами сбора, обмена, хранения и обработки информации, в т.ч. на компьютере)	1 2 3 4	1 2 3 4
8. Способность приобретать новые профессиональные знания, воспринимать и анализировать новую информацию, развивать новые идеи	1 2 3 4	1 2 3 4

Продолжение приложения А

Окончание таблицы 1

1	2	3
9. Способность к общению, анализу и синтезу, постановке целей и выбору путей их решения	1 2 3 4	1 2 3 4
10. Навыки работы на компьютере, знание необходимых в работе профессиональных программ	1 2 3 4	1 2 3 4
11. Способность работать в коллективе, команде	1 2 3 4	1 2 3 4
12. Способность к самоорганизации и самообразованию, стремление к дальнейшему профессиональному развитию	1 2 3 4	1 2 3 4
13. Способность решать стандартные задачи профессиональной деятельности, эффективно представлять себя и результаты своего труда	1 2 3 4	1 2 3 4
14. Способность находить нестандартные решения типовых задач или умение решать нестандартные профессиональные задачи	1 2 3 4	1 2 3 4
15. Способность к проектной деятельности в профессиональной среде	1 2 3 4	1 2 3 4
16. Готовность к самостоятельной работе, нацеленность на конечный результат	1 2 3 4	1 2 3 4
17. Способность находить организационно-управленческие решения в профессиональной деятельности и готовность нести за них ответственность	1 2 3 4	1 2 3 4
18. Умение использовать нормативные, правовые документы в профессиональной деятельности	1 2 3 4	1 2 3 4
19. Инициативность и предприимчивость в работе	1 2 3 4	1 2 3 4
20. Способность к организации и планированию	1 2 3 4	1 2 3 4
21. Нацеленность на карьерный рост	1 2 3 4	1 2 3 4
22. Лидерство	1 2 3 4	1 2 3 4
23. Способность работать в междисциплинарной команде	1 2 3 4	1 2 3 4
24. Способность общаться с неспециалистами (в данной области)	1 2 3 4	1 2 3 4
25. Стремление к успеху	1 2 3 4	1 2 3 4

14. Как Вы оцениваете возможности Вашего трудоустройства по полученной в ВУЗе профессии?

- 1) Вопрос трудоустройства решен полностью с помощью ВУЗа;
- 2) Вопрос трудоустройства решен самостоятельно (с помощью знакомых, родственников);
- 3) Трудоустроен, но не по профессии/специальности;
- 4) Вопрос с трудоустройством не решен.

15. Какие факторы сыграли решающую роль в выборе Вами специальности?

- 1) Качество образования в конкретном ВУЗе;
- 2) Престижность специальности;
- 3) Личная склонность к определенному виду деятельности, оценка собственных способностей;
- 4) Мнение и рекомендации родителей.

Продолжение приложения А

16. Каковы были мотивы выбора ВУЗа (возможно несколько вариантов ответа)?

- 1) государственный статус вуза;
- 2) известность и престиж вуза;
- 3) высокое качество преподавания, о котором я узнал от родственников / друзей;
- 4) желание овладеть той профессией, по которой осуществляется подготовка в вузе;
- 5) возможность трудоустройства после окончания данного вуза;
- 6) интересная студенческая жизнь;
- 7) низкий конкурс на направление подготовки, по которому я учусь;
- 8) решение родителей;
- 9) выбор друзей / одноклассников по принципу «Куда все – туда и я!»;
- 10) другого выбора не было.

17. Выберите наиболее значимые для Вас образовательные цели (возможно несколько вариантов ответа):

- 1) развитие аналитических навыков;
- 2) развитие навыков решения проблем;
- 3) подготовка к будущей карьере;
- 4) развитие практических навыков;
- 5) понимание современных экономических концепций;
- 6) получение специальных знаний;
- 7) развитие навыков общения и лидерства;
- 8) получение диплома о высшем образовании;
- 9) саморазвитие и самосовершенствование;
- 10) свой вариант _____

18. Приоритетность каких практических навыков и умений определяет, по Вашему мнению, успех профессиональной деятельности?

- 1) Умение находить подходы к человеку и мотивировать его деятельность;
- 2) Навыки работы с информацией и компьютерными программами;
- 3) Навыки организации групповой работы;
- 4) Навыки самообразования;
- 5) Навыки анализа ситуаций и разработки решений;
- 6) Другое (указать) _____

19. Оцените по 5-ти балльной шкале формы обучения, способствующие наиболее качественному образованию в вузе:

Формы обучения	Балл
Традиционные лекции	
Лекции в режиме диалога, дискуссии, мозгового штурма и в др. интерактивных формах	
Семинары	
Лабораторные работы	
Контрольные работы, рефераты	
Контрольный срез знаний студентов, коллоквиум	
Научно-исследовательская работа студентов, курсовые и дипломные работы	
Практика	
Самостоятельная работа студентов	

20. Оцените по 5-ти балльной шкале учебную деятельность в вузе в целом

Показатель	Балл
Соответствие информации, излагаемой преподавателем, тематике предмета	
Оснащенность современным оборудованием практических занятий	
Актуальность и востребованность информации преподаваемой на занятиях	
Способность преподавателя заинтересовать студентов в процессе обучения	
Доступность прохождения практики на производстве	
Объективность оценки знаний студентов, уважительное отношение	

21. Соответствуют ли результаты обучения в университете Вашим ожиданиям?

- 1) полностью соответствуют;
- 2) частично соответствуют;
- 3) не знаю;
- 4) частично не соответствуют;
- 5) не соответствуют.

22. Вы довольны организацией учебных/производственных практик?

- 1) Да (получили реальные, полезные для будущей работы навыки и умения);
- 2) Не совсем (ознакомились с работой, но ничего интересного);
- 3) Нет (потеряли время на ненужный, неинтересный труд).

23. Насколько высоко Вы оцениваете уровень Вашей теоретической подготовки по специальности / направлению подготовки, на котором учитесь в вузе:

- 1) высокий уровень
- 2) средний уровень
- 3) низкий уровень
- 4) затрудняюсь ответить

24. Насколько высоко Вы оцениваете уровень Вашей практической подготовки по специальности / направлению подготовки, на котором учитесь в вузе:

- 1) высокий уровень
- 2) средний уровень
- 3) низкий уровень
- 4) затрудняюсь ответить

25. Если бы у Вас была такая возможность, то Вы бы:

- 1) увеличили количество лекционных занятий;
- 2) уменьшили количество лекционных занятий;
- 3) увеличили количество лабораторных и практических занятий;
- 4) уменьшили количество лабораторных и практических занятий;
- 5) увеличили продолжительность практики;
- 6) увеличили количество часов на консультативную помощь преподавателей.

26. Участвуете ли вы во внеучебной деятельности университета?

Показатель	Да	Нет
В студенческих научных конференциях		
В творческих клубах-студиях		
В работе кружков, секций по интересам		
В политических мероприятиях		
В спортивных мероприятиях		
В заседаниях		

27. Укажите, какие негативные последствия обучения в вузе Вы можете отметить (возможно несколько вариантов ответа):

- 1) у меня ухудшилось здоровье;
- 2) появилась хроническая усталость, я не высыпаюсь;
- 3) не остается свободного времени;
- 4) появилось отвращение к учебе;
- 5) понизилась самооценка, появилось чувство подавленности;
- 6) разочаровался в выбранной профессии.

