

МИНИСТЕРСТВО ОБРАЗОВАНИЯ И НАУКИ РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ
ФГБОУ ВО «ПЕНЗЕНСКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ УНИВЕРСИТЕТ
АРХИТЕКТУРЫ И СТРОИТЕЛЬСТВА»

Институт экономики и менеджмента

Кафедра «Менеджмент»

Допустить к защите:

Зав. кафедрой «Менеджмент»

_____ Резник С.Д.

подпись, фамилия И.О.

_____ . _____ . _____

число месяц год

ВЫПУСКНАЯ КВАЛИФИКАЦИОННАЯ РАБОТА МАГИСТРАНТА

Тема: «Формирование системы управления трудоустройством выпускников вузов»

_____ (в форме научно-исследовательской работы)

(наименование темы)

Автор работы _____ Варфоломеева Татьяна Александровна _____

(подпись)

(Ф.И.О.)

Направление подготовки _____ 38.04.02 «Менеджмент» _____

Программа подготовки _____ «Стратегия кадрового менеджмента» _____

(номер, наименование)

Обозначение ВКР-02069059-38.04.02-№ зач.кн.-2018 _____ Группа МЕН-21м _____

(номер группы)

Научный руководитель _____ доцент, к.э.н. Черницов Алексей Евгеньевич _____

(подпись)

(уч. степень и уч. звание, Фамилия .И.О)

ПЕНЗА 2018

АННОТАЦИЯ

к выпускной квалификационной работе магистранта Варфоломеевой Татьяны Александровны

на тему: Формирование системы управления трудоустройством выпускников вузов (в форме научно-исследовательской работы).

В выпускной квалификационной работе магистра приведены результаты формирования системы управления трудоустройством выпускников вузов г. Пензы.

Раскрыта сущность и характерные особенности системы управления трудоустройством выпускников вузов; уточнены функции органов исполнительной власти по содействию занятости молодежи в условиях перехода к рынку и раскрыта их роль на рынке труда; проанализирована деятельность органов исполнительной власти по содействию трудоустройству молодежи; разработана модель, принципы и механизмы системы управления трудоустройством выпускников; обоснованы критерии и методические положения по оценке эффективности функционирования системы управления трудоустройством выпускников; определены направления повышения эффективности функционирования системы управления трудоустройством выпускников вузов на рынке труда.

Автором ВКР предложены рекомендации по повышению эффективности управления системой трудоустройством выпускников вузов, а так же разработана система управления трудоустройством выпускников вузов.

Подготовлено программное обеспечение, изучено правовое обеспечение ВКР магистра.

Магистерская диссертация объемом 202 страниц состоит из введения, трех основных разделов и трех обеспечивающих разделов, заключения, библиографического списка, включающего 83 источника, глоссария и 4 приложения.

СОДЕРЖАНИЕ

ВВЕДЕНИЕ.....	5
1. ТЕОРЕТИЧЕСКИЕ И МЕТОДИЧЕСКИЕ АСПЕКТЫ УПРАВЛЕНИЯ СОДЕЙСТВИЕМ ТРУДОУСТРОЙСТВОМ ВЫПУСКНИКОВ ВУЗОВ.....	11
1. Теоретические подходы к исследованию проблем трудоустройства выпускников вузов.....	11
2. Методические подходы исследования управления системой содействия трудоустройству выпускников вузов.....	34
3. Институты содействия занятости выпускников.....	44
2. АНАЛИЗ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ СУБЪЕКТОВ СИСТЕМЫ УПРАВЛЕНИЯ ТРУДОУСТРОЙСТВА ВЫПУСКНИКОВ В РЕГИОНЕ.....	61
1. Проблемы взаимодействия государственных и предпринимательских структур в сфере образования.....	61
2. Деятельность органов исполнительной власти по содействию трудоустройству и занятости молодежи.....	63
3. Деятельность вузовских центров содействия занятости молодежи....	77
4. Занятость молодёжи и её роль в системе содействия трудоустройству выпускников.....	87
3. ПОВЫШЕНИЕ ЭФФЕКТИВНОСТИ УПРАВЛЕНИЯ СИСТЕМОЙ ТРУДОУСТРОЙСТВОМ ВЫПУСКНИКОВ НА РЕГИОНАЛЬНОМ РЫНКЕ ТРУДА.....	101
1. Система управления трудоустройством выпускников вузов.....	101
2. Механизмы управления системой трудоустройством выпускников на рынке труда.....	109
3. Методические положения по оценке эффективности управления системой трудоустройством выпускников вузов.....	116
4. РЕКОМЕНДАЦИИ ПО ПОВЫШЕНИЮ ЭФФЕКТИВНОСТИ УПРАВЛЕНИЯ СИСТЕМОЙ ТРУДОУСТРОЙСТВОМ ВЫПУСКНИКОВ ВУЗОВ.....	138
5. ПРОГРАММНОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ РАБОТЫ.....	145
6. ПРАВОВОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ РАБОТЫ.....	160

ОСНОВНЫЕ ВЫВОДЫ И РЕКОМЕНДАЦИИ	165
БИБЛИОГРАФИЧЕСКИЙ СПИСОК.....	169
ГЛОССАРИЙ	176
ПРИЛОЖЕНИЯ.....	178
ПРИЛОЖЕНИЕ 1. Анкета по разработке системы управления трудоустройством выпускников вузов. Анкета для студентов.....	178
ПРИЛОЖЕНИЕ 2. Анкета по разработке системы управления трудоустройством выпускников вузов. Анкета для преподавателей.....	184
ПРИЛОЖЕНИЕ 3. Анкета по разработке системы управления трудоустройством выпускников вузов. Анкета для работодателей.....	188
ПРИЛОЖЕНИЕ 4. Сводные результаты анкетного опроса.....	194

ВВЕДЕНИЕ

Проводимые в России экономические реформы привели к легализации рынка труда и возникновению таких явлений как неполная занятость и безработица. Необходимость обеспечения занятости и материальной поддержки безработных вызвала формирование различных органов исполнительной власти по содействию занятости населения. Эти органы являются одними из важнейших институтов рынка труда, занимающихся решением обозначенных проблем.

Выпускники – это учащиеся, оканчивающие учебное заведение, находящиеся в последнем классе, на последнем курсе и кто окончил данное учебное заведение.

Молодежь - специфическая социально - демографическая группа населения, которая характеризуется высокой подвижностью и особой ролью в демографическом воспроизводстве общества.

Она рассматривается как важнейший источник ожидаемых в обществе ценностных и поведенческих инноваций, самый энергетический носитель и мультипликатор новых морально - этических ценностей, которые свидетельствуют о степени восприимчивости нового взгляда на жизнь и способа самовыражения.

На современном этапе молодежь является одной из наиболее широко изучаемых категорий населения. Однако в последние годы все острее ощущается потребность, как науки, так и практики в более глубоком анализе проблем молодежи, который предполагает целостный подход к изучению всего многообразия общественных связей и проявлений молодого поколения, т.е. его развития, взаимодействия молодежи и общества. Это связано с наличием серьезной социальной проблемы, выражающейся в противоречии между включенностью молодежи в новое социальное пространство и отсутствием адекватного знания и действенной системы реализации ее инновационного потенциала, особенно в сфере труда.¹

Указанные обстоятельства определяют необходимость скорейшей разработки и осуществления системы мер социальной защиты молодого поколения.

¹Резник С.Д., Нижегородцев Р.М., Резник Г.А. Рынки труда и образовательных услуг России [Текст]: реалии и перспективы -М.:ИНФРА-М, 2016 - М.: НИЦ ИНФРА-М, 2016. – 324 с.

Создание эффективных экономических, а также юридических и политических подсистем такой защиты нуждается в научно обоснованной, целостной характеристике положения молодежи, знании важнейших тенденций ее социального развития, на основе которых возможно проведение эффективной государственной молодежной политики.

Определяющим в данной проблеме является то, что знание и учет реального положения молодежи в сфере труда и занятости, изучение ее социально-экономических ориентаций дают возможность выявить ключевые точки в решении молодежных проблем. Способ, сроки и эффективность этих решений могут предопределить характер дальнейшего развития России.

Следует выделить ряд направлений, характеризующих состояние и тенденции формирования системы управления трудоустройству выпускников в регионе.

Основные положения и проблемы социально-экономического развития рынка труда нашли свое отражение в трудах отечественных ученых: Б.Д. Бердеева, В.С. Буланова, Н.Т. Вишневской, Н.А. Волгина, Б.М. Генкина, И.Е. Заславского, Р.И. Капелюшников, А.В. Кашепова, А.Э. Котляра, А.Я. Кибанова, А.Л. Мазина, С.Г. Михневой, А.А. Никифоровой, Ю.Г. Одегова, Г.А. Резник, А.И. Рофе, Зубковой А.Ф., Г.Г. Руденко, Э.Р. Саруханова, Л.Н. Семерковой, Д.С. Чернейко и др.; зарубежных: А.Смита, Д.Рикардо, К.Маркса, А.Маршалла, Л. Вальраса, Дж. Кейнса, А. Пигу, П. Самуэльсона, Кэмпбелла Р. Макконелла, Стенли Л. Брю, А.Лаффера, А.Филлипса, Т.Веблена, Дж.Гэлберта и др.

Проблемы занятости населения разрабатываются в рамках общеэкономических исследований и экономики труда. Общие теоретические вопросы, касающиеся проблем функционирования системы содействия трудоустройству и занятости населения, изложены в работах отечественных ученых: А.Г. Барсегяна, Е.В. Ванкевич, Л.Б. Винничек, В.Д. Кортнева, М.Д. Поварич, И.А. Баткаевой, С.Д. Резника, Г.А.Резник, Е.А. Митрофановой, Т.В.Сухановой, В.В. Ухоботова, А.И. Рофе, и др., а также в трудах зарубежных ученых, таких как Р. Дж. Эренберг, Р.С. Смит, А.В. Филипс.

Использование системного подхода к анализу рынка труда находит отображение в работах таких ученых, как В.С.Буланов, Н.А.Волгин, А.В. Кашепов, М.Г. Колосничина, А.Л.Мазина, С.Г.Михнева, А.А.Никифорова, М.Д. Поварич и др.

Вместе с тем, несмотря на многообразие опубликованных работ, проблема эффективности функционирования системы управления занятости населения, а тем более занятости молодежи, остается недостаточно изученной и требует дальнейших теоретических и практических разработок.

Основная цель проведенного исследования заключается в формировании системы и механизмов управления трудоустройством выпускников в регионе.

Для достижения поставленной цели в ходе исследования поставлены и решены следующие *задачи*:

1. Уточнены функции органов исполнительной власти по содействию занятости молодежи в условиях перехода к рынку и раскрыта их роль на рынке труда;
2. Проанализирована деятельность органов исполнительной власти по содействию трудоустройству молодежи;
3. Выявлены факторы, лежащие в основе несбалансированности спроса и предложения выпускникам на рынке труда Пензенской области;
4. Разработана модель, принципы и механизмы системы управления трудоустройством выпускников;
5. Обоснованы критерии и методические положения по оценке эффективности функционирования системы управления трудоустройством выпускников;
6. Определены направления повышения эффективности функционирования системы управления трудоустройством выпускников вузов на рынке труда.

Предметом исследования являются организационно-экономические отношения в системе управления трудоустройством выпускников в современных условиях.

Методологической основой исследования послужили принципы диалектической логики: единства и различия формы и содержания, диалектики

общего и специфического. Эмпирическая база исследования представлена методами комплексного, сравнительного, системного анализа, сравнений, обобщений, формализации и экспертных оценок.

Теоретической основой исследования послужили труды отечественных и зарубежных ученых и специалистов по проблемам функционирования рынка труда и эффективности деятельности службы занятости; материалы научно-практических конференций; результаты экономических исследований по проблемам занятости населения и молодежи, в частности, в современных условиях. Теоретические выводы, представленные в работе, опираются на экономические, социологические, исторические работы по проблемам рынка труда и функционирования органов исполнительной власти по содействию занятости молодежи.

В исследовании учтены и использованы положения действующего законодательства РФ, данные ежегодных статистических отчетов и справочников Госкомстата РФ, Комитета по труду и занятости при Министерстве труда и социального развития, территориальных структур (Пензенской области) в системе исполнительной власти РФ, данные мониторинга рынка труда и социологических исследований, результаты анкетного опроса более 30 управленческих работников (руководителей служб и отделов Правительства Пензенской области, Департамента Федеральной службы занятости, Центра занятости населения г.Пензы, Центров содействия выпускников ВУЗов г.Пензы, занимающихся содействием трудоустройству молодежи) и более 360 молодых людей в возрасте от 14 до 30 лет.²

Научная новизна результатов исследования заключается в разработке новых теоретических и методических положений по формированию системой управления трудоустройству выпускников в регионе, а именно:

- Уточнены функции органов исполнительной власти по содействию занятости молодежи: информационное обеспечение молодежи, разработаны и реализованы программы содействия ее занятости, дана оценка эффективности проводимых мероприятий, взаимодействие с учебными заведениями и

² Управление в социально - экономических системах бесприбыльного сектора. Монография. //Под общ.ред. проф. Р.М.Нижегородцева и проф.С.Д.Резника - Пенза: ПГУАС, 2006.

работодателями в части трудоустройства выпускников.

- На основе комплексного анализа деятельности органов исполнительной власти по содействию трудоустройству молодежи выявлены приоритеты и ограничения их функционирования. Сформулированы организационно - управленческие принципы и направления совершенствования труда и занятости молодежи.
- Выявлен комплекс факторов, лежащих в основе несбалансированности спроса и предложения на рынке труда молодежи Пензенской области. Обосновано, что основополагающим среди них является недостаточная профориентационная деятельность субъектов управления системой трудоустройству выпускников на региональном уровне. Разработаны системные направления повышения эффективности деятельности системы управления трудоустройству выпускников в регионе.
- Разработана модель управления системой трудоустройством выпускников, определены и обоснованы составляющие ее элементы, их взаимодействие и результат функционирования.
- Разработаны и обоснованы организационно – экономические механизмы системы управления трудоустройством выпускников на базе превентивного определения уровней управления.
- Выделены критерии оценки эффективности функционирования системы управления трудоустройством выпускников, разработаны методические положения по оценке эффективности функционирования системы управления трудоустройством молодежи на основе предложенных критериев и выявления влияния каждого из них на функционирование системы в целом.
- Определены ключевые направления повышения эффективности функционирования системы управления трудоустройством выпускников на рынке труда;

Практическая значимость работы заключается в возможности использования разработанных методических положений и практических рекомендаций в деятельности органов по содействию занятости молодежи, с целью решения задач

по повышению эффективности системой управления трудоустройством выпускников на рынке труда.

Материалы исследования внедрены в практику деятельности Центра занятости населения г.Пензы, Министерства образования и науки Пензенской области. Теоретические положения и методические рекомендации прошли апробацию и реализованы в проекте Министерства образования и науки Р.Ф.³

³ О содействии занятости, трудоустройству и поддержке экономической самостоятельности молодых граждан. Решение коллегии Министерства образования и науки Российской Федерации №4 от 23 ноября 2014 года.

ГЛАВА 1. ТЕОРЕТИЧЕСКИЕ И МЕТОДИЧЕСКИЕ АСПЕКТЫ УПРАВЛЕНИЯ СОДЕЙСТВИЕМ ТРУДОУСТРОЙСТВОМ ВЫПУСКНИКОВ ВУЗОВ.

1.1. Теоретические подходы к исследованию проблем трудоустройства выпускников вузов.

На фоне интенсивного формирования рыночного механизма разработка системы управления трудоустройством в экономико-теоретическом плане становится особенно актуальной. В отечественной науке данной проблеме уделялось должное внимание на протяжении ряда лет советского периода, в экономической же литературе последних лет практически отсутствуют определения понятия «занятость», которое учитывало бы современное состояние рыночной экономики, а отличие его от «трудоустройства» дается в незначительной мере.⁴

В работе предлагается уточнить следующее: исследовать содержание различных подходов в исследовании такой категории, как «занятость»; определить понятие «занятость»; проанализировать основные формы занятости, выявить отличия между понятиями «занятость» и «трудоустройство».

Актуальность совершенствования понятийного аппарата сферы занятости вызвана в первую очередь необходимостью совершенствования законодательной базы, без которой успешное решение стратегических задач политики занятости в Российской Федерации не представляется возможным. При исследовании категории «занятость», необходимо прежде всего принять во внимание ее важное уточнение в теоретическом и прикладном значении.

В экономическом понимании занятость населения представляет собой весьма сложную категорию, которая выражает общественные отношения по поводу включения человека в общественно-полезную деятельность. Анализируя сущность занятости К. Маркс и Ф. Энгельс решающую роль отводили производственным отношениям. «Непосредственное отношение собственников условий производства к

⁴ Резник Г.А. Равновесие и неравновесие социально-экономических систем//Равновесие и неравновесие социально-экономических систем/Под ред. А.И. Добрынина, Д.Ю. Миропольского. (Монография).-СПб.; Санкт-Петербургский государственный университет экономики и финансов, 1998.

непосредственным производителям, - писал К. Маркс в «Капитале», - вот в чем мы всегда раскрываем самую глубокую тайну, скрытую основу всего общественного строя».⁵

По утверждению И.П. Поварича⁶, это положение марксистской экономической теории можно считать исходным при определении и современной концепции занятости, однако в новых экономических условиях назревшей потребностью стали устранение противоречий в толкованиях отношений занятости и наполнение их содержанием, адекватным экономике переходного времени.

До сих пор занятость трактуется чаще всего исключительно с позиций производства. Так, А.Э. Котляр видит в ней «...не деятельность, а общественные отношения между людьми, прежде всего, экономические и правовые по поводу включения работника в конкретную кооперацию труда на определенной рабочей месте»⁷. В словаре прикладной социологии занятость населения определяется как «социально-экономическая категория, характеризующая вовлеченность населения в общественное производство»⁸. Аналогичная точка зрения высказана и в ряде других работ. Э.Р. Саруханов определяет занятость как «...общественно-экономические отношения, в которые вступают между собой люди по поводу участия в общественно-полезном труде на том или ином рабочем месте»⁹. Б.Д. Бреев полагает, что «занятость населения — сложное социально-экономическое явление, выступающее важнейшей составной частью общественного производства. Как экономическая категория занятость сегодня практически рассматривается как общественное отношение не только обеспечения населения рабочими местами (то есть с позиции производства и накопления), но и обеспечения человека

⁵ Маркс К., Энгельс Ф.; Избранные произведения. В 3-х т. Т. 3. - М.: Политиздат, 1986, - 639 с.

⁶ Поварич М.Д. Управление рынком труда региона: системный подход. - Кемерово, 1999.

⁷ Котляр, А.Э. Трудовые ресурсы: формирование и использование / А.Э. Котляр ; под ред. Е.В. Касимовского. - М., 1975.

⁸ Ядов В.А. Социология труда. Теоретико-прикладной толковый словарь. - Наука, 2014 г.

⁹ Саруханов Э.Р. Проблемы управления профессиональной ориентации молодежи на профессии высшей квалификации. - Л. Изд-во Ленинградского финансово-эконом. ин-та. 1991. - 163 с.

необходимыми средствами существования (то есть в связи с формированием и использованием фонда потребления)»¹⁰.

Н.Д. Гаузнер полагает, что занятость относится к одной из основных жизненных потребностей населения и одновременно обеспечивает формирование главной производительной силы общества¹¹.

Одни исследователи рассматривают занятость в широком смысле (общественное производство, домашнее и подсобное хозяйство), другие - в узком (только общественное производство). Так, Ю. Колесников¹² в одной из работ подчеркивает, что занятость населения в широком смысле представляет собой участие граждан в общественно-полезной деятельности, связанной с удовлетворением их личных и общественных потребностей и приносящей им, как правило, заработок (доход). В узком же смысле — как совокупность экономических отношений по поводу участия граждан в хозяйственной деятельности, связанной с обеспечением их рабочими местами.

Всякий же процесс производства своим неизменным условием имеет соединение вещественных (средства производства) и личного (рабочая сила) факторов и со стороны последнего выступает как труд. Однако трудоустройство и занятость не синонимы, хотя некоторые экономисты не проводят четких границ между этими понятиями. Так, П.П. Литвяков дает такое определение: «Занятость означает не только определенное занятие, но и процесс труда как естественное состояние жизнедеятельности человека»¹³.

Специалисты Российской академии государственной службы при Президенте РФ, опираясь на методологию комплексного социально-экономического подхода, утверждают, что «занятость - это не просто наличие занятия. Занятость есть надежная и устойчивая возможность зарабатывать на жизнь посредством

¹⁰ Бреев Б.Д. Безработица в современной России. - М.: Наука (серия "Экономическая наука современной России"). 2004. - 271 с

¹¹ Гаузнер Н.Д. Научно-технический прогресс и рабочий класс США. М. Наука. 1968г. 312 с.

¹² Колесников И. Е. Социально-трудовые отношения: современные проблемы теории и практики. - СПб., 2009г. 81 .Колосницына М.Г. Экономика труда. - М., 2010.

¹³ Литвяков П. П., Научные основы использования трудовых ресурсов, М., 1969; Костаков В. Г., Литвяков П. П., Баланс труда, 2 изд., М.,2016

избранного производительного труда и работы. Занятость является неперенным условием и состоянием социальной интегрированности человека, социальной полноценности человеческой личности».

Критически анализируя мнения ученых относительно трактовок понятия «занятость», авторы монографии «Комплексный анализ современных проблемы занятости и безработицы» приводят следующее определение: «Занятость — особая многоаспектная категория общественного воспроизводства, выражающая отношения между людьми по поводу обеспечения рабочими местами, выступающая как функциональная характеристика экономически активного населения, подразделяющая его на включенных в различные конкретные трудовые кооперации и на тех, кто оказывается вне их, представляющая итоговый момент отношений распределения работников по родам деятельности»¹⁴. Данное определение занятости подчеркивает не только социальную, но и важнейшую производственную категорию и обосновывает ее базовое место среди прочих социальных явлений, имеющих в основном потребительских характер.

В экономической литературе последних лет практически отсутствуют определения понятия «занятость», учитывающие новые моменты в сфере занятости. Правда, в Законе «О занятости населения в Российской Федерации»¹⁵ занятость определяется как любая, не противоречащая Конституции деятельность граждан, связанная с удовлетворением личных и общественных потребностей и, как правило, дающая заработок или трудовой доход.

По мнению большинства ученых и специалистов, принятый закон оказался в числе наиболее рыночно ориентированных. С точки зрения С.Н. Смирнова это объяснялось следующим: 1) он трактовал проблемы занятости и рынка труда и предлагал их решение в категориях рыночной экономики; 2) на основе его положений была сформирована институциональная, инфраструктура рынка труда (государственная служба занятости в форме Федеральной службы занятости России)

¹⁴ Миляева Л.Г., Маркелов О.И., Подольная Н.П. Комплексный анализ современных проблем занятости и безработицы: Монография. – Барнаул: Изд-во АлтГТУ, 2012

¹⁵ Федеральный закон "О занятости населения в Российской Федерации" от 19.04.91г., №1032-1 (с последующими изменениями и дополнениями)

и финансовая (независимый от государственного бюджета Государственный фонд занятости населения)¹⁶.

Следует подчеркнуть, что с одной стороны, «наиболее рыночно ориентированный закон» официально «реабилитировал» термин «занятость», надолго изъятый из научного оборота отечественных ученых и специалистов «по идеологическим причинам». Во-первых, декларирование права па труд каждого гражданина автоматически подразумевало отсутствие при социализме каких-либо проблем занятости, во-вторых, несколько упрощенным был подход к занятости, сущность которой ассоциировалась с численностью вовлеченных в общественное производство трудовых ресурсов общества.

С другой стороны, закон о занятости, само принятие которого являлось неоспоримым доказательством «факта исчезновения глобального идеологического противоборства», оказался «заложником» чрезмерной формализации понятийного аппарата, сопряженной с недооценкой роли проблем занятости. По утверждению А.Э. Котляра, «определенную лепту в недооценку роли проблемы занятости, как это ни странно, вносит закон о занятости. В нем занятость трактуется как «деятельность граждан, связанная с удовлетворением личных и общественных потребностей...». Иными словами речь идет о деятельности по производству материальных благ и услуг, т.е. о производственной деятельности. Между тем в сфере производства и услуг известен лишь один вид деятельности - труд, объявляя занятость деятельностью, законодатель, хочет он того или нет, практически допускает отождествление занятости с трудом»¹⁷

Несмотря на практически общепринятое согласие большинства исследователей с таким понятием занятость следует обратить внимание на то, что оно отражает в основном юридический аспект этой категории, и практически дословно повторяет определение понятия «труд». Однако цитируя А. Котляра, мы понимаем, что понятия «труд» и «занятость» не могут быть синонимами. «Труд — это деятельность, протекающая в рамках определенной части суток (рабочего

¹⁶ Смирнов С. Оценка эффективности региональных программ содействия занятости населения //Экономист-2014

¹⁷ Котляр Э. Управление трудоустройством: региональный подход // "Человек и Труд" № 4, 2015 г.

времени). Как всякая деятельность, труд прерывен, он периодически перемежается с другими видами деятельности, отдыхом». В то же время он подчеркивает, что «занятость в отличие от труда, не деятельность, а общественные отношения между людьми, прежде всего экономические и правовые по поводу включения работника в конкретную кооперацию труда на определенном рабочем месте. До тех пор пока работник продолжает оставаться в той или иной подсистеме хозяйственного комплекса, эти отношения не прерываются. Так, чтобы считать человека занятым, ему достаточно иметь связь с каким-то рабочим местом - быть членом какого-то производственного коллектива, работать в порядке индивидуальной трудовой деятельности, частного предпринимательства и т.д. Статус занятого совершенно не зависит от того, трудится человек в данный момент или же отдыхает».

На наш взгляд, подход А. Котляра к занятости не как к деятельности, а как к определенной системе отношений по поводу включения человека в общественно-полезную деятельность, является вполне обоснованным. Косвенным образом такая трактовка занятости подтверждается и разработчиками закона при перечислении категорий граждан, которых необходимо считать занятыми. Так, в статье 2 Закона «О занятости населения в Российской Федерации»¹⁸, занятыми считаются граждане:

- работающие по трудовому договору (контракту), в том числе выполняющие работу за вознаграждение на условиях полного либо неполного рабочего времени, а также имеющие иную оплачиваемую работу (службу), включая сезонные, временные работы;
- занимающиеся предпринимательской деятельностью;
- самостоятельно обеспечивающие себя работой;
- занятые в подсобных промыслах и реализующие продукцию по договорам;
- выполняющие работу по гражданско-правовым договорам (договорам подряда), а также члены производственных кооперативов (артелей);

¹⁸ Федеральный закон "О занятости населения в Российской Федерации" от 19.04.91г., №1032-1 (с последующими изменениями и дополнениями)

- избранные, назначенные или утвержденные на оплачиваемую должность;
- проходящие военную службу, а также службу в органах внутренних дел;
- проходящие очный курс обучения в образовательных учреждениях различного уровня и профиля;
- временно отсутствующие на рабочем месте в связи с нетрудоспособностью, отпуском, переподготовкой, повышением квалификации, приостановкой производства, вызванной забастовкой или иными причинами.

По мнению авторов исследования, с учетом различных подходов к определению «занятостью» следует считать определенные общественно-экономические отношения, которые заключаются в развитии и использовании способностей человека к трудовой деятельности для осуществления общественно-полезного труда в любом из секторов экономики с целью удовлетворения как индивидуальных, так и общественных потребностей.

Итак, оказываясь важнейшей составляющей социального развития личности и общества, связанной с удовлетворением различных потребностей в сфере труда, занятость одновременно имеет и экономический характер, что служит критерием оценки способности систем занятости обеспечить максимальный экономический эффект. Правда, все еще дискуссионным остается вопрос о том, что важнее - экономический или социальный аспект занятости.

Отдающие приоритет экономическому аспекту занятости аргументируют это тем, что недостаточная эффективность общественного производства — прямое следствие снижения темпов роста эффективности живого труда. Отсюда следует тезис о необходимости совершенствования экономического стимулирования работников. Однако при этом недооцениваются именно социальные мотивации трудовой деятельности. Безусловно, этот вопрос требует отдельного социолого-экономического исследования, но мы хотим подчеркнуть, что занятость по своей сути социальна. В самом деле, здоровье человека, сохранение его высокой работоспособности на протяжении всей его жизни, увеличение продолжительности

жизни, удовлетворение потребностей, в социально-культурных и бытовых услугах прямо зависят от систем занятости.

По нашему мнению, только при оптимальном сочетании экономических и социальных мотиваций труда возможно достижение высоких экономических результатов, обеспечение нового качества жизни людей.

Когда труд становится потребностью не только по материальным, но и по социальным соображениям, эффективность его неизмеримо повышается. В свою очередь результатом высокоэффективного труда оказываются социальные преобразования: повышение доходов населения, более высокий уровень потребления товаров и услуг, наибольшее удовлетворение потребностей в жилье, отдыхе и т.д. В целом факторы социального характера действуют в направлении создания надлежащих условий для воспроизводства человека, что непосредственно связано с получением соответствующего материального обеспечения, а, следовательно, и возможности трудиться. Именно с таких позиций необходимо рассматривать социальную сторону занятости населения в условиях действия рынка труда.

Таким образом, и при многообразии форм собственности во время отлаживания рыночной системы хозяйствования приоритетными должны быть все-таки социальные основы отношений занятости, что и позволит повысить эффективность труда.

По утверждению А.Э. Котляра, каждому этапу экономического развития присуща определенная совокупность форм занятости. Например, в период «господства развитого социализма» имели место четыре основные формы занятости трудоспособного населения¹⁹; занятость общественно полезным трудом; занятость в народном хозяйстве; занятость в сфере общественного труда; занятость в сфере личного труда.

¹⁹ Котляр, А.Э. Трудовые ресурсы: формирование и использование / А.Э. Котляр; под ред. Е.В. Касимовского. – М., 1975.

Помимо форм, занятость классифицируют на виды и типы. Так, «Социальная энциклопедия»²⁰ указывает на два вида (работа по найму и работа на собственном предприятии) и следующие типы занятости: полная занятость на основном месте работы; работа неполное время; случайная работа; резервная работа; другие формы нерегулярной занятости.

Л.Г. Миляева отмечает, что довольно часто формы отождествляются с видами и типами занятости, и не редки ситуации, когда различные понятия используются как синонимы, и наоборот, различные термины трактуются как одни и те же явления²¹. И приводит авторское видение «не форм, а признаков (критериев), в совокупности обеспечивающих решение стратегических и тактических задач развития трудовой сферы». Это полная, рациональная, продуктивная, эффективная и свободно избранная занятость. Аргументами в пользу сделанного выбора стало, то, что генеральной целью политики государства является содействие полной, продуктивной и свободно избранной занятости, в максимальной степени содействие реализации права граждан на труд при переходе к эффективной занятости.

Итак, обобщая вышесказанное, отметим, что переход к рыночной экономике поставил проблему занятости в разряд наиболее актуальных как в теоретическом, так и в практическом плане. Опираясь на мировой опыт, в российском обществе были выработаны и закреплены в законодательных актах основные направления в области содействия занятости населения. Прежде всего, приоритетом является обеспечение равных возможностей всем гражданам РФ в реализации права на добровольный труд и свободный выбор занятости, создание условий, обеспечивающих достойную жизнь и свободное развитие человека.

Одной из важных задач считается обеспечение социальной защиты в области занятости населения; организация специальных мер, способствующих обеспечению социальной защиты в области занятости населения, проведение специальных

²⁰ Горкин А.П., Карелова Г.Н. Социальная энциклопедия, Изд-во: Большая Российская энциклопедия 2010г.

²¹ Миляева Л.Г., Маркелов О.И., Подольная Н.П. Комплексный анализ современных проблем занятости и безработицы: Монография. – Барнаул: Изд-во АлтГТУ, 2012

мероприятий, способствующих обеспечению занятости граждан, особо нуждающихся в социальной защите и испытывающих трудности в поиске работы; предупреждение массовой и сокращение длительной (более одного года) безработицы.

Исходя из поставленных задач исследования отметим, что особый интерес представляет молодежный рынок труда — весьма специфическая группа трудовых ресурсов, которая характеризуется различными факторами и требующая особенных подходов в разработке федеральных и региональных программ в целях содействия занятости и трудоустройства выпускников. Далее нами будут подробно проанализированы подходы к определению «молодежь», особенности трудовой деятельности каждой из подгрупп молодежи, поведенческие стратегии молодежи в сфере труда.

Важность четкого определения понятия «молодежь» необходима для более детальной дифференциации в рамках законодательно установленных границ содействия молодежной занятости путем государственного регулирования рынка образовательных услуг, определения содержания и качественного уровня профессиональной подготовки, разработки и осуществления программ содействия трудоустройству и адаптации молодежи к требованиям рынка труда.

Полемика между учеными по поводу определения молодежи, критериев выделения ее в самостоятельную группу, возрастных границ имеет давнюю историю. Ученые разделяют разные подходы к предмету изучения — с позиций социологии, психологии, физиологии, демографии, а также традиций классификации, которые сформировались в тех или иных научных школах.

Долгое время молодежь не рассматривалась как самостоятельная социально-демографическая группа: выделение такой группы не укладывалось в существовавшие представления о классовой структуре общества и противоречило официальной идеологической доктрине о его социально-политическом единстве. Окончательный взгляд на молодежь как на референтную группу и основные подходы по ее определению сформировались в 60-х гг. XX в.

Важнейшими группообразующими признаками молодежи большинство авторов признали возрастные характеристики и связанные с ними особенности социального положения, а также обусловленные теми и другими социально-психологические свойства.

Одно из первых определений понятия «молодежь» было дано в 1968 г, В.Т. Лисовским: «Молодежь — поколение людей, проходящих стадию социализации, усваивающих, в более зрелом возрасте уже усвоивших, образовательные, профессиональные, культурные и другие социальные функции. В зависимости от конкретных исторических условий возрастные критерии молодежи могут колебаться от 16 до 30 лет».

Позднее более полное определение было дано И.С. Коном: «Молодежь - социально-демографическая группа, выделяемая на основе совокупности возрастных характеристик, особенностей социального положения и обусловленная теми или иными социально-психологическими свойствами. Молодость, как определенная фаза, этап жизненного цикла биологически универсальна, но ее конкретные возрастные рамки, связанный с ней социальный статус и социально-психологические особенности имеют социально-историческую природу и зависят от общественного строя, культуры и свойственных данному обществу закономерностей социализации.²²

Социализация человека в обществе определяется общественными условиями, что выражается в приобретении профессии, завершении периода трудовой адаптации, создании семьи, рождении детей, приобретении экономической самостоятельности.

Как часть общества молодежь является предметом изучения многих наук. Философия, психология, педагогика, социология, демография, политика, право, история - вот основной перечень наук, где «молодежь» рассматривается с разных позиций. Естественно, в каждой из этих, наук в данное понятие вкладывается свое

²² Кон И.С. Психология юношеского возраста/ И.С. Кон, М., 1999

содержание - это связано с особенностями предмета науки и традиционностью употребления в них данного понятия.

В последние годы с изменением общенаучного подхода к решению ряда социально-экономических проблем возникла потребность в целостном подходе к изучению всего многообразия общих связей и закономерностей молодого поколения, в рассмотрении молодежи как органического субъекта развития общества.

В связи с этим в публикациях 90-х гг. по проблемам молодежи наметились тенденции формирования целостного представления о молодежи, вытекающего из самой ее сущности.

Такой подход к проблемам молодежи отличают исследования «Молодежь России: динамика ценностных ориентации», проведенные коллективом НИИ комплексных социальных исследований СПбГУ под руководством д.ф.н., проф. В.Л. Лисовского в течение 1996-1999 гг.²³ В работе комплексно анализируются социальные характеристики молодежи: ее социальный состав, особенности социального положения, специфические формы социальной деятельности. Научные результаты исследований использованы при разработке программы и концепции воспитания студентов вузов России и ряде законопроектов.

Анализируя соотношение «молодежь и общество», авторы связывают определение понятия «молодежь» с тем специфическим положением, которое она занимает в системе развития общества. В этом своем качестве молодежь характеризуется, во-первых, теми общественными отношениями и общественными формами, которые системно детерминируют ее в самостоятельную социально-демографическую группу, а во-вторых, как субъект общественного производства, отличающийся становлением, особым содержанием личностной, предметной и процессуальной сторон конкретно-исторического бытия.

Перечисленные проявления качеств молодежи в процессе развития переходят одно в другое, взаимодополняют друг друга как внешнее и внутреннее,

²³ Лисовский В.Т. Социология молодежи/ В.Т. Лисовский – Спб, - 2015

обуславливая ее социально-экономическую сущность, которая реализуется посредством деятельности.

В том же ракурсе можно рассматривать коллективную монографию «Молодежь России: тенденции и перспективы»²⁴. В ее основу положены материалы, подготовленные Научно-исследовательским центром при Институте молодежи при участии ведущих ученых России в области молодежной политики. Исследования проводились с учетом глобальных процессов развития российского общества, а молодежь рассматривалась как органический субъект экономического, политического и социокультурного развития.

Многие авторы определяют молодежь как социально-демографическую группу общества, выделяемую на основе совокупности характеристик, особенностей социального положения и обусловленных теми или другими социально-психологическими свойствами, которые определяются уровнем социально-экономического, культурного развития, особенностями социализации в российском обществе.²⁵

Молодежь как субъект характеризуется способностью самоопределения, самореализации, самоосуществления - воплощения своих сил в формах деятельности. Поэтому понятие молодежи как субъекта развития связано с такими субъектными качествами, как свобода, творчество, ответственность.

Определение возрастных границ понятия «молодежь» связано с установлением нижней границы «рабочего» возраста, которая в мировой практике колеблется от 12—14 и до 16-17 лет в связи с особенностями социально-экономического развития конкретных стран. Определение верхней границы - 29 лет - определено завершением обучения, получением специальности, созданием семьи и определенной самостоятельности, которое в целом характеризуется как механизм социализации - становления и развития молодежи в основных сферах общественной

²⁴ Молодежь России: тенденции и перспективы/ под.ред И.М. Ильинского, А.В. Шавронова. – М.: Россия молодая, - 2014

²⁵ Положение молодежи в России. Аналитический доклад - М.: Издательский комплекс "Машмир", 2015. - 168с.

жизни: экономической, политической, социальной, этнокультурной и экологической.

Основная масса молодежи полностью социализируется к 30 годам, поэтому традиционно границы понятия «молодежь» находятся в возрастном интервале 16-29 лет. В связи с увеличением масштабов подростковой занятости, что обусловлено спецификой становления рынка труда в России, возрастные границы молодежи сегодня устанавливаются в пределах 14—29 лет.

В рамках установленных границ наблюдается сильная дифференциация молодежи практически по всем социальным показателям. Учитывая неоднородность по возрастут, по образовательному уровню, по качественному составу своих целей и потребностей, ряд исследователей предлагает разделить молодежь на четыре группы: 14-16-летние; 16-18-летние- 18-23-летние; 23-29-летние. Выделенные подгруппы характеризуются более специфическими особенностями трудовой деятельности. Так, например, возраст 14-16 лет является периодом социализации личности, периодом становления ее как члена общества. На первый план выступают «авторитеты» в новой сфере общения (в нормальных условиях — это трудовая сфера) вместо «авторитетов» учителей и родителей. В данном случае обществу выгоднее в стратегическом и тактическом плане расходовать средства на социальную адаптацию молодого человека, для того чтобы сложился устойчивый стереотип в оценке и ранжировании потребностей как в трудовой, так и в досуговой сфере жизнедеятельности.

Для 16-18-летних необходима как поведенческая, так и профессиональная ориентация. Для этого возраста характерно стремление к адаптации к новым условиям жизни и хозяйствования. Данная группа молодых людей готова к смене профессий, они принимают рыночные «условия игры» как объективные, ищут способы приспособления к ним,

18-23-летние, как правило, имеют среднее образование и профессию. Если гражданская профессия остается невостребованной, остро встает вопрос профессионального переобучения и, возможно, профессиональной реабилитации. Для данной подгруппы молодежи необходим целый комплекс мер по адаптации к

самостоятельной жизни в новых для нее условиях, обеспечению нормального включения в процесс общественного производства» недопущению вовлечения в криминальную и нелегальную деятельность.

Среди молодежи от 23 до 29 лет, впервые выходящей на рынок труда, велика доля выпускников высших учебных заведений. Для данной подгруппы характерна завышенная самооценка профессиональных возможностей, предъявляющая достаточно высокие требования к характеру трудовой деятельности, ее организации и уровню оплаты.

В данном исследовании в качестве структурирования молодежи рассматриваются возраст, уровень образования и профессиональной подготовки, что дает представление о характере занятости в данный момент и обуславливает спрос на рабочие места определенной категории и предложение труда определенного качества.

А.Р. Савелов в его исследовательской работе «Трудоустройство молодежи в системе управления занятостью населения» предлагает дополнительно выделять следующие возрастные подгруппы: 14-15 лет, 16-17, 18-20, 21-24 года, 25-29 лет.²⁶ В каждой из них автор определяет свои специфические проблемы социальной и трудовой адаптации. Так, по его мнению, причинами вовлечения в трудовую деятельность молодежи в возрасте 14-15 лет являются низкий уровень жизни семьи; стремление к самостоятельности. В возрасте 16-17 лет - расширение объема материальных потребностей; стремление к обоснованному выбору профессии, в возрасте 18-20 лет - заинтересованность в подтверждении правильности выбора профессии. Причинами вовлечения в трудовую деятельность молодежи в возрасте 21-24 года являются завершение профессионального образования и процесса социализации, т.е. получение профессии, приобретение определенной экономической свободы. И, наконец, мотивы вовлечения молодежи в трудовую деятельность в возрасте 25-29 лет - это создание семьи, завершение процесса профессионального формирования.

²⁶ Савелов А.Р. Трудоустройство молодежи в системе управления занятостью населения: Автореф-т дисс., к.э.н., 08.00.05./ Рос. экон. академия им. Г.В. Плеханова, - М., 2011г.

Особенно стоит отметить подгруппу молодежи в возрасте 21-24 года, которая характеризуется, как правило, освоением определенной образовательной программы и получением профессионального образования.

В выделенных подгруппах, кроме мотивов вступления в трудовую деятельность, следует отметить также социальную роль молодежи, проявляющуюся в особой системе ценностей, поведенческих стратегиях, отличающихся от таковых в рамках общества в целом.