28. 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) _____

29. Какие ценности образования Вы считаете наиболее актуальными в сегодняшней профессиональной практике (возможно несколько вариантов ответа)?

- 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.

30. Знаете ли Вы о приоритетном проекте «Современная цифровая образовательная среда в Российской Федерации», реализуемом в нашей стране с 2016 года, целью которого является создание условий, которые позволили бы включать онлайн-курсы в официальную программу высшего профессионального образования?

- 1) Да, я знаком с данным проектом;
- 2) Слышал о нем, но не знаю в чем его цель и задачи;
- 3) Никогда не слышал о подобном проекте.

31. Считаете ли Вы, что онлайн-курсы позволяют получить достаточный уровень знаний и сформировать необходимые профессиональные компетенции?

- 1) Да, данный способ обучения полностью эффективен;
- 2) Подобные курсы способны обеспечить только теоретический уровень подготовки;
- 3) Нет, данный способ обучения неэффективен.

32. Хотели бы Вы получить образование с помощью онлайн-курсов?

- 1) Да;
- 2) Да, но только в качестве дополнения к основному образованию;
- 3) Нет, не вижу в этом смысла.

Большое спасибо за участие!

АНКЕТА ДЛЯ РАБОТОДАТЕЛЕЙ НА ТЕМУ

« Формирование механизмов управления взаимодействием рынка труда и рынка образовательных услуг»

Добрый день!

Уважаемый респондент! Просим Вас принять участие в исследовании, целью которого является изучение мнения работодателей об эффективности функционирования рынков труда и образовательных услуг. Все ответы анонимные, информация, собранная на основе данных анкет будет обобщена и использована для разработки механизмов управления взаимодействием рынка труда и рынка образовательных услуг в рамках выпускной квалификационной работы бакалавра!

При ответе на вопросы отмечайте наилучший вариант. Заранее выражаем благодарность за сотрудничество!

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. При устройстве на работу Вы отдаете предпочтение выпускникам с дипломами:

- 1) Бакалавра
- 2) Специалиста
- 3) Магистра
- 4) Диплом не является определяющим фактором при устройстве на работу

5. Считаете ли Вы, что университет обеспечил вашему сотруднику 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

6. 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.

Используйте следующую шкалу:

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

Продолжение приложения Б

Таблица 1

Знания, навыки, способности, компетенции

Знания, навыки, способности, компетенции	Значение для профессиональной деятельности в настоящем	Влияние университета на развитие качества
1	2	3
1. Общетеоретическая подготовка, базовые знания в различных областях	1 2 3 4	1 2 3 4
2. Хорошая теоретическая подготовка по основам профессиональных знаний	1 2 3 4	1 2 3 4
3. Практические знания, умения, необходимые для профессиональной деятельности	1 2 3 4	1 2 3 4
4. Осведомленность в смежных областях полученной специальности	1 2 3 4	1 2 3 4
5. Письменная и устная коммуникация на родном языке (уровень общей грамотности)	1 2 3 4	1 2 3 4
6. Владение иностранным языком, необходимое для межличностного и профессионального взаимодействия	1 2 3 4	1 2 3 4
7. Навыки управления информацией (владение эффективными методами и средствами сбора, обмена, хранения и обработки информации, в т.ч. на компьютере)	1 2 3 4	1 2 3 4
8. Способность приобретать новые профессиональные знания, воспринимать и анализировать новую информацию, развивать новые идеи	1 2 3 4	1 2 3 4
9. Способность к общению, анализу и синтезу, постановке целей и выбору путей их решения	1 2 3 4	1 2 3 4
10. Навыки работы на компьютере, знание необходимых в работе профессиональных программ	1 2 3 4	1 2 3 4
11. Способность работать в коллективе, команде	1 2 3 4	1 2 3 4
12. Способность к самоорганизации и самообразованию, стремление к дальнейшему профессиональному развитию	1 2 3 4	1 2 3 4
13. Способность решать стандартные задачи профессиональной деятельности, эффективно представлять себя и результаты своего труда	1 2 3 4	1 2 3 4
14. Способность находить нестандартные решения типовых задач или умение решать нестандартные профессиональные задачи	1 2 3 4	1 2 3 4
15. Способность к проектной деятельности в профессиональной среде	1 2 3 4	1 2 3 4
16. Готовность к самостоятельной работе, нацеленность на конечный результат	1 2 3 4	1 2 3 4

Продолжение приложения Б**Продолжение таблицы 1**

1	2	3
17. Способность находить организационно-управленческие решения в профессиональной деятельности и готовность нести за них ответственность	1 2 3 4	1 2 3 4
18. Умение использовать нормативные, правовые документы в профессиональной деятельности	1 2 3 4	1 2 3 4
19. Инициативность и предприимчивость в работе	1 2 3 4	1 2 3 4
20. Способность к организации и планированию	1 2 3 4	1 2 3 4
21. Нацеленность на карьерный рост	1 2 3 4	1 2 3 4
22. Лидерство	1 2 3 4	1 2 3 4
23. Способность работать в междисциплинарной команде	1 2 3 4	1 2 3 4
24. Способность общаться с неспециалистами (в данной области)	1 2 3 4	1 2 3 4
25. Стремление к успеху	1 2 3 4	1 2 3 4

7. Выпускникам каких форм обучения вузов Вы отдаете предпочтение при приеме на работу?

- 1) очной
- 2) заочной
- 3) очно-заочной (вечерней)
- 4) не имеет значения

8. Обязательно ли выпускник ВУЗа должен иметь опыт практической работы, прежде чем он придет устраиваться на работу в Вашу компанию?

- 1) Достаточно преддипломной практики в любой организации;
- 2) Необходимо прохождение преддипломной практики только в Вашей компании;
- 3) Необходим опыт работы по специальности не менее года;
- 4) Нет, не обязательно.

9. Какими критериями Вы руководствуетесь при приеме на работу выпускников конкретного вуза?

- 1) Престиж (имидж) вуза;
- 2) Подготовка специалистов требуемого профиля;
- 3) Долгосрочный характер взаимоотношений с вузом;
- 4) Уровень профессиональной подготовки;
- 5) Другое (напишите)

10. Какие специальные требования к работнику по представленным видам компетенций Вы предъявляете (возможно несколько вариантов ответа)?

А) Персональные компетенции

- 1) проявление ответственности за выполняемую работу;
- 2) готовность к постоянному профессиональному росту;
- 3) широкий кругозор и способность приобретать новые знания;

Продолжение приложения Б

- 4) проявление инициативы в работе и творческой самореализации самостоятельность принятия решения в нетипичных ситуациях;
 - 5) другие компетенции (напишите)
-

Б) Социальные компетенции

- 1) умение работать в команде и достигать коллективных целей;
 - 2) способность к позитивному взаимодействию и сотрудничеству с коллегами;
 - 3) коммуникабельность, умение договариваться с людьми;
 - 4) организаторские способности;
 - 5) умение передавать опыт;
 - 6) другие компетенции (напишите)
-

В) Специальные компетенции

- 1) навыки работы с компьютерными программами;
 - 2) умение приспосабливаться к изменению условий производства;
 - 3) навыки поиска и обработки информации;
 - 4) способность к освоению новой техники;
 - 5) умение планировать и оценивать деятельность;
 - 6) другие компетенции (напишите)
-

Г) Дополнительные навыки

- 1) знание иностранных языков;
 - 2) владение компьютером, знание оргтехники;
 - 3) предпринимательские способности;
 - 4) навыки вождения автомобиля, наличие водительских прав;
 - 5) другие навыки (напишите)
-

11. Насколько быстро выпускники вузов приступили к работе на Вашем предприятии?

- 1) Не сразу, т.к. нуждались в дополнительном обучении на рабочем месте;
- 2) Почти сразу начали полноценно работать;
- 3) Сразу приступили к работе без каких-либо затруднений;
- 4) Затрудняюсь ответить.

12. Готово ли Ваше предприятие, при необходимости, за свой счет переобучать и/или повышать квалификацию молодых сотрудников?

- 1) Да
- 2) Нет
- 3) Затрудняюсь ответить

13. Организируются ли на Вашем предприятии производственные и преддипломные практики для студентов вузов?

- 1) Да
- 2) Нет
- 3) Планируем осуществлять

Продолжение приложения Б

14. Какие, на Ваш взгляд, существуют основные проблемы взаимодействия бизнеса и образования?

- 1) Отсутствие государственных программ по вопросам взаимодействия бизнеса и образования;
- 2) Отсутствие стимулов у работодателя вкладывать средства в образование;
- 3) Несоответствие спроса на специалистов их предложению на рынке труда;
- 4) Отсутствие налоговых льгот для предприятий, инвестирующих в подготовку специалистов;
- 5) Отсутствие долгосрочных программ кадровой политики предприятия;
- 6) Другое _____

15. Какие модели взаимодействия (формы сотрудничества) бизнеса и образования, на Ваш взгляд, наиболее эффективны (возможно несколько вариантов ответа)?

- 1) целевая контрактная подготовка студентов (отраслевой заказ);
- 2) участие в учебном процессе (чтение лекций, проведение семинаров);
- 3) участие в заседаниях комиссий по приему госэкзаменов и защите выпускных квалификационных работ;
- 4) участие в разработке совместных образовательных программ;
- 5) закрепление предприятия в качестве базы практики для студентов;
- 6) финансирование вуза, включая обновление материально-технической базы;
- 7) сотрудничество в области проведения научных исследований;
- 8) учреждение и выплата именных стипендий, грантов талантливым студентам, преподавателям, молодым ученым;
- 9) повышение квалификации сотрудников на базе вуза.

16. Хотели бы Вы участвовать в разработке образовательных программ в рамках новых ФГОС ВО?

- 1) да
- 2) нет
- 3) затрудняюсь ответить

17. В каких мероприятиях по привлечению молодых специалистов, выпускников Ваша компания/организация готова участвовать (возможно несколько вариантов ответа)?

- 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.

18. 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.

19. Дайте, пожалуйста, примерную оценку уровня профессиональной подготовки работающих у Вас молодых специалистов, с точки зрения развития у них нижеперечисленных качеств. Выразите свою оценку в баллах: 1 балл - незначительный уровень развития; 5 баллов – высокий уровень развития. Другие значения - промежуточные.

- Профессиональные качества, знания, умения и навыки
- Уровень профессиональной подготовки (профессиональная компетентность)
- Уровень базовых знаний
- Уровень практических умений и навыков
- Стратегическое мышление
- Экономическое чутье
- Инновационность
- Коммуникация
- Степень владения иностранным языком
- Навыки работы на компьютере, знание необходимых в работе компьютерных программ
- Деловые качества
- Ориентация на результат
- Целеустремленность
- Работоспособность
- Инициативность
- Самостоятельность
- Деловая хватка
- Реалистичность
- Оригинальность
- Анализ проблем и умение принимать самостоятельные решения
- Организаторские способности
- Навыки управления персоналом
- Лидерство
- Требовательность
- Способность организовывать взаимодействие
- Справедливость
- Доброжелательность
- Умение убеждать
- Умение разрешать конфликтные ситуации в проблемных ситуациях
- Социальная ответственность
- Личностные качества
- Дисциплинированность
- Самоконтроль
- Сотрудничество и способность работать в коллективе, команде
- Способность эффективно представлять себя и результаты своего труда
- Нацеленность на карьерный рост и профессиональное развитие
- Готовность и способность к дальнейшему обучению
- Способность воспринимать и анализировать информацию, развивать новые идеи
- Эрудированность, общая культура
- Осведомленность в смежных областях полученной специальности

Продолжение приложения Б

20. Считаете ли Вы целесообразным иметь прямые связи с учебным заведением, ведущим подготовку специалистов по профильным для Вашего предприятия (учреждения) профессиям?

- 1) да
- 2) нет
- 3) затрудняюсь ответить

21. Оцените в процентном соотношении развитие теоретических и практических навыков у выпускников, работающих в Вашей организации, относительно уровня, необходимого в реальной профессиональной деятельности:

Теоретические знания _____% Практические навыки _____%

22. Есть ли в Вашей организации (учреждении) обучающие программы для молодых специалистов?

- 1) Да
- 2) Нет

Если Вы ответили на вопрос положительно, то опишите, пожалуйста, какие формы дополнительного обучения практикуются в Вашей организации (учреждении):

23. Какие изменения процесса обучения Вы бы порекомендовали провести с целью повышения качества подготовки выпускников? (возможно несколько вариантов ответа)?

- 1) Больше внимания уделять практической подготовке;
- 2) Больше внимания уделять теоретической подготовке;
- 3) Использовать инновационные технологии в обучении;
- 4) Другое _____.

24. Какие проблемы на Ваш взгляд мешают эффективному взаимодействию студента с работодателем в деле повышения качества подготовки студента (возможно несколько вариантов ответа)?

- 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.

25. Готова ли Ваша компания/организация принять участие в учебном процессе ВУЗа? В каких формах (возможно несколько вариантов ответов)?

- 1) Чтение лекций;
- 2) Проведение семинаров, тренингов, мастер-классов;
- 3) Участие в разработке учебных планов и рабочих программ в области профессионального образования и переподготовки, удовлетворяющих как текущим запросам экономики, так и перспективным направлениям развития;

4) Уже принимает участие в следующих формах _____

5) Нет, не готова.

26. Готова ли Ваша компания/организации временно трудоустроить студентов в свободное от учебы время (в течение года)?

- 1) да
- 2) нет
- 3) затрудняюсь ответить

27. Приоритетность каких практических навыков и умений определяет, по Вашему мнению, успех профессиональной деятельности?

- 1) Умение находить подходы к человеку и мотивировать его деятельность;
- 2) Навыки работы с информацией и компьютерными программами;
- 3) Навыки организации групповой работы;
- 4) Навыки самообразования;
- 5) Навыки анализа ситуаций и разработки решений;
- 6) Другое (указать) _____

28. 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) _____.

29. 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);
- 7) Просьбы о протекции со стороны родственников, друзей, знакомых;
- 8) Репутация учебного заведения, которое закончил выпускник.

Окончание приложения Б

30. 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.