Система ценностей формируется под воздействием целой совокупности факторов, среди которых пол, возраст, образование, социальное происхождение, полученное воспитание, среда обитания, род занятий, уровень материальной обеспеченности, а также законодательно закрепленные и этически сложившиеся нормы поведения²⁷.

Безусловно, на формирование поведенческих стратегий влияют и другие факторы. К этим факторам, прежде всего, относится возраст, так как между возрастом и социальными возможностями существует тесная связь. Принадлежность людей к общностям, различающимся по критерию доступного разнообразия видов производственной и непроизводственной деятельности, во многом предполагает различия в характере социально-демографического производства и тем самым имеет влияние на формирование, трансформацию и усвоение ценностей. Региональные особенности рынка труда особенно существенно влияют на социально-профессиональную мобильность индивидуума, определяют возможности его включения в новые формы занятости, а значит, и распространенность того или иного типа стратегий.

Ученые-социологи определили различные типологии поведенческих стратегий молодежи на рынке труда.

В работе Б.З. Докторова, исследующего процессы «открытости-сопротивления», выделяются типологические группы, представителей которых объединяет сходная психологическая и поведенческая реакция на изменения в

²⁷ Блинов Н.М. Социология молодежи: достижения , проблемы/ Н.М. Блинов// Социс. – 2001. - №2.- с.12.

обществе, их отношение к новым ценностям. Им было выделено шесть типологических групп: социальные новаторы - наиболее приспособленные к социальным изменениям, способные адаптироваться к внешним обстоятельствам и действовать без оглядки на авторитеты; коллективисты - отличающиеся высокой приверженностью общим и групповым нормам, традициям, предписаниям, чувством сопричастности к общим социальным требованиям, консерватизм которых делает их открытыми реформам, но не радикальным переменам; молодые обыватели - работающие, чтобы улучшить свое материальное положение, стремящиеся к высокому уровню потребления и комфорта; решительные гедонисты - молодые, хорошо образованные, благополучные люди, сфокусированные на острых ощущениях, риске; сфокусированные на себя - сконцентрированные на себе, на прошлом или будущем, отличительным признаком которых является замкнутость на собственных проблемах; ориентированные на социальную безопасность - под давлением экономических обстоятельств оказывающиеся оторванными от общественных изменений, консервативные, потому что вся их жизнь - это борьба за выживание²⁸. Б.З. Докторов отмечает, что в условиях переходного общества тенденция такова, что от поколения к поколению снижается число коллективистов и растет доля лиц типа, названного «сфокусированный на себя».

Поскольку в приведенном исследовании были зафиксированы все возрастные когорты, обратимся к аналогичному по проблематике исследованию А.Г. Кузнецова, проведенному в молодежной среде, позволяющему оценить количественный состав той или иной типологической группы²⁹. Им было выделено пять типологических групп:

Первая группа - это молодые люди, сохранившие прежние ценности. Для представителей данной группы характерна социальная мимикрия, внешнее приспособление к новым ценностям, но молчаливое сопротивление им (7-10% опрошенных).

²⁸ Докторов Б.З. Россия в европейском социокультурном пространстве.// Социол. Журнал. – 2014. - №3. – с.24

²⁹ Кузнецова Л.А., Нестеренко И.Ю., Мельникова Л.П. Рынок труда и занятость населения. - Челябинск.- 2012г

Вторая группа объединяет людей, которые констатируют крушение старых ценностей. В отличие от первой группы здесь происходит не «капсулирование» старых ценностей, а их коррекция при сохранении ценностного ядра (23% молодых людей).

Третья группа объединяет тех, кому свойственна радикально-иллюзорная перестройка ценностей, а проще - их переворачивание наоборот. Для них характерна нетерпимость ко всем иным ценностным ориентациям, кроме собственных.

Четвертая группа являет собой иной тип переоценки ценностей, который можно обозначить как реально-радикальный. Их сознание несет в себе и ищет реальные возможности для конструктивного действия на основе новых ценностей. Вместо примитивных, упрощенно радикальных программ представители этой группы ориентируются на сложную и противоречивую, но объективную картину мира. Способность к социальной адаптации в новых условиях отличает эту группу от остальных (около 30% молодых людей).

Пятая группа - это те, для кого кризис ценностей выражается в полном их разрушении. В поведенческом отношении это может выражаться по-разному: в смирении, в асоциальном поведении. Чистый тип - 5%.

Анализируя результаты приведенных исследований Б.З. Докторова и А.Г. Кузнецова³⁰, можно отметить, что сознание всех типологических групп, за исключением социальных новаторов, или (по второму исследованию) носителей реально-радикального сознания, имеет слабо выраженную субъектность. Их сознание по преимуществу массовидно, иррационально и подвержено манипулированию. В количественном отношении группа, активно принимающая новые ценности и коррелирующая свое поведение в соответствии с ними, составляет не более 30%.

Вербальное принятие новых ценностей еще не означает, что человек соотносит свое поведение с требованиями новой социальной среды. Поэтому можно

³⁰ Докторов Б.З. Россия в европейском социокультурном пространстве.// Социол. Журнал. – 2014. - №3. – с.24

предположить, что носителей инновационного сознания в молодежной среде может быть менее 30%,

Н.Н. Федотова сделала попытку создания собственной типологии поведенческих стратегий молодежи на рынке труда. Так, по ее мнению, в реальном поведении молодежи на рынке труда отчетливо проявляются два основных типа стратегий: пассивный и активный. Молодежь, использующая активные стратегии поведения, находится в стадии конструктивно-инновационного поиска, приверженцы пассивных стратегий - в стадии социального ожидания³¹,

Сохранение устойчивых стереотипов в сфере труда в сознании молодых людей, предпочитающих пассивную умеренно-приспособительную стратегию, предопределяет сложность самостоятельного решения проблемы занятости. Трудности, испытываемые этой группой молодежи при трудоустройстве, являются, как правило, не столько следствием объективных внешних условий, сколько результатом личностных проблем. Помощь молодежи этой группы должна быть направлена на преодоление стереотипного видения проблемы занятости. Содействие этому процессу со стороны социальных работников получило название аксикреации, что означает «выращивание» у человека или группы людей новых или переосмысление старых (общепринятых) ценностей³². Представители этой группы нуждаются в корректировке поведения и развитии жизненных навыков, которые способствуют повышению их самооценки, коммуникабельности, социальной компетентности. Особенно важно сформировать у этой группы навыки принятия решения в кризисной ситуации.

Отметим, что соответствие жизненных ориентации личности и средств их обеспечения достигается как за счет ее собственных ресурсов (способности, знания, умения и т.п.), так и при помощи привлеченных ресурсов, предоставляемых другими людьми, организациями, институтами. Формирование новых поведенческих установок и ценностных ориентации, отражающих новые

³¹ Федотова Н.Н. Социально-профессиональный статус поствузовской молодежи на рынке труда.// Н.Н. Федотова. Саратов - 2012г.

³² Лукин Е. Психологическая помощь как элемент профориентации молодежи/ Е. Лукин, Е. Тихонова, А. Лаптев // Человек и труд. – №3.- с.37

социальные и экономические реалии, без поддержки соответствующих социальных институтов не защищает от дальнейшего усиления социальной, профессиональной и психологической дезадаптации молодежи. Разработка социально-экономических программ, ориентированных на поддержку активных, опережающих стратегий поведения, организация системы социального консультирования, способствующей формированию целостной системы жизненного ориентирования, осознанию и идентификации его жизненных смыслов, ценностей и задач в различных сферах деятельности, является способом усиления адаптационного потенциала молодежи на рынке труда.

Систему можно обнаружить во всех сферах и на любых уровнях объективного мира. Система является одной из самых универсальных характеристик действительности. Подобно тому, как в реальном мире нет явлений, не имеющих качества и количества, так в действительности нет и явлений, не имеющих параметров системы.

Подход, предполагающий рассмотрение объекта, как системы, начал формироваться в 20-30 гг. и получил более широкое распространение в 80 гг. двадцатого столетия. Заметный вклад в разработку данного подхода внесли зарубежные (Л. Берталани, Р. Акофф, Ф. Эмери, Дж. Форрестер) и отечественные (В.Г.Алиев, В.Г.Афанасьев, Е.П.Голубков, А.Л.Мазин, М.Д.Поварич, В.Н.Садовский, Р.А.Фатхутдинов и др.) ученые. Сущность подхода заключается в необходимости рассмотрения целого и взаимодействия его частей, взаимодействия выделенной системы со средой, являющейся одним из условий ее существования, структурной сложности каждого системного объекта, активной и целенаправленной деятельности социальных систем и т.д.

Понятие «система» образовано от греческого и в дословном переводе означает «целое». В трудах отечественных и зарубежных ученых приводится множество определений понятия «система». Одно из самых первых и наиболее

общих определений понятия «система» приведено в работе Ф.Энгельса, где он отмечал, что «...мир представляет собой систему, т.е. связанное целое...».³³

Многие авторы под системой понимают комплекс взаимодействующих элементов. Так, Л. Берталанфи определяет систему как комплекс элементов, находящихся во взаимодействии, а И. Миллер - как множество элементов вместе с отношениями между ними; Р. Акофф - как сеть взаимосвязанных элементов любого типа концепций, объектов, людей; Э.Кант - как единство многообразных взаимодействующих элементов; В.Г. Афанасьев - как совокупность объектов, взаимодействие которых вызывает появление новых, интегративных качеств, не свойственных отдельно взятым образующим систему компонентам; А.Н.Аверьянов - как ограниченное множество взаимодействующих элементов.

Авторский коллектив под руководством В.Г.Алиева рассматривает систему как: сложное единство, сформулированное многими, как правило, различными факторами и имеющее общий план или служащие для достижения общей цели; соединение объектов, объединенных регулярным взаимодействием или взаимозависимостью; упорядоченно действующая целостность, тотальность.³⁴

С позиции авторов, второе понятие системы существенно дополняет первое через отношения взаимодействия и взаимозаменяемости, что отличает системное единство от других образований; третье - значительно уточняет первое и второе определения посредством использования признака целостности.

Английский ученый С.Бир, один из основоположников науки об управлении - кибернетики дает следующее понятие системы: «... все, состоящее из связанных друг с другом частей, мы будем называть системой. Так, например, игра в бильярд представляет собой систему, в то время как один бильярдный шар не является системой».³⁵

Таким образом, обобщая мнение различных авторов, система представляет собой совокупность взаимосвязанных и взаимодействующих элементов,

³³ Маркс К., Энгельс Ф.; Избранные произведения. В 3-х т. Т. 3. - М.: Политиздат, 2001, - 639 с.

³⁴ Региональные проблемы переходной экономики: вопросы теории и практики- монография, Под ред. Алиева В.Г. - М.: Экономика, 2012

³⁵ Бир С. Наука управления. Пер. с англ. Изд.2, "Изд.ЛКИ". - 2017. 112 с.

функционирование которой, при благоприятном воздействии прочих внешних факторов, приводит к вполне определенному и конкретному результату.

Чтобы объект можно было назвать системой, ему должны быть присущи некоторые характерные признаки. Наиболее значимыми из них являются целостность, структурность и иерархичность.

1. Целостность. Суть его заключается в том, что свойства системы не являются простой суммой свойств ее отдельных элементов. Возможности системы значительно шире, чем просто сумма возможностей составляющих ее подсистем.

2. Структурность. Суть его состоит в возможности описания системы на основе установления ее структуры, связей и взаимоотношений отдельных элементов. В результате определяется зависимость поведения системы от поведения составляющих ее элементов.

3. Иерархичность. Его суть заключается в необходимости рассмотрения каждого элемента системы как подсистемы более высокого уровня.

Также к числу основных признаков системы можно отнести степень зависимости системы от окружающей среды, а также неоднородность и противоречивость системы.

В практике выделяются два основных типа систем: открытая и закрытая. Закрытая система представляет собой самодостаточный организм, имеющий жестко фиксированные границы и практически отсутствующие связи с внешней средой. Открытая система не является самообеспечивающейся, она активно взаимодействует с внешней средой через проницаемые границы системы.

Системы могут иметь различную природу. Экономическая наука предлагает достаточно широкую классификацию систем. С позиции менеджмента выделяются три вида систем: технические, биологические и социальные.

Не вдаваясь в анализ многочисленных классов систем, отметим, что большинство исследователей выделяют социальные системы как наиболее широкий и сложный класс. Социальные системы обладают всеми свойствами систем, и в тоже время рядом специфических черт. Специфичность социальных систем заключается в том, что они способны:

- активно взаимодействовать с окружающей средой, не только получая от нее информацию и ресурсы, но и оказывая влияние на среду с целью ее преобразования в направлении, необходимом для более эффективного функционирования системы;
- при необходимости изменять свою структуру;
- к самосохранению на основе поддержания ее стабильности и развития путем перехода к новым более совершенным и зрелым ступеням развития;
- существенно изменять свое поведение под воздействием как внешних, так и внутренних факторов;
- учитывать прошлый опыт, что позволяет системе оптимизировать свою деятельность, основываясь на закономерностях, присущих окружающей среде и самой себе.

Среди социальных систем выделяются: экономические, политические, правовые, медицинские, образовательные и другие.

Термин «социально-экономическая система» охватывает все уровни и институты экономики: небольшие фирмы и крупные корпорации, отрасли, экономику областей и регионов, государства, межгосударственные образования и мировую глобальную экономику.

Авторский коллектив под руководством профессора Г.А.Резник, социально-экономическую систему представляет как территориально обособленную и относительно самостоятельную совокупность различных сфер человеческой деятельности, охватывающих производство, распределение, обмен, потребление различных благ и имеющих свои особенности, обусловленные геополитическими, природно-ресурсными, демографическими, экономическими, национальными и другими характеристиками³⁶.

В проводимом исследовании в качестве социально-экономической системы рассматривается система содействия трудоустройству молодежи.

³⁶ Резник Г.А. Равновесие и неравновесие социально-экономических систем//Равновесие и неравновесие социально-экономических систем/Под ред. А.И. Добрынина, Д.Ю. Миропольского. (Монография).-СПб.; Санкт-Петербургский государственный университет экономики и финансов, 1998.

Таким образом, обобщив результаты исследования теоретических аспектов проблем трудоустройства выпускников, были сделаны следующие выводы:

1. В области занятости населения одной из важных задач является обеспечение социальной защиты; организация специальных мер, способствующих обеспечению социальной защиты в области занятости населения, проведение специальных мероприятий, способствующих обеспечению занятости граждан, особо нуждающихся в социальной защите и испытывающих трудности в поиске работы; предупреждение массовой и сокращение длительной (более одного года) безработицы

2. Молодежь - специфическая социально - демографическая группа населения, которая характеризуется высокой подвижностью и особой ролью в демографическом воспроизводстве общества. Она рассматривается как важнейший источник ожидаемых в обществе ценностных и поведенческих инноваций, самый энергетический носитель и мультипликатор новых морально - этических ценностей, которые свидетельствуют о степени восприимчивости нового взгляда на жизнь и способа самовыражения.

3. Система представляет собой совокупность взаимосвязанных и взаимодействующих элементов, функционирование которой, при благоприятном воздействии прочих внешних факторов, приводит к вполне определенному и конкретному результату. В данном исследовании как социально-экономическая система рассматривается система содействия трудоустройству молодежи с имеющимися внутренними элементами, механизмами и законами функционирования.

1.2. Методические подходы исследования управления системой содействия трудоустройству выпускников вузов.

В ходе исследования основной акцент делается на выявление и изучение позиций различных заинтересованных сторон по поводу эффективности действующей системы содействия занятости молодежи, влияние этой поддержки в выбранном регионе исследования. Определен ряд участников, которые в той или

иной мере оказывают или могли бы оказывать содействие трудоустройству молодежи на региональном уровне (рис. 1.2.1).



Рис. 1.2.1 Модель взаимодействия выпускников и субъектов содействия ее трудоустройству и участию в предпринимательской деятельности на региональном уровне

Точки зрения по задачам исследования получены от нескольких категорий населения:

1. Выпускников высших учебных заведений, в том числе субъектов молодежного предпринимательства;
2. Представителей органов власти, отвечающих за политику в области содействия занятости молодежи и молодежного предпринимательства (на примере Пензенской области);

Разработаны следующие формы сбора информации:

1. Анкета выпускника. Анкета состоит из 44 вопросов, сгруппированных в три раздела:

1. Введение – непосредственное обращение к респонденту. Здесь говорится о целях исследования, разъясняются правила заполнения анкеты.
2. Основная часть анкеты содержит вопросы, направленные на изучение:
 - качества подготовки будущих выпускников;
 - эффективности обучения студентов;
 - соответствия уровня практической подготовки выпускников требованиям современной организации;
 - применимости полученных знаний при работе в организации;
 - правильности выбора выпускником специальности;
 - путей улучшения подготовки студентов к трудоустройству;
 - пожеланий выпускников по улучшению качества подготовки студентов;
 - трудоустройства выпускников.
3. В заключительной части содержится так называемая паспортичка, где выясняются социально-демографические характеристики опрашиваемого: его пол, возраст, место обучения и семейное положение.
4. В следующей главе указаны рекомендации по внедрению и использованию системы управления трудоустройством выпускников.

Анкета состоит в основном из закрытых вопросов, т.е. респонденту предлагаются варианты ответов и он должен выбрать один из них. Причем используются альтернативные закрытые вопросы, т.к. они предполагают возможность выбора респондентом всего одного варианта ответа, в результате чего сумма ответов на все варианты составляет 100%. Также присутствуют и полужакрытые вопросы для того, чтобы дать возможность респонденту высказать свое мнение или предложить другой вариант ответа, не предложенный исследователем.

2. Анкета работника органа исполнительной власти (анкета эксперта). Анкета состоит из 18 вопросов, разбитых на три раздела. Первый раздел «Общие сведения об органе исполнительной власти по делам молодежи» включает в себя вопросы о количестве сотрудников центра, их должностях и о материально-техническом обеспечении. Второй раздел касается собственно деятельности органа

исполнительной власти по делам молодежи в области содействия занятости и характеризует услуги, которые предоставляются молодым людям для содействия занятости молодежи, основания предоставления услуг молодежи, дополнительные источники финансирования и внешние связи. В третьем разделе представлены вопросы, оценивающие эффективность деятельности по содействию занятости молодежи, а именно предлагается оценить качество работы исполнительных органов власти, отвечающих за содействие занятости молодежи, предложить свои показатели по оценке и рекомендации по повышению эффективности работы по содействию занятости. Кроме этого анкета содержит раздел «Несколько слов о себе», где собрана информация о регионах, городах, вузах, должностях респондентов.

Выбор количественного и качественного состава группы экспертов проводился в соответствии с научными разработками ряда авторов.

Минимальное количество экспертов, исходя из заданной достоверности результата ($A=0,95$) определяется по уравнению:

$$m = h^2 * r_a * \frac{r_0}{\Delta^2} \quad (1),$$

где h – доверительный коэффициент (0,95),

r_a – доля элементов выборки с наличием заданного признака (0,95),

r_0 – доля элементов выборки с отсутствием заданного признака (0,05),

Δ – ошибка репрезентативности (0,05).

$$m = \frac{(0,95)^2 * 0,95 * 0,05}{(0,05)^2} = 17,2 \approx 18 \text{ чел}$$

Исходя из этого, выборочная совокупность исследования деятельности органов исполнительной власти составила 30 управленческих работников (руководителей служб и отделов Правительства Пензенской области, Департамента Федеральной службы занятости, Центра занятости населения г.Пензы, Центров содействия выпускников ВУЗов г.Пензы, занимающихся содействием трудоустройству молодежи)

Исследование проведено в несколько этапов.

На первом этапе осуществлена подготовка к исследованию, разработана его программа и инструментарий, определена генеральная и выборочная совокупности, методы и формы сбора и обработки информации.

На втором этапе проведено анкетирование выпускников вузов. Цель данного опроса — получение необходимых сведений о трудоустройстве выпускников вуза, оценка качества практической подготовки будущих специалистов, а также выявление направлений повышения эффективности мер по содействию трудоустройству выпускников. На третьем этапе проведено анкетирование представителей органов исполнительной власти, занимающихся содействием занятости молодежи. Цель — определить основные направления и проблемы их деятельности, выявить критерии оценки эффективности осуществляемых ими мероприятий.

На четвертом этапе осуществлена статистическая обработка первичных данных. Пятый этап — заключительный, на котором проведен анализ и интерпретация полученных результатов, сформулированы выводы и подведены итоги исследования, разработаны методические рекомендации по направлениям исследования.

Генеральная совокупность исследования органов исполнительной власти — организации и учреждения, занимающиеся занятостью молодежи по линии Минобрнауки России, биржи труда, центры трудоустройства в учреждениях среднего и высшего профессионального образования, штабы студенческих отрядов, кадровые агентства при органах по делам молодежи субъектов РФ и др.

Генеральная совокупность исследования молодежи представлена студентами и выпускниками высших учебных заведений Российской Федерации, действующих на рынке образовательных услуг. В качестве выборочной совокупности были взяты выпускники Пензенского государственного университета, Пензенского государственного университета архитектуры и строительства, Пензенского государственного технологического университета. Объем выборки составил 360 человек.

В выборочную совокупность вошли вузы Пензенской области.

Выборка для проведения анкетного опроса осуществлялась случайным методом. Согласно методике статистической обработки первичной социологической информации для получения результата с величиной допустимой ошибки не более 5% с вероятностью 0,95, объем выборочной совокупности должен составить не менее 354 респондентов.

В ходе исследования обследовано около 360 выпускников и студентов высших учебных заведений.

Таким образом, для детального изучения и анализа практики содействия трудоустройству выпускников высших учебных заведений РФ были выбраны следующие методы:

Во-первых, проведен обзор вторичной информации, то есть различных литературных источников: книг, учебников, периодической литературы. На основании изученной информации была теоретически обоснована необходимость управления системой содействия трудоустройству молодежи.

Во-вторых, на основе разработанных форм сбора исходной информации был проведен опрос выпускников и студентов высших учебных заведений, а так же сотрудников органов исполнительной власти по содействию трудоустройству молодежи.

Из уже собранных данных созданы базы данных, отдельно по каждой форме сбора исходной информации. Эти базы данных обработаны с помощью программного средства статистической обработки данных SPSS 10.0. В результате получены аналитические таблицы, на основе которых проанализирована деятельность органов исполнительной власти субъектов Российской Федерации, направленных на содействие занятости молодежи, а также систематизирована информация о проблемах занятости молодежи и существующих резервах повышения эффективности деятельности органов исполнительной власти субъектов Российской Федерации, направленных на содействие занятости молодежи.

Следующим этапом процесса исследования стало определение направлений и содержания оценки эффективности управления системой содействия трудоустройству.

Применительно к задачам настоящего исследования эффективностью деятельности подконтрольного органа исполнительной власти, эффективностью использования ресурсов следует понимать обобщенную совокупность показателей, отражающих результаты деятельности подконтрольного объекта или (и) использования государственных средств и ресурсов. Критериями, отражающими эффективность, являются **результативность и экономичность**.

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

При наличии плановых количественных характеристик целей или результатов он определяется как отношение фактических результатов к планируемым (статический подход). Например, в плане было установлено 10 целей, а достигнуто 7, критерий результативности составит 0,7; или запланировано трудоустроить 1000 выпускников образовательных, а трудоустроено 800, соответственно критерий составит 0,8.

В отсутствие плановых количественных результатов критерий результативности может определяться отношением фактических результатов в динамике: отчетного года к предыдущему или за целый ряд лет (динамический подход). Например, в отчетном 2017 году временно трудоустроено 200 учащихся образовательных учреждений, а в предыдущем – 250. Критерий результативности в этом случае составит 0,8.

Следует отметить, что при динамическом подходе критерий результативности может превышать значение, равное 1, что невозможно при статическом подходе.

Таким образом, 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.

Критерий экономичности – это критерий, определяющий «цену» результативности, т.е. затраты на достижение поставленных целей. Эти затраты могут быть нормативными, т.е. укладывающимися в расчетные значения, или утвержденными нормативами, сверхнормативными, т.е. выше расчетных показателей; экономичными, т.е. ниже расчетных показателей.

Критерий экономичности может также определяться отношением затрат на содержание организации к экономическому эффекту, полученному от ее деятельности.

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.

Анализ подходов к выделению критериев оценки эффективности деятельности органов исполнительной власти субъектов Российской Федерации, направленной на содействие трудоустройству молодежи.

Первый критерий - результат, достигнутый относительно поставленной цели, актуальной для конкретной ситуации на рынке труда. Это так называемые качественные критерии. Цели могут быть следующими:

1. Цель - повышение эффективности трудоустройства безработной молодежи..
2. Цель – повышение эффективности временного трудоустройства несовершеннолетней молодежи
3. Цель – повышение эффективности работы органа по делам молодежи в области профессиональной подготовки молодежи
4. Цель – повышение эффективности организации производственных практик учащейся молодежи
5. Цель – повышение эффективности работы с работодателями.
6. Цель - содействие росту профессиональной активности выпускников.
7. Цель - вовлечение выпускников в цивилизованное предпринимательство.

8. Цель - совершенствование кадровой базы молодежной политики в области содействия занятости.

9. Цель - развитие региональных и международных связей и сотрудничества в сфере молодежной политики и занятости выпускников.

10. Цель - обеспечение выпускников информацией о правах, возможностях в сфере временной и постоянной занятости.

Второй критерий - сопоставление полученных результатов с затратами на их достижение — классический критерий анализа эффективности. Это количественные критерии. Они могут быть следующими:

- количество сотрудников органов по делам молодежи;
- количество сотрудников прошедших переподготовку;
- формы повышения квалификации сотрудников;
- количество направлений сотрудничества по проблемам занятости молодежи;
- формирование банка данных предприятий, организаций, учреждений города;
- формирование банка данных молодёжи, желающей трудоустроится;

Показатели эффективности деятельности органов исполнительной власти субъектов Российской Федерации, направленной на содействие трудоустройству молодежи, являются составными оценки эффективности и отражают ту или иную сторону деятельности проверяемого объекта.

В общем виде показатели эффективности можно классифицировать следующим образом:

Абсолютные показатели эффективности, т.е. те, которые характеризуют достижение поставленных целей или запланированных результатов в натуральных или стоимостных показателях.

Качественные показатели эффективности, т.е. те, которые отражают качество работы объекта или системы управления при использовании тех или иных ресурсов.

Относительные показатели – это те, которые показывают «цену» результативности с точки зрения финансовых затрат на единицу продукции или услуг.

Динамические показатели, т.е. те, которые показывают динамику как абсолютных, так и относительных показателей во времени.

В основе оценки эффективности деятельности органов исполнительной власти субъектов Российской Федерации, направленной на содействие трудоустройству молодежи может лежать система, включающая пять групп показателей, с разных сторон характеризующих фактическую эффективность данной деятельности органов исполнительной власти.

Результаты оценки эффективности управления системой содействия трудоустройству молодежи подробнее представлены в 3 главе данного исследования.

1.3. Институты содействия занятости выпускников

Государственная молодежная политика является составной частью государственной политики в области социально-экономического, культурного и национального развития Российской Федерации и представляет собой целостную систему мер правового, организационно-управленческого, финансово-экономического, научного, информационного, кадрового характера, направленных на создание необходимых условий для выбора молодыми гражданами своего жизненного пути, для ответственного участия в возрождении России.

Реализация государственной молодежной политики направлена на создание правовых, экономических и организационных условий и гарантий для самореализации личности молодого человека, на развитие и поддержку молодежных и детских общественных объединений, движений и инициатив. Государственная молодежная политика отражает стратегическую линию государства на обеспечение социально-экономического, политического и культурного развития России, на формирование у молодых граждан патриотизма и уважения к истории и культуре Отечества, к другим народам, на соблюдение прав и свобод человека и гражданина.

Поддержка выпускников, их привлечение к созидательному, активному участию в жизни общества и государства - это инвестиции в развитие стратегических ресурсов государства.

Современная концепция государственной молодежной политики призвана учитывать государственную политику в сфере экономики, образования, здравоохранения, демографических процессов, науки, культуры, национальных отношений, экологии, физкультуры, спорта, и отдыха. Она опирается на анализ положения молодежи России и опыт реализации государственной молодежной политики в Российской Федерации.

Государственная молодежная политика проводится в отношении граждан Российской Федерации в возрасте от 14 до 30 лет.

Координация деятельности федеральных органов исполнительной власти по реализации государственной молодежной политики в Российской Федерации осуществляется уполномоченным федеральным органом исполнительной власти, с учетом межведомственного подхода в рамках образованной Правительственной комиссией по делам молодежи. На рисунке 1.3.1 представлена структура органов исполнительной власти, занимающихся поддержкой молодежного предпринимательства и содействием занятости молодежи на федеральном уровне.

Задачи по реализации государственной молодежной политики в субъектах Российской Федерации рассматриваются органами представительной и исполнительной власти и утверждаются в соответствии с законодательством Российской Федерации.

Органы местного самоуправления реализуют цели и задачи государственной молодежной политики в Российской Федерации в соответствии с их компетенцией.

Общественные объединения, иные юридические лица участвуют в реализации задач государственной молодежной политики в соответствии с законодательством Российской Федерации.



Рис. 1.3.1 Структура органов исполнительной власти, занимающихся поддержкой молодежного предпринимательства и содействием занятости выпускников на федеральном уровне

Определение приоритетных направлений и основных механизмов реализации государственной молодежной политики строится с учетом:

- целей и конкретных задач государственной политики, признании молодежи в качестве стратегического ресурса устойчивого социально-экономического развития, укрепления демократического правового государства и гражданского общества, обеспечения высокого качества жизни народа и национальной безопасности Российской Федерации;
- реальных возможностей государства, результатов, достигнутых в осуществлении социально-экономической политики, в том числе в области государственной молодежной политики;
- актуальности и специфики социальных проблем молодежи в том числе различных возрастных, профессиональных и иных групп молодых граждан.

С учетом названных положений одним из приоритетов государственных интересов в отношении молодежи является содействие обеспечению экономической самостоятельности молодых граждан и реализации их трудовых прав и обязанностей, а именно:

- создание условий для занятости молодежи в том числе разработка и принятие мер по квотированию рабочих мест для молодежи;
- поддержка специализированных организаций, осуществляющих деятельность по содействию занятости, профессиональной ориентации, профессиональной подготовке и переподготовке молодых граждан – центров временной и сезонной занятости молодежи, молодежных бирж труда, студенческих трудовых отрядов, молодежных объединений (реализующих программы в сфере занятости и профориентации молодежи, несовершеннолетних, в сфере развития современной культуры предпринимательства, привития культуры и навыков потребительского поведения, просвещения по вопросам защиты прав потребителей);

- формирование и реализация программ содействия социальной адаптации и повышению конкурентоспособности молодежи на рынке труда;
- обеспечение финансовой поддержки мероприятий по созданию рабочих мест для молодежи, в первую очередь для лиц, не достигших восемнадцатилетнего возраста, особо нуждающихся в социальной защите и испытывающих трудности в поиске работы;
- формирование и реализация системы государственных мер по материально-технической и финансовой поддержке деятельности молодежных учебных предприятий, бизнес-инкубаторов, учебно-деловых центров, коммерческих организаций, более 75% численности работников которых составляют молодые граждане;
- формирование государственных механизмов поддержки молодежного предпринимательства.

Управление в сфере государственной молодежной политики в Российской Федерации включает:

- разработку системы мер по совершенствованию нормативно-правовой базы государственной поддержки и защиты прав и интересов молодых граждан России;

- расширение практики социологических исследований и мониторингов по положению молодежи в Российской Федерации, подготовки ежегодного доклада о положении молодежи и реализации молодежной политики Российской Федерации, регулярное проведение общероссийских, межрегиональных, региональных научно-практических, учебно-методических конференций, семинаров по проблемам реализации государственной молодежной политики;

- формирование и реализация мер по улучшению кадрового потенциала, по обеспечению системы подготовки специалистов по направлениям и технологиям реализации государственной молодежной политики;

- формирование и развитие федеральной системы информационной помощи молодежи, обеспечение деятельности информационно-аналитических, учебно-технических центров по вопросам государственной молодежной политики.

Функции государственной молодежной политики на федеральном уровне, сейчас, наряду с политикой в области воспитания, дополнительного образования детей и молодежи, специального образования, социально-педагогической и психологической поддержки и реабилитации детей сосредоточены в Департаменте по государственной молодежной политике, воспитанию и социальной защите детей Министерства образования и науки Российской Федерации.

В соответствии с Положением о Министерстве образования и науки Российской Федерации, утвержденным постановлением Правительства Российской Федерации от 5 июня 2004 г. № 280, Департамент должен определять основные направления политики государства по отношению к молодежи, разрабатывать ее нормативные правовые и организационные основы. Таким образом, Департаментом, в рамках полномочий Министерства, принимаются решения о приоритетах в сфере молодежной политики, реализации проектов и программ, проведении важнейших мероприятий общероссийского уровня.

В тоже время, функции организационно-финансового обеспечения планируемых мероприятий в сфере молодежной политики возложены на Управление по делам молодежи Федерального агентства по образованию.

В настоящее время Департамент координирует реализацию нескольких федеральных целевых и государственных программ, касающихся работы с молодежью.

Традиционно, основные направления молодежной политики реализовываются в рамках программ «Молодежь» федерального и регионального уровня.

Необходимость таких программ определяется, прежде всего, особенностями специфических потребностей и потенциала молодежи как мобильной социальной группы российского общества. По данным 2017 года, из 31 млн. молодых людей в возрасте от 14 до 30 лет в системе образования (общего, профессионального, дополнительного детей и дополнительного взрослых) занято всего 10 млн. человек (то есть чуть более трети). Остальная часть молодых людей занята в производстве, сфере услуг, служит в армии и на флоте, находится временно без работы, часть молодых женщин находится в отпуске по уходу за детьми или являются домохозяйками.

Важнейшие задачи, которые стоят перед государственной молодежной политикой - это решение поддержка молодежного предпринимательства и содействие занятости молодежи.

В практику работы органов по делам молодежи субъектов Российской Федерации по решению вопросов трудоустройства молодежи вошло принятие разделов в программах содействия занятости населения или специализированных региональных программах по занятости молодежи и созданию для молодежи рабочих мест.

За период реализации программных мер увеличилась численность движения студенческих отрядов: 2016 год – 24179 человек в составе 745 разнопрофильных отрядов, 2017 год – 109967 человек в составе 2577 разнопрофильных отрядов.

В области поддержки молодежного предпринимательства были рассмотрены 243 региональные и межрегиональные программы в области поддержки молодежного предпринимательства, из которых 48 были присвоены гранты различной степени и оказана поддержка.

Созданы региональные системы молодежных бирж труда и молодежных агентств занятости, занимающиеся трудоустройством молодежи. В 2017 году, по данным Департамента по молодёжной политике Минобрнауки России, в субъектах Российской Федерации работало 255 организаций и учреждений,

занимающихся занятостью молодёжи по линии Минобрнауки России: молодёжные биржи труда, центры трудоустройства в учреждениях среднего и высшего профессионального образования, штабы студенческих отрядов, кадровые агентства при органах по делам молодёжи субъектов Российской Федерации и другие. Проведено более 5000 ярмарок вакансий, на которых было трудоустроено более 60 тыс. человек, более 200 тыс. человек получили профессиональные консультации. Разработаны методические материалы по организации ярмарок вакансий в субъектах Российской Федерации.

В соответствии с требованиями Федерального закона от 22 августа 2004 №122-ФЗ, в связи с разграничением полномочий между федеральными органами государственной власти и органами государственной власти субъектов Российской Федерации, оптимизацией деятельности территориальных органов федеральных органов исполнительной власти, с 2006 года нет иных возможностей финансирования основных направлений молодежной политики, реализуемых федеральным центром в регионах иначе, чем через целевую программу.

С целью координации деятельности высших учебных заведений по содействию занятости и трудоустройству студентов и выпускников учреждений профессионального образования был создан Межрегиональный координационно-аналитический центр по проблемам трудоустройства и адаптации к рынку труда выпускников учреждений профессионального образования МГТУ им. Н.Э. Баумана.

Предметом деятельности центра являются научное и методическое обеспечение и координация работы региональных и вузовских центров занятости, предоставление информации и аналитических отчетов по проблемам трудоустройства и адаптации к рынку труда выпускников учреждений профессионального образования Министерству образования Российской Федерации, другим федеральным органам государственной и исполнительной власти, в чью сферу деятельности входят вопросы трудоустройства молодых

специалистов, обучение работников вышеуказанных организаций, консультации для заинтересованных организаций, взаимодействие со всеми организациями и учреждениями, оказывающими влияние на рынок труда молодых специалистов.

Федеральная служба по труду и занятости является федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по контролю и надзору в сфере труда, занятости и альтернативной гражданской службы, по оказанию государственных услуг в сфере содействия занятости населения и защиты от безработицы, трудовой миграции и урегулирования коллективных трудовых споров.

Федеральная служба по труду и занятости находится в ведении Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации. Эта служба осуществляет свою деятельность непосредственно и через свои территориальные органы и государственные учреждения службы занятости (центры занятости населения) во взаимодействии с другими федеральными органами исполнительной власти, органами исполнительной власти субъектов Российской Федерации, органами местного самоуправления, общественными объединениями и иными организациями.

Федеральная служба по труду и занятости выполняет следующие функции:

1. осуществляет контроль за:

- обеспечением государственных гарантий в области занятости населения;
- приемом на работу инвалидов в пределах установленной квоты;
- оказывает в соответствии с законодательством Российской Федерации следующие государственные услуги:
 - содействие гражданам в поиске подходящей работы, а работодателям в подборе необходимых работников;
 - информирование о положении на рынке труда;

- организация профессиональной ориентации граждан в целях выбора сферы деятельности (профессии), трудоустройства, профессионального обучения;
- психологическая поддержка, профессиональная подготовка, переподготовка и повышение квалификации безработных граждан;
- организация временного трудоустройства граждан, особо нуждающихся в социальной защите и испытывающих трудности в поиске работы;
- социальная адаптация безработных граждан на рынке труда;
- содействие самозанятости населения;

2. осуществляет реализацию территориальных программ, предусматривающих мероприятия по содействию занятости населения, включая программы содействия занятости граждан, находящихся под риском увольнения, а также граждан, особо нуждающихся в социальной защите и испытывающих трудности в поиске работы;

На региональном уровне, в частности, в Пензенской области, проблемами занятости молодежи занимаются (рис. 1.3.2):

Заместитель Губернатора, координирующий управление;

Министр государственного имущества области, осуществляющий поддержку предпринимательства;

Департамент Федеральной службы занятости;

Центр занятости населения г. Пензы;

По линии Министерства образования и науки Пензенской области - Отдел по делам молодежи;

Центры содействия трудоустройству выпускников (при ВУЗах города).

Отделы по делам молодежи существуют в каждом районе города, и осуществляют деятельность по содействию занятости выпускников на местном уровне.

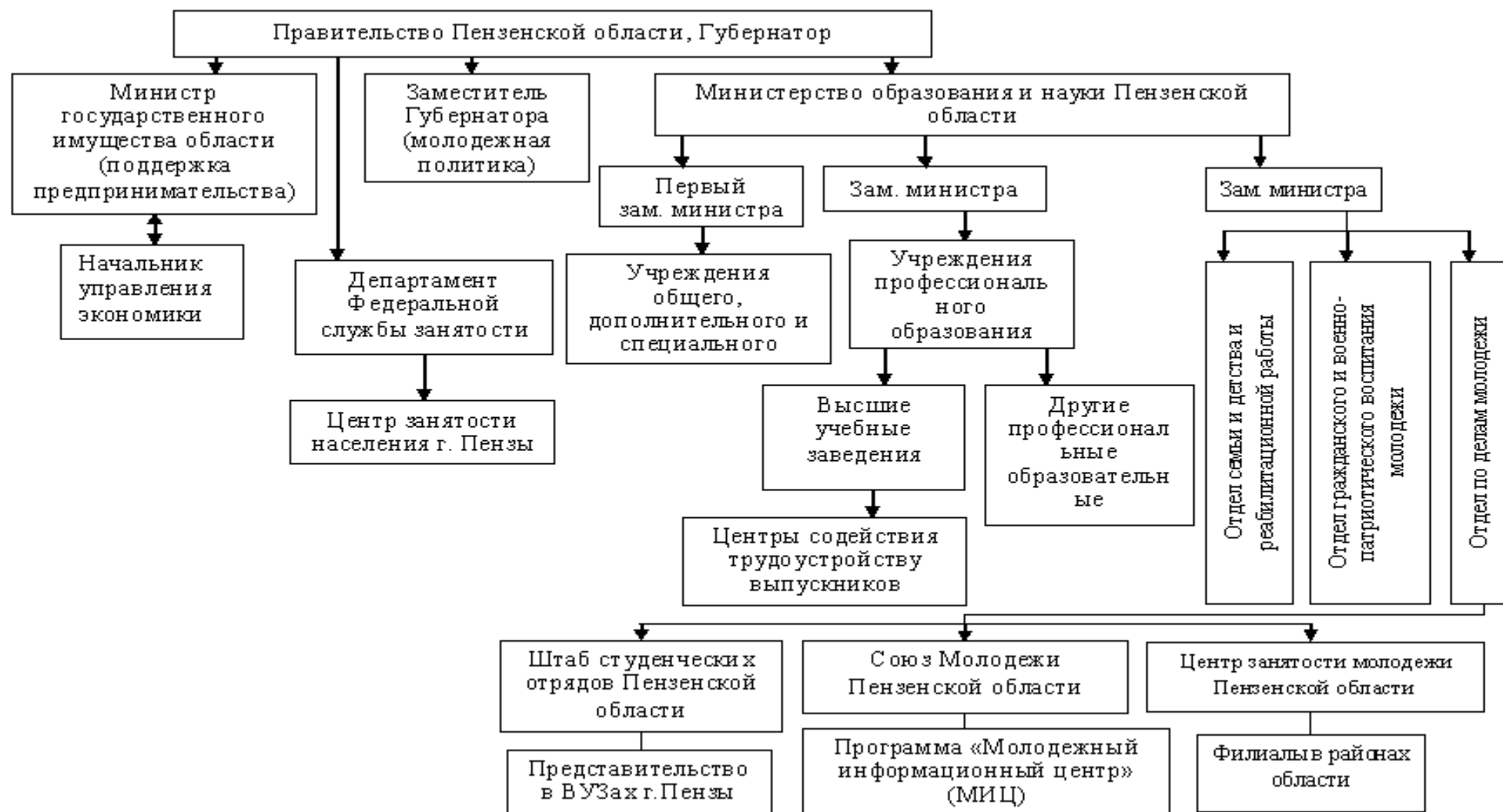


Рисунок 1.3.2 - Структура органов исполнительной власти, занимающихся содействием занятости выпускников на региональном уровне (на примере Пензенской области)

По линии органов государственной власти содействием занятости молодежи занимается Центр занятости населения г. Пензы, задачами которого в этом направлении являются:

- организация трудоустройства безработных граждан, особо нуждающихся в социальной защите. К ним, в том числе, относится и молодежь (выпускники профессиональных учебных заведений в возрасте от 16 до 20 лет);
- временное трудоустройство молодежи от 14 до 16 лет;
- предоставление вакансии выпускникам всех среднеспециальных учебных заведений от 18 до 20 лет.