31) 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.

32. Знаете ли Вы о приоритетном проекте «Современная цифровая образовательная среда в Российской Федерации», реализуемом в нашей стране с 2016 года, целью которого является создание условий, которые позволили бы включать онлайн-курсы в официальную программу высшего профессионального образования?

- 1) Да, я знаком с данным проектом;
- 2) Слышал о нем, но не знаю в чем его цель и задачи;
- 3) Никогда не слышал о подобном проекте.

33. Считаете ли Вы, что онлайн-курсы позволяют получить достаточный уровень знаний и сформировать необходимые профессиональные компетенции?

- 1) Да, данный способ обучения полностью эффективен;
- 2) Подобные курсы способны обеспечить только теоретический уровень подготовки;
- 3) Нет, данный способ обучения неэффективен.

34. Готовы ли Вы принять на работу сотрудника, прошедшего обучение по программе онлайн-курсов?

- 1) Да;
- 2) Да, но только если у него уже имеется диплом о высшем профессиональном образовании;
- 3) Нет.

35. На Ваш взгляд, каков уровень подготовки выпускников в зависимости от предъявляемых Вами требований и пожеланий:

- 1) очень высокий
- 2) высокий
- 3) средний
- 4) низкий
- 5) очень низкий

Большое спасибо за участие!

Сводные результаты анкетного опроса

а) Студенты:

Таблица 1

Возраст

№п/п	Варианты ответов	Чел.	%
1	17-19 лет	24	11
2	20-22 года	160	73
3	23-25 лет	36	16
Итого		220	100

Таблица 2

Пол

№п/п	Варианты ответов	Чел.	%
1	мужской	64	29
2	женский	156	71
Итого		220	100

Таблица 3

Уровень образования

№п/п	Варианты ответов	Чел.	%
1	бакалавр	184	83,6
2	специалист	24	10,9
3	магистр	12	5,5
Итого		220	100

Таблица 4

Специальность

№п/п	Варианты ответов	Чел.	%
1	Менеджмент	92	42
2	Экономика	16	7
3	Управление персоналом	40	18
4	Педагогика	36	16
5	Строительство	16	7
6	Транспорт	20	10
Итого		220	100

Таблица 5

Форма обучения

№п/п	Варианты ответов	Чел.	%
1	очная	164	74,5
2	заочная	52	23,6
3	очно-заочная	4	1,8
Итого		220	100

Продолжение приложения В

Таблица 6

Уровень осведомленности о задачах и проблемах получаемой профессии

№п/п	Варианты ответов	Чел.	%
1	Знаком детально с основными задачами и проблемами и методами их решения;	40	18,2
2	Достаточно знаком с основными задачами;	108	49,1
3	Знаком, но не достаточно;	72	32,7
4	Не знаком.	0	0
Итого		220	100

Таблица 7

Оценка уровня знаний, полученных в университете

№п/п	Варианты ответов	Чел.	%
1	Да, я считаю, что комплекс знаний, полученных по специальности, отражает содержание и особенность профессиональной деятельности;	88	40
2	Я считаю, что комплекс знаний, полученных по специальности, недостаточно полно отражает потребности профессиональной деятельности;	124	56,4
3	Я не задумывался над этим вопросом.	8	3,6
Итого		220	100

Таблица 8

Оценка влияния образовательного процесса на развитие индивидуальных способностей студента

№п/п	Варианты ответов	Чел.	%
1	Я думаю, что только практическая деятельность после окончания вуза помогает раскрыть и реализовать индивидуальные способности;	68	30,9
2	Получение знаний в университете помогло (помогает) мне оценить свои индивидуальные способности и использовать их в профессиональной деятельности;	124	56,4
3	Считаю, что не развитие способностей определяет успех профессиональной деятельности, а реальные условия трудоустройства и построение карьеры.	28	12,7
Итого		220	100

Таблица 9

Качество обучения на факультете

№ п/п	Варианты ответов	Чел.	%
1	низкое	12	5,5
2	среднее	116	52,7
3	высокое	92	41,8
Итого		220	100

Продолжение приложения В

Таблица 10

Альтернатива выбора вуза и профессии

№п/п	Варианты ответов	Чел.	%
1	Выбрал бы другую специальность и другой вуз;	60	27,3
2	Выбрал бы другую специальность, но в вузе, в котором обучаюсь(лся);	36	16,4
3	Выбрал бы эту же специальность, но в другом вузе;	4	1,8
4	Выбрал бы эту же специальность и вуз, в котором обучаюсь(лся);	84	38,2
5	Затрудняюсь ответить.	36	16,4
Итого		220	100

Таблица 11

Уровень готовности студента к реальной практической деятельности

№п/п	Варианты ответов	Чел.	%
1	да, вполне;	48	21,8
2	да;	60	27,3
3	частично;	84	38,2
4	не чувствую.	28	12,7
Итого		220	100

Таблица 12

Влияние ВУЗа на развитие качеств студента

№п/п	Варианты ответов	Чел.	%
А) Стали лучше разбираться в сложных социальных и экономических проблемах нашего общества:			
1	да	112	50,9
2	не совсем	100	45,5
3	нет	8	3,6
Итого		220	100
Б) Сформировалась (усилилась) ответственность за качество результатов своей работы:			
1	да	160	72,7
2	не изменилась	60	27,3
3	ухудшилась	0	0
Итого		220	100
В) Появилось (усилилось) желание и умение активно участвовать в трудовой и общественной жизни коллектива:			
1	да	112	50,9
2	не совсем	92	41,8
3	нет	16	7,3
Итого		220	100
Г) Улучшилась способность налаживать отношения с людьми, находить с ними контакт, компромиссы, совместные решения:			
1	да	76	34,5
2	не изменилась	144	65,5
3	ухудшилась	0	0
Итого		220	100

Продолжение приложения В

Окончание таблицы 12

Д) Улучшились деловитость, умение оперативно работать:			
1	да	164	74,5
2	не изменились	56	25,5
3	ухудшились	0	0
Итого		220	100
Е) Улучшились организаторские качества:			
1	да	152	69,1
2	не совсем	52	23,6
3	нет	16	7,3
Итого		220	100

Продолжение приложения В

Таблица 14

Оценка возможности трудоустройства по полученной профессии

№п/п	Варианты ответов	Чел.	%
1	Вопрос трудоустройства решен полностью с помощью ВУЗа;	32	14,5
2	Вопрос трудоустройства решен самостоятельно (с помощью знакомых, родственников);	68	30,9
3	Трудоустроен, но не по профессии/специальности;	44	20
4	Вопрос с трудоустройством не решен.	76	34,5
Итого		220	100

Таблица 15

Факторы, оказавшие влияние на выбор ВУЗа

№п/п	Варианты ответов	Чел.	%
1	Качество образования в конкретном ВУЗе;	20	9,1
2	Престижность специальности;	36	16,4
3	Личная склонность к определенному виду деятельности, оценка собственных способностей;	120	54,5
4	Мнение и рекомендации родителей.	44	20
Итого		220	100

Таблица 16

Мотивы выбора ВУЗа

№п/п	Варианты ответов	Чел.	%
1	государственный статус вуза;	108	49,1
2	известность и престиж вуза;	76	34,5
3	высокое качество преподавания, о котором я узнал от родственников / друзей;	80	36,4
4	желание овладеть той профессией, по которой осуществляется подготовка в вузе;	116	52,7
5	возможность трудоустройства после окончания данного вуза;	60	27,3
6	интересная студенческая жизнь;	64	29,1
7	низкий конкурс на направление подготовки, по которому я учусь;	36	16,4
8	решение родителей;	24	10,9
9	выбор друзей / одноклассников по принципу «Куда все – туда и я!»;	4	1,8
10	другого выбора не было.	20	9,1
Итого ответило на вопрос		220	100

Продолжение приложения В

Таблица 17

Важность образовательных целей

№п/п	Варианты ответов	Чел.	%
1	развитие аналитических навыков	60	27,3
2	развитие навыков решения проблем	84	38,2
3	подготовка к будущей карьере	156	70,9
4	развитие практических навыков	176	80
5	понимание современных экономических концепций	76	34,5
6	получение специальных знаний	124	56,4
7	развитие навыков общения и лидерства	104	47,3
8	получение диплома о высшем образовании	120	54,5
9	саморазвитие и самосовершенствование	136	61,8
Итого ответило на вопрос		220	100

Таблица 18

Приоритетность навыков для успеха в профессиональной деятельности

№п/п	Варианты ответов	Чел.	%
1	Умение находить подходы к человеку и мотивировать его деятельность	112	50,9
2	Навыки работы с информацией и компьютерными программами	40	18,2
3	Навыки организации групповой работы	12	5,5
4	Навыки самообразования	16	7,3
5	Навыки анализа ситуаций и разработки решений	40	18,2
Итого		220	100

Таблица 19

Приоритетность форм обучения, способствующих наиболее качественному образованию в вузе

№ п/п	Варианты ответов	1		2		3		4		5	
		Чел	%	Чел	%	Чел	%	Чел	%	Чел	%
1	Традиционные лекции	16	7	32	15	56	25	72	33	44	20
2	Лекции в режиме диалога, дискуссии, мозгового штурма и в др. интерактивных формах	0	0	16	7	32	15	68	31	104	47
3	Семинары	8	4	8	4	84	38	88	40	32	15
4	Лабораторные работы	4	2	12	5	64	29	100	45	40	18
5	Контрольные работы, рефераты	16	7	12	5	80	36	64	29	48	22
6	Контрольный срез знаний студентов, коллоквиум	12	5	24	11	52	23	64	29	68	31
7	Научно-исследовательская работа студентов, курсовые и дипломные работы	8	4	8	4	68	31	48	22	88	40
8	Практика	0	0	12	5	40	18	68	31	100	45
9	Самостоятельная работа студентов	12	5	16	7	48	22	88	40	56	25
Итого ответило на вопрос		220	100	220	100	220	100	220	100	220	100

Продолжение приложения В

Таблица 20

Оценка качества обучения в вузе

№ п/п	Варианты ответов	Чел	%	Чел	%	Чел	%	Чел	%	Чел	%
		1	2	3	4	5					
1	Соответствие информации, излагаемой преподавателем, тематике предмета	8	4	16	7	36	16	96	43	64	29
2	Оснащенность современным оборудованием практических занятий	8	4	32	15	84	38	72	33	24	11
3	Актуальность и востребованность информации преподаваемой на занятиях	4	2	20	9	60	27	104	47	32	15
4	Способность преподавателя заинтересовать студентов в процессе обучения	12	5	12	5	56	25	76	35	64	29
5	Доступность прохождения практики на производстве	20	9	12	5	68	31	76	35	44	20
6	Объективность оценки знаний студентов, уважительное отношение	4	2	20	9	24	11	92	42	80	36
Итого ответило на вопрос		220	100	220	100	220	100	220	100	220	100

Таблица 21

Соответствие результатов обучения ожиданиям студентов

№п/п	Варианты ответов	Чел.	%
1	полностью соответствуют;	36	16,4
2	частично соответствуют;	112	50,9
3	не знаю;	16	7,3
4	частично не соответствуют;	36	16,4
5	не соответствуют.	20	9,1
Итого		220	100

Таблица 22

Оценка организации производственных/преддипломных практик

№п/п	Варианты ответов	Чел.	%
1	Да (получили реальные, полезные для будущей работы навыки и умения);	100	45,5
2	Не совсем (ознакомились с работой, но ничего интересного);	104	47,3
3	Нет (потеряли время на ненужный, неинтересный труд).	16	7,3
Итого		220	100

Продолжение приложения В

Таблица 23

Оценка уровня теоретической подготовки в вузе

№п/п	Варианты ответов	Чел.	%
1	высокий уровень	68	30,9
2	средний уровень	120	54,5
3	низкий уровень	20	9,1
4	затрудняюсь ответить	12	5,5
Итого		220	100

Таблица 24

Оценка уровня практической подготовки в вузе

№п/п	Варианты ответов	Чел.	%
1	высокий уровень	64	29,1
2	средний уровень	72	32,7
3	низкий уровень	72	32,7
4	затрудняюсь ответить	12	5,5
Итого		220	100

Таблица 25

Предложения по улучшению образовательного процесса

№п/п	Варианты ответов	Чел.	%
1	увеличили количество лекционных занятий;	24	10,9
2	уменьшили количество лекционных занятий;	24	10,9
3	увеличили количество лабораторных и практических занятий;	52	23,6
4	уменьшили количество лабораторных и практических занятий;	8	3,6
5	увеличили продолжительность практики;	56	25,5
6	увеличили количество часов на консультативную помощь преподавателей.	56	25,5
Итого		220	100

Таблица 26

Участие студентов во внеучебной деятельности университета

Показатель	Да		Нет	
	Чел.	%	Чел.	%
В студенческих научных конференциях	124	56	96	44
В творческих клубах-студиях	32	15	188	85
В работе кружков, секций по интересам	84	38	136	62
В политических мероприятиях	36	16	184	84
В спортивных мероприятиях	76	35	144	65
В заседаниях	52	24	168	76
Итого ответило на вопрос	220	100	220	100

Продолжение приложения В

Таблица 27

Негативные последствия обучения в вузе

№п/п	Варианты ответов	Чел.	%
1	у меня ухудшилось здоровье;	44	20
2	появилась хроническая усталость, я не высыпаюсь;	120	54,5
3	не остается свободного времени;	104	47,3
4	появилось отвращение к учебе;	52	23,6
5	понижилась самооценка, появилось чувство подавленности;	28	12,7
6	разочаровался в выбранной профессии.	84	38,2
Итого ответило на вопрос		220	100

Таблица 28

Перспективы последующего обучения студента

№п/п	Варианты ответов	Чел.	%
1	да, в другом ВУЗе	52	24
2	да, в этом же ВУЗе	68	31
3	самообразование	52	24
4	нет, профессионального образования мне будет достаточно	48	21
Итого		220	100