Центром занятости населения г. Пензы реализуется программа: «Содействие безработным гражданам в организации собственного дела». Проводятся бесплатные занятия по организации предпринимательской деятельности, составлению бизнес-планов. Выделяются средства на уплату госпошлины, изготовление печати.

Отделу по делам молодежи при Правительстве Пензенской области подведомственны следующие общественные организации:

- Штаб студенческих отрядов Пензенской области
- Центр занятости молодежи Пензенской области
- Союз Молодежи Пензенской области

Каждая из общественных организаций на конкурсной основе реализует свою программу содействия занятости молодежи, и добивается на этом поприще определенных результатов:

1. Основные направления деятельности Центра занятости молодежи Пензенской области:

- трудоустройство на вакантные и вновь вводимые места;
- обеспечение объемов работ для учащейся молодежи путем заключения договоров с предприятиями-работодателями;
- создание дополнительных рабочих мест за счет предприятий, городского бюджета и средств службы занятости;
- содействия вторичной занятости школьников и студентов;
- создание условий для заинтересованности предприятий и организаций, принимающих молодежь на рабочие места;

- подготовка и переподготовка молодых людей по специальностям, пользующимся спросом у работодателей;
- предоставление консультационных услуг по трудовой занятости и информации по учебным местам в Российской Федерации и за рубежом, путем проведения ярмарок, изготовления стендов, бюллетеней и др.;
- формирование компьютерного банка вакансий.

Основными задачами программы содействия занятости молодежи являются предвидение и смягчение социально-нравственных последствий безработицы, увеличение уровня занятости молодежи, обеспечение свободного выбора занятости, в т.ч. вторичной, повышение заинтересованности предприятий в создании рабочих мест для молодых людей.

2. К основным функциям Пензенской областной общественной организации «Штаб студенческих отрядов» относятся:

- обеспечение занятости студенческой молодежи путем увеличения числа студенческих отрядов, создание дополнительных рабочих мест и трудоустройство молодежи в индивидуальном порядке через систему общественных работ;
- поиск и подбор рабочих мест для студенческой молодежи;
- содействие в деятельности существующих студенческих отрядов;
- поддержка творческих инициатив студенческих отрядов;
- оказание психологической поддержки и социальной адаптации молодых людей на рынке труда.

«Штаб студенческих отрядов» организован для координации деятельности студенческих отрядов и для непосредственной помощи в вопросах трудоустройства молодежи. Договоры о сотрудничестве подписаны с руководителями всех вузов Пензенской области. Кроме организации деятельности студенческих отрядов, Штаб занимается трудоустройством по индивидуальным обращениям молодежи.

3. В рамках Союза молодежи Пензенской области реализуется программа «Молодежный информационный центр» (МИЦ).

Его деятельность в сфере содействия молодежной занятости и поддержки молодежного предпринимательства сводится к информационному обеспечению молодежи об организациях, которые занимаются трудоустройством и актуальным проблемам молодежи.

Трудоустройство выпускников профессиональных училищ, техникумов на постоянную работу затруднено вследствие неостребованности некоторых специальностей на производстве. Ключевым и на сегодняшний день нерешенным остается вопрос создания реальных экономических, налоговых механизмов стимулирования социального партнерства учреждений образования и предприятий различных форм собственности. Без этих механизмов практически невозможны производственные практики, укрепление материальной базы учреждений начального и среднего профессионального образования, и в итоге, не будет обеспечена качественная подготовка необходимых кадров рабочих и специалистов. Эти вопросы рассматривались на районной коллегии, совете директоров предприятий, совете директоров школ района. На базе школы № 51 состоялся круглый стол по вопросам занятости подростков с участием представителей служб занятости. Было отмечено, что существующий федеральный приказ о долевом участии работодателя и центра занятости в выплате заработной платы существенно снизил возможности временного трудоустройства.

Центры содействия занятости учащейся молодежи и трудоустройству выпускников учреждений профессионального образования создаются в учреждениях профессионального образования в качестве их структурных подразделений приказом руководителя образовательного учреждения на основе решения ученого совета образовательного учреждения.

Образовательные учреждения, имеющие в своем составе такие центры, обеспечивают необходимые условия для их деятельности, выделяют и закрепляют штабы и помещения. По решению руководителя образовательного учреждения Центру могут быть представлены полномочия юридического лица по доверенности.

Центр осуществляет свою деятельность и строит свои взаимоотношения с другими учреждениями и организациями на основе договоров.

Главной задачей Центра является содействие занятости учащейся молодежи и трудоустройству выпускников образовательного учреждения профессионального образования.

В этой связи Центр осуществляет:

- Анализ потребностей предприятий и организаций народного хозяйства региона в специалистах, заканчивающих учреждения профессионального образования различного уровня.

- Анализ сложившихся в регионе механизмов партнерства "образовательное учреждение - регион", в том числе и для данного образовательного учреждения.

- Проведение работы со студентами, учащимися образовательных учреждений в целях повышения их конкурентноспособности на рынке труда посредством профориентации, информирования о тенденциях спроса на специалистов, организация профильных научных исследований.

- Осуществление постоянного взаимодействия с предприятиями и организациями региона, региональными и местными администрациями.

- Содействие в организации повышения квалификации и профессиональной переподготовки выпускников образовательного учреждения.

- Обучение сотрудников учреждений профессионального образования данного региона, ответственных за трудоустройство выпускников.

- Ведение информационной и рекламной деятельности.

- Взаимодействие со студенческими и молодежными организациями.

В соответствии с решением руководителя образовательного учреждения Центру предоставляется право:

- заключать договоры с предприятиями, организациями, учреждениями и физическими лицами на предоставление работ и услуг в соответствии с видами деятельности Центра;

- привлекать для осуществления своей деятельности на договорной основе другие учреждения и организации;

- приобретать или арендовать для осуществления учебной и хозяйственной деятельности помещения, оборудование, материалы и другое за счет имеющихся у него финансовых ресурсов, временной финансовой помощи, получаемых для этих целей ссуд и кредитов.

Финансирование Центра осуществляется за счет:

- средств, поступающих за реализацию договоров с заказчиками;
- бюджетных ассигнований;

- средств, полученных за выполнение учебной, консультационной деятельности, от реализации учебных, методических, научных и других разработок;
- других источников финансирования, предусмотренных законодательством;
- кредитов банков и других кредитов;
- безвозмездных или благотворительных взносов, пожертвований предприятий, организаций, учреждений и граждан.

Анализ деятельности вузовских центров занятости позволяет сделать вывод о том, что данная структура достаточно эффективно способствует трудоустройству молодежи и ее адаптации на рынке труда.

Центр содействия трудоустройству Пензенского государственного университета архитектуры и строительства осуществляет взаимодействие со структурными подразделениями университета без непосредственной взаимоподчиненности.

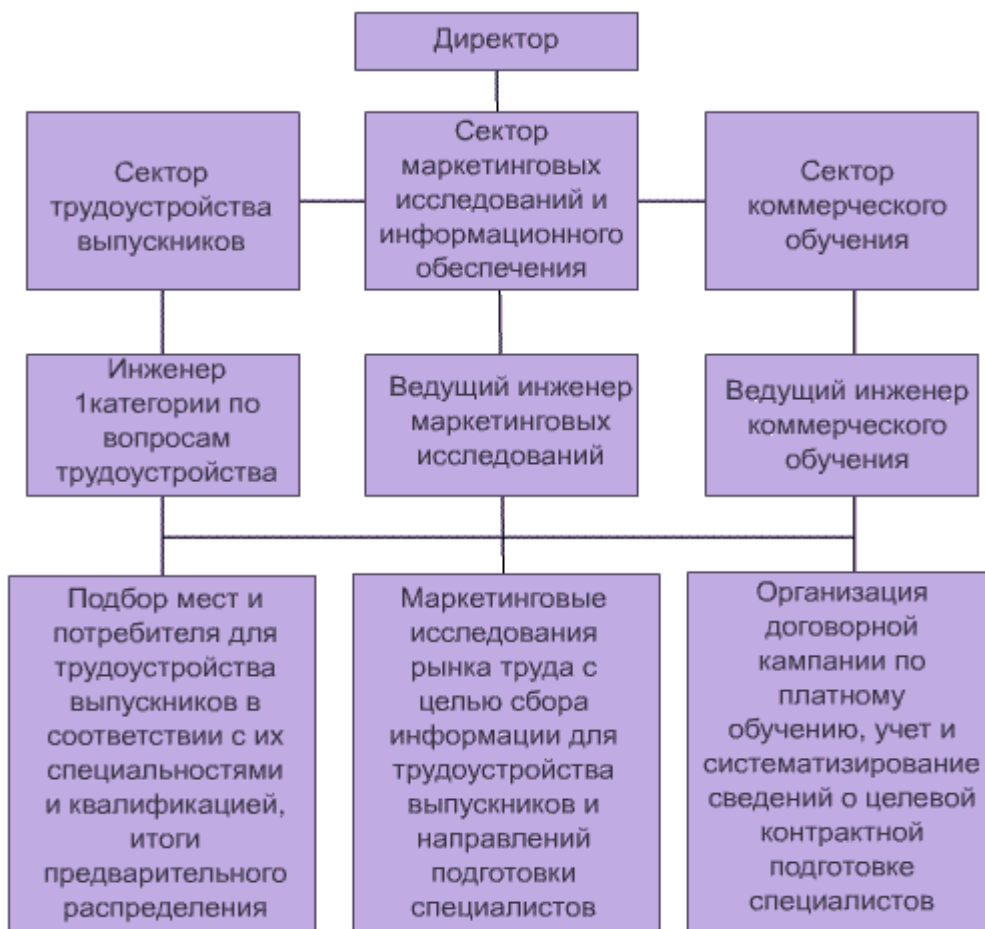


Рис.1.3.3 Структура Центра содействия занятости учащейся молодежи и трудоустройству выпускников

Основным подразделением в системе содействия трудоустройству выпускников является "Центр содействия занятости учащейся молодежи и трудоустройству выпускников", подчиненный первому проректору. Функционально "Центр содействия" разделен на три сектора.

Функции подразделений Центра содействия трудоустройству:

- Директор - оперативное руководство работой секторов.
- Подразделение координации сектора маркетинговых исследований - выработка сводного анализа, обслуживание базы РИС.
- Подразделение информационного обеспечения – программирование, обслуживание базы РИС.
- Подразделение по связям - взаимодействие с региональными Центрами, административными органами, Центрами занятости.

Подразделение анализа и прогноза - основная низовая структура - ведет базу резюме студентов (инженер-программист); ведет базу вакансий (инженер-программист); ведет сводный анализ, обслуживает РИС (инженер-программист).

ГЛАВА 2. АНАЛИЗ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ СУБЪЕКТОВ СИСТЕМЫ УПРАВЛЕНИЯ ТРУДОУСТРОЙСТВОМ ВЫПУСКНИКОВ В РЕГИОНЕ

2.1. Проблемы взаимодействия государственных и предпринимательских структур в сфере образования

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



Рис.2.1.1 Проблемы взаимодействия государственных предпринимательских структур в сфере образования

На рис. 2.1.1. видно, что все респонденты, которые участвовали в анкетировании единогласно выделили все представленные проблемы взаимодействия государственных предпринимательских структур в сфере образования. несовершенство законодательной базы, находит проявление в отсутствии налоговых стимулов для сотрудничества с образовательными учреждениями со стороны бизнеса. Так, например, расходы российских организаций на обучение персонала составляют 0,7% от прибыли, в то время как в западных развитых странах – 10%–12%. Отсутствие финансовой заинтересованности

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



Рис.2.1.2..Цели мотивации участия в партнерстве образовательных учреждений

По мнению респондентов, основными целями мотивации участия в партнерстве образовательных учреждений они считают-вовлечение в экономический оборот и коммерциализация результатов исследования и научных разработок образовательных учреждений (75%). Увеличение объемов и повышение эффективности расходов на научные исследования и разработки ответили 16% респондентов. 9% выбрали вариант –развитие материально–технической базы вузов.



Рис.2.1.3. Мотивы партнерства по степени важности включения бизнеса в совместное с учебными заведениями

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

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

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

2.2 Деятельность органов исполнительной власти по содействию трудоустройству и занятости молодежи.

Для того чтобы проанализировать деятельность органов исполнительной власти по содействию трудоустройства и занятости молодежи было опрошено 30 руководителей и специалистов, занимающихся данной проблемой, среди которых

начальник отдела по работе с молодежью Министерства образования и науки Пензенской области, заместитель министра образования и науки области, руководитель центра занятости молодежи, начальник центра занятости населения, руководитель департамента Федеральной государственной службы занятости населения по Пензенской области, руководители районных центров занятости молодежи, специалисты отделов по делам молодежи районных администраций.

Среди опрошенных специалистов 11 чел. относятся к структуре Министерства образования и науки Российской Федерации, и 19 чел. к Управлению Федеральной Государственной службы занятости населения.

На вопрос: «Какие должности предусмотрены в штате Вашей организации?» все 30 чел. (100%) назвали начальника организации, специалиста-консультанта (программист) по работе с работодателями и специалиста-консультанта (программист) по работе со студентами и выпускниками, 19 чел. (64%) назвали программиста по сопровождению информационной системы, и 2 чел. (7%) – инспектора организации и содействия занятости.

Следовательно, штатный состав специалистов организаций соответствует кругу выполняемых ими задач, что напрямую влияет на эффективность работы органов исполнительной власти.

Значительно облегчить работу специалистов, занимающихся трудоустройством и содействием занятости молодежи, повысить ее производительность и улучшить качество позволяет комплексное использование современных электронных технологий. На вопрос: «Каково материально-техническое оснащение Вашей организации?» 30 чел. (100%) ответили - наличие оборудованного помещения и оснащение вычислительной и офисной техникой в необходимом количестве, 21 чел. (71%) - наличие доступа к сети Интернет и 27 чел. (93%) - наличие электронной почты (рис. 2.2.1).

Из рисунка 7 видно, что современные электронные технологии являются важным инструментом в деятельности органов исполнительной власти, позволяющим облегчить работу по трудоустройству молодых людей.

Молодежь, находясь в общем контексте социальных перемен, имеет особый статус, который определяется ее своеобразным социально-психологическим и эмоциональным настроем. Отсутствие сбалансированной социальной защиты,

неблагоприятная демографическая ситуация могут способствовать тому, что молодежь останется существенной частью социально-дезориентированных слоев населения, поэтому необходима стабильная система предоставления услуг и неразрывность инфраструктуры организаций, оказывающих такие услуги.

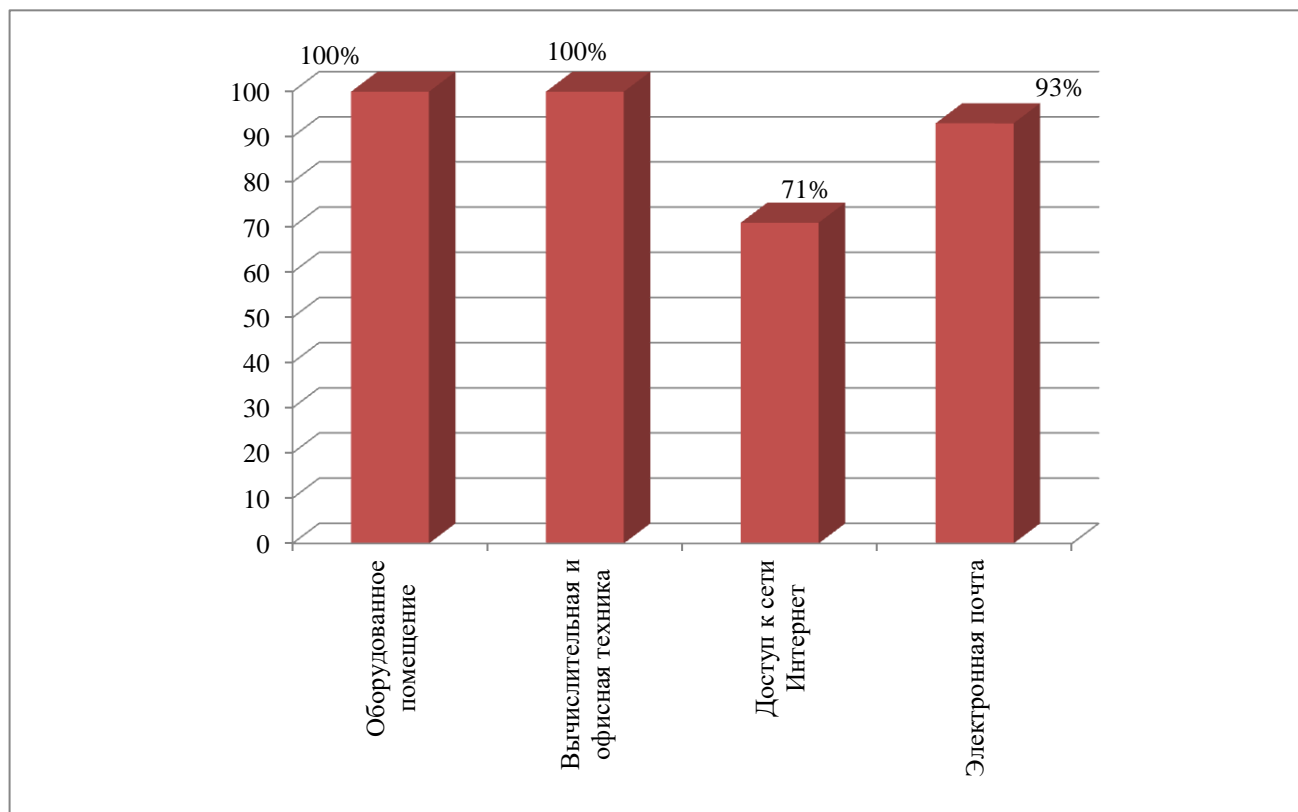


Рис. 2.2.1. Материально-техническое оснащение организации

На вопрос «Какие услуги предоставляются Вашей организацией для содействия занятости молодежи?» были получены следующие ответы:

- организация временной занятости студентов – 24 чел. (79%);
- организация стажировок и практик студентов – 24 чел. (79%);
- содействие трудоустройству выпускников – 30 чел. (100%);
- предоставление выпускникам и работодателям информации о спросе и предложении на рынке труда посредством создания информационной системы – 30 чел. (100%);
- организация работы со студентами по вопросам их адаптации на рабочем месте – 0 чел.

- взаимодействие с предприятиями и организациями, оказывающими влияние на рынок труда: проведение ярмарок вакансий, презентаций профессий, создание долговременных программ сотрудничества – 24 чел. (79%);

- анализ российской практики в области содействия занятости студентов и трудоустройству выпускников – 19 чел. (64%);

- организация краткосрочных программ профессиональной переподготовки и подготовки незанятых выпускников – 27 чел. (93%);

- обучение сотрудников учреждений профессионального образования региона, ответственных за трудоустройство выпускников -0 чел.;

- работа по профориентации молодежи – 15 чел. (50%)

Анализ показывает, что органы исполнительной власти предоставляют основной набор услуг, предусмотренных в вопросе, но не занимаются организацией работы со студентами по вопросам их адаптации на рабочем месте и обучением сотрудников учреждений профессионального образования региона, ответственных за трудоустройство выпускников. Это является немаловажной частью для повышения эффективности деятельности данных организаций.

Важным показателем является то, что все органы исполнительной власти предоставляют свои услуги молодежи на бесплатной основе.

Проводимые ими мероприятия не только адаптируют молодых людей к трудовой деятельности, позволяют им сделать первые профессиональные шаги, но и являются источником удовлетворения материальных потребностей учащихся и студентов. Поэтому органам исполнительной власти необходима дополнительная финансовая поддержка.

Однако результаты мониторинга студентов дают несколько иную картину. Так, например, о деятельности организаций, занимающихся содействием занятости и трудоустройству молодежи, не знает даже половина респондентов в возрастных категориях 18-20 лет и 20-23 года, и лишь старшее поколение (23-27 лет, 27-30 лет) имеет представление о подобных организациях (табл. 2.2.1).

Таблица 2.2.1

Назовите организации, с деятельностью которых вы знакомы		Возраст				Итого
		18-20	20-23	23-27	27-30	
Центр занятости г.Пензы	Чел.	57	69	14	11	151
	%	32,9%	43,1%	87,5%	100,0%	41,9%
Управления по делам молодежи Пензенской области	Чел.	18	13	10	9	50
	%	10,4%	8,1%	62,5%	81,8%	13,9%
Центры содействия занятости выпускников при Вузах	Чел.	62	66	2	1	131
	%	35,8%	41,3%	12,5%	9,1%	36,4%
Штаб студенческих отрядов	Чел.	21	33	10	2	66
	%	12,1%	20,6%	62,5%	18,2%	18,3%
Слышал, но с деятельностью перечисленных организаций мало знаком	Чел.	44	27	4	2	77
	%	25,4%	16,9%	25,0%	18,2%	21,4%
Не знаю ни одной	Чел.	6	2	0	0	8
	%	3,5%	1,3%	0,0%	0,0%	2,2%
Итого по каждой из организаций	Чел.	173	160	16	11	360
	%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%

По нашему предположению такая ситуация наблюдается в связи с тем, что информацию о данных организациях молодежь выясняет самостоятельно, и уже в том случае, когда другие способы трудоустройства и поиска работы были использованы. Сами же организации подключаются к этому процессу с опозданием, либо вообще бездействуют в этом направлении. Информированность старшей возрастной категории о Центре занятости населения г.Пензы и Управлении по делам

молодежи Пензенской области говорит в пользу нашего предположения. На вопрос: «Как вы считаете, достаточно ли информации об организациях занимающихся содействием трудоустройству молодежи» были получены следующие ответы (табл.2.2.2)

Таблица 2.2.2

		Возраст				Итого
		18-20	20-23	23-27	27-30	
Информации крайне недостаточно, либо она вообще отсутствует	Чел.	80	70	11	8	169
	%	46,2%	43,8%	68,8%	72,7%	46,9%
Информация есть, но не такая полная, как хотелось бы	Чел.	74	60	5	3	142
	%	42,8%	37,5%	31,3%	27,3%	39,4%
Да, достаточно	Чел.	19	30	0	0	49
	%	11,0%	18,8%	0,0%	0,0%	13,6%
Итого	Чел.	173	160	16	11	360
	%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100%

Соответственно и оценка деятельности органов исполнительной власти по содействию занятости и трудоустройству молодежи, является следствием невысокого уровня информированности той самой молодежи о данных организациях (наиболее распространенная оценка – 3 балла) (рис. 2.2.2. – 2.2.5).

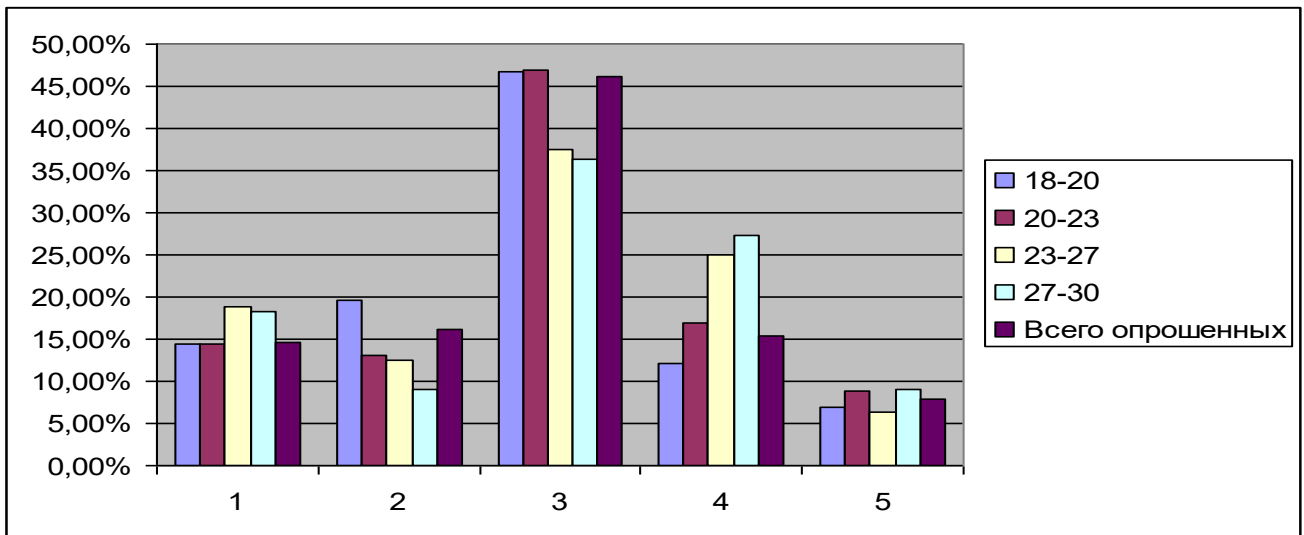


Рис. 2.2.2 Оценка деятельности Центр занятости населения г.Пензы по содействию трудоустройству молодежи (по пятибалльной шкале)

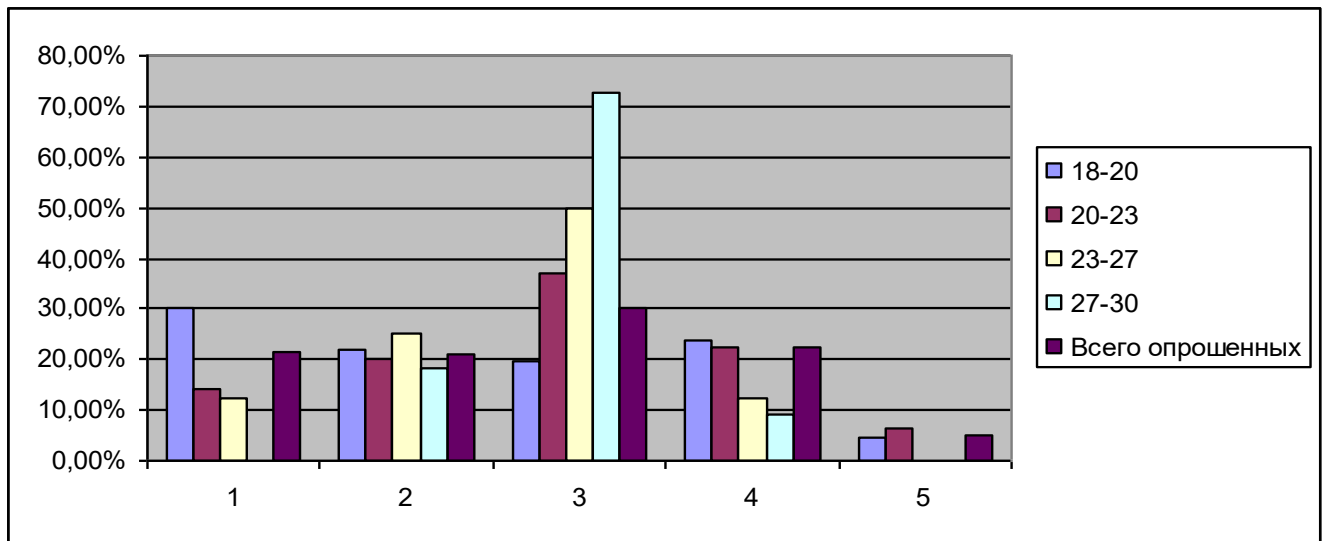


Рис. 2.2.3 Оценка деятельности Управления по делам молодежи Пензенской области по содействию трудоустройству молодежи (по пятибалльной шкале)

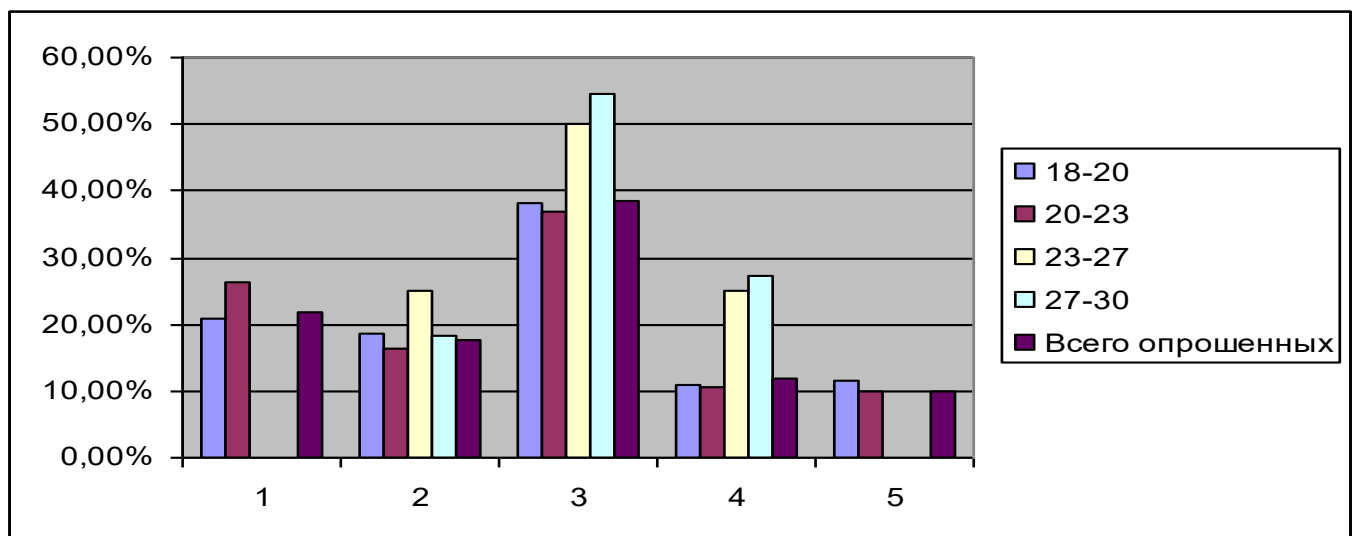


Рис. 2.2.4 Оценка деятельности Центров содействия занятости выпускников при Вузах по содействию трудоустройству молодежи (по пятибалльной шкале)

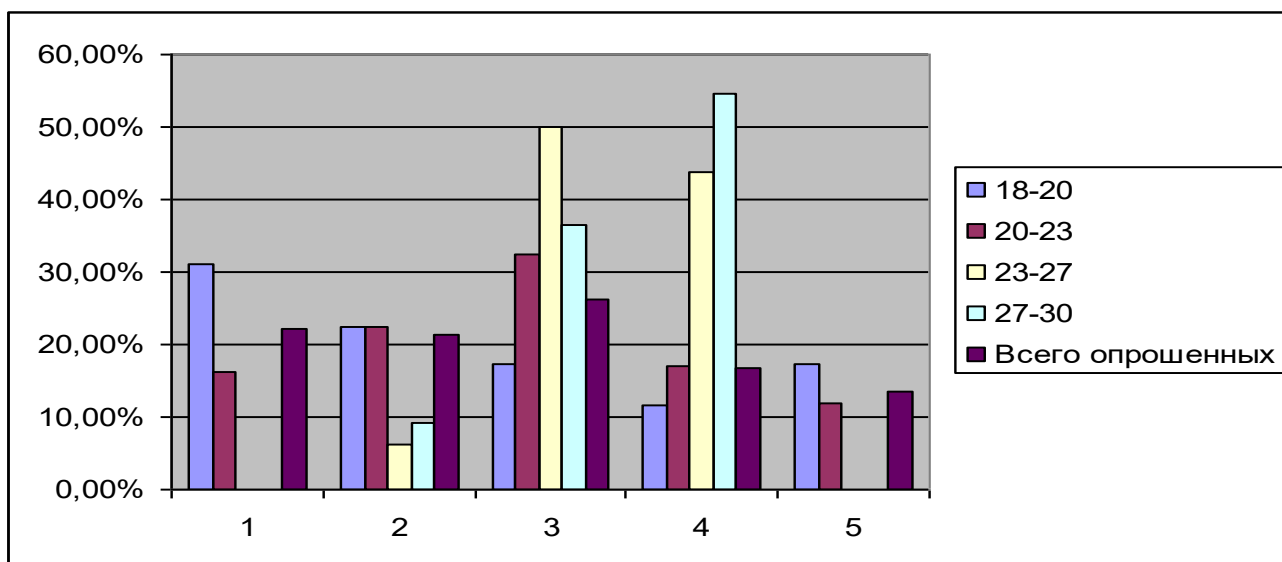


Рис. 2.2.5 Оценка деятельности Штаба студенческих отрядов по содействию трудоустройству молодежи (по пятибалльной шкале)

Исходя из данных мониторинга по фактору «Образовательный профиль» можно определить представители каких профессий наиболее информированы о деятельности организаций по содействию трудоустройству молодежи (рис.2.2.6). Анализ показывает, что представители профессий менеджер (маркетолог, экономист), юрист, инженер наиболее мобильны и активны на рынке труда.

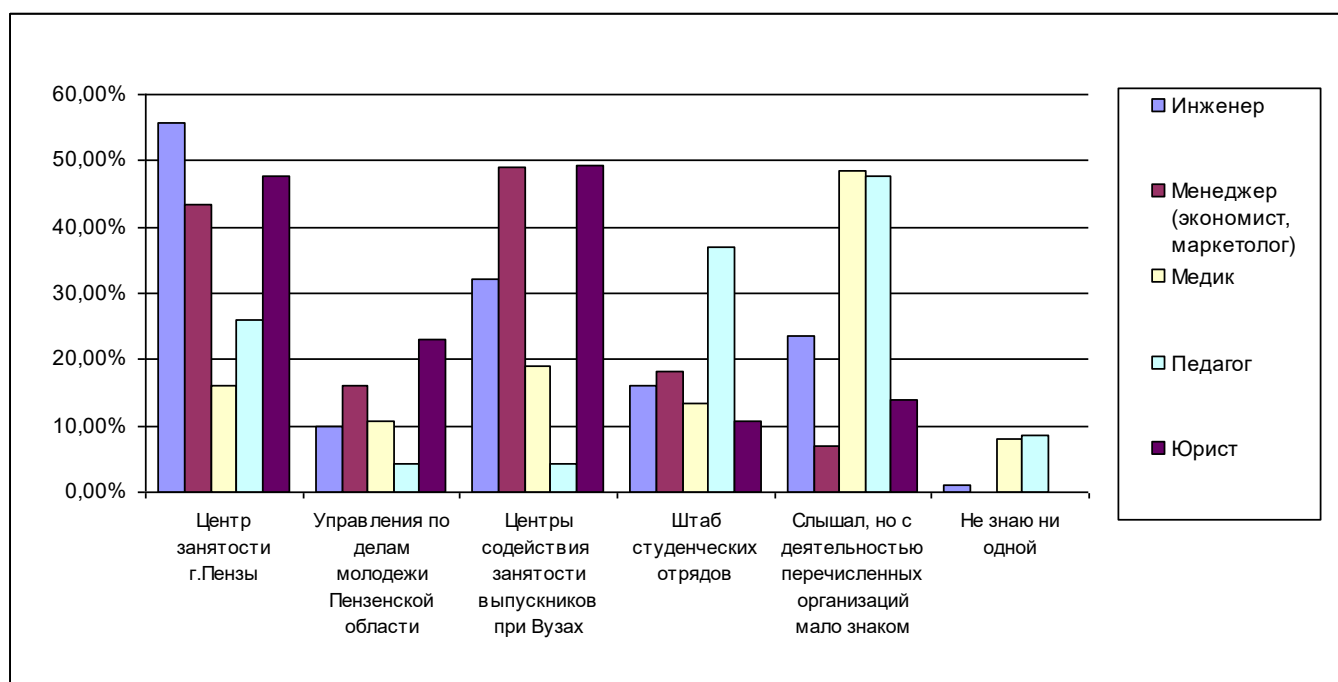


Рис.2.2.6 Организации, с деятельностью которых знакомы студенты и выпускники

На вопрос «Существуют ли дополнительные источники финансирования Вашей организации?» 30 чел. (100%) ответили, что средства на содействие трудоустройства молодежи они получают из федерального бюджета, 17 чел. (57%) –

из международных донорских организаций, 24 чел. (79%) – из бюджета области, 24 чел. – из бюджета города, 19 чел. (64%) используют доходы, получаемые от оказания услуг предпринимателям и 19 чел. имеют источники финансирования от иной хозяйственной деятельности (рис. 2.2.7).

Таким образом, основные средства на содействие трудоустройства и занятости молодежи органы исполнительной власти получают из федерального бюджета, а также бюджета города и области.

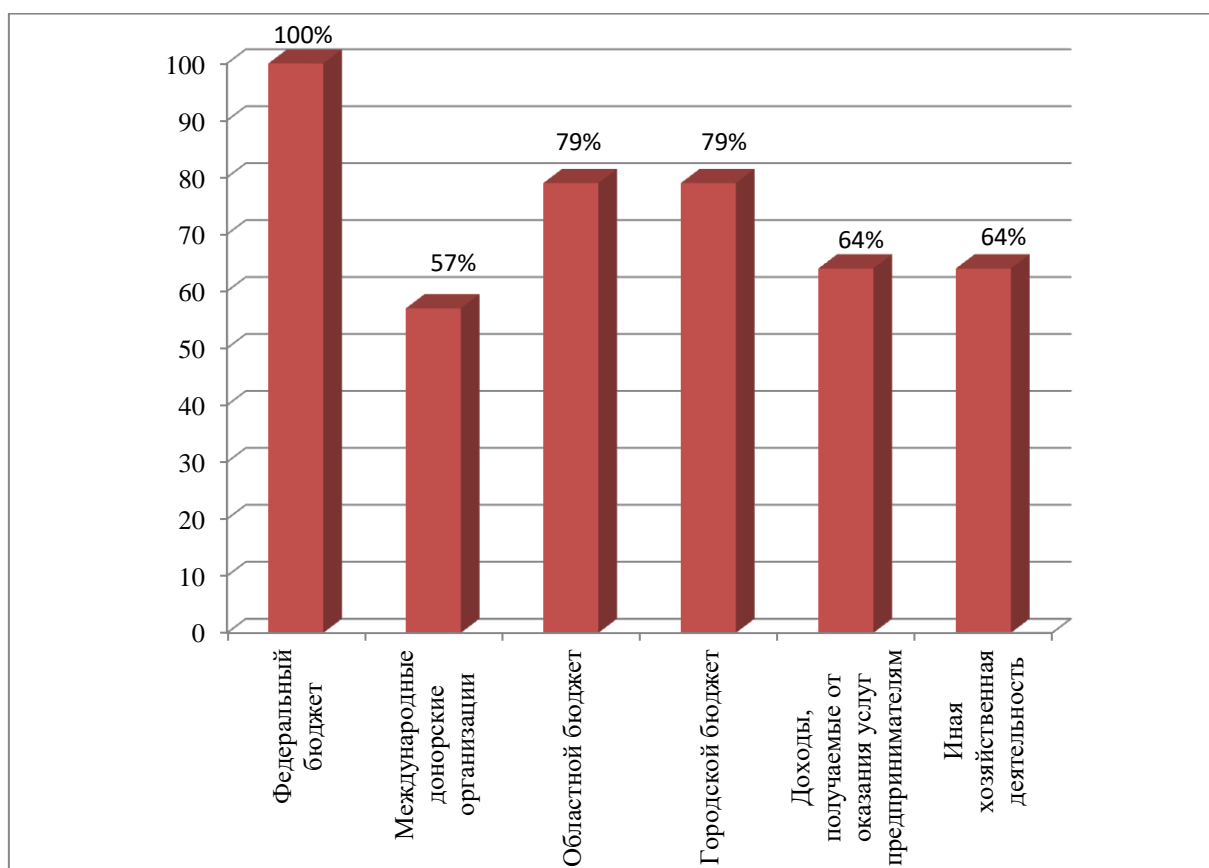


Рис. 2.2.7. Дополнительные источники финансирования организации на содействие занятости и трудоустройство молодежи

С целью повышения результативности их деятельности необходимо активное и совместное взаимодействие с другими структурами в вопросах организации трудоустройства выпускников и временных работ для подростков.

На вопрос «С какими структурами Ваша организация осуществляет внешние контакты по проблемам трудоустройства?» работодателей и вузы назвали 30 респондентов (100%), центры занятости населения, центры занятости молодежи и союз молодежи региона – 27 чел. (93%), профессиональные союзы и ассоциации – 21 чел. (71%), профильные органы федеральной, региональной и местной власти – 6

чел. (21%), областные стройотряды – 26 чел. (86%) и 6 чел. (21%) отметили кадровые агентства, организации «CEUSA» и «CAMPAMERICAN» (рис. 2.2.8).