Таблица 29

Актуальность ценностей образования

№п/п	Варианты ответов	Чел.	%
1	желание постоянно учиться, то есть иметь высокую мотивацию к повышению уровня образования;	148	67,3
2	ценность фундаментальных знаний;	40	18,2
3	ценность интеллектуального развития человека;	120	54,5
4	ценность реального опыта деятельности (для ребенка и для взрослого человека);	104	47,3
5	ценность общения;	80	36,4
6	ценность неформального образования;	24	10,9
7	ценность работы по образовательным стандартам;	20	9,1
8	ценность развития потенциала человека;	92	41,8
9	ценность овладения «предпринимательскими качествами» (способность решать проблемы);	68	30,9
10	ценность трудолюбия;	72	32,7
11	ценность адаптации;	52	23,6
12	ценности воспитания (нравственность, порядочность, честность и т.п.);	88	40
13	ценность здоровья.	92	41,8
Итого ответило на вопрос		220	100

Продолжение приложения В

Таблица 30

Степень ознакомленности с проектом «Современная цифровая образовательная среда в Российской Федерации»

№п/п	Варианты ответов	Чел.	%
1	Да, я знаком с данным проектом;	56	25,5
2	Слышал о нем, но не знаю в чем его цель и задачи;	44	20
3	Никогда не слышал о подобном проекте.	120	54,5
Итого		220	100

Таблица 31

Оценка эффективности онлайн-курсов

№п/п	Варианты ответов	Чел.	%
1	Да, данный способ обучения полностью эффективен;	36	16,4
2	Подобные курсы способны обеспечить только теоретический уровень подготовки;	148	67,3
3	Нет, данный способ обучения неэффективен.	36	16,4
Итого		220	100

Таблица 32

Желание студентов обучаться с помощью онлайн-курсов

№п/п	Варианты ответов	Чел.	%
1	Да;	24	10,9
2	Да, но только в качестве дополнения к основному образованию;	144	65,5
3	Нет, не вижу в этом смысла.	52	23,6
Итого		220	100

б) Работодатели:

Таблица 1

Отрасль деятельности организации

№п/п	Варианты ответов	Чел.	%
1	Транспортная	9	30
2	Банковская сфера	3	10
3	Торговая	6	20
4	Строительная	6	20
	Социальная	6	20
Итого		30	100

Продолжение приложения В

Таблица 2

Должность			
№п/п	Варианты ответов	Чел.	%
1	Директор	6	20
2	Руководитель среднего звена	24	80
Итого		30	100

Таблица 3

Количество сотрудников в организации			
№п/п	Варианты ответов	Чел.	%
1	менее 50 человек	6	20
2	от 50 до 100 человек	12	40
3	от 100 до 500 человек	9	30
4	свыше 500 человек	3	10
Итого		30	100

Таблица 4

Приоритетность уровня образования			
№п/п	Варианты ответов	Чел.	%
1	Бакалавр	6	20
2	Специалист	12	40
3	Магистр	0	0
4	Диплом не является определяющим фактором при устройстве на работу	12	40
Итого		30	100

Таблица 5

Оценка уровня подготовки сотрудников вузом			
№п/п	Варианты ответов	Чел.	%
1	в очень большой степени	0	0
2	в большой степени	6	20
3	в некоторой степени	24	80
4	в малой степени	0	0
5	в очень малой степени	0	0
Итого		30	100

Продолжение приложения В

Таблица 6

Оценка важности знаний, навыков, способностей, компетенций для профессиональной деятельности

Знания, навыки, способности, компетенции	Значение для профессиональной деятельности в настоящем								Влияние университета на развитие качества							
	3															
	1		2		3		4		1		2		3		4	
	Чел.	%	Чел.	%	Чел.	%	Чел.	%	Чел.	%	Чел.	%	Чел.	%	Чел.	%
1.Общетеоретическая подготовка, базовые знания в различных областях	0	0	3	10	18	60	9	30	0	0	12	40	12	40	6	20
2. Хорошая теоретическая подготовка по основам профессиональных знаний	0	0	3	10	21	70	6	20	0	0	6	20	21	70	3	10
3. Практические знания, умения, необходимые для профессиональной деятельности	0	0	15	50	9	30	6	20	3	10	15	50	6	20	6	20
4. Осведомленность в смежных областях полученной специальности	6	20	0	0	18	60	6	20	0	0	12	40	6	20	12	40
5. Письменная и устная коммуникация на родном языке (уровень общей грамотности)	0	0	0	0	27	90	3	10	0	0	6	20	24	80	0	0
6. Владение иностранным языком, необходимое для межличностного и профессионального взаимодействия	0	0	6	20	15	50	9	30	0	0	18	60	12	40	0	0
7. Навыки управления информацией (владение эффективными методами и средствами сбора, обмена, хранения и обработки информации)	0	0	6	20	18	60	6	20	0	0	9	30	12	40	9	30

Продолжение приложения В

Таблица 7

Приоритетность формы обучения

№п/п	Варианты ответов	Чел.	%
1	очной	24	80
2	заочной	0	0
3	очно-заочной (вечерней)	0	0
4	не имеет значения	6	20
Итого		30	100

Таблица 8

Оценка необходимости опыта работы

№п/п	Варианты ответов	Чел.	%
1	Достаточно преддипломной практики в любой организации;	3	10
2	Необходимо прохождение преддипломной практики только в Вашей компании;	0	0
3	Необходим опыт работы по специальности не менее года;	15	50
4	Нет, не обязательно.	12	40
Итого		30	100

Таблица 9

Критерии приема выпускников конкретного вуза

№п/п	Варианты ответов	Чел.	%
1	Престиж (имидж) вуза	0	0
2	Подготовка специалистов требуемого профиля	3	10
3	Долгосрочный характер взаимоотношений с вузом	0	0
4	Уровень профессиональной подготовки	27	90
Итого		30	100

Таблица 10

Требования к работникам по видам компетенций

№п/п	Варианты ответов	Чел.	%
А) Персональные компетенции			
1	проявление ответственности за выполняемую работу	27	90
2	готовность к постоянному профессиональному росту	0	0
3	широкий кругозор и способность приобретать новые знания	15	50
4	проявление инициативы в работе и творческой самореализации самостоятельность принятия решения в нетипичных ситуациях	30	100
Итого ответило на вопрос		30	100
Б) Социальные компетенции			
1	умение работать в команде и достигать коллективных целей	21	70
2	способность к позитивному взаимодействию и сотрудничеству с коллегами	15	50
3	коммуникабельность, умение договариваться с людьми	18	60
4	организаторские способности	12	40
5	умение передавать опыт	3	10
Итого ответило на вопрос		30	100

Продолжение приложения В

Окончание таблицы 10

В) Специальные компетенции			
1	навыки работы с компьютерными программами	9	30
2	умение приспосабливаться к изменению условий производства	18	60
3	навыки поиска и обработки информации	12	40
4	способность к освоению новой техники	9	30
5	умение планировать и оценивать деятельность	21	70
Итого ответило на вопрос		30	100
Г) Дополнительные навыки			
1	знание иностранных языков	3	10
2	владение компьютером, знание оргтехники	15	50
3	предпринимательские способности	6	20
4	навыки вождения автомобиля, наличие водительских прав	18	60
Итого ответило на вопрос		30	100

Таблица 11

Скорость адаптации сотрудников на новом месте работы

№п/п	Варианты ответов	Чел.	%
1	Не сразу, т.к. нуждались в дополнительном обучении на рабочем месте;	15	50
2	Почти сразу начали полноценно работать;	15	50
3	Сразу приступили к работе без каких-либо затруднений;	0	0
4	Затрудняюсь ответить.	0	0
Итого		30	100

Таблица 12

Готовность предприятия обучать и/или повышать квалификацию молодых сотрудников

№п/п	Варианты ответов	Чел.	%
1	Да	18	60
2	Нет	6	20
3	Затрудняюсь ответить	6	20
Итого		30	100

Таблица 13

Организация производственных и преддипломных практик на предприятии

№п/п	Варианты ответов	Чел.	%
1	Да	24	80
2	Нет	6	20
3	Планируем осуществлять	0	0
Итого		30	100

Продолжение приложения В

Таблица 14

Проблемы взаимодействия бизнеса и образования

№п/п	Варианты ответов	Чел.	%
1	Отсутствие государственных программ по вопросам взаимодействия бизнеса и образования	0	0
2	Отсутствие стимулов у работодателя вкладывать средства в образование;	18	60
3	Несоответствие спроса на специалистов их предложению на рынке труда	12	40
4	Отсутствие долгосрочных программ кадровой политики предприятия	0	0
5	Отсутствие налоговых льгот для предприятий, инвестирующих в подготовку специалистов	0	0
Итого		30	100

Таблица 15

Оценка эффективности моделей взаимодействия бизнеса и образования

№п/п	Варианты ответов	Чел.	%
1	целевая контрактная подготовка студентов (отраслевой заказ);	9	30
2	участие в учебном процессе (чтение лекций, проведение семинаров);	12	40
3	участие в заседаниях комиссий по приему госэкзаменов и защите выпускных квалификационных работ;	0	0
4	участие в разработке совместных образовательных программ;	3	10
5	закрепление предприятия в качестве базы практики для студентов;	21	70
6	финансирование вуза, включая обновление материально-технической базы;	0	0
7	сотрудничество в области проведения научных исследований;	6	20
8	учреждение и выплата именных стипендий, грантов талантливым студентам, преподавателям, молодым ученым;	0	0
9	повышение квалификации сотрудников на базе вуза.	18	60
Итого ответило на вопрос		30	100

Таблица 16

Желание работодателей участвовать в разработке образовательных программ

№п/п	Варианты ответов	Чел.	%
1	да	0	0
2	нет	12	40
3	затрудняюсь ответить	18	60
Итого		30	100

Продолжение приложения В

Таблица 17

Готовность предприятий участвовать в мероприятиях, проводимых вузом

№п/п	Варианты ответов	Чел.	%
1	«Ярмарки вакансий» (встречи со студентами с целью поиска сотрудников для компании/организации);	18	60
2	«Дни открытых дверей компании» (экскурсии студентов на Ваше предприятие);	9	30
3	«Дни компании» (презентации компании/организации перед студенческой аудиторией);	15	50
4	Мастер-классы, практические семинары, деловые игры для студентов;	12	40
5	Совместные с ВГУ конкурсы инновационных проектов по приоритетным научно-техническим направлениям.	6	20
Итого ответило на вопрос		30	100

Таблица 18

Проблемы в организации подготовки студентов

№п/п	Варианты ответов	Чел.	%
1	Отсутствие профессиональных стандартов;	12	40
2	Отсутствуют научно – и учебно-методическое обеспечение профессиональной подготовки студентов;	12	40
3	Отсутствуют методики структурирования содержания основных профессиональных образовательных программ. Методики определения междисциплинарных связей.	6	20
Итого		30	100

Таблица 19

Оценка уровня профессиональной подготовки молодых специалистов

№ п/п	Варианты ответов	1		2		3		4		5	
		Чел	%	Чел	%	Чел	%	Чел	%	Чел	%
1	Профессиональные качества, знания, умения и навыки	0	0	6	20	15	50	9	30	0	0
2	Уровень профессиональной подготовки (профессиональная компетентность)	0	0	6	20	24	80	0	0	0	0
3	Уровень базовых знаний	0	0	3	10	6	20	18	60	3	0
4	Уровень практических умений и навыков	0	0	3	10	18	60	9	30	0	0
5	Стратегическое мышление	0	0	3	10	18	60	9	30	0	0
6	Экономическое чутье	0	0	6	20	21	70	3	10	0	0
7	Инновационность	0	0	9	30	21	70	0	0	0	0
8	Коммуникация	0	0	9	30	9	30	12	40	0	0
9	Степень владения иностранным языком	0	0	12	40	15	50	3	10	0	0

Продолжение приложения В

Продолжение таблицы 19

№ п/п	Варианты ответов	Чел	%	Чел	%	Чел	%	Чел	%	Чел	%
		1		2		3		4		5	
10	Навыки работы на компьютере, знание необходимых в работе компьютерных программ	0	0	3	10	6	20	21	70	0	0
11	Деловые качества	0	0	6	20	15	50	9	30	0	0
12	Ориентация на результат	0	0	6	20	21	70	3	10	0	0
13	Целеустремленность	0	0	3	10	18	60	9	30	0	0
14	Работоспособность	0	0	3	10	21	70	6	20	0	0
15	Инициативность	0	0	3	10	27	90	0	0	0	0
16	Самостоятельность	0	0	3	10	18	60	9	30	0	0
17	Деловая хватка	0	0	6	20	21	70	3	10	0	0
18	Реалистичность	0	0	18	60	0	0	12	40	0	0
19	Оригинальность	0	0	9	30	18	60	3	10	0	0
20	Анализ проблем и умение принимать самостоятельные решения	0	0	6	20	24	80	0	0	0	0
21	Организаторские способности	0	0	6	20	12	40	12	40	0	0
22	Навыки управления персоналом	0	0	9	30	15	50	6	20	0	0
23	Лидерство	0	0	9	30	9	30	12	40	0	0
24	Требовательность	0	0	9	30	9	30	12	40	0	0
25	Способность организовывать взаимодействие	0	0	6	20	15	50	9	30	0	0
26	Справедливость	0	0	3	10	6	20	21	70	0	0
27	Доброжелательность	0	0	3	10	6	20	21	70	0	0
28	Умение убеждать	0	0	6	20	9	30	15	50	0	0
29	Умение разрешать конфликтные ситуации в проблемных ситуациях	0	0	6	20	12	40	12	40	0	0
30	Социальная ответственность	0	0	3	10	12	40	12	40	3	10
31	Личностные качества	0	0	3	10	3	10	21	70	3	10
32	Дисциплинированность	0	0	6	20	9	30	9	30	6	20
33	Самоконтроль	0	0	6	20	15	50	9	30	0	0
34	Сотрудничество и способность работать в коллективе, команде	0	0	3	10	12	40	9	30	6	20
35	Способность эффективно представлять себя и результаты своего труда	0	0	6	20	9	30	9	30	6	20
36	Нацеленность на карьерный рост и профессиональное развитие	0	0	3	10	9	30	12	40	6	20
37	Готовность и способность к дальнейшему обучению	0	0	3	10	12	40	15	50	0	0