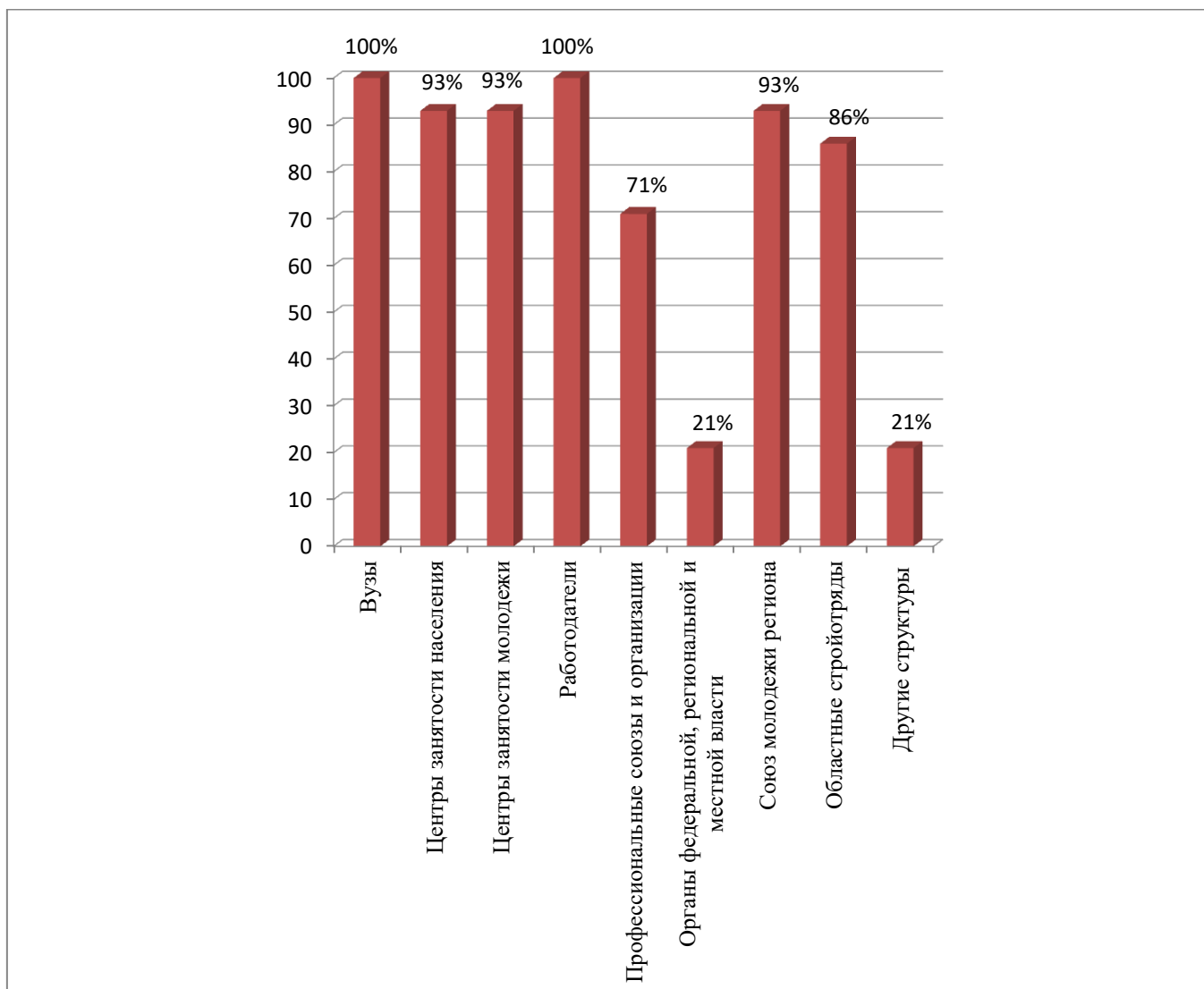


Рис. 2.2.8. Структуры, с которыми органы исполнительной власти осуществляют внешние контакты по проблемам трудоустройства

Качество работы федеральных органов исполнительной власти по содействию занятости молодежи 19 чел. (64%) оценили как среднее и 11 чел. (36%) как низкое, работу региональных органов исполнительной власти все респонденты (100%) отметили на среднем уровне, муниципальных: 2 чел. (7%) – на среднем уровне, 17 чел. (57%) – на низком и 11 чел. (36%) затруднились ответить.

Все 30 чел. (100%) отметили, что большей поддержки в трудоустройстве молодежь может ожидать от регионального уровня власти, 9 чел. (29%) – от муниципального и 21 чел. (71%) – от вузовских центров содействия трудоустройству.

Следовательно особое предпочтение следует отдать деятельности региональных органов власти, хотя качество работы находится на среднем уровне.

На вопрос «Какими показателями, на Ваш взгляд, следовало было бы оценивать эффективность деятельности вуза по содействию занятости молодежи?» все 30 опрошенных ответили, что таким основным показателем является количество выпускников, трудоустроенных на постоянную работу.

Для наиболее плодотворного результата деятельность вузовских центров по содействию трудоустройства и занятости молодежи должна пересекаться с мероприятиями органов исполнительной власти, занимающимися данной проблемой. Таким образом, к основным показателям, которыми следовало было бы оценивать эффективность деятельности органов исполнительной власти региона по содействию занятости молодежи 21 чел. (71%) отнесли наличие программы содействия занятости молодежи, 19 чел. (64%) - количество удовлетворенных заявок от организаций в специалистах по профессиям, 19 чел. (64%) - квотирование рабочих мест, 7 чел. (23%) - внимание со стороны власти, 28 чел. (92%) – количество трудоустроенной молодежи (рис. 2.2.9).

Но вопрос: «Что бы Вы могли предложить другим органам исполнительной власти с целью повышения эффективности их деятельности по содействию занятости молодежи?» респонденты выделили следующие основные критерии: планирование бюджета в соответствии с потребностями – 30 чел. (100%), использование Федеральных целевых и областных программ – 24 чел. (79%), тесное сотрудничество с филиалами Центра занятости молодежи и другими подобными структурами – 27 чел. (93%), создание специального фонда занятости молодежи – 11 чел. (36%), создание информационной базы о состоянии молодежного рынка труда – 30 чел. (100%) (рис. 2.2.10).

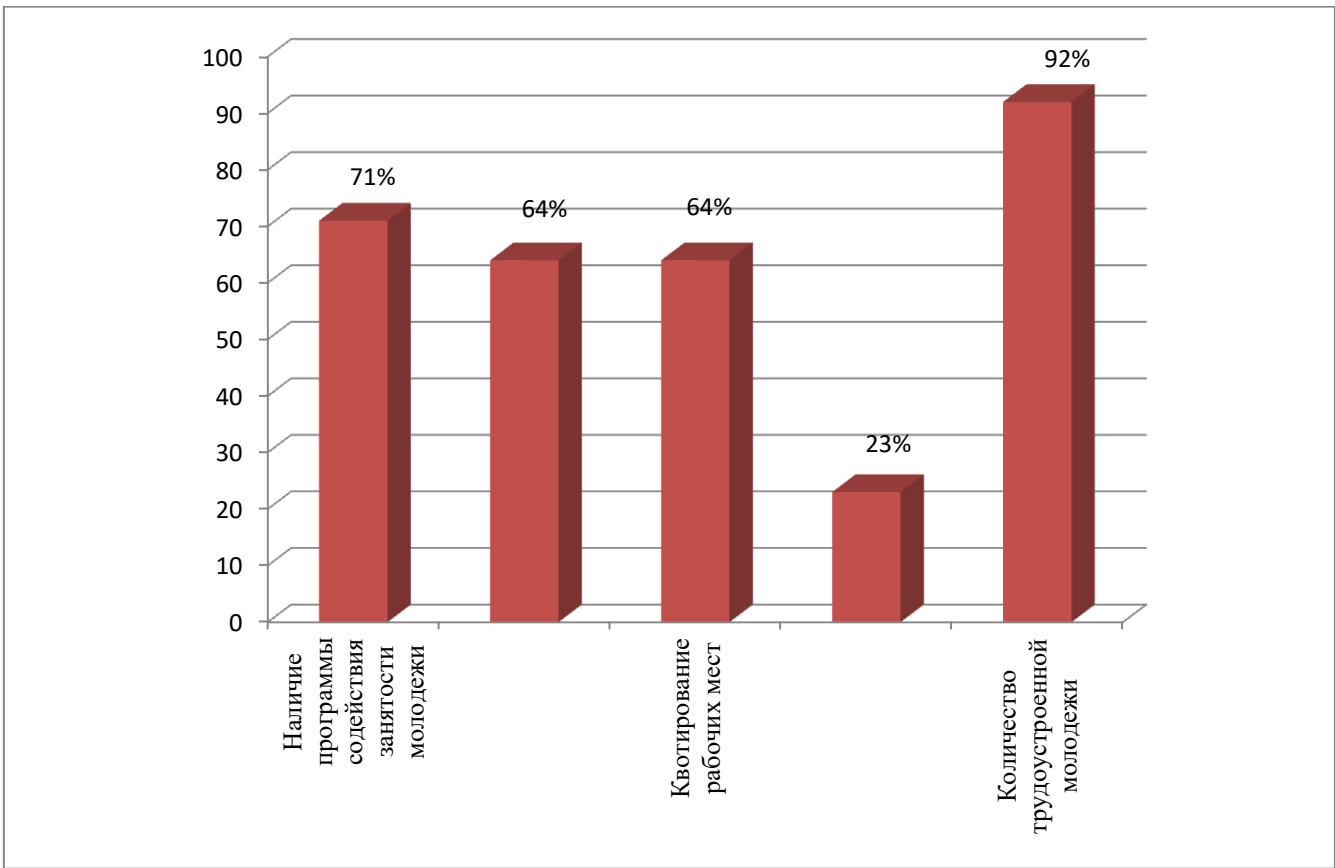


Рис. 2.2.9. Основные показатели оценки эффективности деятельности органов исполнительной власти региона по содействию занятости молодежи

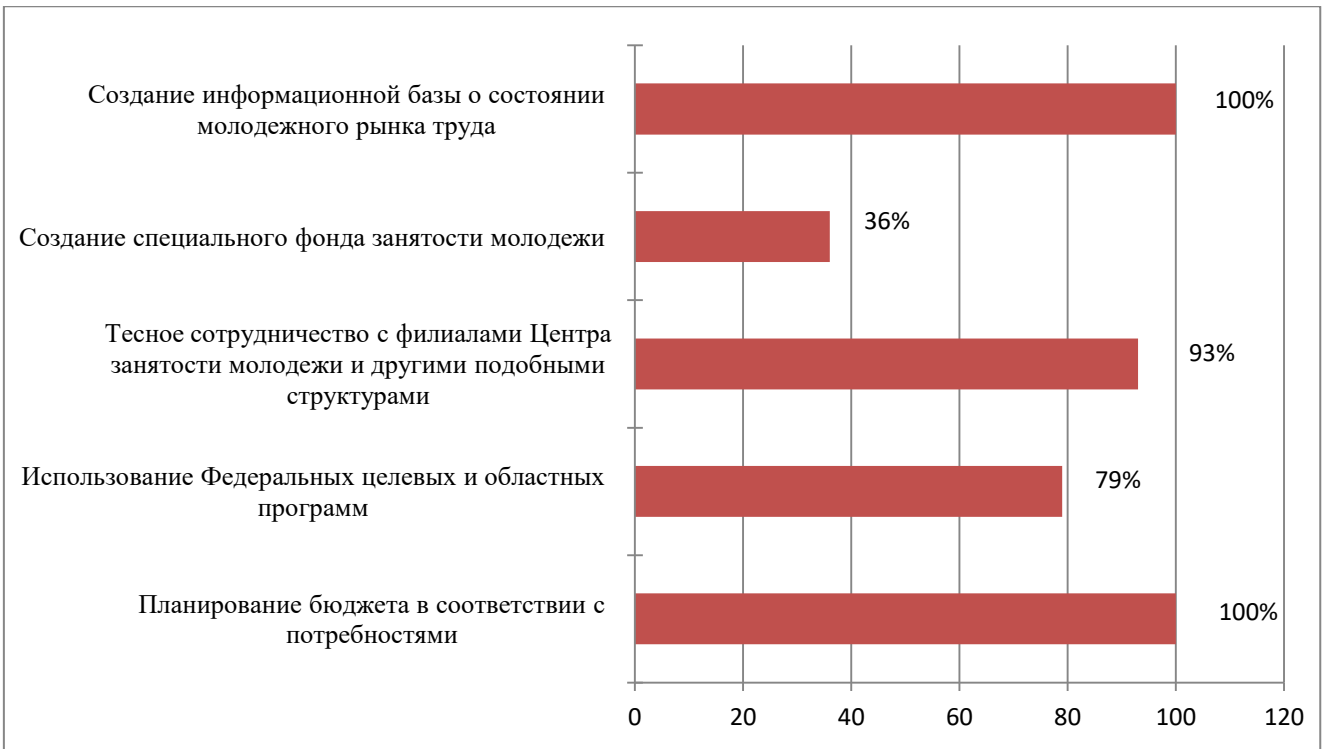


Рис. 2.2.10. Предложения органам исполнительной власти с целью повышения эффективности их деятельности по содействию занятости молодежи

Исходя из своего опыта, органы исполнительной власти предложили вузовским центрам содействия трудоустройству выпускников с целью повышения эффективности их деятельности по содействию занятости молодежи следующие мероприятия: работать с предприятиями и организациями по плановому направлению студентов на практику с последующим гарантированным трудоустройством – 26 чел. (86%), взаимосвязь с организацией «Штаб студенческих отрядов» - 21 чел. (71%), предпрофессиональная стажировка – 15 чел. (50%), широкое информирование молодежи по вопросам трудоустройства – 30 чел. (100%) (рис. 2.2.11).

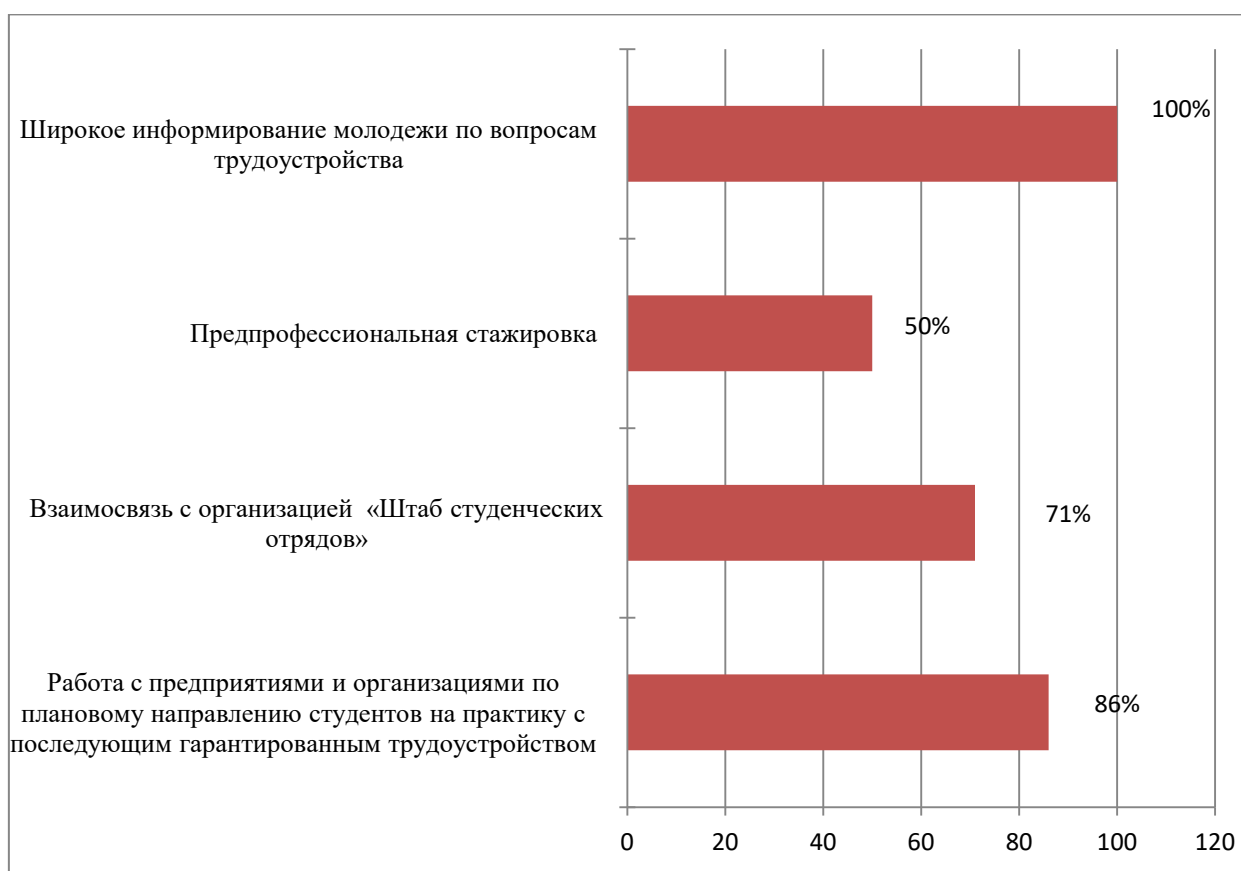


Рис. 2.2.11. органы исполнительной власти предложили вузовским центрам содействия трудоустройству выпускников с целью повышения эффективности их деятельности по содействию занятости молодежи

Таким образом, в ходе исследования были выявлены следующие положительные моменты в деятельности органов исполнительной власти:

- наличие оборудованного помещения и оснащение вычислительной и офисной техникой в необходимом количестве, доступ к сети Интернет, наличие электронной почты;

- работа по организации занятости молодежи проводится в тесном взаимодействии с вузами, центрами занятости молодежи и другими городскими и районными структурами, занимающимися данной проблемой;

- особое внимание уделяется организации временной занятости, стажировок и практик студентов, содействию трудоустройства выпускников, организации краткосрочных программ профессиональной переподготовки и подготовки незанятых выпускников, а также проведению ярмарок вакансий и презентаций профессий;

- предоставление выпускникам и работодателям информации о спросе и предложении на рынке труда посредством создания информационной системы;

- предоставление услуг молодежи на бесплатной основе.

Делая вывод по исследованию деятельности органов исполнительной власти, можно заметить, что существуют некоторые недостатки в реализации мер и мероприятий по трудоустройству и содействию занятости молодежи. Руководители и специалисты таких организаций не занимаются организацией работы со студентами по вопросам их адаптации на рабочем месте и обучением сотрудников учреждений профессионального образования региона, ответственных за трудоустройство выпускников. Недостаточно внимания уделяется вопросам информированности молодежи о деятельности органов исполнительной власти по содействию трудоустройству молодежи, их структуре, функциях, а главное, мероприятиях проводимых в рамках содействия занятости. Они сами оценивают качество работы на разных уровнях власти на среднем и низком уровне. Это может быть связано как с неэффективной деятельностью органов власти, так и с недостаточным объемом средств, предусматриваемых ежегодно в бюджетах Пензенской области. Поэтому органам исполнительной власти необходимо регулярно проводить оценку эффективности своей деятельности.

Региональные органы исполнительной власти самостоятельно пытаются определить эффективность работы, разрабатывая свои критерии и показатели, с целью определения направлений повышения эффективности. Именно поэтому возникает необходимость разработки единой методики оценки эффективности мероприятий органов исполнительной власти субъектов Российской Федерации, направленных на содействие трудоустройству молодежи на рынке труда и

выработки направлений повышения их эффективности с целью формирования эффективной занятости молодежи.

2.3. Деятельность вузовских центров содействия занятости молодежи

Основой созданной в России системы содействия трудоустройству выпускников вузов являются центры содействия занятости учащейся молодежи и трудоустройству выпускников учреждений профессионального образования. Каждый такой центр решает задачи не только по непосредственному трудоустройству своих выпускников, но и по предоставлению информации о спросе и предложении на рынке труда по профильным специальностям, по переподготовке и дополнительному профессиональному обучению незанятых выпускников, а также стратегические задачи по содействию трудоустройству. Эффективное функционирование центров в значительной степени определяется наличием методологической базы, разработка которой производится по следующим направлениям:

- организационно-методическое обеспечение деятельности центров трудоустройства выпускников профессионального образования;
- анализ и обобщение опыта работы региональных центров содействия занятости и трудоустройству молодежи;
- нормативно-правовое и научно-методическое обеспечение прав и интересов молодежи на рынке труда;
- создание и поддержка систем информирования молодежи о возможностях трудоустройства и развития карьеры.

В 1991 году приказом ректора Пензенского инженерно-строительного института была создана служба трудоустройства выпускников. В основную задачу службы трудоустройства выпускников входило заключение договоров с предприятиями для направления на работу выпускников и контроль выплаты денежных средств за молодых специалистов со стороны потребителей. Затем, в связи с распадом плановой экономики, основной задачей стал поиск мест для трудоустройства выпускников, организация и контроль хода осуществления платного обучения по программам высшего образования.

В 1998 году служба трудоустройства была реорганизована в Отдел маркетинга и рекламы, который объединил в себе задачи маркетингового исследования рынка труда, трудоустройства выпускников, организацию платного обучения и контрактной подготовки специалистов.

В 2001 году отдел маркетинга функционально вошел в Академическую систему содействия трудоустройству выпускников и в декабре 2002 года на основании приказов Министерства образования РФ от 16.10 2001 года № 3366 и от 10.06.2002 года № 2172 реорганизован в Центр содействия занятости учащейся молодежи трудоустройству выпускников ПГУАС.

В университете проводится целевая контрактная подготовка специалистов по всем специальностям и направлениям и осуществляется по трехстороннему (Вуз, предприятие, студент) долгосрочному договору. Условия договора предусматривают взаимные обязательства по обучению, профессиональной практике и целевому трудоустройству будущего специалиста.

В настоящее время ПГУАС продолжает прием студентов на платной основе. Подготовка специалистов на условиях полного возмещения затрат на обучение производится на основании типового договора оказания платных образовательных услуг, утвержденного Министерством Образования РФ. Стоимость обучения на договорной основе определяется исходя из выбранной заказчиком (потребителем) специальности.

На основе изучения рынка труда и потребности в квалифицированных специалистах в рамках целевой контрактной подготовки осуществляется подбор работодателя (организации) для последующего трудоустройства молодого специалиста. Таким образом, реализуется основная задача контрактной подготовки специалистов с целью удовлетворения предприятий, организаций и учреждений в высококвалифицированных кадрах

Университетский Центр содействия осуществляет взаимодействие со структурными подразделениями университета без непосредственной взаимоподчиненности (рис. 2.3.1).

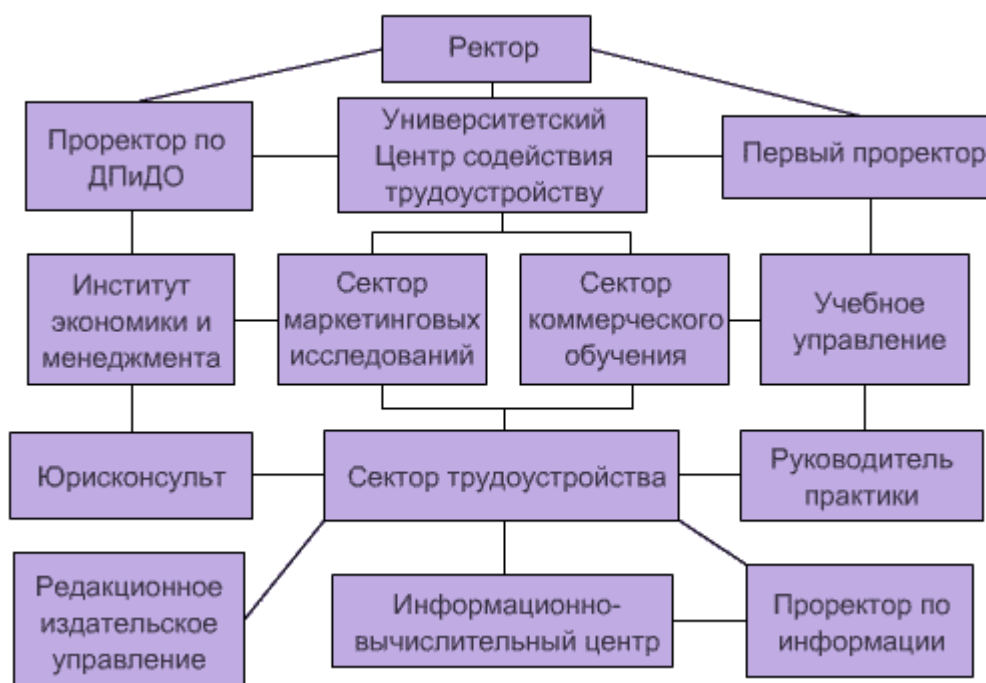


Рис.2.3.1 Структурная схема системы содействия трудоустройству выпускников ПГУАС

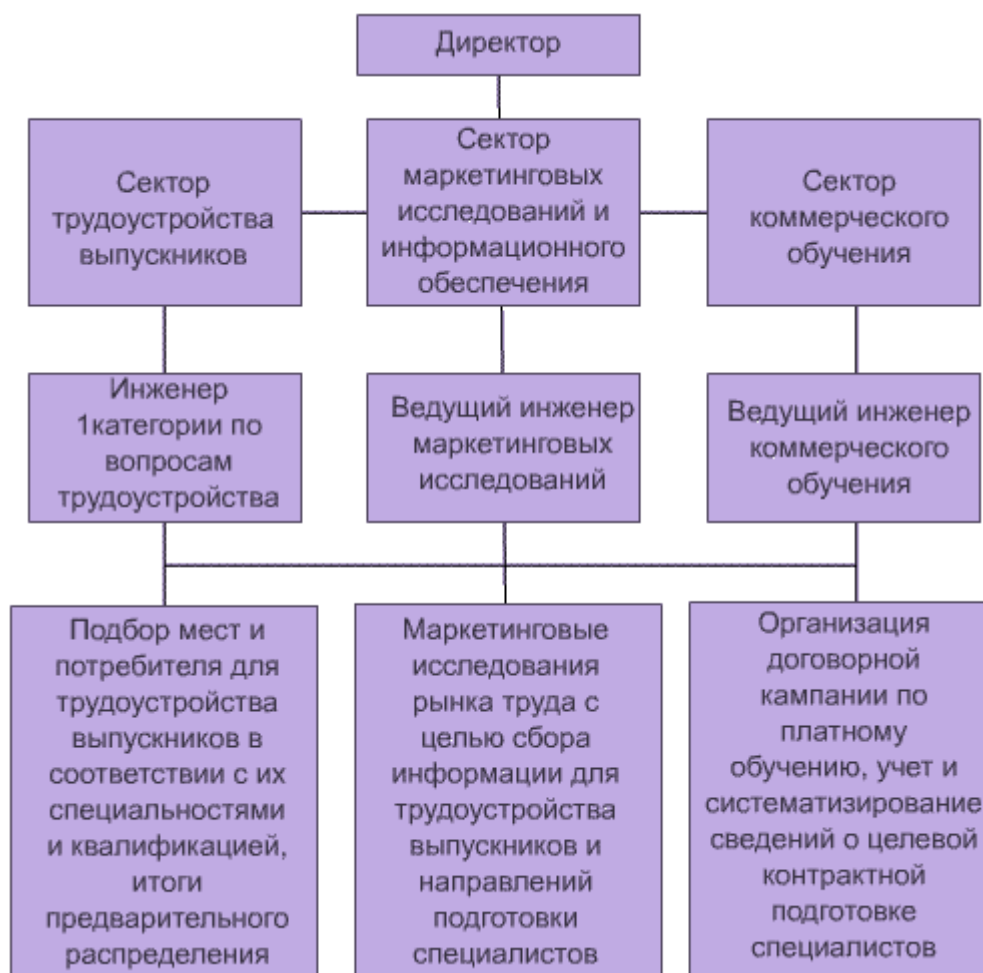


Рис.2.3.2 Структура Центра содействия занятости учащейся молодежи и трудоустройству выпускников

Основным подразделением в системе содействия трудоустройству выпускников является "Центр содействия занятости учащейся молодежи и

трудоустройству выпускников" (рис.2.3.2), подчиненный первому проректору. Функционально "Центр содействия" разделен на три сектора.

Функции подразделений Центра содействия трудоустройству:

- Директор - оперативное руководство работой секторов.
- Подразделение координации сектора маркетинговых исследований - выработка сводного анализа, обслуживание базы РИС.
- Подразделение информационного обеспечения – программирование, обслуживание базы РИС.
- Подразделение по связям - взаимодействие с региональными Центрами, административными органами, Центрами занятости.

Подразделение анализа и прогноза - основная низовая структура - ведет базу резюме студентов (инженер-программист); ведет базу вакансий (инженер-программист); ведет сводный анализ, обслуживает РИС (инженер-программист).

В последние годы потребность в специалистах с высшим образованием определяется не нуждами той или иной отрасли, а приоритетами в развитии экономики региона по месту нахождения вуза. Основными потребителями специалистов Пензенского ГУАС являются предприятия строительного комплекса Пензенского региона, но часть выпускников востребована на предприятиях иных отраслей промышленности и в других регионах. На основании анализа взаимодействия рынка труда и образовательных услуг в региональном аспекте составлен прогноз потребности в специалистах с высшим профессиональным образованием по очной форме обучения по профилю Пензенского ГУАС на 2013-2017.(рис.2.3.3)

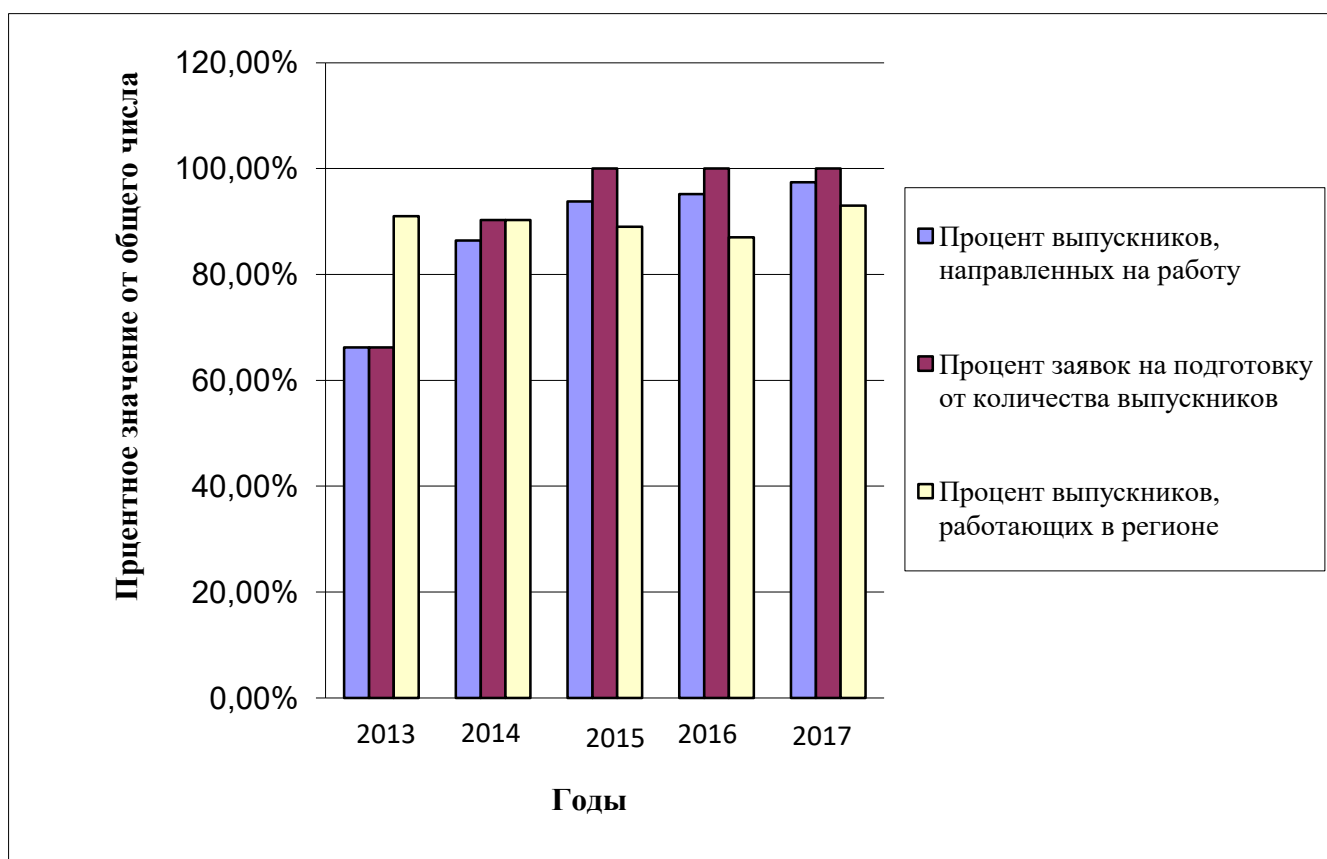


Рис 2.3.3 Динамика количества трудоустраиваемых выпускников

В соответствии с "Программой содействия трудоустройству и адаптации к рынку труда выпускников Пензенского ГУАС" и основными задачами по развитию системы содействия трудоустройства " Центр содействия занятости обучающихся и трудоустройству выпускников ПГУАС" в настоящее время решает следующие вопросы:

- научного и практического обеспечения взаимосвязанного прогнозирования развития рынков труда и образовательных услуг;
- отработки механизмов партнерства "ВУЗ - регион";
- ежегодного выпуска Справочника о выпускниках университета, в том числе в информационной сети на Web-странице ПГУАС;
- ежегодного выпуска информационного бюллетеня реального трудоустройства выпускников с указанием места работы;
- заполнение и использование в работе базы данных распределенной информационной сети Министерства образования РФ.

База данных распределенной информационной сети Министерства образования РФ установлена и нашла применение в работе по выработке дистанционных форм информационной деятельности с целью самовыдвижения

студентов на рынке труда. В настоящее время сектор маркетинга продолжает сбор и обработку информации по состоянию рынка труда и рабочей силы от внешних источников, формирование банка данных для предложения внешним пользователям о выпускниках университета, доступного внешним пользователям.

Ежегодный сборник-справочник "Выпускник ПГУАС" содержит ключевую информацию для работодателей о выпускниках ПГУАС: личные данные, образование, опыт или стаж работы, владение иностранным языком, компьютерными технологиями и др.

С целью определения полной картины занятости выпускников в университете проводится мониторинг и анализ состояния трудоустройства, продвижение по службе и развития карьеры выпускников. Все данные мониторинга и анализа занятости выпускников сводятся в информационный бюллетень с указанием реального трудоустройства выпускников каждой специальности и по каждой образовательной программе с учетом предыдущего года. Бюллетень подводит итог многолетней работы коллектива университета по "Программе содействия трудоустройству и адаптации к рынку труда выпускников" и отражает результаты обратной связи выпускников с университетским Центром содействия трудоустройству.

По данным Информационного бюллетеня можно сделать вывод, что за счет применения в университете эффективной программы по информационному обеспечению абитуриентов, обучающихся, выпускников университета и работодателей данными о рынках труда и образовательных услуг, помогающей решать конкретные вопросы трудоустройства, большинство молодых специалистов (90%) применяют свои знания по профилю подготовки на предприятиях Пензенского региона.

Однако, несмотря на эффективную деятельность, проводимую Центром содействия трудоустройству, студенты и выпускники больше предпочитают искать работу с помощью родителей, знакомых, друзей и т.д. (100%); самостоятельно (93,1%), службу занятости 80% (Рис. 2.3.4).

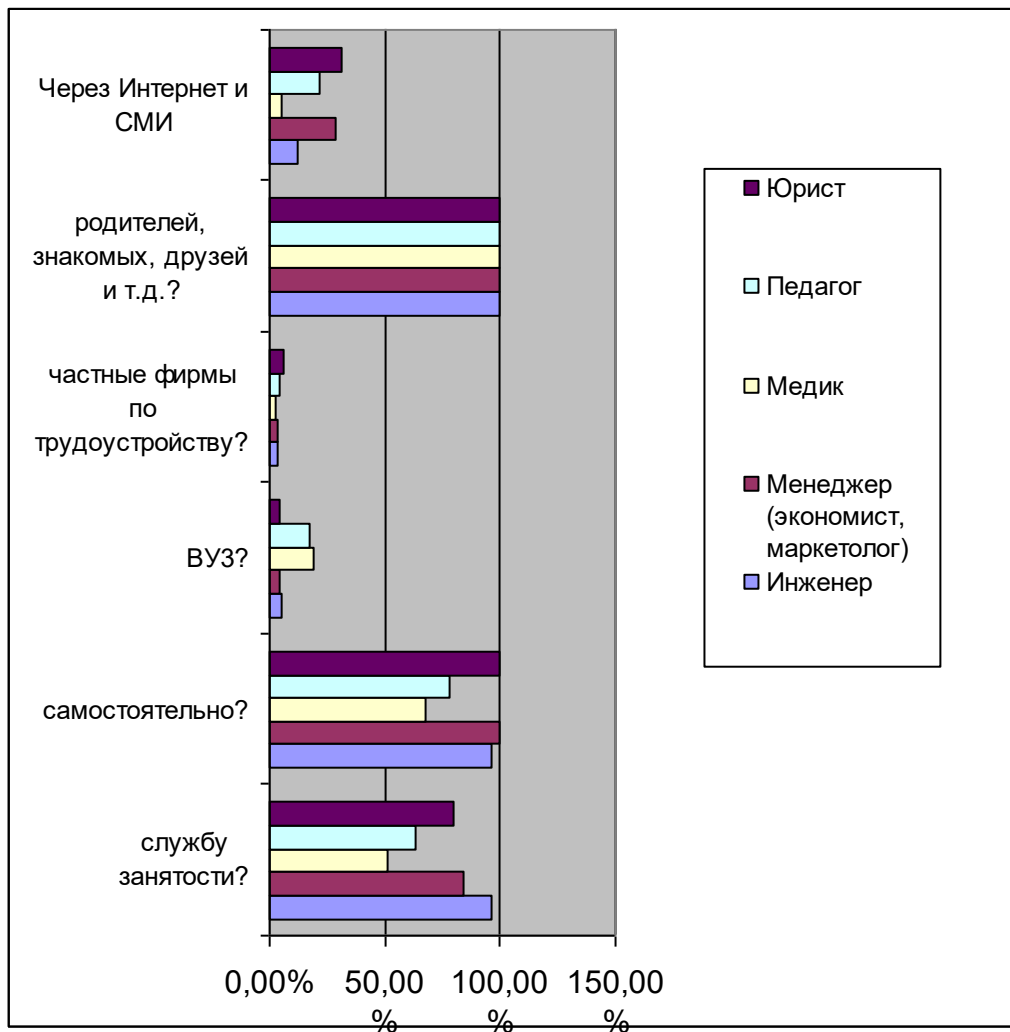


Рис. 2.3.4 Поиск работы Вы будете осуществлять через

На сегодняшний момент на рынке труда молодежи складываются две противоположные тенденции. В одних сферах деятельности (финансы, юриспруденция, аудит) молодым людям устроиться на работу практически невозможно, так как они еще не обладают глубокими профессиональными знаниями. Зато в других областях (торговля, маркетинг, шоу-бизнес) их молодость, сила и энергичность, а главное - еще не очень большие материальные запросы воспринимаются работодателями чрезвычайно положительно.

Намечая перспективы организации занятости подростков и молодежи, необходимо уделять внимание поддержке новых форм:

- создания малых производств, способных более полно занять молодежный труд;

- организации квотирования рабочих мест через законодательные акты, закрепляющие требования к работодателю по приему на работу молодежи, а также систему льгот для него;

- создания более эффективных и устойчивых механизмов организации временной занятости подростков.

Вопрос об эффективности государственной молодежной политики остается актуальным. Государству пока слабо удается мобилизовать молодежную инициативу в общественных интересах. В решении вопросов молодежной политики необходимо добиться также более четкого разграничения полномочий и ответственности федеральных органов и органов местного самоуправления. Программы должны предусматривать более тесную увязку основных элементов государственной молодежной политики с основными механизмами реформирования российской экономики и социальной сферы в целом.

Положительная тенденция наблюдается в том, что все респонденты считают необходимым условием содействие (в том или ином виде) вуза в трудоустройстве своих студентов и выпускников (табл.2.3.1)

Таблица 2.3.1

Должен ли Вуз содействовать трудоустройству своих студентов и выпускников		Образовательный профиль					Итого
		Инженер	Менеджер (экономист, маркетолог)	Медик	Педагог	Юрист	
должен содействовать только студентам	Чел.	3	4	3	4	3	17
	%	3,7%	3,1%	8,1%	8,7%	4,6%	4,7%
должен содействовать только выпускникам	Чел.	18	22	7	10	16	73
	%	22,2%	16,8%	18,9%	21,7%	24,6%	20,3%
должен содействовать и тем и другим	Чел.	58	104	26	31	46	265
	%	71,6%	79,4%	70,3%	67,4%	70,8%	73,6%
не должен содействовать студентам	Чел.	2	1	1	1	0	5
	%	2,5%	0,8%	2,7%	2,2%	0,0%	1,4%

не должен содействовать выпускникам	Чел.	0	0	0	0	0	0
	%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%
не должен содействовать никому	Чел.	0	0	0	0	0	0
	%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%
Итого	Чел.	81	131	37	46	65	360
	%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%

В Пензенском государственном университете организация временной занятости студентов реализуется на базе рамочного соглашения о сотрудничестве университета с Ассоциацией Пензенских промышленников и товаропроизводителей и взаимодействия с Пензенским штабом студенческих отрядов. В частности, десятки студентов привлекаются к работам в ДОС «Юный нефтяник» г. Туапсе, свыше 30 человек на базе завода «ЖБИ» занимались оборудованием площадок для уличного баскетбола, десятки студентов привлекались к работам по благоустройству города. Широкому внедрению такой формы работы со студентами мешает недостаточный уровень оплаты - от 500 до 1500 руб. в месяц.

В плане содействия трудоустройству выпускников Центр трудоустройства университета взаимодействует более чем со 100 предприятиями Пензенского региона, из них примерно с 45 - на долговременной основе. В большинстве случаев выпускникам университета, желающим воспользоваться услугами Центра, выдаются направления на трудоустройство установленного образца.

Для взаимного информирования выпускников и работодателей о спросе и предложении на рынке труда используются данные информационно-поисковых систем «База данных рабочих мест», «База данных выпускников». Необходимая контактная информация доводится самыми различными способами, в том числе и путём размещения на сайте Центра. Наиболее востребованными на рынке труда Пензенского региона являются специальности указанные ниже.

120100 «Технология машиностроения», в 2014г. спрос на выпускников данной специальности составил 120% по отношению к их числу, в 2015г.-105,7%,, 2016г.-150%), 2017г.-125%,.

120200 «Металлорежущие станки и инструменты», спрос на выпускников данной специальности выглядит следующим образом: 2014 г.-64,1%, 2015 г.-125%, 2016 г.-150%, 2017 г.-132%,.

220100 «Вычислительные машины, комплексы, системы и сети», по этой специальности статистика спроса такова: 2014 г.-84,2%, 2015г.-80,9%, 2016г.-10,6%, 2017г.-121,8%.

220400 «Программное обеспечение вычислительной техники и автоматизированных систем», по этой специальности в последние годы отмечается особенно высокий спрос, а именно: 2014 г.-265%, 2015 г.-109,4%, 2016 г.-152,1%, 2017 г.-121,8%.

Работа со студентами по вопросу их адаптации на рабочем месте Центром трудоустройства университета ведется. На ряде предприятий Пензенского региона при содействии университета вводится такая форма работы с молодыми специалистами, как наставничество.

С ФГУП «НИИ физических измерений» практикуется такая форма вхождения студентов в специальность, как обучение по индивидуальному плану в сочетании с работой в лабораториях и отделах. Все предложения предприятий и организаций Пензенского региона по качеству подготовки выпускников учитываются вплоть до внесения дополнений (изменений) в учебные планы и рабочие программы по специальным дисциплинам, что в дальнейшем, как показала практика, способствует резкому снижению времени, необходимого для адаптации молодого специалиста на рабочем месте.

Взаимодействие с территориальными органами занятости населения осуществляется с 2015 года, не реже чем один раз в квартал городской центр занятости населения направляет в адрес университета перечень специальностей, по которым имеются вакантные рабочие места на предприятиях Пензенского региона.

Однако в Пензенском государственном университете служба содействия трудоустройству выпускников является кадровым агентством, и не вписывается в рамки классических Центров содействия трудоустройству выпускников, структура и функции которых определена Межрегиональным координационно-аналитическим центром по проблемам трудоустройства и адаптации к рынку труда выпускников учреждений профессионального образования МГТУ им Н.Э. Баумана.

2.4. Занятость молодежи и её роль в системе содействия трудоустройству выпускников.

Проблема занятости выпускников начального профессионального, среднего профессионального и высшего профессионального образования - одна из важнейших и актуальнейших на сегодняшний момент. Ситуация на рынке труда в настоящее время характеризуется усилением дисбаланса спроса и предложения на рынке труда. Зачастую человек выбирает профессию не потому, что она пользуется спросом, а лишь потому, что это якобы модно.

Анализ рынка труда за период с 2015 по 2017 годы (по данным Областного управления статистики) свидетельствует о сложившейся тенденции увеличения численности молодежи (табл. 2.4.1).

Таблица 2.4.1

Численность молодежи Пензенской области

Показатели	2015	2016	2017
Численность молодежи, тыс. чел.	330,731	331,864	335,489
Численность молодежи в общей численности населения, %	22,8	23,3	23,8

В общей численности населения на долю молодежи приходится чуть более 20%. Основываясь на статистических данных, можно проследить увеличение численности молодежи как в абсолютном, так и относительном выражении. Так, по сравнению с 2015 годом численность указанной категории лиц выросла на 4,758 тыс. чел. и в 2017 году составила 335,489 тыс. чел.

Численность экономически активной молодежи, так же как и общая численность молодежи, имела тенденцию к увеличению (рис. 2.4.1):

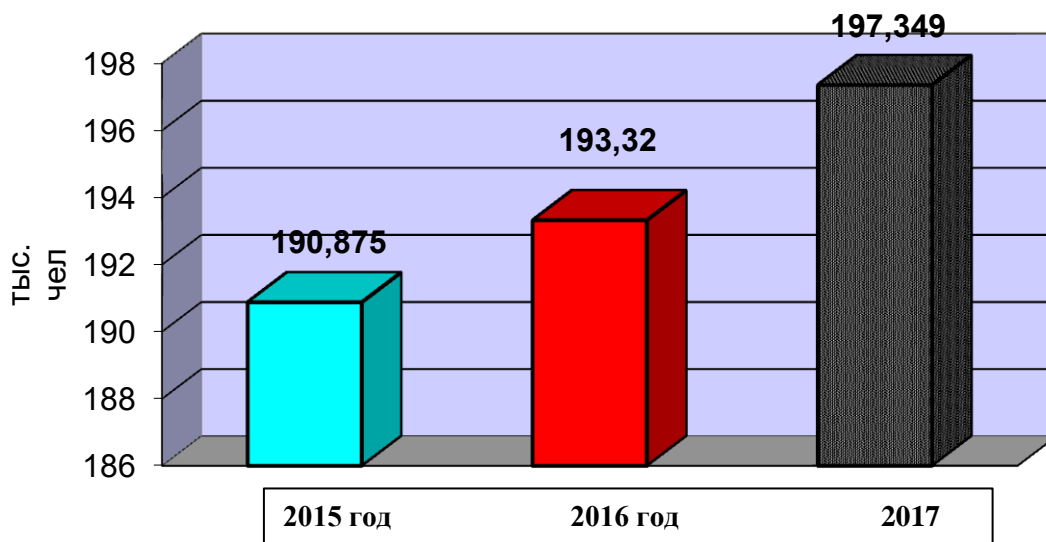


Рис.

2.4.1. Численность экономически активной молодежи за период 2015 – 2017 года

Эта тенденция подтверждается и данными мониторинга, согласно которым психологически готовыми к трудовой деятельности себя считают 94,2% респондентов, не уверены в себе 5% (табл.2.4.2).

Таблица 2.4.2

Готовы ли Вы психологически к осуществлению трудовой деятельности		Пол		Итого
		Мужской	Женский	
да	Чел.	145	194	339
	%	92,9%	95,1%	94,2%
нет	Чел.	2	1	3
	%	1,3%	0,5%	0,8%
не уверен	Чел.	9	9	18
	%	5,8%	4,4%	5,0%
Итого	Чел.	156	204	360
	%	100%	100%	100%

В составе экономически активной молодежи большую часть представляют мужчины - в среднем 99,85 тыс. чел. за анализируемый период (табл. 2.4.3).

Таблица 2.4.3

Состав экономически активной молодежи Пензенской области, тыс. чел.

Год	Всего	Мужчины	Женщины
2015	190,875	99,752	91,123

2016	193,320	99,806	93,514
2017	197,349	99,983	97,366

Состав и структура экономической активности молодежи показывают, что большая ее часть относится к категории «занятые». Из приведенных данных следует, что за анализируемый период наметилась тенденция к увеличению численности занятой молодежи (рис. 2.4.2):

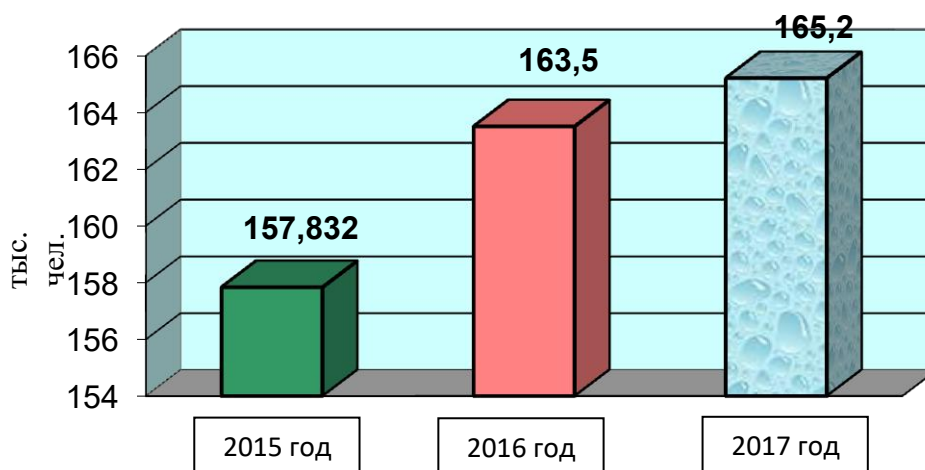


Рис. 2.4.2. Численность занятой молодежи Пензенской области
(из числа экономически активной части молодежи)

В 2017 году, по сравнению с 2015 годом, численность занятых увеличилась на 7,368 тыс. чел. и составила 165,200 тыс. чел. Занятых мужчин этой возрастной группы в среднем на 20,5 тыс. чел. больше, чем женщин (табл. 2.4.3).

Таблица 2.4.3

Состав и структура занятой молодежи Пензенской области, тыс. чел.

Год	Всего	Мужчины	Женщины
2015	157,832	87,951	59,881
2016	163,500	89,940	73,56
2017	165,200	91,150	74,05

Больше всего занятой молодежи зафиксировано в таких отраслях, как промышленность, строительство и торговля. Это связано, во-первых, с расширением промышленного производства, во-вторых, с ростом спроса на элитное жилье - возрождаются проектно-строительные организации, в-третьих, с развитием сферы услуг (появляются все больше кафе, баров, казино, «точек» быстрого питания).

Одновременно с ростом занятости безработица среди молодежи тоже увеличивается, а за последний год наблюдается снижение числа безработной

молодежи, состоящей на учете в органах исполнительной власти. Это объясняется тем, что молодые люди, вступающие на рынок труда, должны обладать широким спектром знаний и умений в различных сферах: работа на компьютере, знание иностранных языков, умение пользоваться современными технологиями, обладать специализацией в какой-то конкретной области. Кроме того, они должны иметь опыт работы, позволяющий им быстро адаптироваться к новым условиям. Молодежь уже сегодня во многом определяет политические, экономические и социальные процессы в обществе, и они - будущее страны. Вместе с тем она наиболее уязвима на рынке труда.

Таким образом, в 2017 году в Пензенской области официально зарегистрировано 2652 чел. безработных среди молодежи, что на 608 чел. меньше, чем в 2016 году.

Анализируя состав и структуру безработицы среди молодежи Пензенской области, зарегистрированной в органах исполнительной власти, можно заметить, что в самом худшем положении находится безработная молодежь в возрасте от 18 до 24 лет (рис. 2.1.3). Ее численность за последний год сокращается. Если в 2016 году было официально зарегистрировано 2295 чел. этой возрастной группы, то на конец 2017 года - 1635 чел., что на 660 чел. меньше.

Численность молодежи в возрасте от 16 до 30 лет, обратившейся в органы службы занятости в 2017 году сократилась на 2300 чел. по сравнению с 2016 годом составила 13440 чел.

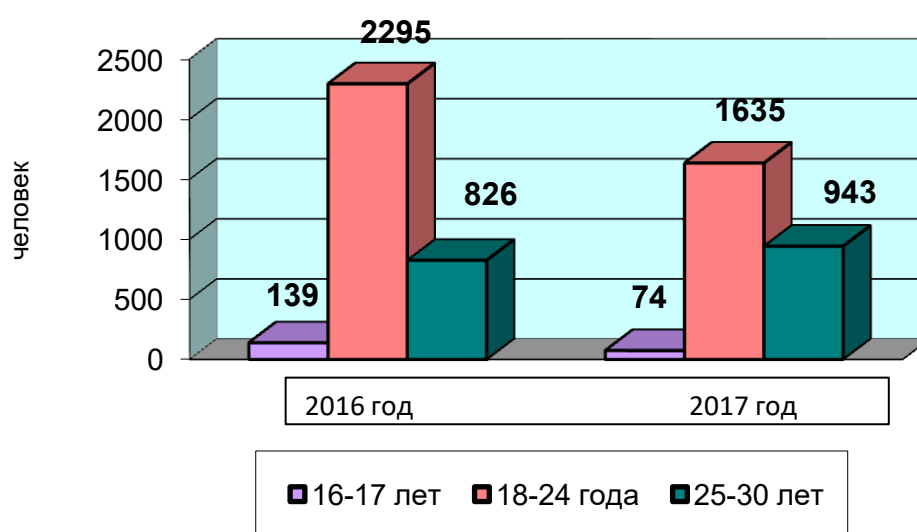


Рис. 2.4.3. Состав и структура безработицы среди молодежи Пензенской области, зарегистрированной в органах исполнительной власти по возрастным группам

По данным Управления Федеральной Государственной службы занятости населения можно отметить следующее (рис. 2.4.4):

- численность безработной молодежи, состоящей на учете в 2017г. составила 2652 чел., что на 19% меньше, чем в 2016г. (3260 чел.);

- численность длительно безработной молодежи (с продолжительностью безработицы более 12 месяцев), состоящей на учете в 2017г. (78 чел.) сократилась на 44% по сравнению с 2016г. (140 чел.);

- численность всех длительно безработных молодых граждан в 2017г. (140 чел.) сократилась на 60% по сравнению с 2016г. (346 чел.).

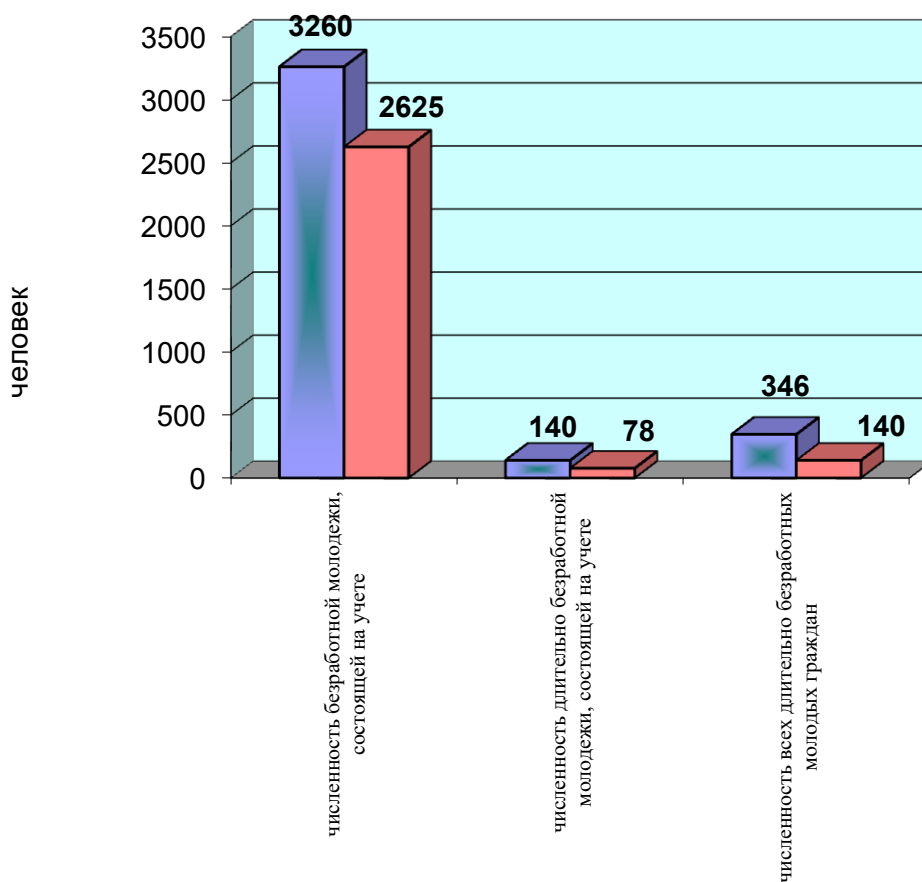


Рис. 2.4.4. Численность безработной молодежи Пензенской области за период 2016 – 2017 года

Сегодня промышленность области испытывает острую потребность в специалистах с начальным профессиональным образованием (станочники, токари-универсалы, фрезеровщики, шлифовщики, электрики, сварщики, монтажники, наладчики оборудования). В сельском хозяйстве велика потребность в механизаторах, трактористах, машинистах, водителях, доярках и животноводах. Для строительных организаций постоянно требуются водители, трактористы,

машинисты бульдозера, экскаваторы крана, сварщики, каменщики, штукатуры-маляры, монтажники, плотники и столяры.

Переориентация на рынок привела к тому, что многие профтехучилища отказались от подготовки молодежи по промышленным профессиям. Сейчас легче получить профессию повара, визажиста, психолога, бухгалтера-аудитора, нежели станочника. Под угрозой простое воспроизводство кадров в ряде производств и отраслей, особенно в машиностроении. Можно уже с определенностью говорить об усилении тенденции кадрового кризиса по отдельным профессиям.

Стабильно сохраняется спрос на специалистов с высшим образованием: инженеров-механиков, конструкторов, технологов, программистов, системотехников, страховых агентов, врачей. Промышленности сегодня требуются профессионально подготовленные инженерно-технические специалисты со знанием маркетинга, анализа хозяйственной деятельности, управления персоналом.

Таким образом, налицо явное несоответствие спроса и предложения рабочей силы, рынка труда и рынка образовательных услуг.

Многие молодые люди очень основательно подходят к своему будущему трудоустройству, и уже в период обучения пытаются работать. Это наиболее рациональная позиция, так как она позволяет студенту на себе испытать требования рынка и к концу обучения стать полноценным специалистом (рис. 2.4.5)

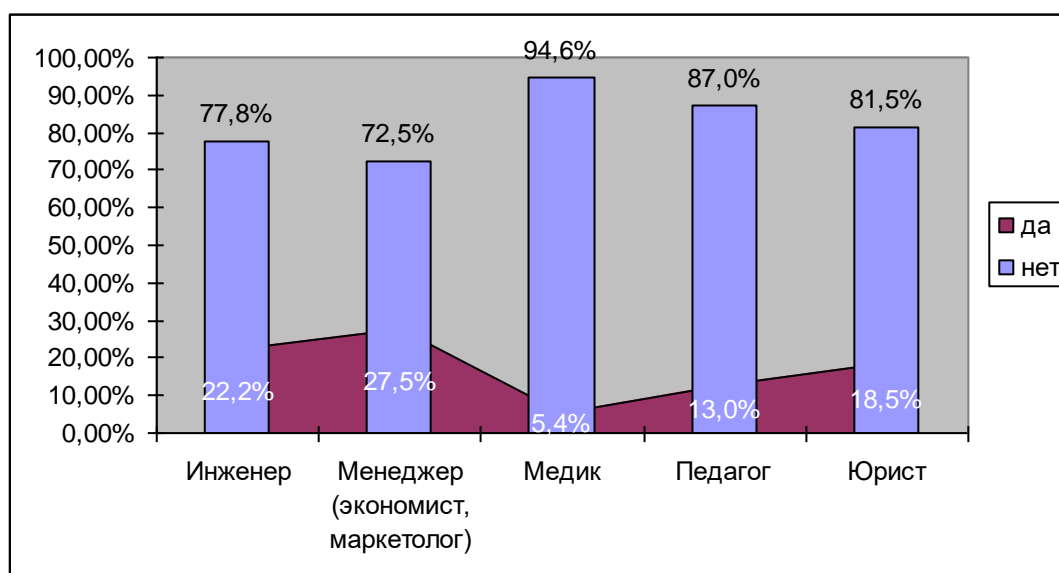


Рис. 2.4.5 Студенты совмещающие учебу и работу по профилю специальности

Несмотря на то, что спрос и предложение по многим специальностям имеет дисбаланс, студенты довольны выбранной специальностью (табл. 2.4.5).

Таблица 2.4.5

Довольны ли Вы получаемой специальностью		Образовательный профиль					Итого
		Инженер	Менеджер (экономист, маркетолог)	Медик	Педагог	Юрист	
да	Чел.	79	130	37	44	64	354
	%	97,5%	99,2%	100,0%	95,7%	98,5%	98,3%
нет	Чел.	1	0	0	1	0	2
	%	1,2%	0,0%	0,0%	2,2%	0,0%	0,6%
не знаю	Чел.	1	1	0	1	1	4
	%	1,2%	0,8%	0,0%	2,2%	1,5%	1,1%
Итого	Чел.	81	131	37	46	65	360
	%	100%	100%	100%	100%	100%	100%

Однако лишь незначительная часть их часть осознано подходит к выбору профессии, ориентируясь на будущее трудоустройство, остальные же опираются лишь на престижность специальности (табл. 2.4.6).

Таблица 2.4.6

Как Вы оцениваете свои шансы в трудоустройстве после окончания вуза		Образовательный профиль					Итого
		Инженер	Менеджер (экономист, маркетолог)	Медик	Педагог	Юрист	
на низком уровне	Чел.	1	1	1	2	1	6
	%	1,2%	0,8%	2,7%	4,3%	1,5%	1,7%
на среднем уровне	Чел.	77	124	33	42	59	335
	%	95,1%	94,7%	89,2%	91,3%	90,8%	93,1%
высоко	Чел.	3	6	3	2	5	19
	%	3,7%	4,6%	8,1%	4,3%	7,7%	5,3%
Итого	Чел.	81	131	37	46	65	360
	%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%

Однако предложение по отдельным профессиям не соответствует спросу не только по количеству, но и по качеству. Так, многими работодателями, заявляющими в службу об имеющихся у них свободных рабочих местах, предъявляются настолько высокие требования к претендентам и их квалификации, что среди безработных, имеющих нужную работодателю профессию, не находится соответствующих этим требованиям. Например, претендент на вакансию бухгалтера должен иметь высшее бухгалтерское образование и опыт работы не менее 5 лет.

Да и сами молодые люди придают наивысшую степень важность факту – отсутствия опыта работы, при выборе проблем, которые могут возникнуть при поиске работы и трудоустройстве, даже по сравнению с отсутствием навыка поиска работы (рис. 2.4.6).

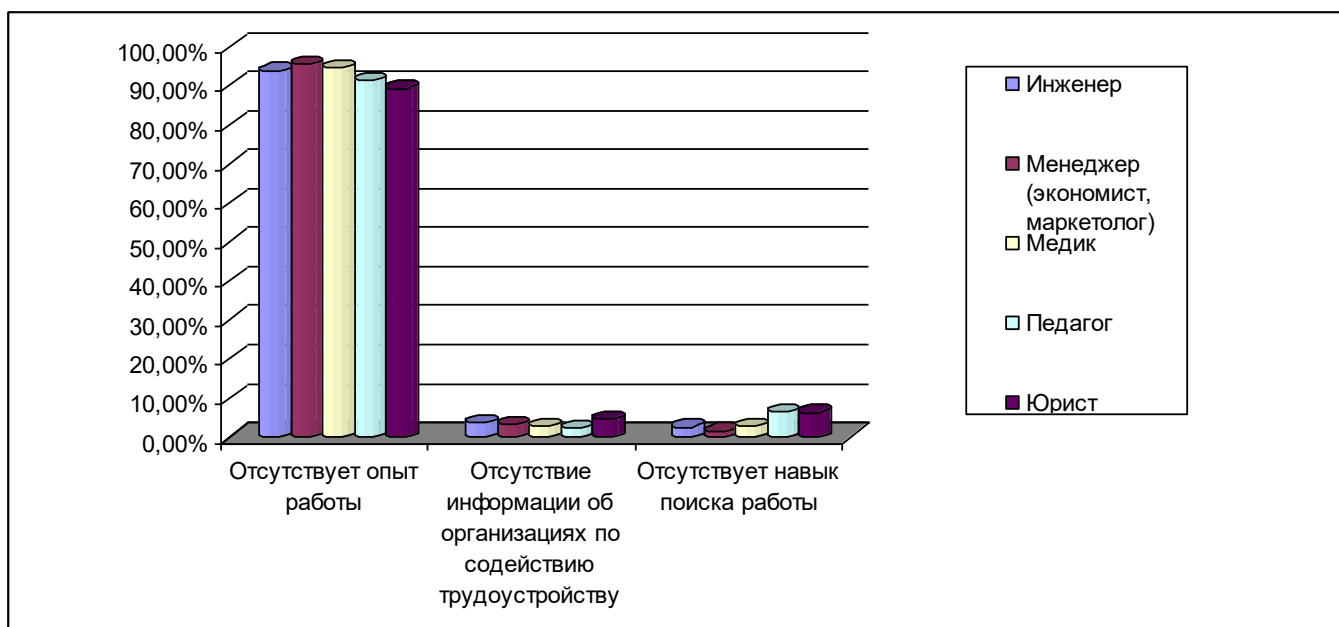


Рис 2.4.6. Проблемы, возникающие у выпускников и студентов вузов в процессе трудоустройства

Еще одним ключевым моментом несбалансированности отношений выпускник-работодатель являются запросы по заработной плате первых и предложения вторых (табл.2.4.7).

Таблица 2.4.7

Какой уровень заработной платы соответствует квалификации молодого специалиста	Образовательный профиль					Итого
	Инженер	Менеджер (экономист, маркетолог)	Медик	Педагог	Юрист	
	р	г	г	г	т	

)				
до 2000 рублей	Чел.	10	0	0	2	0	12
	%	12,3%	0,0%	0,0%	4,3%	0,0%	3,3%
от 3000 до 4000 рублей	Чел.	39	44	9	21	17	130
	%	48,1%	33,6%	24,3%	45,7%	26,2%	36,1%
от 4000 до 5000 рублей	Чел.	20	60	12	12	32	136
	%	24,7%	45,8%	32,4%	26,1%	49,2%	37,8%
5000 - 10000 рублей	Чел.	9	19	9	8	10	55
	%	11,1%	14,5%	24,3%	17,4%	15,4%	15,3%
10000 - 15000 рублей	Чел.	2	5	5	2	4	18
	%	2,5%	3,8%	13,5%	4,3%	6,2%	5,0%
Больше 15000 рублей	Чел.	1	3	2	1	2	9
	%	1,2%	2,3%	5,4%	2,2%	3,1%	2,5%
Итого	Чел.	81	131	37	46	65	360
	%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%

Порой работодатели искусственно и необоснованно занижают порог заработной платы молодого специалиста, опасаясь потратить средства не на того человека.

Проблема несоответствия предложения рабочей силы со спросом на нее имеет ярко выраженный негативный оттенок не только для экономики области, но и лично для каждого молодого человека, заканчивающего учебное заведение, когда он не может найти работу по полученной профессии. Это означает для него если не крах в личной жизни, то значительное осложнение ее. Таких молодых людей - выпускников учебных заведений очень много. Тем не менее, большая часть опрашиваемой молодежи уверена в том, что высшее образование, прежде всего позволит им иметь стабильный доход (рис.2.4.7).

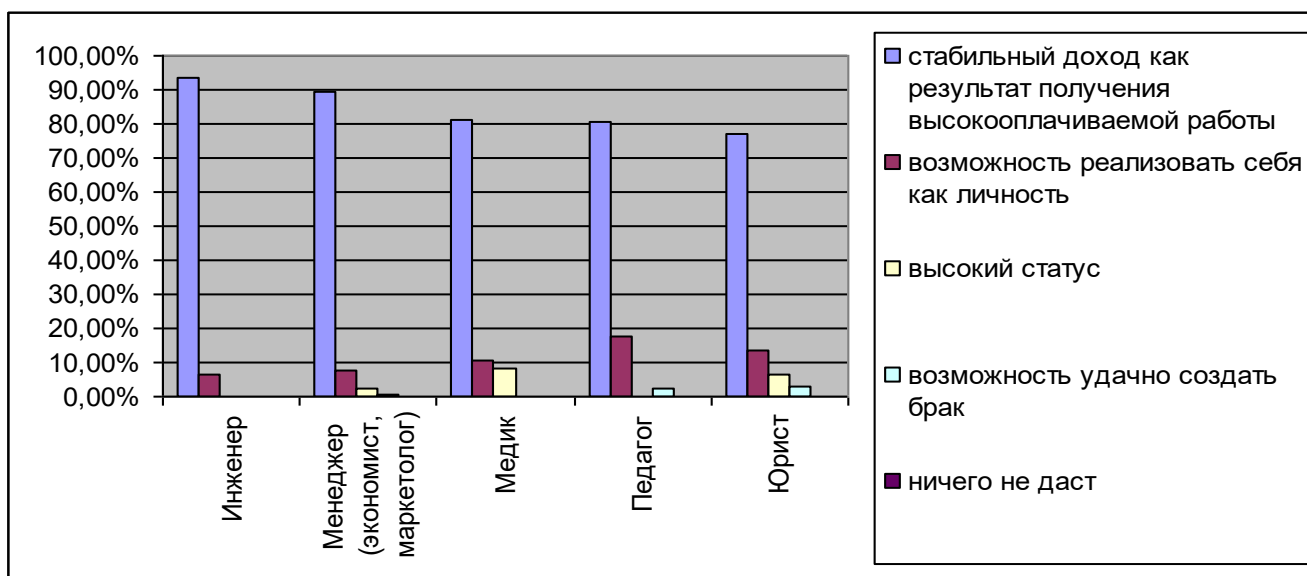


Рис. 2.4.7 Что дает высшее образование будущим выпускникам.

Проблема конкурентоспособности молодежи на рынке труда весьма актуальна. Ужесточаются требования, предъявляемые работодателями, растут притязания выпускников. В этих условиях неизбежно встает вопрос о возрождении и модернизации вузовской системы трудоустройства выпускников. Одновременно с корректировкой учебного процесса в соответствии с требованиями регионального рынка труда выпускников необходимо обучать приемам грамотного построения профессиональной карьеры, самостоятельного поиска рабочего места.

Главной задачей, которую ставят перед собой служба занятости и органы исполнительной власти, является приобщение подростков к труду с раннего возраста. Причем имеет значение важность подбора работ для создания интереса к ней у подростка, формирование уважительного отношения к труду, предупреждение роста правонарушений, преступности, наркомании и алкоголизма в подростковой среде, а также обеспечение материальной поддержки.

Трудовая занятость подростков организуется во всех городах и районах области.

Для временного трудоустройства несовершеннолетних во всех Центрах занятости населения определены конкретные виды временных оплачиваемых работ, источники финансирования, назначены ответственные за организацию временной занятости подростков. До каждого Центра занятости доведено распределение средств федерального бюджета на финансирование временного трудоустройства несовершеннолетних граждан в возрасте от 14 до 18 лет в период школьных каникул

и в свободное от учебы время. В Пензенской области действуют пять филиалов Центра занятости молодежи: в Каменском, Кузнецком, Пензенском, Сердобском и Бессоновском районах.

Из рисунка 2.4.8 видно, что для трудоустройства несовершеннолетних граждан Центром занятости молодежи и органами исполнительной власти договора заключаются с работодателями почти в одинаковом количестве, количество рабочих мест на предприятиях г. Пензы растет, а численность трудоустроенной молодежи в 2017 году сократилась на 3545 чел. В Пензенской области (Кузнецкий, Пензенский, Каменский, Бессоновский, Сердобский районы) наблюдается аналогичная ситуация по заключению договоров с работодателями и созданию рабочих мест, но количество трудоустроенных молодых граждан в 2017 году увеличилось на 53 чел.

Создана база данных, желающих временно трудоустроиться на общественные работы и на специализированные рабочие места для выпускников высших учебных заведений.

Таким образом, можно сделать следующие выводы. Основываясь на статистических данных, анализ рынка труда и положения молодежи свидетельствует о сложившейся тенденции увеличения и общей численности молодых граждан и экономически активной молодежи, состав и структура которой показывают, что большая ее часть относится к категории «занятые». Но одновременно с ростом занятости безработица среди молодежи тоже увеличивается, а за последний год наблюдается снижение числа безработной молодежи, состоящей на учете в органах исполнительной власти. Это зависит от спектра знаний и умений молодых людей в различных сферах и опыта работы, позволяющего им быстро адаптироваться к новым условиям. Можно заметить, что среди молодежи Пензенской области, зарегистрированной в органах исполнительной власти, в самом худшем положении находится безработная молодежь в возрасте от 18 до 24 лет, но за последний год ее численность сокращается.

При несоответствии спроса и предложения рабочей силы, рынка труда и рынка образовательных услуг, за период 2017 года наблюдается сокращение численности длительно безработной молодежи (с продолжительностью безработицы более 12 месяцев), состоящей на учете и численности всех длительно безработных молодых

граждан. Это говорит о том, что деятельность органов исполнительной власти совместно с Центром занятости молодежи за последние годы наиболее эффективна.

Кроме того, приоритетными направлениями органов исполнительной власти Пензенской области как упоминалось выше, являются трудоустройство социально-незащищённой категории молодёжи на постоянную работу, трудоустройство подростков 14-18 лет на временные работы, оказание консультационных услуг в сфере профориентации, создание специализированных рабочих мест для выпускников учебных заведений. За период 2017 года трудоустройство данной категории молодежи немного сократилось.

Но, несмотря на все положительные тенденции, результаты мониторинга показывают достаточно высокий процент молодежи, которая считает, что получить выпускнику Вуза приемлемую работу без помощи родителей, знакомых и т.д не представляется возможным. Это еще раз демонстрирует социальную незащищенность данной категории (рис.2.4.9).

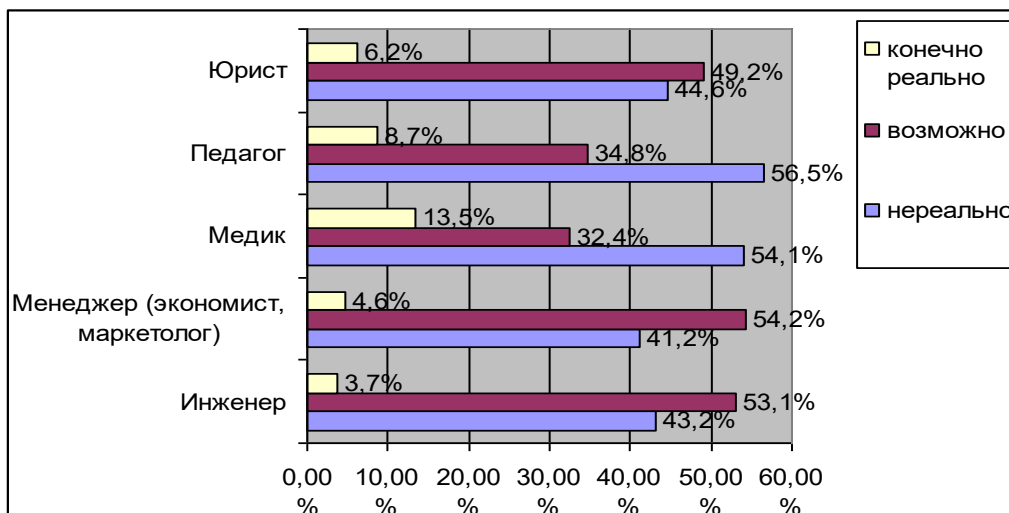


Рис.2.4.9 Насколько реально получить выпускнику Вуза приемлемую работу без помощи родителей, знакомых и т.д.

Однако к оценке факторов, влияющих на трудоустройство, молодые люди подходят вполне здраво, и одним из приоритетных показателей выделяют уровень квалификации (44,4%), протекция родственников (знакомых) тоже является определяющей (39,4%). Самое главное, что эти факторы имеют взаимозависимость, т.е. если у выпускника есть хороший протекже, это еще не значит, что у него будет хорошая работа, необходима еще и соответствующая квалификация.

Таблица 2.4.8

На процесс трудоустройства большее влияние оказывает		Возраст				Итого
		18-20	20-23	23-27	27-30	
случай	Чел.	8	4	1	2	15
	%	4,6%	2,5%	6,3%	18,2%	4,2%
уровень квалификации	Чел.	70	81	5	4	160
	%	40,5%	50,6%	31,3%	36,4%	44,4%
протекция родственников (знакомых)	Чел.	78	60	3	1	142
	%	45,1%	37,5%	18,8%	9,1%	39,4%
Осведомленность и информированность	Чел.	10	12	7	4	33
	%	5,8%	7,5%	43,8%	36,4%	9,2%
Деятельность организаций по содействию трудоустройству	Чел.	7	3	0	0	10
	%	4,0%	1,9%	0,0%	0,0%	2,8%
Итого	Чел.	173	160	16	11	360
	%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100%

Большая часть молодежи считает необходимостью государственное регулирование процесса трудоустройства выпускников (табл. 2.4.9). Этот выбор является логичным, так как государство формирует политику занятости всего населения, а чьим же трудоустройством заниматься в первую очередь, если не молодыми выпускниками? Причем большинство положительных ответов получено от старшей возрастной категории (рис. 2.4.10).

Таблица 2.4.9

Необходимо ли государственное регулирование процесса трудоустройства	Образовательный профиль					Итого
	Инженер	Менеджер (экономист, маркетолог)	Медик	Педагог	Юрист	

выпускников Вузов							
да	Чел.	62	107	32	40	50	291
	%	76,5%	81,7%	86,5%	87,0%	76,9%	80,8%
нет	Чел.	19	24	5	6	15	69
	%	23,5%	18,3%	13,5%	13,0%	23,1%	19,2%
Итого	Чел.	81	131	37	46	65	360
	%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%

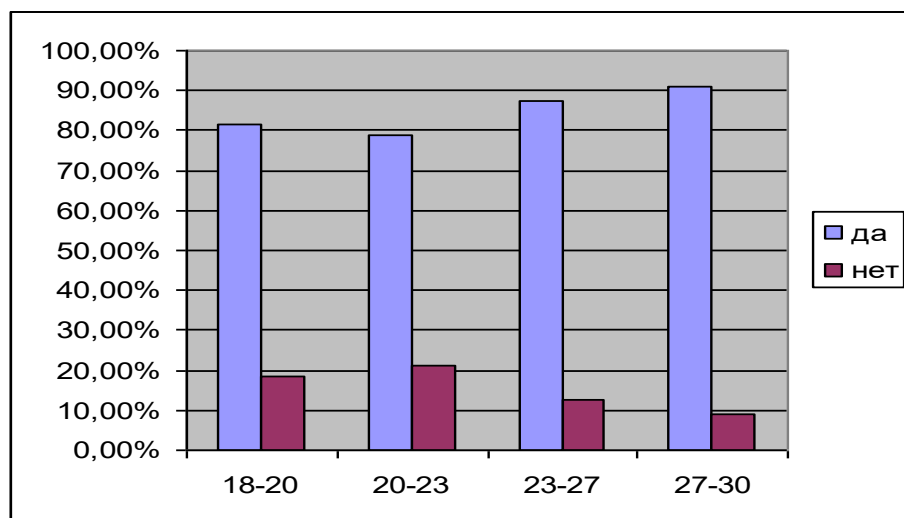


Рис. 2.4.10 Необходимо ли государственное регулирование процесса трудоустройства выпускников Вузов

На сегодняшний день проблема занятости молодежи в г. Пензе и Пензенской области является одной из самых актуальных, поэтому органам исполнительной власти необходимо вести активную работу по снижению напряжённости на молодёжном рынке труда и приобщать больше подростков к труду с раннего возраста.

Проблема занятости выпускников начального профессионального, среднего профессионального и высшего профессионального образования - одна из важнейших и актуальнейших на сегодняшний момент. Молодежь уже сегодня во многом определяет политические, экономические и социальные процессы в обществе, и они - будущее страны.

3. ПОВЫШЕНИЕ ЭФФЕКТИВНОСТИ УПРАВЛЕНИЯ СИСТЕМОЙ ТРУДОУСТРОЙСТВОМ ВЫПУСКНИКОВ НА РЕГИОНАЛЬНОМ РЫНКЕ ТРУДА.

3.1. Система управления трудоустройством выпускников вузов.

В исследовании доказано, что рынок труда молодежи Пензенского региона функционирует как система взаимосвязанных элементов. Выявлено, что элементами системы могут являться спрос, предложение и цена рабочей силы; субъекты (работодатели, трудоспособная молодежь, государство); юридические нормы, регулирующие отношения между субъектами, конъюнктуру рынка (соотношение спроса и предложения, цена рабочей силы, конкуренция); инфраструктура (службы занятости, кадровые агентства, центры занятости при ВУЗах, и др.).

Анализ молодежного рынка труда обусловлен, во-первых, тем что молодые люди (16-29 лет) составляют более трети населения в трудоспособном возрасте и более 30% из них – безработные, во-вторых, молодежь уже сегодня во многом определяет политические, экономические и социальные структуры общества.

В работе выявлены субъекты системы управления трудоустройством (работодатели, молодежь), элементы инфраструктуры, поведение и взаимодействие которых определяют специфику функционирования, развития и управления системой.

Региональный рынок труда молодежи функционирует и развивается как социально-экономическая система, которая представляет собой совокупность элементов, функций, воспроизведенных связей, общественных отношений, взаимосвязь и взаимодействие которых обуславливают специфику его функционирования в рамках конкретного территориального образования (в нашем случае – Пензенская область).

Социально-экономическая система молодежного рынка труда Пензенской области, являясь подсистемой национального рынка труда, находится в зависимости от общего состояния российской экономики. Это обусловлено в частности, тем обстоятельством, что к компетенции федеральных органов исполнительной власти относится большинство рычагов воздействия на рынок труда: политика занятости, трудовое законодательство, минимальные социальные стандарты жизненного уровня населения. От деятельности федерального центра, тенденций социально-

экономической жизни страны в целом, напрямую зависят и перспективы развития региона и рынка труда. В этой связи социально-экономическая система управления занятостью молодежи в регионе представляет собой, с точки зрения исследования, более сложный объект, чем социально-экономическая система национального рынка труда.

Наиболее тесные связи прослеживаются между образовательными учреждениями и интересами предприятий по укомплектованию рабочих мест кадрами.

Особенности функционирования и развития системы управления занятостью молодежи складываются в результате взаимодействия ее элементов.

В рамках исследования разработана системы управления трудоустройством выпускников (рис.3.1.1).