Продолжение приложения В

Окончание таблицы 19

№ п/п	Варианты ответов	Чел	%	Чел	%	Чел	%	Чел	%	Чел	%
		1		2		3		4		5	
38	Способность воспринимать и анализировать информацию, развивать новые идеи	0	0	3	10	12	40	9	30	6	20
39	Эрудированность, общая культура	0	0	3	10	9	30	18	60	0	0
40	Осведомленность в смежных областях полученной специальности	0	0	6	20	6	20	15	50	3	
Итого ответило на вопрос		30	100	30	100	30	100	30	100	30	100

Таблица 20

Целесообразность связей с профильными образовательными учреждениями

№п/п	Варианты ответов	Чел.	%
1	да	18	60
2	нет	0	0
3	затрудняюсь ответить	12	40
Итого		30	100

Таблица 21

Оценка развития теоретических и практических навыков у сотрудников

№п/п	Варианты ответов	Чел.	%
Теоретические знания			
1	60-70%	15	50
2	80-90%	15	50
Итого		30	100
Практические навыки			
1	30-40%	12	40
2	50-60%	15	50
3	60-70%	3	10
Итого		30	100

Таблица 22

Наличие в организации обучающих программ для сотрудников

№п/п	Варианты ответов	Чел.	%
1	Да	18	60
2	Нет	12	40
Итого		30	100

Продолжение приложения В

Таблица 23

Необходимые изменения в процессе обучения

№п/п	Варианты ответов	Чел.	%
1	Больше внимания уделять практической подготовке	24	80
2	Больше внимания уделять теоретической подготовке	0	0
3	Использовать инновационные технологии в обучении	15	50
Итого ответило на вопрос		30	100

Таблица 24

Проблемы, мешающие эффективному взаимодействию студента с работодателем в деле повышения качества подготовки студента

№п/п	Варианты ответов	Чел.	%
1	недостаток опыта работы;	27	90
2	нехватка знаний и умений в той или иной области;	6	20
3	неумение быстро принимать адекватное решение при возникающих проблемах;	12	40
4	неумение генерировать свои идеи;	6	20
5	неумение быстро и легко адаптироваться в различных жизненных ситуациях;	21	70
6	недостаточное кол-во учебных практик;	21	70
7	малое кол-во проведения конференций;	0	0
8	недостаточное кол-во проведения круглых столов.	6	20
Итого ответило на вопрос		30	100

Таблица 25

Готовность организации участвовать в учебном процессе вуза

№п/п	Варианты ответов	Чел.	%
1	Чтение лекций	12	40
2	Проведение семинаров, тренингов, мастер-классов	15	50
3	Участие в разработке учебных планов и рабочих программ в области профессионального образования и переподготовки, удовлетворяющих как текущим запросам экономики, так и перспективным направлениям развития	3	10
4	Нет, не готова	6	20
Итого ответило на вопрос		30	100

Таблица 26

Готовность организации временно трудоустроить студентов

№п/п	Варианты ответов	Чел.	%
1	да	12	40
2	нет	9	30
3	затрудняюсь ответить	9	30
Итого		30	100

Продолжение приложения В

Таблица 27

Приоритетность практических навыков и умений для успешной профессиональной деятельности

№п/п	Варианты ответов	Чел.	%
1	Умение находить подходы к человеку и мотивировать его деятельность	15	50
2	Навыки работы с информацией и компьютерными программами	3	10
3	Навыки организации групповой работы	0	0
4	Навыки самообразования	3	10
5	Навыки анализа ситуаций и разработки решений	9	30
Итого		30	100

Таблица 28

Оценка недостаточности опыта выпускников

№п/п	Варианты ответов	Чел.	%
1	Готовность к постоянному овладению новыми навыками по мере внедрения новых информационных технологий;	6	20
2	Обладать способностью видеть организацию не через призму узкой специализации, а находить место отдельной проблемы в общей системе производственной деятельности;	15	50
3	Быть готовым к обучению;	6	20
4	Использовать разнообразные методы для решения творческих задач;	9	30
5	Обладать креативным стилем мышления;	9	30
6	Использовать ситуативный подход по отношению к структурным составляющим организации;	9	30
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.	9	30
Итого ответило на вопрос		30	100

Таблица 29

Мотивы принятия на работу молодых специалистов

№п/п	Варианты ответов	Чел.	%
1	Личное впечатление от претендента;	21	70
2	Имеющийся у него опыт делового общения (учебная практика, стажировка на рабочем месте);	18	60
3	Наличие профильного образования;	18	60
4	Наличие рекомендаций со стороны вуза;	3	10
5	Средний балл диплома;	0	0
6	Уровень запросов выпускника (должность, размер заработной платы, режим работы);	9	30
7	Просьбы о протекции со стороны родственников, друзей, знакомых;	0	0
8	Репутация учебного заведения, которое закончил выпускник.	6	20
Итого ответило на вопрос		30	100

Продолжение приложения В

Таблица 30

Цели, мотивирующие образовательные учреждения к взаимодействию с организациями

№п/п	Варианты ответов	Чел.	%
1	Развитие материально-технической базы вузов;	21	70
2	Увеличение объемов и повышение эффективности расходов на научные исследования и разработки;	9	30
3	Вовлечение в экономический оборот и коммерциализация результатов исследования и научных разработок образовательных учреждений.	12	40
Итого ответило на вопрос		30	100

Таблица 31

Цели, мотивирующие к взаимодействию с образовательными учреждениями

№п/п	Варианты ответов	Чел.	%
1	Доступ к результатам исследований и разработок образовательных учреждений и их инфраструктуре;	0	0
2	Получение более высокой прибыли;	12	40
3	Возможности для развития инновационного бизнеса.	18	60
Итого		30	100

Таблица 32

Степень ознакомленности с проектом «Современная цифровая образовательная среда в Российской Федерации»

№п/п	Варианты ответов	Чел.	%
1	Да, я знаком с данным проектом;	3	10
2	Слышал о нем, но не знаю в чем его цель и задачи;	6	20
3	Никогда не слышал о подобном проекте.	21	70
Итого		30	100

Таблица 33

Оценка эффективности онлайн-курсов

№п/п	Варианты ответов	Чел.	%
1	Да, данный способ обучения полностью эффективен;	0	0
2	Подобные курсы способны обеспечить только теоретический уровень подготовки;	18	60
3	Нет, данный способ обучения неэффективен.	12	40
Итого		30	100

Окончание приложения В

Таблица 34

Готовность предприятия принять на работу выпускника, прошедшего обучение по программе онлайн-курсов

№п/п	Варианты ответов	Чел.	%
1	Да;	12	40
2	Да, но только если у него уже имеется диплом о высшем профессиональном образовании;	9	30
3	Нет.	9	30
Итого		30	100

Таблица 35

Оценка уровня подготовки выпускников к профессиональной деятельности

№п/п	Варианты ответов	Чел.	%
1	очень высокий	0	0
2	высокий	3	10
3	средний	27	90
4	низкий	0	0
5	очень низкий	0	0
Итого		30	100

Выпускная квалификационная работа выполнена мной самостоятельно. Используемые в работе материалы и концепции из опубликованной научной литературы и других источников имеют ссылки на них.

Отпечатано в 2 экземплярах.

Библиография 73 позиции.

Один экземпляр сдан в архив университета.

« » _____ 2018 г.

(подпись автора работы)

Ионова Анастасия Викторовна

(Ф.И.О.)