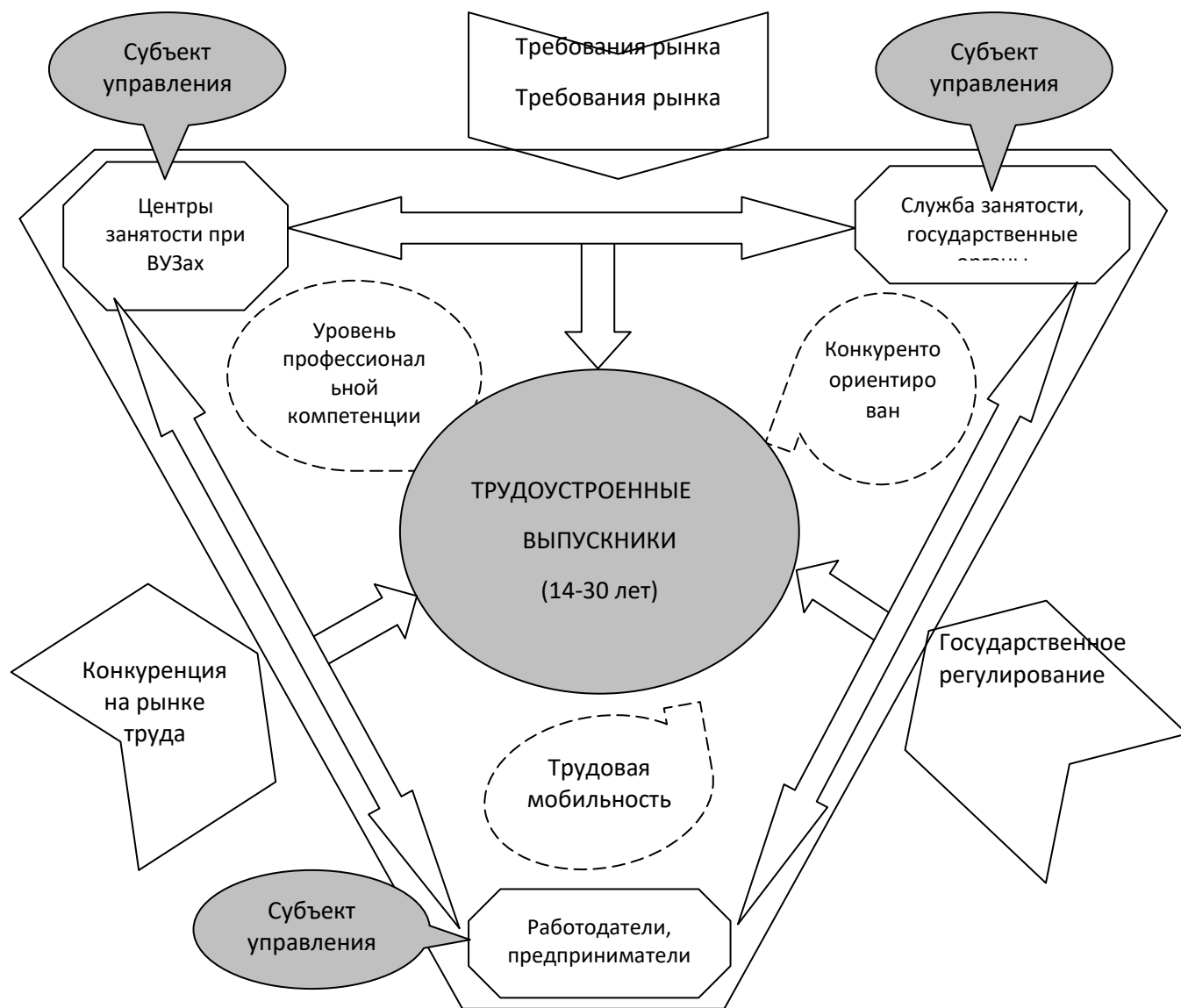


Рис. 3.1.1. Система управления содействием трудоустройству выпускникам

Процесс формирования рыночной экономики в области труда и занятости привел к возникновению принципиально новой ситуации в социально-трудовой сфере. Выпускники в силу специфики своих социально-психологических характеристик оказалась недостаточно подготовленной к современным реалиям трудовой жизни, что делает ее группой населения с пониженной конкурентоспособностью на рынке труда.

Особую категорию в составе молодежи представляют собой выпускники высших учебных заведений. Эта особенность обусловлена получением специальности, что при прочих равных преимуществах должно повысить шансы молодого специалиста на трудоустройство, однако, как показывают проведенные нами исследования, существует ряд причин, сдерживающих эффективное трудоустройство выпускников.

Прежде все: и это отсутствие механизмов взаимодействия между рынком труда и рынком образовательных услуг. Фактическая ликвидация системы государственного распределения лишила учебные заведения информационной обратной связи и ответственности за подготовку невостребованных, рынком труда специалистов.

Следующей проблемой является отсутствие заинтересованности вузов в качественном трудоустройстве своих выпускников. Незнание емкости и развития самого рынка труда по конкретным профессиям и специальностям работников приводит к тому, что происходит разрыв существующей цепочки между образовательным учреждением как производителем продукта (специалиста) и его потребителем (работодателем). В результате экономика регионов не получает соответствующих специалистов, выпускники вынуждены проходить профессиональное переобучение, приспособляясь к потребностям рынка, а образовательные учреждения, используя, в том числе, и бюджетные средства, продолжают подготовку по специальностям, не пользующимся спросом.

Важная проблема трудоустройства состоит также и том, что у значительной части выпускников отсутствуют необходимые навыки самоопределения на рынке труда, развития трудовой карьеры, ведения переговоров с работодателями по вопросам трудоустройства, завышенная самооценка своего профессионально-квалификационного уровня.

Анализ опыта работы по трудоустройству выпускников образовательных учреждений в странах с развитой рыночной экономикой, показал почти повсеместное наличие специализированных систем, включающих нормативно-правовое обеспечение, финансовый механизм, наличие специализированных служб, обеспечение тесных связей с работодателями и т.п.

Становится очевидным, что решение данных проблем возможно путем формирования региональной системы содействия занятости выпускников высших учебных заведения, развитие которой в дальнейшем позволит повысить уровень социально полезной отдачи системы профессионального образования, создаст условия для профессионального и социального развития молодых специалистов, снизит уровень социальной напряженности на рынке труда.

Предлагаемая мною концепция системы управления трудоустройства выпускников разработана в соответствии с рекомендациями Центра содействия занятости учащейся молодежи и трудоустройству выпускников учреждений профессионального образования МГТУ им. Н.Э. Баумана и является продолжением в общей стратегии программных мероприятий по реализации государственной молодежной политики, направленной на создание правовых, экономических и организационных условий для самореализации молодежи.

Основной целью является формирование гибкой, целенаправленной, экономически эффективной системы, позволяющей формировать гармоничные взаимоотношения между образовательными учреждениями, производством и выпускниками на принципах взаимной заинтересованности, учета потребностей регионального производства, развития сферы труда, направленности образовательного процесса.

Определяющей стратегией системы содействия трудоустройству молодежи является повышение конкурентоспособности молодежи на рынке труда, реализация программ содействия занятости, профессиональной ориентации и социальной адаптации выпускников высших учебных заведений к рынку труда.

В рамках поставленной цели предполагается решение следующих задач:

- обеспечение высокого уровня конкурентоспособности выпускников за счет ориентации образовательных программ на наивысшие критерии профессиональной квалификации работников» предъявляемые на

отечественном и международных рынках труда, повышения их профессиональной гибкости и мобильности;

- прогнозирование спроса и предложения на рынках труда и образовательных услуг и определение политики по их регулированию, корректируя объемы, направления и специальности подготовки молодых специалистов;
- реализации программ самопродвижения выпускников на рынке труда, перспективного планирования их трудовой карьеры.

Для решения указанных задач предлагается создание регионального центра, который станет новой базовой структурой в системе содействия трудоустройству молодежи.

Организация и функционирование регионального центра содействия молодежной занятости позволит наладить взаимодействие между существующими организациями и учреждениями, которые занимаются вопросами занятости и трудоустройства, образовательными услугами, профессиональной ориентацией выпускников и др.

Особо следует подчеркнуть, что региональный центр содействия молодежной занятости должен быть организован на базе уже существующего вуза, который имеет непосредственное отношение к подготовке и выпуску молодых специалистов.

Это должно быть образовательное учреждение, которое может быть выбрано в процессе организации конкурса на лучший проект по решению задач в сфере молодежной занятости, иметь опыт по трудоустройству выпускников, опыт взаимодействия с органами власти региона, престиж на рынке образовательных услуг Пензенской области.

Решение программных задач в региональной системе содействия занятости должно быть разделено между организациями двух типов: региональным центром содействия молодежной занятости выпускников высших учебных заведений и вузовскими центрами содействия занятости выпускников. По нашему мнению, система взаимодействия между данными структурами должна строиться следующим образом (рис. 3.1.2).



Рис. 3.1.2. Региональная система содействия занятости выпускников высших, учебных заведений

Необходимым условием в формировании региональной системы содействия занятости выпускников является участие совета ректоров вузов, союза предпринимателей, комитета по образованию, комитета по труду, профессиональных ассоциаций, общественных организаций, студенческих союзов и обществ и т.п.

В рамках развития региональной системы нами были определены задачи функционирования регионального и вузовских центров (табл. 3.1). Региональный центр содействия должен решать стратегические проблемы содействия молодежной занятости, а вузовские центры — задачи непосредственного трудоустройства своих выпускников.

Таблица 3.1

Разделение задач между региональным и вузовским центрами содействия молодежной занятости

Задачи регионального центра содействия молодежной занятости	Задачи вузовских центров содействия молодежной занятости
1. Прогнозирование взаимосвязанного развития рынков труда и образовательных услуг, помогающее решению проблемы сбалансированности спроса и предложения на рынке труда	1. Информирование студентов (слушателей) вуза, подразделений о тенденциях, о предъявляемом спросе на специалистов

Продолжение таблицы 3.1

<p>2. Выработка рекомендаций по содержанию форм и методов профессионального образования, перечня специальностей, структуры набора, основывающаяся на прогнозах взаимосвязанного развития рынков труда и образовательных услуг</p>	<p>2. Организация производственных практик на предприятиях и организациях с целью решения задач практической подготовки, профессиональной ориентации и дальнейшего трудоустройства выпускников</p>
<p>3. Информирование о состоянии рынка труда и образовательных услуг (рейтинг специальностей, рейтинг рабочих мест, аналитические отчеты) вузовских центров и других заинтересованных лиц</p>	<p>3. Организация временной (вторичной) занятости студентов</p>
<p>4. Организация взаимодействия работодателей региона с образовательными учреждениями</p>	<p>4. Формирование информационной базы молодых специалистов, обеспечивающей работодателей необходимой информацией о выпускнике</p>
<p>5. Организация службы профессиональной ориентации (в том числе интернет-консультирование), обеспечивающая выбор специальности, образовательного учреждения, сферы деятельности, соответствующей личностным особенностям, и</p>	<p>5. Организация взаимодействия работодателей, кадровых агентств, бирж труда со студентами и выпускниками, подразделениями вуза</p>
<p>6. Разработка программ дополнительного профессионального образования для незанятых выпускников, расширяющая их профессиональные возможности</p>	<p>6. Организация некоммерческих социальных организаций (ассоциаций выпускников) в целях содействия трудоустройству выпускников</p>
<p>7. Разработка методики оценки деятельности вузовских центров по трудоустройству молодых специалистов</p>	<p>7. Организация презентаций специальностей, Ярмарок профессий и др.</p>
<p>8. Разработка инструментов и осуществление координации региональной политики в области молодежной занятости</p>	

Продолжение таблицы 3.1

9. Осуществление постоянного сотрудничества с вузовскими центрами, службами занятости, органами управления, с заинтересованными организациями и предприятиями, (информация, консультирование, обучение)	
Совместно: Проведение различного рода исследований (анализов трудоустройства выпускников; анализ конкурентоспособности специальностей, специализаций; анализ конкурентоспособности ВУЗа среди других образовательных учреждений края и России)	
Совместно: Организация научно-практических семинаров, конференций, конкурсов и иного по проблемам молодежной занятости	

Конечным итогом в реализации региональной системы содействия занятости выпускников высших учебных заведений должно явиться следующее:

- координация работы вузовских центров;
- организация взаимодействия работодателей с образовательными учреждениями;
- создание и функционирование региональной информационной системы, которая обеспечит выпускников и работодателей данными о рынках труда и образовательных услуг;
- предоставление информации, аналитических отчетов по проблемам труда и занятости молодых специалистов образовательным учреждениям, другим органам государственной и исполнительной власти, в чью сферу деятельности входят вопросы занятости молодых специалистов;
- обучение работников вышеуказанных организаций, консультации для заинтересованных организаций;
- взаимодействие со всеми организациями и учреждениями, оказывающими влияние на рынок труда молодых специалистов.

Предполагается, что четкое разделение задач между структурами позволит увеличить эффективность занятости выпускников на рынке труда.

3.2. Механизмы управления системой трудоустройством

выпускников на рынке труда

В рамках данного исследования разработаны и обоснованы механизмы управления системой трудоустройства молодежи на рынке труда Пензенского региона (рис. 3.2.1).

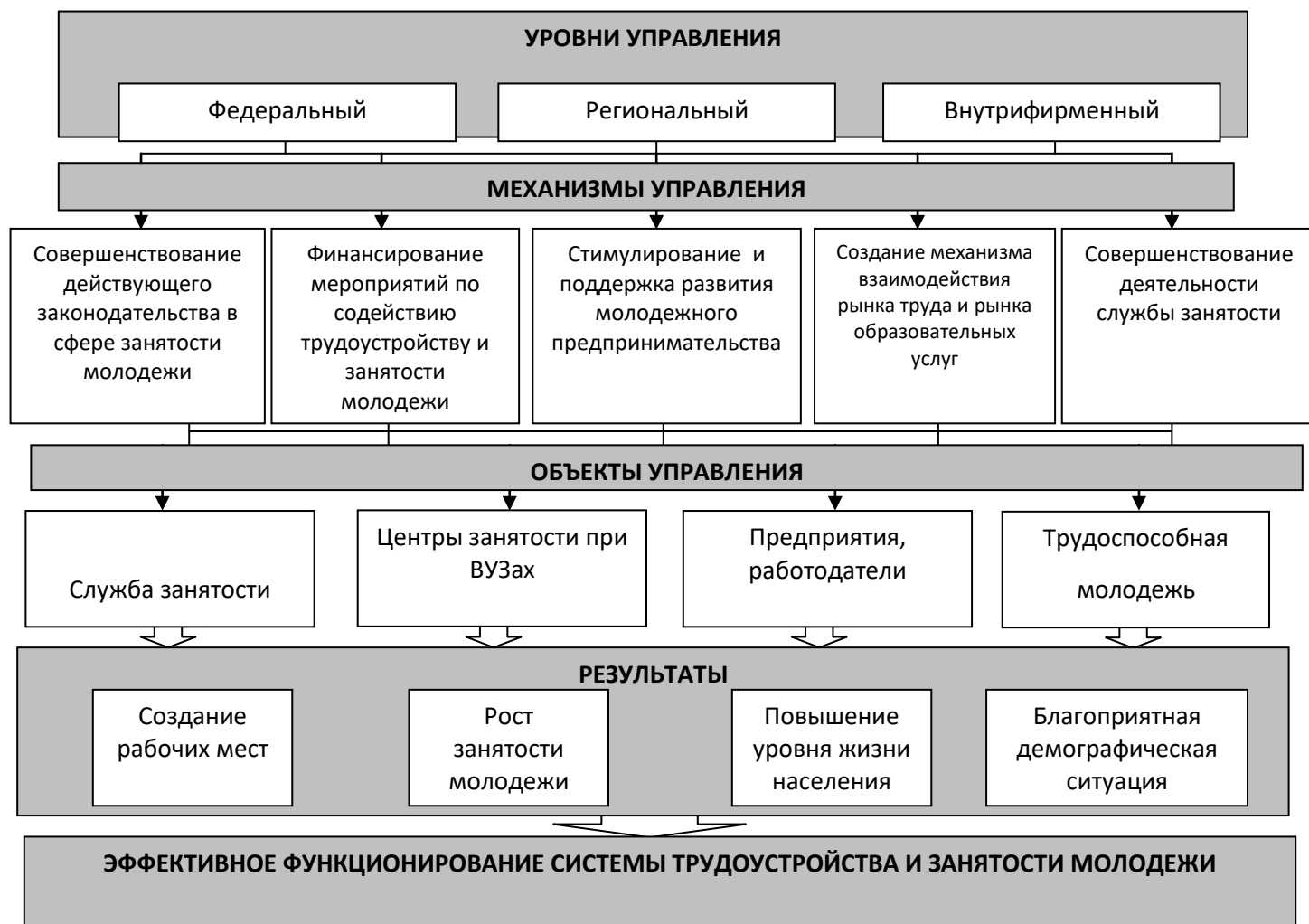


Рис.3.2.1. Механизмы управления системой содействия трудоустройству молодежи на рынке труда Пензенского региона

Предложенные механизмы управления способствуют согласованию государственных и региональных приоритетов управления системой трудоустройства и занятости молодежи.

Государственное регулирование осуществляется правительством страны и соответствующими министерствами, курирующими вопросы труда и занятости населения, и в частности молодежи. На уровне государства приоритетными направлениями действий на рынке труда являются: совершенствование действующего законодательства в сфере занятости молодежи; регулирование

трудоустройственной миграции; финансирование мероприятий по содействию занятости молодежи; деятельности службы занятости населения.

В области совершенствования действующего законодательства в сфере занятости молодежи деятельность государства должна строиться на основе:

- разграничения полномочий, функций в области регулирования молодежного рынка труда и сферы занятости между федеральными органами исполнительной власти, органами исполнительной власти субъектов Российской Федерации, органами местного самоуправления и работодателями, а также уточнения источников финансирования мероприятий по содействию занятости молодежи;

- поддержки малого бизнеса и предпринимательства в целях создания новых рабочих мест и содействия занятости населения;

В области финансирования мероприятий по содействию занятости молодежи необходимо:

- консолидация финансовых средств для реализации мероприятий по содействию занятости молодежи и повышению эффективности их использования;

- координация действий федеральных органов исполнительной власти, органов исполнительной власти субъектов Российской Федерации, объединений работодателей и профсоюзов по привлечению финансовых ресурсов, выделяемых на осуществление мер, связанных с регулированием молодежного рынка труда и содействием занятости молодежи;

- совершенствование методики выделения бюджетных средств всех уровней на реализацию мероприятий по содействию занятости молодежи исходя из потребностей и прогнозируемой численности соответствующих категорий населения и объемов оказываемых услуг;

- повышение эффективности использования средств федерального бюджета на основе оценки эффективности реализуемых мероприятий по содействию занятости молодежи.

Эффективный механизм функционирования системы содействия занятости молодежи невозможен без участия вузовских центров. Особенности обучения и выпуска, непосредственный контакт с выпускниками образовательного учреждения определяют окончательную стратегию в системе содействия

трудоустройства молодых специалистов. Кроме того, большинство выпускников считает целесообразной помощь вуза в их трудоустройстве, что в определенной степени влияет на формирование имиджа образовательного учреждения на рынке образовательных услуг и рынке труда.

Организация и функционирование вузовских подразделений в региональной системе молодежной занятости должна быть следующей. В зависимости от специфики высшего учебного заведения (количества филиалов и факультетов, кафедр, специальностей и их дифференциации, количества студентов) взаимодействие между структурами образовательного учреждения может быть различно. Но в любом случае существует необходимость в подразделении, находящемся на верхнем уровне управления и подчиненном непосредственно ректору или проректору, осуществляющем координацию деятельности по трудоустройству (рис. 3.2.2).

Каждая из выделенных структур образовательного учреждения наделена функциональными обязанностями по организации обучения, выпуска и трудоустройства выпускников, но решение основных вопросов занятости должно находиться в полномочиях отдельной структуры - вузовского центра содействия занятости выпускников.

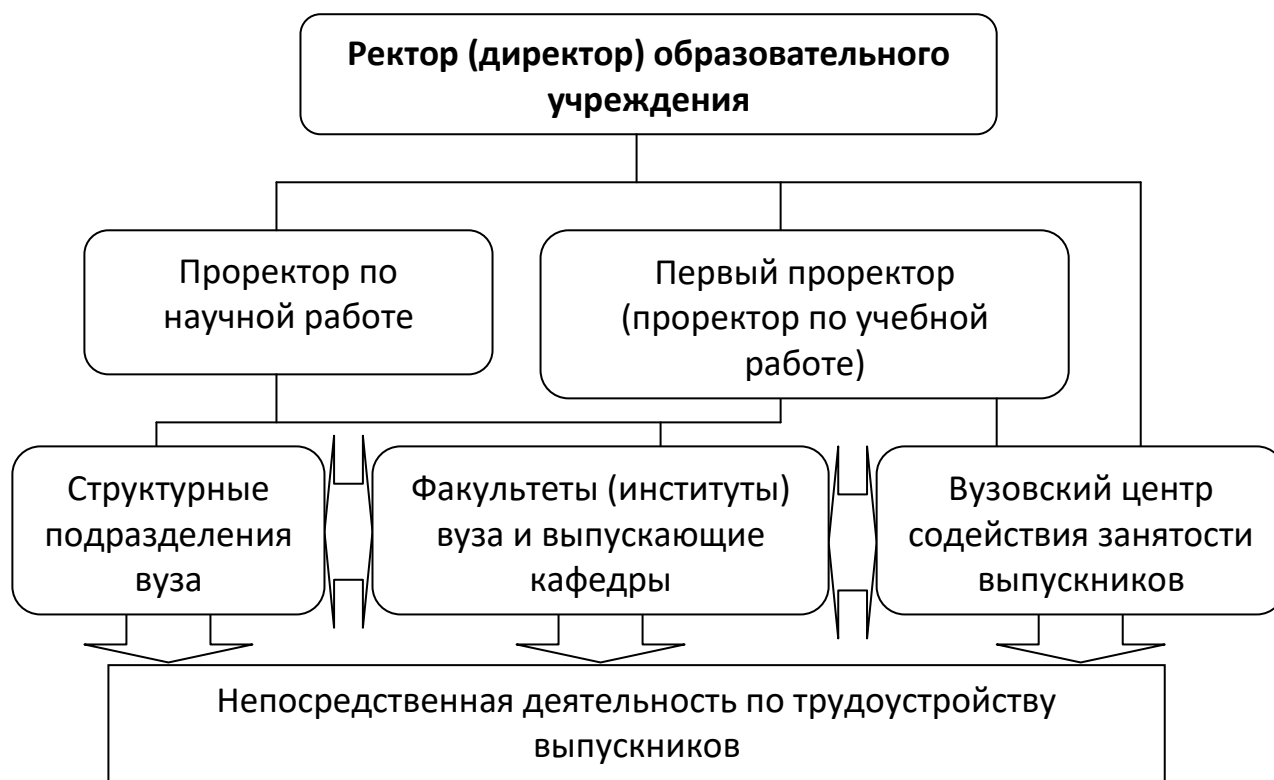


Рис. 3.2.2 Внутривузовская система содействия трудоустройству выпускников

Как уже было определено, основными задачами вузовского центра содействия занятости выпускников являются следующие:

- информирование студентов (слушателей) вуза, подразделений о тенденциях, о спросе на специалистов;
- организация производственных практик на предприятиях и организациях с целью решения задач практической подготовки, профессиональной ориентации и дальнейшего трудоустройства выпускников;
- организация временной (вторичной) занятости студентов;
- формирование информационной базы молодых специалистов, обеспечивающей работодателей необходимой информацией о выпускнике;
- организация взаимодействия работодателей со студентами и выпускниками, подразделениями вуза, а также некоммерческими организациями (ассоциации выпускников и т.д.);
- организация презентаций специальностей, ярмарок профессий и др.;
- проведение различного рода исследований (анализ трудоустройства выпускников; анализ конкурентоспособности специальностей, специализаций; анализ конкурентоспособности вуза среди других образовательных учреждений края и России).

Организация каждой из выделенной задачи имеет свои особенности. Рассмотрим основные направления и требования к их организации.

Информация, собранная о выпускниках в течение года по разработанной анкете, позволяет в дальнейшем ориентироваться при подборе кадров для работодателей, учитывая специфические требования, предъявляемые к молодым специалистам. Созданная в дальнейшем аналогичная автоматизированная система обеспечивает более быстрый поиск необходимой кандидатуры.

Проведение открытых презентаций, ярмарок вакансий и других мероприятий с участием работодателей, молодых специалистов, администрации образовательного учреждения является одним из эффективных способов организации сотрудничества между потенциальными работодателями и будущими выпускниками.

При планировании и проведении различного рода презентаций специальностей следует обратить внимание на те учреждения, которые имеют опыт подобных мероприятий.

По нашему мнению, в целях организации тесного сотрудничества вузовских центров содействия занятости выпускников с работодателями наиболее целесообразно выделить три основных направления деятельности,

расположенных в порядке уменьшения массовости мероприятий и увеличения степени профессионализма:

1. Проведение ярмарок вакансий или дней карьеры. Данное мероприятие, проводимое вузовским центром для работодателей и ищущих работу молодых специалистов, позволяет решить проблему занятости на основе прямого контакта, так как осуществляется подбор персонала по широкому спектру специальностей. Однако эта форма имеет недостаток в том, что осложняет поиск соискателей и работодателей среди большого количества различных направлений.

2. Следующее направление, которое является разновидностью ярмарок вакансий это — проведение дней фирм. Отличительные особенности такой формы следующие:

а) участие ограниченного числа (чаще всего одного) работодателей, имеющих незначительное количество вакантных рабочих мест по определенной специальности;

б) привлечение к участию в основном зарегистрированных выпускников (соискателей) после предварительного отбора специалистами.

В этом случае вузовский центр работает индивидуально с соискателем, и, следовательно, отбор кандидатов наиболее точно отвечает требованиям работодателей.

3. Третье направление представляет собой прямой подбор кандидатов, что требует определенного навыка в области рекрутинга.

При организации таких мероприятий нами предлагается следующий механизм его проведения (рис. 3.2.3).

Процесс подбора выпускников под конкретные заявки организаций и кадровых агентств предъявляет специальные требования к квалификации служб персонала и занимает много времени. Кроме того, кадровые агентства за подбор специалистов в зависимости от сферы деятельности получают сейчас от фирм-работодателей от двух и

выше тысяч рублей. Для увеличения мотивации работы персонала вузовского центра считаем целесообразным допустить некоторые формы платных услуг дня работодателей и кадровых агентств. Однако юридическое обоснование в решении данного вопроса должно находиться в компетенции регионального центра содействия молодежной занятости.

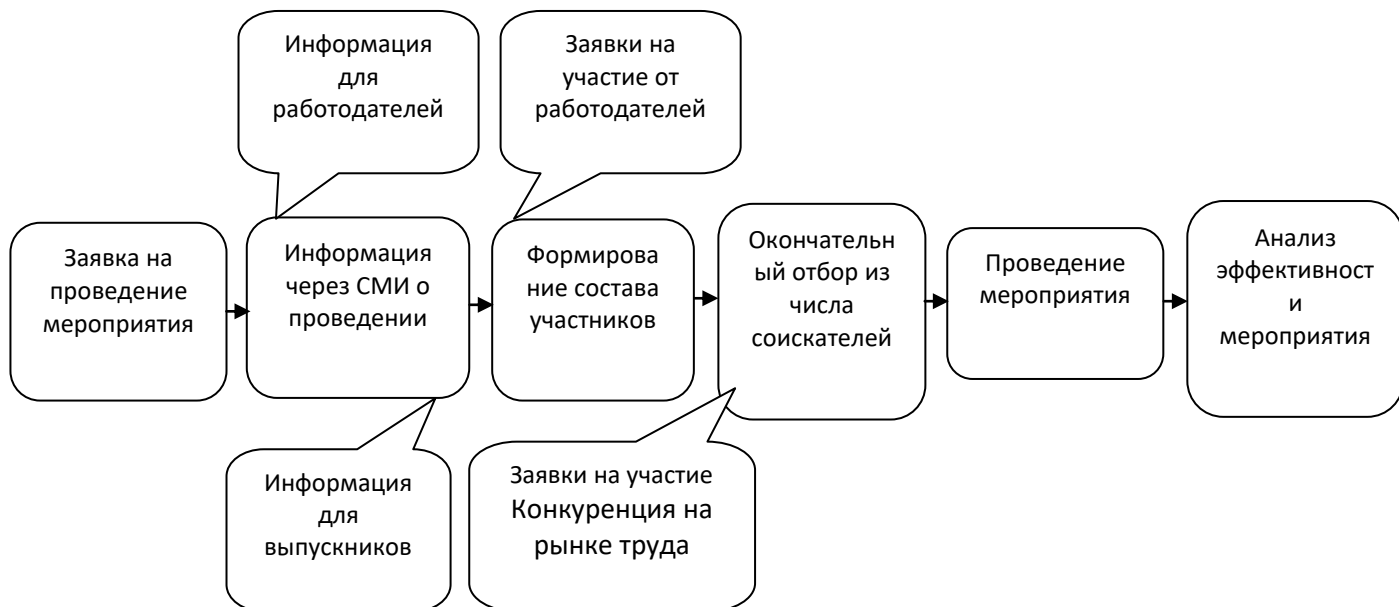


Рис. 3.2.3 Механизм организации и проведения встреч работодателей и выпускников образовательного учреждения

В решении задач по трудоустройству молодых специалистов эффективную помощь способны оказать бывшие выпускники, нынешние работодатели. С этой целью в структуре образовательного учреждения предлагается создание следующих организаций: некоммерческой социальной организации «Работодатель — университет — выпускник» и/или общественной организации «Ассоциация выпускников».

Основной целью создания некоммерческой социальной организации «Работодатель - университет - выпускник» является содействие студентам-выпускникам в трудоустройстве. Как показывает опыт российских вузов, взаимодействие таких организаций с образовательным учреждением существенно влияет на эффективность трудоустройства выпускников.

В качестве учредителей организации могут выступать бывшие выпускники - работодатели, само образовательное учреждение или его факультеты, а также студенты.

Для реализации поставленной цели некоммерческая организация может осуществлять следующие виды деятельности:

- 1) оказание информационно-методической помощи по вопросам трудоустройства студентов и выпускников, а также их адаптации к рынку труда;
- 2) разработка и внедрение автоматизированных программ обеспечения (информационных банк данных выпускников, банк вакансий рабочих мест, программы профессионального отбора);
- 3) проведение психологической поддержки выпускников и студентов с целью адаптации к рынку труда;
- 4) организация правовой консультационной помощи студентам и выпускникам по вопросам трудоустройства;
- 5) участие в работе по развитию и внедрению прогрессивных систем обучения, переобучения и повышения квалификации кадров в городе и области.

Соответственно, виды деятельности могут корректироваться в зависимости от специфики образовательного учреждения и возможностей самой некоммерческой социальной организации.

Особенность создания таких организаций состоит и в том, что данные структуры вправе осуществлять предпринимательскую деятельность, соответствующую ее целям. К видам предпринимательской деятельности можно отнести следующее: создание новых производств с целью организации новых рабочих мест; организация трудоустройства за рубежом; организация учебных центров, семинаров и курсов; реализация научно-технической продукции и услуг физическим и юридическим лицам; организация и проведение индивидуальных и совместных научно-исследовательских и опытно-конструкторских проектов и др.

В определенной степени некоммерческая социальная организация способна поддерживать имидж образовательного учреждения и тем самым рекламировать уровень подготовки молодых специалистов.

Конкретный набор мероприятий по оказанию содействия занятости выпускников должен учитывать особенности образовательного учреждения, уровень напряженности на рынке труда, собственный опыт и рекомендации регионального центра в системе занятости. Необходимо также учитывать, что мероприятия не должны носить

единовременный характер, а конечной целью должна стать интеграция вуза с региональным рынком труда.

Таким образом, вузовские центры содействия занятости выпускников являются основой, осуществляющие непосредственную деятельность по трудоустройству выпускников, имеющие общие цели и задачи в региональной системе содействия молодежной занятости.

3.3. Методические положения по оценке эффективности управления системой трудоустройством выпускников вузов.

В современных условиях деятельность органов исполнительной власти очень важна. Молодежная политика осуществляется в динамически меняющейся обстановке, на первый план выступают трудности повседневные, трудности выживания. В той степени, в какой удастся их преодолеть, правомерно говорить об эффективности работы управленцев, менеджеров и специалистов органов исполнительной власти – от высшего до среднего и низшего звена. Лишь перспективная, инновационная стратегия способна преодолеть кризисную ситуацию и повысить успехи взаимодействия с молодежью.

В связи с этим, возникает необходимость разработки системы индикаторов, показателей и критериев, которые позволяли бы тем или иным образом оценить эффективность работы органов исполнительной власти субъекта Федерации в целом. Показатели эффективности деятельности органов исполнительной власти субъектов Российской Федерации, направленной на содействие трудоустройству молодежи, являются составными оценки эффективности и отражают ту или иную сторону деятельности проверяемого объекта.

В общем виде показатели эффективности можно классифицировать следующим образом:

Абсолютные показатели эффективности, т.е. те, которые характеризуют достижение поставленных целей или запланированных результатов в натуральных или стоимостных показателях.

Качественные показатели эффективности, т.е. те, которые отражают качество работы объекта или системы управления при использовании тех или иных ресурсов.

Относительные показатели – это те, которые показывают «цену» результативности с точки зрения финансовых затрат на единицу продукции или услуг.

Динамические показатели, т.е. те, которые показывают динамику как абсолютных, так и относительных показателей во времени.

В основе оценки эффективности деятельности органов исполнительной власти субъектов Российской Федерации, направленной на содействие трудоустройству молодежи может лежать система, включающая пять групп показателей, с разных сторон характеризующих фактическую эффективность данной деятельности органов исполнительной власти.

Оценка и сравнение социально-экономической эффективности деятельности органов исполнительной власти по реализации программ содействия занятости молодежи проводится на основе значений интегральных показателей по следующим группам: молодежь; взаимодействие с работодателями; потенциал работников органов исполнительной власти; реализация программ содействия занятости молодежи; эффективность и качество трудоустройства.

Группа I «Молодежь»

Группа «Молодежь», характеризует воздействие органов исполнительной власти на ситуацию на рынке труда и включает следующие показатели:

1. Доля контролируемого органами исполнительной власти рынка труда ($\Pi_{1.1}$):

$$\Pi_{1.1} = \frac{Ч_{трудо}}{Ч_{эам}} , \quad (3.1)$$

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

$Ч_{эам_к}$ - численность экономически активной молодежи на конец отчетного периода, человек.

2. Соотношение численности молодежи, зарегистрированной в качестве безработной, и численности всей безработной молодежи ($\Pi_{1.2}$):

$$\Pi_{1.2} = \frac{Ч_{зб_к}}{Ч_{вб_к}} , \quad (3.2)$$

где Чзб_к - численность безработной молодежи, состоящей на учете в органах исполнительной власти на конец отчетного периода, человек;

Чвб_к - численность всей безработной молодежи на конец отчетного периода, человек.

3. Доля зарегистрированной длительно безработной молодежи (незавершенная безработица) от общей численности длительно безработной молодежи ($\Pi_{1.3}$):

$$\Pi_{1.3} = \frac{\text{Чздлб}_к}{\text{Чвдлб}_к}, \quad (3.3)$$

где Чздлб_к - численность длительно безработной молодежи (с продолжительностью безработицы более 12 месяцев) состоящей на учете в органах исполнительной власти по состоянию на конец отчетного периода, человек;

Чвдлб_к - численность всех длительно безработных молодых граждан на конец предыдущего отчетного периода, человек.

4. Доля молодежи из числа особо нуждающейся в социальной защите от общей численности молодежи, обратившейся в органы исполнительной власти ($\Pi_{1.4}$):

$$\Pi_{1.4} = \frac{\text{Чон}_к}{\text{Чобр}_к}, \quad (3.4)$$

где Чон_к - численность молодежи из числа особо нуждающейся в социальной защите, состоящих на учете на конец отчетного периода, человек;

Чобр_к - численность обратившихся в поиске работы молодых граждан, состоящих на учете на конец отчетного периода, человек.

5. Доля безработной молодежи, обратившейся в органы исполнительной власти, от общей численности молодежи региона (возраст от 18 до 30 лет) ($\Pi_{1.5}$):

$$\Pi_{1.5} = \frac{\text{Чбм}}{\text{Чм}}, \quad (3.5)$$

где Чбм – численность безработной молодежи в возрасте от 18 до 30 лет, обратившейся в органы исполнительной власти, на конец отчетного периода, человек;

Чм – общая численность молодежи региона в возрасте от 18 до 30 лет на конец отчетного периода, человек.

6. Доля безработной молодежи с высшим образованием, обратившейся в органы исполнительной власти, от общей численности молодежи региона ($\Pi_{1.6}$):

$$P_{1.6} = \frac{Ч_{бм_во}}{Ч_{м}} , \quad (3.6)$$

где $Ч_{бм_во}$ – численность безработной молодежи с высшим образованием, обратившейся в органы исполнительной власти, человек;

$Ч_{м}$ – общая численность молодежи региона на конец отчетного периода, человек.

Интегральный показатель по группе определяется как сумма рангов показателей.

Расчет значения интегрального показателя производится по формуле:

$$P_{инт I} = P_{1.1} + P_{1.2} + P_{1.3} + P_{1.4} + P_{1.5} + P_{1.6} , \quad (3.7)$$

где P_{1-6} - ранги значений показателей 1 – 6.

Группа II «Взаимодействие с работодателями»

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 ($P_{2.1}$):

$$P_{2.1} = \frac{Ч_{в_к}}{Ч_{пр_{кк}} + Ч_{в_{кк_к}}} , \quad (3.8)$$

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

$Ч_{пр_{кк}}$ - численность принятых на работу на крупные и средние предприятия в течение отчетного периода, человек;

$Ч_{в_{кк_к}}$ - 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 ($P_{2.2}$):

$$P_{2.2} = \frac{Ч_{в_к}}{Ч_{бм_к}} , \quad (3.9)$$

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

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

3. Доля вакансий (в банке вакансий органов исполнительной власти) с заработной платой ниже прожиточного минимума (П_{2.3}):

$$P_{2.3} = \frac{Чв_{пм-к}}{Чв_{к}} , \quad (3.10)$$

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

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

4. Доля трудоустроенной молодежи по договорам с работодателями, заключенными органами исполнительной власти от общего количества самостоятельно трудоустроенной молодежи (П_{2.4}):

$$P_{2.4} = \frac{Ч_{тм_др}}{Ч_{стм}} , \quad (3.11)$$

где Ч_{тм_др} – численность трудоустроенной молодежи по договорам с работодателями, заключенными органами исполнительной власти за отчетный период, человек;

Ч_{стм} – численность самостоятельно трудоустроенной молодежи за отчетный период, человек.

Интегральный показатель по группе определяется как сумма рангов показателей.

Расчет значения интегрального показателя производится по формуле:

$$П_{инт II} = П_{2.1} + П_{2.2} + П_{2.3} + П_{2.4} , \quad (3.12)$$

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

Группа III «Потенциал работников органов исполнительной власти»

Показатели данной группы характеризуют эффективность и качество работы с персоналом органов исполнительной власти, его укомплектованность и обеспеченность соответствующим квалификационным потенциалом. В группу входят следующие показатели:

1. Образовательный уровень специалистов органов исполнительной власти (П_{3.1}):

$$P_{3.1} = \frac{\sum_{i=7}^m (Ч_{АУП_i})}{\sum_{i=7}^m Ч_{АУП_к}} , \quad (3.13)$$

где Ч_{АУП_к i} - численность специалистов (АУП) органов исполнительной власти с высшим образованием на конец отчетного периода, чел;

Ч_{АУП_к} – численность АУП органов исполнительной власти на конец отчетного периода, человек.

2. Коэффициент текучести кадров органов исполнительной власти (П_{3.2}):

$$P_{3.2} = \frac{Ч_{выб_{АУП}}}{Ч_{АУП_к}} , \quad (3.14)$$

где Ч_{выб_{АУП}} - численность АУП органов исполнительной власти, выбывших в течение отчетного периода по собственному желанию, человек;

Ч_{АУП_к} - списочная численность АУП органов исполнительной власти на конец предыдущего отчетного периода, человек.

3. Коэффициент укомплектованности кадров органов исполнительной власти (П_{3.3}):

$$P_{3.3} = \frac{Ч_{вак}}{Ч_{шт}} , \quad (3.15)$$

где Ч_{вак} – общее число рабочих мест, предусмотренных в АУП органов исполнительной власти на конец отчетного периода, единиц;

Ч_{шт} - штатная численность АУП органов исполнительной власти (включая вакантные рабочие места) на конец отчетного периода, единиц.

4. Доля специалистов органов исполнительной власти, повысивших квалификацию по направлению своей работы к общему количеству специалистов (П_{3.4}):

$$P_{3.4} = \frac{Ч_{с_пк}}{Ч_{АУП_к}} , \quad (3.16)$$

где Ч_{с_пк} – численность специалистов органов исполнительной власти, повысивших квалификацию по направлению своей работы за отчетный период, человек;

$Ч_{АУП_к}$ – численность АУП органов исполнительной власти на конец отчетного периода, человек.

Интегральный показатель по группе определяется как сумма рангов показателей, скорректированных с учетом их весов.

Расчет значения интегрального показателя производится по формуле:

$$П_{инт\ III} = П_{3.1} + П_{3.2} + П_{3.3} + П_{3.4}, \quad (3.17)$$

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

Группа IV «Реализация программ содействия занятости молодежи»

Показатели, вошедшие в эту группу, характеризуют эффективность затрат на реализацию программ содействия занятости молодежи и включают:

1. Соотношение фактических и планируемых расходов на реализацию программ ($П_{4.1}$):

$$П_{4.1} = \frac{Р_{факт}}{Ф_{лбо}}, \quad (3.18)$$

где $Р_{факт}$ - фактические расходы на реализацию программ содействия занятости молодежи в отчетном периоде, тыс. рублей;

$Ф_{лбо}$ - объемы финансирования программ содействия занятости молодежи в соответствии с лимитами бюджетных обязательств в отчетном периоде, тыс. рублей.

2. Соотношение объема финансовых средств на реализацию программ, полученных из федерального бюджета, и объема всего финансирования ($П_{4.2}$):

$$П_{4.2} = \frac{Ф_{фб}}{Ф_{фб} + Ф_{рб} + Ф_{мб} + Ф_{вб}}, \quad (3.19)$$

где $Ф_{фб}$ - объемы финансирования политики содействия занятости молодежи из федерального бюджета в отчетном периоде, тыс. рублей;

$Ф_{рб}$ - объем финансирования политики содействия занятости молодежи из регионального бюджета в отчетном периоде, тыс. рублей;

$Ф_{мб}$ - объем финансирования политики содействия занятости молодежи из местных бюджетов в отчетном периоде, тыс. рублей;

$Ф_{вб}$ - объем финансирования политики содействия занятости молодежи из иных источников финансирования в отчетном периоде, тыс. рублей.

3. Соотношение объема финансовых средств на реализацию программ, полученных из регионального бюджета, и объема всего финансирования ($П_{4.3}$):

$$П_{4.3} = \frac{\Phi_{рб}}{\Phi_{фб} + \Phi_{рб} + \Phi_{мб} + \Phi_{вб}}, \quad (3.20)$$

где $\Phi_{фб}$ - объемы финансирования политики содействия занятости молодежи из федерального бюджета в отчетном периоде, тыс. рублей;

$\Phi_{рб}$ - объем финансирования политики содействия занятости молодежи из регионального бюджета в отчетном периоде, тыс. рублей;

$\Phi_{мб}$ - объем финансирования политики содействия занятости молодежи из местных бюджетов в отчетном периоде, тыс. рублей;

$\Phi_{вб}$ - объем финансирования политики содействия занятости молодежи из иных источников финансирования в отчетном периоде, тыс. рублей.

4. Доля финансовых средств на реализацию программ, полученных из регионального бюджета к объему финансовых средств, полученных из федерального бюджета ($П_{4.4}$):

$$П_{4.4} = \frac{\Phi_{рб}}{\Phi_{фб}}, \quad (3.21)$$

где $\Phi_{фб}$ - объемы финансирования политики содействия занятости молодежи из федерального бюджета в отчетном периоде, тыс. рублей;

$\Phi_{рб}$ - объем финансирования политики содействия занятости молодежи из регионального бюджета в отчетном периоде, тыс. рублей.

5. Затраты на одного безработного молодого человека ($П_{4.5}$):

$$П_{4.5} = \frac{R_{гпсзм}}{Ч_{бм_к}}, \quad (3.22)$$

где $R_{гпсзм}$ - фактические расходы на государственную политику содействия занятости молодежи в отчетном периоде, тыс. рублей;

$Ч_{бм_к}$ - численность безработной молодежи, состоящей на учете на конец отчетного периода, человек.

6. Затраты на трудоустройство одного молодого человека, обратившегося в органы исполнительной власти в поисках работы ($П_{4.6}$):

$$П_{4.6} = \frac{R_{факт}}{Ч_{труд}}, \quad (3.23)$$

где $R_{факт}$ - фактические расходы на реализацию программ содействия занятости молодежи в отчетном периоде (тыс. рублей).

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

Интегральный показатель по группе определяется как сумма рангов показателей.

Расчет значения интегрального показателя производится по формуле:

$$П_{инт IV} = П_{4.1} + П_{4.2} + П_{4.3} + П_{4.4} + П_{4.5} + П_{4.6}, \quad (3.24)$$

где П1-6 - ранги значений показателей 1 – 6.

Группа V «Эффективность и качество трудоустройства»

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

1. Выполнение плана по трудоустройству ($П_{5.1}$):

$$П_{5.1} = \frac{Ч_{труд}}{Ч_{план}}, \quad (3.25)$$

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

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

2. Доля молодежи, трудоустроенной на постоянную работу, от общей численности молодых граждан, трудоустроенных органами исполнительной власти ($П_{5.2}$):

$$П_{5.2} = \frac{Ч_{трудо_{пост}}}{Ч_{труд}}, \quad (3.26)$$

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

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

3. Уровень трудоустройства безработной молодежи, зарегистрированной в органах исполнительной власти ($П_{5.3}$):

$$П_{5.3} = \frac{Ч_{б_{трудо}}}{Ч_{б_{м_к}}}, \quad (3.27)$$

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

$Чб_{\text{м_к}}$ - численность безработной молодежи, состоящей на учете на конец отчетного периода, человек.

4. Уровень трудоустройства длительно безработной молодежи, зарегистрированной в органах исполнительной власти ($П_{5.4}$):

$$P_{5.4} = \frac{Чз\text{длб}_{\text{труд}}}{Чз\text{длб}_{\text{труд}} + Чз\text{длб}_{\text{к}}}, \quad (3.28)$$

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

$Чз\text{длб}_{\text{к}}$ - 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 ($П_{5.5}$):

$$P_{5.5} = \frac{Чон_{\text{труд}}}{Чон_{\text{к}}}, \quad (3.29)$$

где $Чон_{\text{труд}}$ - численность молодежи из числа особо нуждающихся в социальной защите, трудоустроенной при содействии органов исполнительной власти в отчетном периоде, человек;

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

6. Уровень трудоустройства молодежи в десятидневный срок ($П_{5.6}$):

$$P_{5.6} = \frac{Ч_{\text{труд}10}}{Ч_{\text{труд}}}, \quad (3.30)$$

где $Ч_{\text{труд}10}$ - 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.

Оценка социально-экономической эффективности деятельности органов исполнительной власти по реализации программ содействия занятости молодежи может осуществляться в 6 этапов.

На первом этапе производится сбор необходимой для проведения расчетов информации о деятельности органов исполнительной власти субъектов Российской Федерации, направленных на содействие трудоустройству молодежи, проверяется качество и надежность данных. Данные, необходимые для проведения расчетов, органы исполнительной власти представляют в Федеральный орган исполнительной власти, отвечающий за развитие занятости молодежи по утвержденной форме (приложение Д).

На втором этапе следует провести распределение субъектов Российской Федерации по группам с целью возможности сравнения регионов, отличающихся по уровню социально-экономического развития, ситуации на молодежном рынке труда в регионах, принадлежности к одному из Федеральных округов, численности молодежи в регионе и др. Далее анализ и сравнение значений показателей, описывающих социально-экономическую эффективность, проводится с учетом отношения регионов к той или иной группе.

На третьем этапе для каждого из органов исполнительной власти по содействию занятости молодежи проводятся расчеты значений определенных показателей. При этом показатели можно объединить в группы, которые будут характеризовать их направления деятельности или отдельно внутреннюю и внешнюю деятельность. Для каждого из органов исполнительной власти определяются значения интегральных показателей по выделенным группам показателей.

На четвертом этапе методом экспертных оценок полученным значениям показателей присваиваются ранги в соответствии с их положением относительно крайних значений или от среднего значения по группе регионов. Итоговый показатель социально-экономической эффективности деятельности по содействию занятости молодежи рассчитывается как сумма значений интегральных показателей по группам.

Пятый этап. Значения итоговых показателей по каждому из органов исполнительной власти сравниваются в рамках выделенных групп субъектов

Шестой этап предполагает подготовку заключения по итогам проведенного анализа социально-экономической эффективности деятельности органов исполнительной власти субъектов Российской Федерации, направленной на содействие трудоустройству молодежи.

На заключительном (седьмом) этапе проводится обсуждение полученных результатов с участниками процесса оценки социально-экономической эффективности, и разработка комплекса мер, направленных на дальнейшее повышение эффективности деятельности органов исполнительной власти субъектов Российской Федерации, направленной на содействие трудоустройству молодежи.

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.

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.

В данной работе проведена оценка эффективности деятельности отдела по делам молодежи Пензенской области по содействию занятости молодых граждан в возрасте от 14 до 30 лет.

Оценка и сравнение социально-экономической эффективности деятельности отдела по делам молодежи Пензенской области за последние два года приводится на основе значений интегральных показателей по следующим группам: молодежь; взаимодействие с работодателями; потенциал работников органов исполнительной власти; реализация программ содействия занятости молодежи; эффективность и качество трудоустройства.

Расчет группы «Молодежь», характеризующей воздействие отдела по работе с молодежью на ситуацию на рынке труда представлен в таблице 4.

Из расчетов видно, что доля контролируемого рынка труда сократилась на 0,05, на что повлияло уменьшение численности молодежи, обратившейся в отдел по работе с молодежью в поиске работы на 9662 человека.

Таблица 4

Расчет показателей группы «Молодежь»

Показатели	2016 год	2017 год
1	2	3
1. Доля контролируемого органом исполнительной власти рынка труда	$\frac{30616}{189645} = 0,16$	$\frac{20954}{189803} = 0,11$
2. Соотношение численности молодежи, зарегистрированной в качестве безработной, и численности всей безработной молодежи	$\frac{3260}{168364} = 0,019$	$\frac{2652}{170289} = 0,016$
3. Доля зарегистрированной длительно безработной от общей численности длительно безработной молодежи	$\frac{140}{346} = 0,41$	$\frac{78}{140} = 0,56$
4. Доля молодежи из числа особо нуждающейся в социальной защите от общей численности молодежи, обратившейся в орган исполнительной власти	$\frac{610}{3927} = 0,16$	$\frac{540}{3258} = 0,17$
5. Доля безработной молодежи, обратившейся в органы исполнительной власти, от общей численности молодежи региона (возраст от 15 до 30 лет)	$\frac{15740}{331864} = 0,05$	$\frac{13440}{335489} = 0,04$
6. Доля безработной молодежи с высшим образованием, обратившейся в органы исполнительной власти, от общей численности молодежи региона	$\frac{2880}{331864} = 0,008$	$\frac{2680}{335489} = 0,008$
Интегральный показатель по группе	0, 81	0, 86

Также наибольшие изменения наблюдаются среди показателей соотношения численности зарегистрированной безработной молодежи и всей безработной молодежи, доли зарегистрированной длительно безработной молодежи от общей

численности длительно безработной молодежи и доли зарегистрированной безработной молодежи с высшим образованием от общей численности молодежи региона. Это связано с увеличением общей численности безработной молодежи, сокращением зарегистрированной и общей численности длительно безработных молодых граждан и зарегистрированной безработной молодежи с высшим образованием.

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. 5):

Таблица 5

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	$\frac{5279}{3260} = 1,62$	$\frac{6808}{2652} = 2,57$
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,	$\frac{19283}{4392} = 4,39$	$\frac{11826}{4893} = 2,42$

заклученными органом исполнительной власти от общего количества самостоятельно трудоустроенной молодежи		
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.

Показатели группы «Потенциал работников органов исполнительной власти» характеризуют эффективность и качество работы с персоналом органов исполнительной власти, его укомплектованность и обеспеченность соответствующим квалификационным потенциалом. Расчет данной группы представлен в таблице 6:

Таблица 6

Расчет показателей группы «Потенциал работников органов исполнительной власти»

Показатели	2016 год	2017год
1	2	3
1. Образовательный уровень специалистов органов исполнительной власти	$\frac{4}{6} = 0,67$	$\frac{4}{6} = 0,67$

2. Коэффициент текучести кадров органов исполнительной власти	$\frac{0}{6} = 0$	$\frac{0}{6} = 0$
3. Коэффициент укомплектованности кадров органов исполнительной власти	$\frac{4}{4} = 1$	$\frac{4}{4} = 1$
4. Доля специалистов органов исполнительной власти, повысивших квалификацию по направлению своей работы к общему количеству специалистов	$\frac{2}{6} = 0,3$	$\frac{3}{6} = 0,5$
Интегральный показатель данной группы	0,97	1,17

По расчетам данной группы показателей можно отметить, что отдел по работе с молодежью полностью укомплектован, имеет постоянный штат сотрудников с высшим образованием, обеспечен соответствующим квалификационным потенциалом.

Расчет показателей, вошедших в группу «Реализация программ содействия занятости молодежи», и характеризующих эффективность затрат на реализацию программ содействия занятости молодежи показан в таблице 7.

Расчеты показывают, что объемы финансирования региональных и местных бюджетов за последний год увеличиваются, а затраты на содействие занятости молодежи из федерального бюджета сократились на 3505,9 тыс. руб.

За период 2017 года фактические затраты на реализацию программ содействия занятости составили 17507,5 тыс. руб., что на 4113,2 тыс. руб. меньше, чем в 2016 году, и за оба рассматриваемых периода фактически на реализацию программ затратилось больше средств, чем было предусмотрено по плану практически в два раза.

Таблица 7

Расчет показателей группы «Реализация программ содействия занятости молодежи»

Показатели	2016 год	2017 год
------------	----------	----------

1	2	3
1. Соотношение фактических и планируемых расходов на реализацию программ	$\frac{21620,7}{14000,7} = 1,54$	$\frac{17507,5}{10494,8} = 1,67$
2. Соотношение объема финансовых средств на реализацию программ, полученных из федерального бюджета, и объема всего финансирования	$\frac{14000,7}{14000,7 + 1200,0 + 1851,2 + 5768,8} = 0,61$	$\frac{10494,8}{10494,8 + 1296,0 + 2287,3 + 4726,0} = 0,56$
3. Соотношение объема финансовых средств на реализацию программ, полученных из регионального бюджета, и объема всего финансирования	$\frac{1200,0}{14000,7 + 1200,0 + 1851,2 + 5768,8} = 0,05$	$\frac{1296,0}{10494,8 + 1296,0 + 2287,3 + 4726,0} = 0,07$
4. Доля финансовых средств на реализацию программ, полученных из регионального бюджета к объему финансовых средств, полученных из федерального бюджета	$\frac{1200,0}{14000,7} = 0,09$	$\frac{1296,0}{10494,8} = 0,12$
5. Затраты на одного безработного молодого человека	$\frac{21620,7}{3260} = 6,63$	$\frac{17507,5}{2652} = 6,60$

6. Затраты на трудоустройство одного молодого человека, обратившегося в органы исполнительной власти в поисках работы	$\frac{21620,7}{30616} = 0,71$	$\frac{17507,5}{20954} = 0,84$
Интегральный показатель	9,63	9,86

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 8:

Таблица 8

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	$\frac{7107}{30616} = 0,232$	$\frac{4896}{20954} = 0,234$
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	$\frac{19117}{30616} = 0,62$	$\frac{11165}{20954} = 0,53$

исполнительной власти		
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.

Из выше описанных расчетов, критерий результативности деятельности отдела по трудоустройству молодежи, определяемый как отношение фактических результатов к планируемым за 2017 год уменьшился на 0,29 и составил - 0,47 (статистический подход). По динамическому подходу данный критерий определяется отношением трудоустроенной молодежи отчетного года к предыдущему. Так за период 2017 года критерий результативности составляет 0,68.

Таким образом, критериями повышения эффективности работы отдела по делам молодежи, направленной на содействие трудоустройству следует считать необходимость повышения роли данного органа исполнительной власти в организации рынков труда молодежи - общероссийского, регионального, местного и увеличение степени удовлетворения спроса со стороны как не занятых трудовой деятельностью молодых людей, так и работодателей, а также привлечение дополнительных финансовых средств на реализацию программ по содействию занятости молодежи.

Сотрудникам отдела по работе с молодежью, также как и другим органам исполнительной власти, необходимо ежегодно проводить оценку своей деятельности, для определения эффективности проводимых мер и мероприятий в ходе реализации целей и задач в соответствии с их компетенцией, позволяющий получить существенную, значимую информацию для принятия дальнейших управленческих решений. Это будет способствовать органам более четкому планированию и успешной разработке региональных программ содействия занятости молодежи, улучшению контроля выполнения мероприятий политики содействия занятости молодежи, а также выявлению направлений повышения эффективности их деятельности, определению условия их финансирования.

4.РЕКОМЕНДАЦИИ ПО ПОВЫШЕНИЮ ЭФФЕКТИВНОСТИ УПРАВЛЕНИЯ СИСТЕМОЙ ТРУДОУСТРОЙСТВОМ ВЫПУСКНИКОВ ВУЗОВ

К основным мерам по уменьшению масштабов молодежной безработицы можно отнести следующие:

1. Совместная деятельность служб занятости и органов образования по приведению структуры, объемов и профилей подготовки кадров в образовательных учреждениях в соответствие с требованиями работодателей.

2. Социальное партнерство между организациями, предприятиями и учебными заведениями по целевой подготовке и переподготовке кадров ("Заказ на специалиста"), а также подготовка молодых специалистов по прямым контрактам между вузом и предприятием.

3. Создание на основе заказа единой системы профессиональной ориентации.

Для этого необходима совместная работа органов образования и занятости по следующим направлениям:

- Организация профессиональной ориентации учащихся (особенно выпускников общеобразовательных учебных заведений), помогающей в выборе специальности, образовательного учреждения, сферы деятельности.

- Создание в учреждениях профессионального образования агентств, групп или отделов, занимающихся содействием трудоустройству.

4. Создание в регионе единой информационной базы о состоянии рынка труда, спросе и предложении рабочей силы, о развитии или ликвидации тех или иных организаций, об имеющихся вакансиях, требованиях работодателей, перспективах появления новых рабочих мест в хозяйственных отраслях.

Через информационную среду необходимо менять стереотипы престижности и востребованности отдельных профессий, уделяя основное внимание "рекламе" человека труда.

Данные предложения содержат укрупненные меры по решению поставленной проблемы. Они могут быть дополнены и конкретизированы в планах работы всеми, кто в этом заинтересован. В организационный механизм реализации предложений в качестве главного звена должно, на наш взгляд, войти Правительство Пензенской

области. Только под его эгидой и при его непосредственном участии могут быть реально объединены и скоординированы усилия всех сторон, заинтересованных в решении обсуждаемой проблемы, - работодателей, образовательных учреждений и государственной службы занятости населения.

Рекомендации органам власти субъектов РФ, отвечающим за содействие занятости молодежи, можно разделить на следующие блоки:

1. Мероприятия по содействию в трудоустройстве:

- квалифицированный поиск работы для ищущей ее молодежи и подбор кадров для работодателей;

- развитие форм занятости на основе организации временных и общественных работ для учащейся молодежи;

- временное трудоустройство молодежи в пределах и за пределами области;

- организация ярмарок вакансий и учебных мест.

- формирование постоянных рабочих мест;

- создание возможностей для организации вторичной занятости подростков и молодежи;

- создание инфраструктуры учреждений и предприятий для занятости молодежи (и в первую очередь - подростков);

- создание специализированных молодежных бирж труда и предприятий по трудоустройству подростков. Наиболее эффективными муниципальными предприятиями являются те, которые что-либо производят, где подросток в процессе работы может получить определенную профессиональную подготовку и навыки работы на предприятии, в трудовом коллективе.

2. Мероприятия по профессиональной ориентации, психологической поддержке молодежи:

- организация индивидуальной и групповой работы с клиентами центра занятости молодежи;

- организация работы по профессиональной ориентации и психологической поддержке безработной молодежи;

- повышение эффективности взаимодействия с работодателями, с учетом их возрастающих требований к соискателям;

- совместная работа с органами образования по предупреждению безработицы

среди выпускников;

- наработка опыта и обеспечение системы в реализации групповых форм работы ("Клубы ищущих работу", ярмарки вакансий, круглые столы, информационные встречи по проблемам занятости, выездные консультативные пункты в зданиях сельских администраций, на предприятиях, военкоматах, учебных заведениях и т.п.);

- взаимодействие со всеми заинтересованными организациями в вопросах оказания содействия безработной молодежи в оптимальном, профессиональном выборе.

3. Мероприятия по профессиональному обучению и переобучению молодежи:

- создание банка данных, включающего в себя профессиограммы, сведения об образовательных учреждениях и организациях области, вакансии на рынке труда, информацию о профессиях, пользующихся наибольшим спросом в настоящее время.

- проведение обучения в соответствии с заявками работодателей под конкретные рабочие места.

4. Мероприятия по взаимодействию с работодателями:

- создание банка вакансий с указанием: заработной платы, количества рабочих мест, условий труда и требований, предъявляемых к претендентам на рабочее место, который обновляется по мере поступления и снятия заявок.

- проведение семинаров, круглых столов для работодателей и кадровых служб;

- проведение индивидуальных бесед и телефонных переговоров с работодателями;

- открытие консультативных пунктов и проведение гарантированных собеседований с работодателями;

- проведение дней службы занятости на предприятиях;

- поддержку предприятий и организаций, создающих новые рабочие места для молодежи;

- юридическая помощь в вопросах законодательства о занятости.

В целом актуальность проблемы молодежной безработицы и реальная возможность ее решения дает основания для некоторых рекомендаций в области решения проблем студенческой занятости в России.

Необходима программа с более четкой координацией деятельности следующих субъектов, действующих на данном сегменте рынка труда:

- отдельные вузы города и департамент высшего образования;
- потенциальные работодатели студентов, их ассоциированные представители;
- специализированные службы занятости при городской и областной администрации;
- организации, участвующие в деятельности трудоустройству и адаптации молодежи и студентов на рынке труда на коммерческой основе (кадровые агентства, учреждения дополнительного образования);
- общественные организации, выступающие как в роли работодателя, так и посредника на рынке труда, способствующие обучению и развитию студентов как будущих работников;
- студенты.

Эффективным решением может стать комплексная программа адаптации студентов на рынке труда с особым вниманием к “проблемным” вузам и специальностям.

Важнейшими ее направлениями должны стать:

1. Область управления студенческой занятостью:

- Обучение студентов процессу трудоустройства, широкое информирование о возможностях трудоустройства, профессионального роста и развития для студентов. Важным моментом является стимулирование активности самих студентов через их участие в развивающей их деятельности (общественных организациях, деловых играх и пр.).

- Принятие мер по расширению потенциального объема спроса на работника-студента (как стажера, так и полноценного работника) с разработкой системы стимулирования работодателя (налоговые льготы, частичная компенсация затрат на дообучение работника, совместные проекты по решению внутренних задач предприятий и пр.).

- Содействие в разработке приемлемых форм сотрудничества студента и работодателя с необходимым учетом интересов и прав обеих сторон.

- Месячник ликвидации безграмотности студентов на рынке труда”, проводимый 2 раза в год (весна, осень) с комплексом мероприятий (обучение, консультации, деловые игры, лекции от практиков в различных сферах бизнеса и экономики и пр.).

- Ярмарка-презентация выпускников вузов перед окончанием обучения в вузе с привлечением к участию потенциальных работодателей, кадровых агентств. Время проведения – март-апрель.

- Телефонные линии”, по которым студенты смогут получить бесплатную информацию о возможностях на рынке труда (вакансии, операторы, необходимые формальности при трудоустройстве, трудовых спорах, пр.).

2. Область организации учебного процесса:

- Придание гибкости учебной программе и учебному расписанию.

- Сотрудничество по линии “вуз-государство-работодатель” в адаптации учебной программы к требованиям вуза (прохождение стажировки на предприятиях, производственный заказ на подготовку работников, участие практиков в разработке и реализации учебных планов и пр.).

3. Область контроля и исследовательской деятельности.

- Продолжение исследования студенческой занятости, анализ ее динамики и специфики применительно к вузам, учебным специальностям, курсам, сферам бизнеса и типам рабочих мест. Изучение ее влияния на трудовую карьеру выпускников.

- Использование полученных данных для разработки рекомендаций субъектам студенческой занятости.

В приложении представлены основные проблемные аспекты занятости молодежи, задачи для решения проблемы, а также механизмы решения поставленных задач определенными участниками.

Меры, направленные на снижение уровня безработицы:

- Экономические меры:

- а) развитие малого и среднего бизнеса;
- б) организация общественных работ;

в) внедрение гибкого графика работы; дифференцированный подход к трудоустройству слаботзащищенных слоев населения, в число которых входит и молодежь.

- Меры, предусматривающие реорганизацию системы образования:

а) улучшение системы переподготовки и переквалификации кадров;

б) совершенствование системы непрерывного образования;

в) соответствие качественной подготовки специалистов структуре занятости населения.

- Меры, предусматривающие совершенствование работы службы занятости:

а) повышение оперативности и информативности работы служб занятости;

б) согласованность в работе с коммерческими структурами; проведение систематических социологических исследований, необходимых для выяснения процессов, которые не могут быть достаточно изучены методами статистики, что позволит скорректировать политику занятости; психологические службы.

Отраслевые органы социальной сферы активно участвуют в формировании системы государственной поддержки становления и развития молодежи, их программы учитывают специфику молодежной проблематики. Однако, молодежь отличается от всех социальных групп не только возрастом, но и тем, что ей присущи особые социальные функции, связанные со вступлением в жизнь. Органы, курирующие традиционные отрасли социальной сферы, не могут в полной мере обеспечить условий для эффективного исполнения молодежью ее ролей в связи с тем, что те еще не сформированы. Это обстоятельство вызывает потребность в регионах в специальном органе управления, ведающем сферой жизнедеятельности молодежи.

Молодежь не имеет достаточного правового обеспечения своего статуса в качестве субъекта государственной молодежной политики, как не имели ее в достаточной степени органы по делам молодежи. Однако формирование сильной политики, достижение устойчивого управления требуют четкого правового регулирования сферы приложения, в первую очередь посредством законодательных актов, определяющих рамки деятельности, регулирующих взаимодействия, связь событий и процессов, распорядительных и исполнительных актов. Их принятие - залог эффективного функционирования системы государственного управления.

Важнейшими документами с этой точки зрения являются законодательные акты, касающиеся реализации местной государственной молодежной политики:

Целью таких законов является установление правовых основ государственной молодежной политики в регионах. Это означает, что общие положения государственной молодежной политики в данном законе преобразуются в систему правомерной деятельности окружных органов государственной власти, органов местного самоуправления.

Закон, таким образом, решает задачи в области социального управления. Из ряда самых больных проблем - занятость молодежи и ее укоренение (в том числе связанное с ее жилищным обеспечением, а также поддержкой семьи). Необходима правовая регламентация и других сфер (досуговая работа, работа по месту жительства, летний отдых, деятельность детских и молодежных организаций, социально-психологическая реабилитация детей и т.д.), не обязательно посредством законов, как-то необходимо для стратегических, сложных направлений: важными элементами правового регулирования должны стать и постановления Губернаторов и ведомственные акты. Отдельных регулирующих актов требуют и некоторые формы и механизмы организационного обеспечения государственной молодежной политики: кадрового (например, аттестация), финансового (формирование фондов, конкурсная система финансирования, финансирование инновационных, возможности самофинансирования и т.д.), информационно-аналитического, научно-методического и других его видов.

Очень многое в реализации молодежной политики зависит от тех людей, которые работают с молодежью, поэтому важным является грамотный подбор и расстановка кадров. Поэтому необходима специальная методика оценки кадрового потенциала отделов, занимающихся делами молодежи. Она должна включать в себя: социологическое выявление потенциальных работников, то есть мотивов и установок людей. Социометрический анализ позволяет конкретно оценить те или иные качества работников – особенно потенциальных кандидатов в руководители. Так же необходимо использовать методы психодиагностики и организационный анализ, который предусматривает выделение типа структуры данной организации.

5. ПРОГРАММНОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ РАБОТЫ

Текст дипломной работы набран с использованием двух основных компьютерных процессоров:

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

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

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

Основой работы на компьютере является программное компьютерное обеспечение для обработки статистических данных. За последние годы предложение этих программ заметно увеличилось. Наиболее известны такие пакеты бухгалтерских программ как: *MS Excel*, *SPSS 11.0 (Statistical Package for Social Science)*, *STADIA*, *STATISTICA*, *SYSTAT*, *STATGRAPHICS PLUS*, каждая из которых имеет множество версий, с различной специализацией³⁷.

Дадим краткое описание каждому из программ.

MS Excel. Самой часто упоминаемой и используемой в отечественных статьях является приложение *MS Excel* из пакета офисных программ компании *Microsoft MS Office*. Причины этого кроются в широком распространении этого программного обеспечения, наличии русскоязычной версии, тесной интеграцией с *MS Word* и *PowerPoint*. Однако, *MS Excel* – это электронная таблица с достаточно мощными математическими возможностями, где некоторые статистические функции являются просто дополнительными встроенными формулами. Расчеты сделанные при ее помощи не признаются авторитетными многими экспертами. Также в *MS Excel*

³⁷ Демкин В.М., Бобков Н.Н., Сольчева О.М. *SPSS [Текст]: Анализ данных в менеджменте. Описательные статистики.* – Нижний Новгород: НФ ГУ-ВШЭ. – 2009. – 67 с.

невозможно построить качественные научные графики. Безусловно, *MS Excel* хорошо подходит для накопления данных, промежуточного преобразования, предварительных статистических прикидок, для построения некоторых видов диаграмм. Однако окончательный статистический анализ необходимо делать в программах, которые специально созданы для этих целей. Существует макрос-дополнение *XLSTAT-Pro* для *MS Excel* который, включает в себя более 50 статистических функций, которых в основных случаях достаточно для обычного применения. Пробную версию макроса можно взять на сайте производителя.

SPSS (Statistical Package for Social Science). Самый часто используемый пакет статистической обработки данных с более чем 30-й летней историей. Отличается гибкостью, мощностью применим для всех видов статистических расчетов применяемых во многих отраслях науки. Недавно вышла 13-я англоязычная версия. Существует русскоязычное представительство компании, которое предлагает полностью русифицированную версию *SPSS 12.0.2* для *Windows*. Появился учебник на русском языке, позволяющий шаг за шагом освоить возможности *SPSS*, репетитор по статистике на русском языке, помогающий в выборе нужной статистической или графической процедуры для конкретных данных и задач, а также справка по *SPSS Base* и *SPSS Tables*. Российский офис *SPSS* регулярно проводит учебные курсы по анализу данных при помощи программного обеспечения *SPSS*³⁸.

STADIA. Программа отечественной разработки с 16-и летней историей. Включает в себя все необходимые статистические функции. Она прекрасно справляется со своей задачей - статистическим анализом. Но программа внешне фактически не изменяется с 1996 года. Графики и диаграммы, построенные при помощи *STADIA*, выглядят в современных презентациях архаично. Цветовая гамма программы (красный шрифт на зеленом) очень утомляет в работе. К положительным качествам программы можно отнести русскоязычный интерфейс и наличие книг описывающих работу.

STATISTICA. Производителем программы является фирма StatSoft Inc. (США), которая выпускает статистические приложения, начиная с 1985 года. *STATISTICA*

³⁸ Демкин В.М., Бобков Н.Н., Сольчева О.М. *SPSS [Текст]: Анализ данных в менеджменте. Описательные статистики.* – Нижний Новгород: НФ ГУ-ВШЭ. – 2009. – 67 с.

включает большое количество методов статистического анализа (более 250 встроенных функций) объединенных следующими специализированными статистическими модулями: основные статистики и таблицы, непараметрическая статистика, дисперсионный анализ, множественная регрессия, нелинейное оценивание, анализ временных рядов и прогнозирование, кластерный анализ, факторный анализ, дискриминантный функциональный анализ, анализ длительностей жизни, каноническая корреляция, многомерное шкалирование, моделирование структурными уравнениями и др. Несложный в освоении этот статистический пакет может быть рекомендован для исследований любой сложности.

SYSTAT. Статистическая система для персональных компьютеров. Последняя 11 версия обладает неплохим интуитивно понятным интерфейсом. Компания *Systat Software* также разрабатывает популярные у отечественных исследователей *SigmaStat* и *SigmaPlot*, которые являются соответственно, программой статистической обработки и программой построения диаграмм. При совместной работе становятся единым пакетом для статистической обработки и визуализации данных³⁹.

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

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

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

Практическое использование программного обеспечения *SPSS*:

³⁹ Демкин В.М., Бобков Н.Н., Сольчева О.М. *SPSS [Текст]: Анализ данных в менеджменте. Описательные статистики.* – Нижний Новгород: НФ ГУ-ВШЭ. – 2009. – 67 с.

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

Основу программы *SPSS* составляет *SPSS Base* (базовый модуль), предоставляющий разнообразные возможности доступа к данным и управления данными. Он содержит методы анализа, которые применяются чаще всего. Традиционно вместе с *SPSS Base* (базовым модулем) поставляются ещё два модуля: *Advanced Models* (продвинутые модели) и *Regression Models* (регрессионные модели). Эти три модуля охватывают тот спектр методов анализа, который входил в раннюю версию программы для больших ЭВМ⁴⁰.

SPSS Base входит в базовую поставку. Он включает все процедуры ввода, отбора и корректировки данных, а также большинство предлагаемых в *SPSS* статистических методов. Наряду с простыми методиками статистического анализа, такими как частотный анализ, расчет статистических характеристик, таблиц сопряженности, корреляций, построения графиков, этот модуль включает t-тесты и большое количество других непараметрических тестов, а также усложненные методы, такие как многомерный линейный регрессионный анализ, дискриминантный анализ, факторный анализ, кластерный анализ, дисперсионный анализ, анализ пригодности (анализ надежности) и многомерное шкалирование.

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

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

⁴⁰Официальный сайт программного обеспечения SPSS (Statistical Package for Social Science). Электронный ресурс]- Режим доступа: <http://www.spss.ru>

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

Ниже в алфавитном порядке приведен список остальных модулей и программ предлагаемых для расширения *SPSS*⁴¹.

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

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

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

Clementine. *Clementine* – это программа для *data mining* (добычи знаний), в которой пользователю предлагаются многочисленные подходы к построению

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

моделей, к примеру, нейронные сети, деревья решений, различные виды регрессионного анализа. *Clementine* представляет собой «верстак» аналитика, при помощи которого можно визуализировать процесс моделирования, перепроверять модели, сравнивать их между собой. Для удобства пользования программой имеется вспомогательная среда внедрения результатов.

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

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

Exact Tests (Точные тесты). Данный модуль служит для вычисления точного значения вероятности ошибки (величины p) в условиях ограниченности данных при проверке по критерию χ^2 (*Chi-Quadrat-Test*) и при непараметрических тестах. В случае необходимости для этого также может быть применён метод Монте-Карло (*Monte-Carlo*).

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

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

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

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

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

Подготовка данных к анализу, проведение анализа и представление результатов являются важными этапами всех аналитических процессов. Использование программных продуктов с ограниченными возможностями приводит к тому, что для получения желаемых результатов необходимо применять программные продукты нескольких производителей. Гораздо эффективнее использовать программное обеспечение из одного источника для работы на всех этапах аналитического процесса. *SPSS* предлагает полный набор инструментов, обеспечивающих эффективную работу на всех этапах аналитического процесса – от планирования до управления данными, анализа данных и представления результатов, – и все аналитические инструменты *SPSS* тесно интегрированы и работают вместе⁴².

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



Рис. 5.1. Основные этапы аналитического процесса

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

Рисунок показывает как выбрать те программные продукты *SPSS*, которые лучше всего подходят для решения аналитических задач, стоящих перед Вами. Совместное использование программных продуктов *SPSS* ускоряет и упрощает аналитический процесс и исключает необходимость повторять одни и те же действия несколько раз. Например, при использовании программных продуктов нескольких производителей может возникнуть необходимость задавать метки переменных (таких как пол или годовой доход) несколько раз: сначала при сборе данных, затем снова при проведении анализа, и еще раз при создании отчета. При использовании программного обеспечения *SPSS*, если метки значений задать один раз, например, на этапе ввода данных в *SPSS Data Entry*, их можно будет использовать в дальнейшем на всех этапах аналитического процесса. Это помогает полностью сконцентрироваться на анализе данных.

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

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

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

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

- категориальные диаграммы (включая несколько типов столбиков, линий, областей, кругов и ящиков);
- диаграммы для контроля качества (включая диаграммы Парето, X-среднего и Сигма);
- гистограммы и диаграммы рассеяния (включая перекрывающиеся, матричные и трехмерные);
- диагностические и исследовательские графики (включая графики по наблюдениям и графики временных рядов);
- вероятностные графики (включая графики наблюдаемых и ожидаемых значений);
- графики автокорреляционной и частной автокорреляционной функции (включая преобразование натурального логарифма и сезонное и несезонное дифференцирование);
- графики кросс-корреляционной функции (включая преобразование при помощи натурального логарифмирования, сезонное и несезонное дифференцирование).

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

Сейчас рассмотрим основные функции и возможности данного программного обеспечения.

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

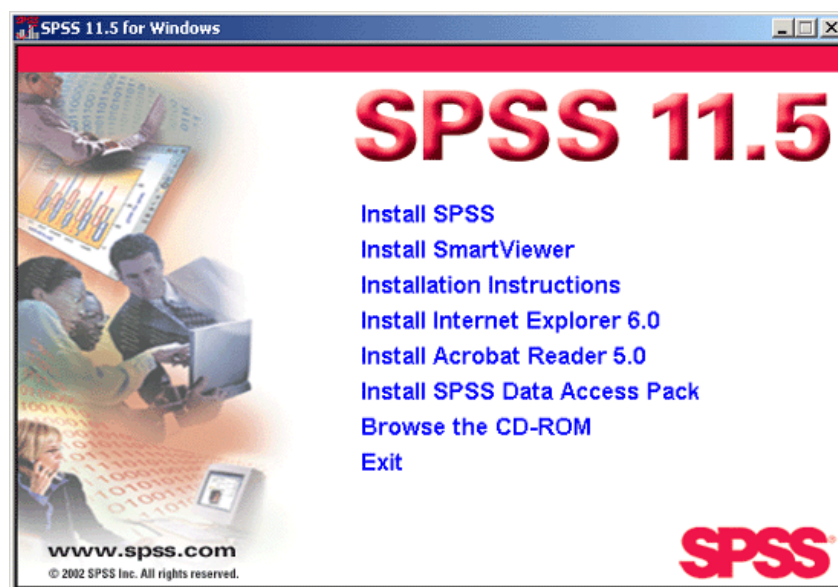


Рис. 5.2. Начальный экран программы инсталляции

После установки программного обеспечения можно запускать приложение и начинать работать.

С помощью редактора данных создается файл данных. Редактор данных это приложение, напоминающее электронную таблицу. Под электронной таблицей подразумевается рабочий лист, разделенный на строки и столбцы, который позволяет про сто и эффективно вводить данные. Отдельные строки таблицы соответствуют отдельным наблюдениям. Например, при обработке данных опроса одна строка содержит данные одного респондента. Отдельные столбцы соответствуют отдельным переменным. При обработке данных наблюдений анкеты

в одной переменной хранятся ответы на отдельный вопрос. Отдельные ячейки таблицы содержат значения переменных для каждого отдельного наблюдения; в каждой ячейке хранится одно значение переменной (рис. 5.3).

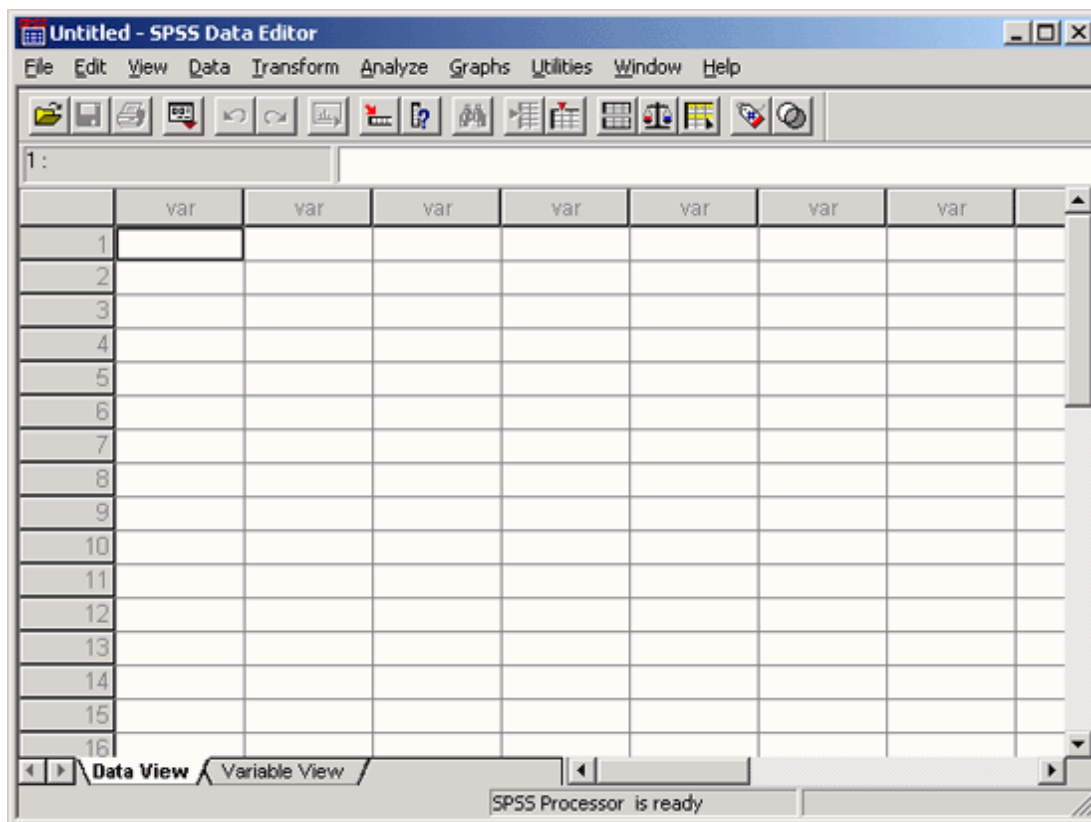


Рис. 5.3. Редактор данных: просмотр данных

Таблица 5.1

Типы переменных в SPSS

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

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

С помощью дисперсионного анализа исследуют влияние одной или нескольких независимых переменных на одну зависимую переменную (одномерный анализ) или на несколько зависимых переменных (многомерный анализ). В обычном случае независимые переменные принимают только дискретные значения (и относятся к номинальной или порядковой шкале); в этой ситуации также говорят о факторном анализе. В рамках дисперсионного анализа *SPSS* предлагает множество возможностей, в которых, однако, не всегда легко разобраться, в особенности для новичка. Даже учебники по *SPSS* напрямую не способствуют облегчению освоения имеющихся возможностей. Во-первых, нужно отметить, что в принципе дисперсионный анализ может выполняться в рамках двух подходов:

- при помощи традиционного «классического» метода по Фишеру;
- при помощи нового метода «обобщенной линейной модели».

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

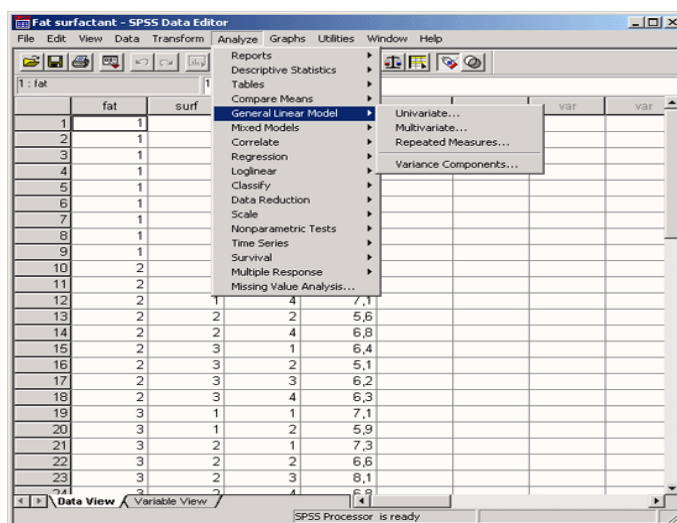


Рис. 5.4. Вспомогательное меню *General Linear Model* (Общая линейная модель)

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

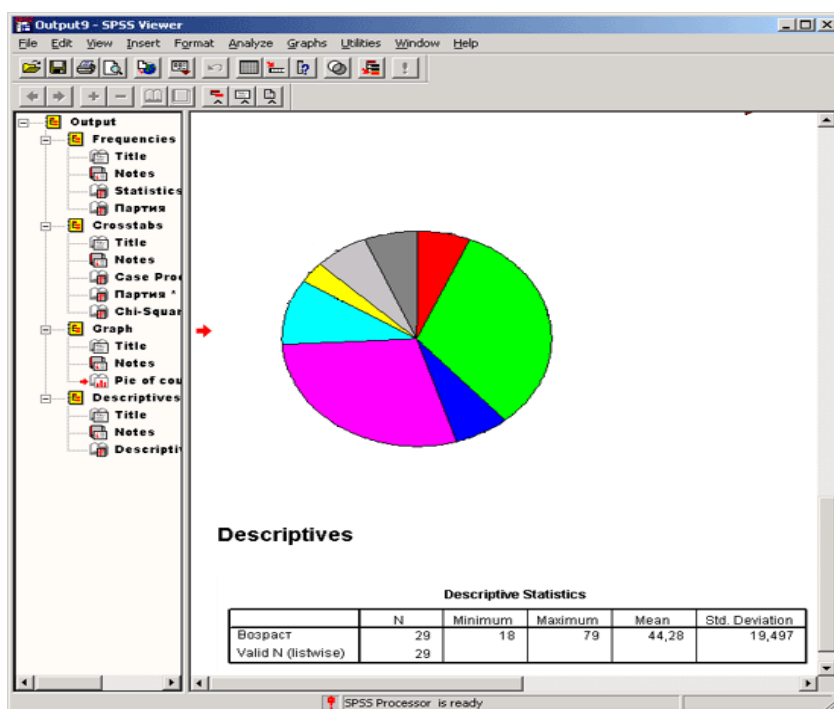


Рис. 5.5. Окно просмотра

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

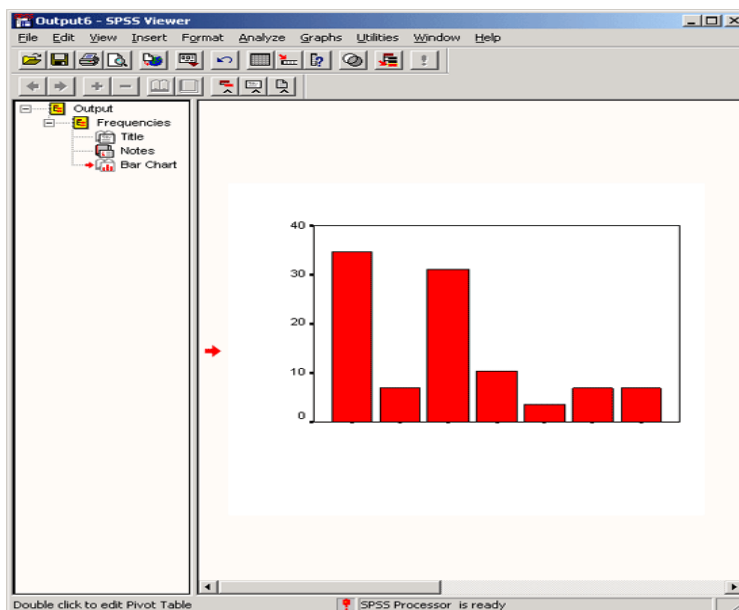


Рис. 5.6. Столбчатая диаграмма в окне просмотра

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

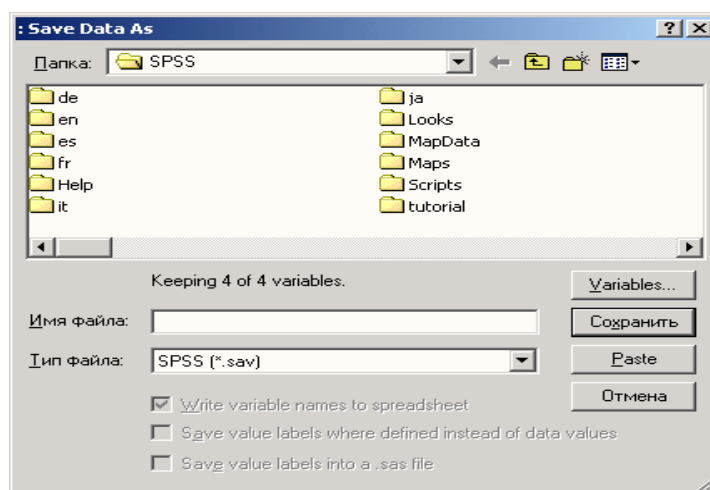


Рис. 5.7. Диалоговое окно Save Data as

В настоящее время в Интернет доступны многие ресурсы, посвященные статистической обработке данных. Один из них – это статистический портал,

созданный при содействии В. П. Боровикова, автора книг по программному пакету *STATISTICA*. Российское представительство StatSoft Inc. предлагает на своем сайте бесплатный электронный учебник по статистике, который призван помочь разобраться с основными понятиями статистики и более полно представить диапазон применения статистических методов.

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

Что касается возможных рекомендаций, то они следующие:

- если нужен мощный, общепризнанный пакет с простым и понятным даже начинающим пользователям интерфейсом, то лучше воспользоваться *SPSS*;
- для начинающих и профессионалов, которым нужна подсказка и развитая документация на русском языке, можно рекомендовать *STATISTICA*. Это мощное приложение с профессиональными возможностями;
- для непритязательных пользователей, которые ограничиваются в своих исследованиях стандартными статистическими методами можно рекомендовать англоязычную программу *Prism*.

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

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

6. ПРАВОВОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ РАБОТЫ

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

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

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

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

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

Важнейшим документом МОТ по вопросам занятости и трудоустройства, имеющим для России обязательную силу, является Конвенция МОТ № 122 «О политике в области занятости» 1964 г.⁴³ В ст. 1 Конвенции закреплено, что «в целях удовлетворения потребностей в рабочей силе и ликвидации безработицы и неполной занятости каждый член МОТ провозглашает и осуществляет в качестве главной цели активную политику, направленную на содействие полной, продуктивной и свободно избранной занятости». Указанная политика осуществляется с помощью методов, соответствующих национальным условиям и практике (п. 3 ст. 1). При этом специально отмечается, что содействие полной, продуктивной и свободно избранной занятости следует считать средством обеспечения на практике осуществления права на труд (п. 1 Рекомендации МОТ № 169 «О политике в области занятости» 1984 г.).⁴⁴

Конвенция МОТ № 159 «О профессиональной реабилитации и занятости инвалидов» 1983 г.⁴⁵ распространяется на все категории инвалидов. Статья 7 Конвенции устанавливает, что компетентные органы государства принимают меры для организации служб трудоустройства, занятости и других связанных с ними служб, чтобы инвалиды имели возможность получать, сохранять работу и продвигаться по службе. При этом указывается, что специальные позитивные меры, направленные на обеспечение подлинного равенства обращения и возможностей для инвалидов и других трудящихся, не считаются дискриминационными в отношении других трудящихся. Нормы о содействии занятости инвалидов содержатся также в Рекомендации МОТ № 168 «О профессиональной реабилитации и занятости инвалидов» 1983 г.⁴⁶ Рекомендация № 168, в частности, указывает на необходимость принятия мер содействия занятости инвалидов, соответствующих нормам занятости и заработной платы, которые применяются к трудящимся в целом, и определяет конкретные меры.

⁴³ Международные стандарты предпринимательства и занятости. Правовые международные документы. Комментарии и рекомендации юристов [Текст]// Библиотечка Российской газеты. 2000.-№15- С. 17.

⁴⁴ Международные стандарты предпринимательства и занятости. Правовые международные документы. Комментарии и рекомендации юристов [Текст]// Библиотечка Российской газеты. 2000.-№15- С. 23-29

⁴⁵ Международные стандарты предпринимательства и занятости. Правовые международные документы. Комментарии и рекомендации юристов [Текст]// Библиотечка Российской газеты. 2000.-№15- С. 92-94

⁴⁶ Международные стандарты предпринимательства и занятости. Правовые международные документы. Комментарии и рекомендации юристов [Текст]// Библиотечка Российской газеты. 2000.-№15- С. 94-100

Следует согласиться с тем, что конвенции и рекомендации МОТ служат дополнительным стимулом развития и совершенствования национального законодательства в социально-трудовой области,⁴⁷ в том числе и в области трудоустройства. И хотя большинство конвенций МОТ по данному вопросу Россией не ратифицированы, применение их положений в практике разработки и принятия нормативных актов (как централизованных, так и локальных, в том числе коллективных договоров) может оказать предпринимателям и представителям работников большую помощь.

Вторую группу источников международно-правового регулирования вопросов трудоустройства составляют международные договоры Российской Федерации. В соответствии с Федеральным законом от 15.07.1995 г. «О международных договорах Российской Федерации»⁴⁸ международный договор может быть заключен от имени Российской Федерации (межгосударственный договор), от имени Правительства РФ (межправительственный договор), от имени федеральных органов исполнительной власти (договор межведомственного характера).

В числе международных договоров, касающихся вопросов трудоустройства, Конвенция СНГ о правах и основных свободах человека от 26.05.1995 г. (ратифицирована Россией 04.11.1995 г.).⁴⁹ В ст. 14 Конвенции закреплено право на труд и защиту от безработицы, статья 18 обязывает государства – члены СНГ принимать надлежащие меры к трудоустройству нетрудоспособных лиц, в том числе по созданию специальных служб по трудоустройству, учреждений со специальными условиями труда и системой поощрений работодателей, принимающих инвалидов на работу. Россия также является участницей Соглашения о сотрудничестве в области трудовой миграции и социальной защиты трудящихся-мигрантов, подписанного главами правительств государств – членов СНГ 15.04.1994 г.⁵⁰ Двусторонние межправительственные соглашения о трудовой миграции и защите прав трудящихся-мигрантов заключены Российской Федерацией с Украиной, Молдовой, Арменией, Киргизией, Республикой Беларусь.⁵¹

⁴⁷ Гусов К. Н., Толкунова В. Н. Трудовое право России. М., 1999. -442 с.

⁴⁸ СЗ РФ. 1995. № 29. Ст. 2757

⁴⁹ СЗ РФ. 1995. № 45. Ст. 4239, 1999. № 13. Ст. 1482.

⁵⁰ Соглашение Ратифицировано Федеральным законом от 24.04. 1995 г. № 47-ФЗ и вступило для России в силу 01.09.1995 г. // СЗ РФ. 1995. № 17. Ст. 1457.

⁵¹ Киселев И. Я. Международный труд. М., 1997.-8 с.

Среди внутрirosсийских нормативных правовых актов, регулирующих вопросы трудоустройства, важное значение имеет прежде всего Трудовой кодекс Российской Федерации (далее ТК РФ). Отношения по трудоустройству у данного работодателя названы в ст. 1 ТК РФ в числе отношений, непосредственно связанных с трудовыми. В ст. 2 ТК РФ к основным принципам правового регулирования трудовых и непосредственно с ними связанных отношений отнесен принцип защиты от безработицы и содействия в трудоустройстве. В качестве норм о трудоустройстве необходимо рассматривать положения главы 11 Трудового кодекса, а также отдельные статьи главы 10 и некоторые другие нормы, определяющие правила приема на работу и заключение трудового договора. Другим важным нормативным правовым актом, регулирующим отношения в сфере занятости и трудоустройства, является Закон РФ от 19.04.1991 г. «О занятости населения в Российской Федерации»⁵² (далее – Закон о занятости). Закон о занятости определяет правовые, экономические и организационные основы государственной политики содействия занятости населения, права и гарантии для граждан в сфере занятости и трудоустройства (ст. 8, 9, 12), основы правового положения государственной службы занятости населения (ст. 15, 16, 19, 23, 35, 36 и др.), условия деятельности, связанной с трудоустройством граждан Российской Федерации за границей, устанавливает критерии подходящей и неподходящей работы, определяет порядок трудоустройства на оплачиваемые общественные работы, указывает на дополнительные гарантии в области трудоустройства для отдельных категорий работников (п. 1, 2 ст. 13) и др.

Отдельные вопросы трудоустройства урегулированы Указами Президента Российской Федерации. Например, Указ Президента РФ от 16.12.1993 г. «О привлечении и использовании в Российской Федерации иностранной рабочей силы».⁵³

Закон РФ «Об образовании» 2015 года - N 273-ФЗ - регламентирует общественные отношения, появляющиеся в области образования из-за реализации населением права на образование.⁵⁴ Обеспечивает государственные гарантии свобод

⁵² СЗ РФ 1996. № 17. Ст. 1915; 1998 № 30 Ст. 3613; 1999 № 18. Ст. 2211.; № 29 Ст. 696. № 47 Ст. 5613; 2000. № 33 Ст. 3348; 2001 № 53, Ст. 5024; 2002. № 30. Ст. 3033; 2003. № 2. Ст. 160; 2004. № 35. Ст. 3607.

⁵³ САПП. 1993. № 51. Ст. 4934.

⁵⁴ Закон РФ «Об образовании» 2015 года № 273-ФЗ был принят 21.12.2012 г.(29 декабря 2012 года N 273-ФЗ)

и прав людей в сфере образования и надлежащие условия для реализации права на образование. Определяет правовое положение участников взаимоотношений в рамках образовательной деятельности. Устанавливает экономическую, правовую, организационную базу образования в нашей стране, принципы государственной политики в области образования, правила работы учебной системы и осуществления образовательной деятельности. Закон РФ «Об образовании» 2015 года № 273-ФЗ был принят 21.12.2012 г.(29 декабря 2012 года N 273-ФЗ).

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

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

ОСНОВНЫЕ ВЫВОДЫ И РЕКОМЕНДАЦИИ

Исследование позволяет сделать ряд выводов и сформулировать рекомендации, способствующие повышению эффективности управления системой содействия трудоустройству выпускников:

1. Проанализирована деятельность органов исполнительной власти по содействию трудоустройству молодежи. Уточнены функции органов исполнительной власти по содействию занятости молодежи в условиях перехода к рынку и раскрыта их роль на рынке труда. На основе анализа подходов к исследованию проблемы трудоустройства и занятости обосновано социально-экономическое содержание системы трудоустройства выпускников, определены ее структурные элементы, их взаимодействие и дана оценка результатов функционирования системы.

2. В исследовании учтены и использованы положения действующего законодательства РФ, данные ежегодных статистических отчетов и справочников Госкомстата РФ, Комитета по труду и занятости при Министерстве труда и социального развития, территориальных структур (Пензенской области) в системе исполнительной власти РФ, данные мониторинга рынка труда и социологических исследований, результаты анкетного опроса более 30 управленческих работников (руководителей служб и отделов Правительства Пензенской области, Департамента Федеральной службы занятости, Центра занятости населения г.Пензы, Центров содействия выпускников ВУЗов г.Пензы, занимающихся содействием трудоустройству молодежи) и более 360 молодых людей в возрасте от 14 до 30 лет.

3. По результатам исследования разработана модель системы управления содействием трудоустройству выпускников. Показано, что система содействия трудоустройству выпускников Пензенского региона функционирует как система взаимосвязанных элементов, и предложена модель системы трудоустройства выпускников. Выявлено, что элементами системы могут являться спрос, предложение и цена рабочей силы; субъекты (работодатели, трудоспособная молодежь, государство); юридические нормы, регулирующие отношения между субъектами, конъюнктуру рынка (соотношение спроса и предложения, цена рабочей силы, конкуренция); инфраструктура (службы занятости, кадровые агентства, центры занятости при ВУЗах, и др.).

4. По результатам исследования разработаны и обоснованы механизмы управления системой трудоустройства молодежи Пензенского региона. Определены уровни управления. В качестве механизмов управления предложены: совершенствование действующего законодательства в сфере занятости молодежи; финансирование мероприятий по содействию трудоустройству и занятости молодежи; стимулирование и поддержка развития молодежного предпринимательства; создание механизма взаимодействия рынка труда и рынка образовательных услуг; совершенствование деятельности службы занятости. Региональное регулирование системы трудоустройства молодежи осуществляется законодательными и исполнительными органами власти региона. В сфере управления системой содействия трудоустройству выпускников деятельность Правительства Пензенской области должна быть направлена на повышение мобильности рабочей силы, обеспечение устойчивого баланса интересов работников, работодателей и государства.

5. В ходе исследования определены следующие тенденции рынка труда: стабильно сохраняется спрос на специалистов с высшим образованием: инженеров-механиков, конструкторов, технологов, программистов, страховых агентов, врачей. Промышленности сегодня требуются профессионально подготовленные инженерно-технические специалисты со знанием маркетинга, анализа хозяйственной деятельности, управления персоналом. Таким образом, выявлено налицо явное несоответствие спроса и предложения рабочей силы, рынка труда и рынка образовательных услуг. Однако предложение по отдельным профессиям не соответствует спросу не только по количеству, но и по качеству. Так, многими работодателями, заявляющими в службу об имеющихся у них свободных рабочих местах, предъявляются настолько высокие требования к претендентам и их квалификации, что среди безработных, имеющих нужную работодателю профессию, не находится соответствующих этим требованиям.

6. Выявлено, что основополагающим фактором несбалансированности спроса и предложения рабочей силы является слабая профориентационная деятельность на всех уровнях управления системой содействия трудоустройству молодежи.

7. Выявлена необходимость создания программы с более четкой

координацией деятельности следующих субъектов, действующих на данном сегменте рынка труда:

- отдельные вузы города и департамент высшего образования;
- потенциальные работодатели студентов, их ассоциированные представители;
- специализированные службы занятости при городской и областной администрации;
- организации, участвующие в деятельности трудоустройству и адаптации молодежи и студентов на рынке труда на коммерческой основе (кадровые агентства, учреждения дополнительного образования);
- общественные организации, выступающие как в роли работодателя, так и посредника на рынке труда, способствующие обучению и развитию студентов как будущих работников;
- студенты.

Эффективным решением может стать комплексная программа адаптации студентов на рынке труда с особым вниманием к “проблемным” вузам и специальностям.

8. Определены направления повышения эффективности функционирования системы управления трудоустройством выпускников вузов на рынке труда. Предложена методика по оценке эффективности управления системой содействия трудоустройству молодежи, предусматривающая вычисление интегрального показателя через совокупность пяти блоков: молодежь; взаимодействие с работодателями; потенциал работников органов исполнительной власти; реализация программ содействия занятости молодежи; эффективность и качество трудоустройства.

9. В исследовании учтены и использованы положения действующего законодательства РФ, данные ежегодных статистических отчетов и справочников Госкомстата РФ, Комитета по труду и занятости при Министерстве труда и социального развития, территориальных структур (Пензенской области) в системе исполнительной власти РФ, данные мониторинга рынка труда и социологических исследований, результаты анкетного опроса более 30 управленческих работников

(руководителей служб и отделов Правительства Пензенской области, Департамента Федеральной службы занятости, Центра занятости населения г.Пензы, Центров содействия выпускников ВУЗов г.Пензы, занимающихся содействием трудоустройству молодежи) и более 360 молодых людей в возрасте от 14 до 30 лет.

БИБЛИОГРАФИЧЕСКИЙ СПИСОК

1. Аверьянов А. Н. Системное познание мира: Методологические проблемы / А. Н. Аверьянов. – М. : Политиздат, 1985. – 263 с.
2. Аверьянов Ю., Калашникова И- Регулирование занятости с точки зрения теории.//Человек и труд. - 2015. - №5
3. Аглицкий И., Кузьмин В. Многоконтурное управление в социально-экономических системах.//Проблемы теории и практики управления.- №6, 2006.
4. Актуальные проблемы трудоустройства и занятости населения. Всероссийская научно-практическая конференция: Сборник материалов. 25-26 января 2011г. / Министерство труда и социального развития Пензенской обл.; Департамент федеральной государственной службы занятости населения по Пензенской обл.; ПГАСА.; под ред. С.Д. Резника. - Пенза: Приволжский Дом знаний, 2011. - 138с.
5. Анчишкина О.В. Государственные стратегические программы социально-экономического развития: состояние и перспективы.//Проблемы прогнозирования - 2015 - №6
6. Апатенко С.Н. О концепции Федеральной целевой программы "Молодежь России" на 2016 - 2011 годы // Вестник молодежной политики. - 2015. - №10(2). - с.36 - 39.
7. Астапов К. Условия стабильного развития экономических систем в современном мире.// Проблемы теории и практики управления. - №2, 2015.
8. Бабушкина Т., Гарсия-Исер М. Молодежь на рынках труда и образовательных услуг // Журнал "Человек и Труд" № 6, 2014 г.
9. Балыхин Г.А. Современный этап модернизации российского образования и проблемы развития студенческого движения // Вестник молодежной политики. - 2015. - Спец. выпуск. - с.10 - 11.
10. Белоусов А. Долгосрочные тренды российской экономики.//Юбщество и экономика, №12, 2015
11. Бельчик Т., Морозова Е., Поварич И. Системная оценка функционирования вуза как фактор гармонизации спроса на молодых специалистов и их предложения // Журнал "Человек и Труд" № 2, 2014 г.

- 12.Бескорвайная Н. Методология системного подхода к исследованию финансовой системы региона.// Проблемы теории и практики управления. - 2016 - №5.
- 13.Бир С. Наука управления. Пер. с англ. Изд.2, "Изд.ЛКИ". - 2017. 112 с.
- 14.Блинов Н.М. Социология молодежи: достижения , проблемы/ Н.М. Блинов// Социс. – 2011. - №2.- с.12.
- 15.Блинова У. Система превентивного контроля в антикризисном менеджменте.//Проблемы теории и практики управления. - 2016 - №2.
- 16.Бреев Б.Д. Безработица в современной России. - М.: Наука (серия "Экономическая наука современной России"). 2014. - 271 с
- 17.В. И. Добренъков, А. И. Кравченко Методы социологического исследования,Издательство: Инфра-М, 2017 г. - 768 стр.
- 18.Вавилина Н.Д. Запросы рынка труда к системе профессионального образования в условиях инновационного развития // Регион: экономика и социология. 2009. № 3. С. 146-156.
- 19.Введение в социологию труда и занятости Ю.Н.Попов, А.В.Шевчук Москва: Дело, 2015г.
- 20.Волков Ю.Е. К выработке современного представления о сущности труда Социологические исследования. 2009. № 3. С. 27-35.
- 21.Галецкий В.Ф. Демографические аспекты устойчивого развития России.// Проблемы прогнозирования, №6, 2005.
- 22.Гаузнер Н.Д. Научно-технический прогресс и рабочий класс США. М. Наука. 1968г. 312 с.
- 23.Горкин А.П., Карелова Г.Н. Социальная энциклопедия, Изд-во: Большая Российская энциклопедия 2010г.
- 24.Докторов Б.З. Россия в европейском социокультурном пространстве.// Социол. Журнал. – 2014. - №3. – с.24
- 25.Елкина О. О критериях оценки эффективности рынка труда.//Человек и труд- 2015.-№10.
- 26.Закон Пензенской обл. от 29.06.2006 №1064-ЗПО "О системе социального партнерства в пензенской области".

27. Закон Пензенской области "О программе реализации государственной молодежной политики "Молодежь Пензенской области" на 2004 - 2010 годы" от 01.03.2014г., № 587 - ЗПО.
28. Запросы работодателей к качеству профессиональной подготовки работников Н.Бондаренко // Вестник общественного мнения: Данные. Анализ. Дискуссии. 2005. № 3 (77). С. 41-58.
29. Илясов Е.П. Организационные и методические основы создания и функционирования государственной системы содействия трудоустройству и занятости выпускников учреждений профессионального образования / Под общ. ред. Б.А. Сазонова. - М.: МЦПТ МГТУ им. Н.Э. Баумана, 2014. - 43с.
30. Клейнер Г. Системная структура экономики и экономическая политика.// Проблемы теории и практики управления. - №5, 2016.
31. Клоцвог Ф.Н., Чернова Л.С. Тенденции и целевой прогноз экономической динамики российских регионов // Проблемы прогнозирования, №6, 2005.
32. Ключ В. Ф. Место и роль труда в системе социально-экономических отношений современного общества. М.: ИВЦ "Маркетинг", 2012.
33. Колесников И. Е. Социально-трудовые отношения: современные проблемы теории и практики. - СПб., 2009г. 81 .Колосницына М.Г. Экономика труда. - М., 2010.
34. Кон И.С. Психология юношеского возраста/ И.С. Кон, М., 1999
35. Коровкин А.Г., Долгова И.Н., Королев И.Б., Подорванова Ю.А., Полежаев А.В. Занятость и рынок труда в России: проблемы и ограничения.// Проблемы прогнозирования., №5, 2005.
36. Коротков Э.М., Савченко А.В. Феномен латентного управления в социально-экономической системе.// Менеджмент в России и за рубежом., №2, 2006.
37. Котляр Э. Управление трудоустройством: региональный подход // "Человек и Труд" № 4, 2015 г.
38. Котляр, А.Э. Трудовые ресурсы: формирование и использование / А.Э. Котляр ; под ред. Е.В. Касимовского. – М., 1975.
39. Кривошеев В.Т. Управление занятостью трудовых ресурсов в системе социального партнерства Дисс. доктора. социол. наук, 2015 (Из фондов Российской Государственной библиотеки)

40. Кузнецова Л.А., Нестеренко И.Ю., Мельникова Л.П. Рынок труда и занятость населения. - Челябинск.-2012г
41. Лисовский В.Т. Социология молодежи/ В.Т. Лисовский – Спб, - 1999
42. Литвяков П. П., Научные основы использования трудовых ресурсов, М., 1969;
Костаков В. Г., Литвяков П. П., Баланс труда, 2 изд., М., 2016
43. Лукин Е. Психологическая помощь как элемент профориентации молодежи/
Е. Лукин, Е. Тихонова, А. Лаптев // Человек и труд. – №3.- с.37
44. Малиева Н. Москва: молодежный рынок труда // "Человек и Труд" № 9, 2008 г.
45. Маркс К., Энгельс Ф.; Избранные произведения. В 3-х т. Т. 3. - М.: Политиздат, 2011, - 639 с.
46. Мау В. Экономическая политика в 2004 году: поиск модели консолидации роста-. Вопросы экономики, 2005, №1
47. Методика комплексной оценки уровня социально-экономического развития субъектов Российской Федерации. Федеральная целевая программа "Сокращение различий в социально-экономическом развитии регионов Р.Ф. (на 2002-2010 годы и до 2015 года)
48. Методические рекомендации о порядке организации работы органов служб занятости- Утверждены приказом ФСЗ России от 30.12.93г., №161
49. Методические рекомендации по использованию функциональных возможностей распределенной информационной системы поддержки трудоустройства молодых специалистов / Составители: ЦСЗУМ МГТУ им. Н.Э. Баумана, ГНИИ ИТиТ "Информатика", НИИ ВО, Тверской ГУ, СПбГЭТУ "ЛЭТИ", ГСБТиО СПбГУТиД, ЯрГУ им. П.Г. Демидова, ЯрИПК. Москва, 2001, 14с.
50. Методические рекомендации по организации системы психологической поддержки выпускников учреждений профессионального образования / Составители: ЦСЗУМ МГТУ им. Н.Э. Баумана, ГНИИ ИТиТ "Информатика", НИИ ВО, Тверской ГУ, СПбГЭТУ "ЛЭТИ", ГСБТиО СПбГУТиД, ЯрГУ им. П.Г. Демидова, ЯрИПК. Москва, 2001, 24с.
51. Методические рекомендации по созданию системы содействия занятости учащейся молодежи и адаптации к рынку труда выпускников учреждений

- профессионального образования / Составители: ЦСЗУМ МГТУ им. Н.Э. Баумана, ГНИИ ИТиТ "Информатика", НИИ ВО, Тверской ГУ, СПбГЭТУ "ЛЭТИ", ГСБТиО СПбГУТиД, ЯрГУ им. П.Г. Демидова, ЯрИПК. Москва, 2001, 36с.
- 52.Миляева Л.Г., Маркелов О.И., Подольная Н.П. Комплексный анализ современных проблем занятости и безработицы: Монография. – Барнаул: Изд-во АлтГТУ, 2012
- 53.Модели поведения молодежи в сфере образования и на рынке труда: механизмы и факторы формирования. Н.М.Арсентьева, В.П.Бусыгин, И.И.Харченко.// Регион: экономика и социология. 2006. № 1. С. 126-140.
- 54.Молодежь России: тенденции и перспективы/ под.ред И.М. Ильинского, А.В. Шавронова. – М.: Россия молодая, - 2014
- 55.Молодые ученые - промышленности, науке, технологиям и профессиональному образованию: проблемы и новые решения: Сборник научных докладов международной конференции. - М.:МГИУ, 2005. - 624 с.
- 56.Нестандартная занятость в российской экономике. Ред.: Гимпельсон В.Е. , Р.И. Капелюшников, Москва: Издательский дом ГУ ВШЭ, 2006
- 57.О содействии занятости, трудоустройству и поддержке экономической самостоятельности молодых граждан. Решение коллегии Министерства образования и науки Российской Федерации №4 от 23 ноября 2004 года.
- 58.Осаковский В., Брагин В. Безработица и экономическая активность/Человек и труд. - 2005. - №7.
- 59.Оценка эффективности и спрос на оценку эффективности государственных программ на рынке труда. А.П.Мартынова, С.Ю.Рощин. // Вопросы государственного и муниципального управления. 2008. № 4. С. 27-47.
- 60.Пензенская область: основные показатели развития. Ежегодный статистический сборник Пензенского областного комитета статистики . - Пенза, 2003г., 2004г., 2005г.,2006г.
- 61.Петросян Д. Основы теории управления социально-экономическими институтами.// Проблемы теории и практики управления. - №5, 2006
- 62.Поварич М.Д Управление рынком труда региона: системный подход. - Кемерово, 1999.

63. Положение молодежи в России. Аналитический доклад - М.: Издательский комплекс "Машмир", 2015. - 168с.
64. Посредничество в трудоустройстве: сравнение эффективности государственных и частных структур В.И. Кабалина, И.М. Козина // Человек и труд. Декабрь 2000. № 12.
65. Постановление губернатора Пензенской обл. от 13.07.2006 № 265 "О взаимодействии органов государственной власти, органов местного самоуправления, работодателей с профсоюзными организациями пензенской области".
66. Постановление Правительства Пензенской обл. от 19.05.2006 № 354-1111 "Об утверждении положения о министерстве здравоохранения и социального развития пензенской области".
67. Прогноз динамики и структуры населения Российской Федерации в 2001-2015 годах. Материалы Госкомстата // Общество и экономика. - 2001. - №7-8.
68. Программа реализации государственной молодежной политики "Молодежь Пензенской области 2004-2010" (от 01.03.2004 № 587-ЗПО).
69. Профессиональное обучение - основа повышения конкурентоспособности на рынке труда // Журнал "Человек и Труд" № 9, 2007 г.
70. Региональные проблемы переходной экономики: вопросы теории и практики - монография, Под ред. Алиева В.Г. - М.: Экономика, 2012
71. Резник Г.А. Равновесие и неравновесие социально-экономических систем // Равновесие и неравновесие социально-экономических систем / Под ред. А.И. Добрынина, Д.Ю. Миропольского. (Монография). - СПб.; Санкт-Петербургский государственный университет экономики и финансов, 1998.
72. Решетников М.Г. Современное управление на региональном уровне // Проблемы прогнозирования, №3, 2006.
73. Российская модель рынка труда Р.И. Капелюшников // Вестник общественного мнения: Данные. Анализ. Дискуссии. 2004. № 3 (71). С. 26-34.
74. Российский статистический ежегодник. 2006: Стат. сб./Росстат. - М., 2006. - 725 с.
75. Роструд России: деятельность органов службы занятости в 2005 г. // Журнал "Человек и Труд" № 4, 2006 г.

76. Рынок труда. Занятость. Безработица. В.А.Павленков, Изд-во: Изд-во МГУ им. М.В.Ломоносова, 2014
77. Савелов А.Р. Трудоустройство молодежи в системе управления занятостью населения: Автореф-т дисс., к.э.н., 08.00.05./ Рос. экон. академия им. Г.В. Плеханова, - М., 2011г.
78. Смирнов С. Оценка эффективности региональных программ содействия занятости населения //Экономист- 2014
79. Управление в социально - экономических системах бесприбыльного сектора. Монография. //Под общ.ред. проф. Р.М.Нижегородцева и проф.С.Д.Резника - Пенза: ПГУАС, 2006.
80. Федеральный закон "О занятости населения в Российской Федерации" от 19.04.91г., №1032-1 (с последующими изменениями и дополнениями)
81. Федотова Н.Н. Социально-профессиональный статус поствузовской молодежи на рынке труда.// Н.Н. Федотова. Саратов - 2012г.
82. Шибаршина О.Ю. Региональная политика занятости молодежи: Дисс. канд. социол. наук, 2005 (Из фондов Российской Государственной библиотеки)
83. Энциклопедия содействия трудоустройству: в 3-х томах. / Гл. ред. Е.П. Илясов. - М.: ООО "РИТМ", 2005.

ГЛОССАРИЙ

1. **Аутсорсинг** – передача отдельных элементов процесса формирования образовательного продукта другим исполнителям, например, маркетинга, разработки методического обеспечения.
2. **Выпускники** – это учащиеся, оканчивающие учебное заведение, находящиеся в последнем классе, на последнем курсе и кто окончил данное учебное заведение.
3. **Динамические показатели**, т.е. те, которые показывают динамику как абсолютных, так и относительных показателей во времени.
4. **Качественные показатели эффективности**, т.е. те, которые отражают качество работы объекта или системы управления при использовании тех или иных ресурсов.
5. **Критерии оценки** - это ключевые параметры, по которым будет оцениваться деятельность органов исполнительной власти по содействию занятости молодежи.
6. **Критерий результативности** – это относительная величина, отражающая степень достижения поставленных целей или запланированных результатов.
7. **Критерий экономичности** – это критерий, определяющий «цену» результативности, т.е. затраты на достижение поставленных целей.
8. **Молодежь** - специфическая социально - демографическая группа населения, которая характеризуется высокой подвижностью и особой ролью в демографическом воспроизводстве общества.
9. **Молодежный рынок труда** — весьма специфическая группа трудовых ресурсов, которая характеризуется различными факторами и требующая особых подходов в разработке федеральных и региональных программ в целях содействия занятости и трудоустройства выпускников.
10. **Относительные показатели** – это те, которые показывают «цену» результативности с точки зрения финансовых затрат на единицу продукции или услуг.
11. **Первый критерий** - результат, достигнутый относительно поставленной цели, актуальной для конкретной ситуации на рынке труда.

12. **Рынок образовательных услуг** – это социально значимый рынок, на котором осуществляется купля-продажа образовательных услуг и продуктов основными субъектами данного рынка.
13. Термин **«социально-экономическая система»** охватывает все уровни и институты экономики: небольшие фирмы и крупные корпорации, отрасли, экономику областей и регионов, государства, межгосударственные образования и мировую глобальную экономику.

ПРИЛОЖЕНИЯ

Приложение 1

Анкета по разработке системы управления трудоустройством выпускников вузов.

1. Анкета для студентов

Для проведения исследования, прошу Вас, ответить на вопросы данной анкеты связанные с разработкой системы управления взаимодействием рынка труда и рынка образовательных услуг. При ответе на вопросы отмечайте наилучший вариант.

1).Возраст (лет): _____

2).Пол

- 1) мужской
- 2) женский

3).Ваше трудоустройство в настоящее время?

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

4.Считаете ли вы, что полученное в университете образование является полезным? (от1до5 проранжируйте)

- 1) в очень большой степени;
- 2) в большой степени;
- 3) в некоторой степени;
- 4) в малой степени;
- 5) в очень малой степени.

5. Какую профессию вы получаете/ли?

- 1)экономист
- 2)юрист
- 3)менеджер
- 4)педагог
- 5)администратор
- 6)врач
- 7)другое (укажите) _____

6).Как вы оцениваете перспективы трудоустройства для обладателей вашей специальности?

- 1) очень плохие;
- 2) плохие;
- 3) значительные;
- 4) хорошие;
- 5)очень хорошие.

7) Удовлетворены ли Вы подготовкой, полученной в рамках ВУЗа в части:

- а) приобретенных по дисциплинам знаний?
 - 1)Да
 - 2)Скорее да, чем нет

3)Скорее нет, чем да

4)Нет

б) способности применять полученные знания и умения?

1)Да

2)Скорее да, чем нет

3)Скорее нет, чем да

4)Нет

с) способности принимать самостоятельные решения и делать выбор?

1)Да

2)Скорее да, чем нет

3)Скорее нет, чем да

4)Нет

д) способности применять при общении знания и умения?

1)Да

2)Скорее да, чем нет

3)Скорее нет, чем да

4)Нет

е) способности продолжать обучение (а именно способность приобретать новые знания и навыки, полагаясь на хорошие методики обучения, планирования и т.д.)?

1)Да

2)Скорее да, чем нет

3)Скорее нет, чем да

4)Нет

8). У каждого из нижеперечисленных навыков оцените:

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

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

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

Таблица 1

Навыки и компетенции

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

Продолжение приложения 1

Продолжение таблицы 1

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

- 1)Да
- 2)Нет, потому что _____

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

- 1)установление контакта;

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

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

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

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

_____ так как _____

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

- 1)Да
- 2)Нет, потому что _____

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

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

Благодарим Вас за сотрудничество!

Анкета по разработке системы управления трудоустройством выпускников вузов.

2. Анкета для преподавателей

Для проведения исследования, прошу Вас, ответить на вопросы данной анкеты связанные с разработкой системы управления взаимодействием рынка труда и рынка образовательных услуг.

При ответе на вопросы отмечайте наилучший вариант.

1). Ваш пол?

- 1) мужской
- 2) женский

2). Имеете ли Вы ученую степень? Если имеете, какую из указанных?

- 1) кандидат наук
- 2) доктор наук
- 3) нет, я не имею ученой степени

3). Имеете ли Вы ученое звание? Если имеете, какое из указанных?

- 1) доцент
- 2) профессор
- 3) нет, я не имею ученого звания

4). Проранжируйте компетенции для профессионального развития студентов

Таблица 1

Компетенции для профессионального развития студентов

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

12). Какими компетенциями должен обладать выпускник?

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

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

- 1) да
- 2) нет

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

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

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

- 1) да
- 2) нет

Благодарим за сотрудничество!

Анкета по разработке системы управления трудоустройством выпускников вузов.

3. Анкета для работодателей

Для проведения исследования, прошу Вас, ответить на вопросы данной анкеты связанные с разработкой системы управления взаимодействием рынка труда и рынка образовательных услуг.

При ответе на вопросы отмечайте наилучший вариант.

1). Название отрасли деятельности организации _____

2). Должность респондента: _____

3). Количество сотрудников в организации?

- 1) менее 50 человек
- 2) от 50 до 100 человек
- 3) от 100 до 500 человек
- 4) свыше 500 человек

4). Считаете ли вы, что университет обеспечил вашему сотруднику (укажите область знания) надлежащую подготовку для работы в вашей компании?

- 1) в очень большой степени
- 2) в большой степени
- 3) в некоторой степени
- 4) в малой степени
- 5) в очень малой степени

5). Оцените навыки

У каждого из нижеперечисленных навыков оцените:

- важность навыка или компетенции для работы в вашей организации;
- уровень развития каждого навыка или компетенции, обеспеченный в университете программами на степень по (укажите название области).

В пустых строчках вы можете указать другие навыки, которые не вошли в список, но, по вашему мнению, являются важными.

Используйте следующую шкалу:

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

Таблица 1

Навыки и компетенции

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

Продолжение приложения 3

Продолжение таблицы 1

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

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

- 1)да
- 2)нет
- 3)планируется осуществлять

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

- 1) да
- 2) нет

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

- 1)«Ярмарки вакансий» (встречи со студентами с целью поиска сотрудников для компании/организации);
- 2)«Дни открытых дверей компании» (экскурсии студентов на Ваше предприятие);

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

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

- 1)Актуальность теоретических знаний.
 2)Соответствие теоретических знаний квалификации.
 3)Умение применения их в профессиональной деятельности.

1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10

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

- 1)Актуальность практических навыков.
 2)Достаточность их для практического применения.
 3)Умение применять их в нестандартных ситуациях.

1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10

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

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

12). Какая основная проблема, на Ваш взгляд, существует в системе организации подготовки студента?

- 1)отсутствие профессиональных стандартов;
 2)отсутствуют научно – и учебно-методическое обеспечение профессиональной подготовки студентов;
 3)отсутствуют методики структурирования содержания основных профессиональных образовательных программ. Методики определения междисциплинарных связей.

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

- 1)общение с людьми в рамках практики;
 2)практическое применение методик и приемов;
 3)опыт использования развивающих технологий образовательной деятельности;
 4)опыт решения воспитательных задач образования;
 5)решение профессиональных задач через проектную деятельность;
 6)работа по профессиональному стандарту;
 7)составление конспектов занятий, планирование работы;

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

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

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

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

- 1)да
- 2)нет

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

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

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

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

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

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

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

19). Какими компетенциями должен обладать выпускник?

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

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

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

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

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

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

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

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

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

4) скоординированность деятельности бизнес-структур, исследовательских проектов и образовательных программ; создание и развитие эффективных экономических структур малого наукоемкого бизнеса;

5) создание базовых учебно-научно-производственных центров обеспечения персонифицированных программ и технологий обучения молодых специалистов;

6) совершенствование учебного процесса и развитие инновационных технологий в образовании, науке и бизнесе.

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

1) совместная разработка образовательных программ;

2) целевая подготовка;

3) мониторинг текущих и перспективных потребностей работодателей;

4) мониторинг востребованности выпускников;

5) проведение практик;

6) контроль качества образований представителей предприятий;

7) проведение конференций;

8) проведение круглых столов.

Благодарим за сотрудничество!

**СВОДНЫЕ ТАБЛИЦЫ ОПРОСА СТУДЕНТОВ, ВЫПУСКНИКОВ,
ПРЕПОДАВАТЕЛЕЙ И РАБОТОДАТЕЛЕЙ.**

1.Оценка качества подготовки студентов и выпускников

Таблица 1

Трудоустройство выпускников и студентов	Количество респондентов	
	Чел.	%
1)работаете по специальности	22	18
2)в поисках первой работы	18	14
3)не работаете и не ищите работу	0	0
4)среднее специальное учебное заведение	0	0

Трудоустройство выпускников и студентов

5)продолжаете обучение	36	22
6)безработный, однако уже работали	0	0
7)ВУЗ	69	46
8)другое	0	0
Всего	145	100

Таблица 2

Полезность полученного образования

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

Таблица 3

Удовлетворенность подготовкой, полученной в рамках ВУЗа

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

Навыки и компетенции подготовки студентов

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

Таблица 5

Обучаемость студентов

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

Таблица 6

Отношение студентов к другим лицам

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

Таблица 7

Опыт студентов для становления будущей профессии

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

Опыт для профессиональной карьеры

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

Таблица 9

Каких знаний не хватает

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

Таблица 10

Продолжение образования после ВУЗа

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

Процесс взаимодействия педагога и студента

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

Таблица 12

Развитие сотрудничества между студентами и педагогом

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

2. Проблемы взаимодействия государственных и предпринимательских структур в сфере образования

Таблица 13

Проблемы взаимодействия государственных предпринимательских структур в сфере образования

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

Цели мотивации участия в партнерстве образовательных учреждений

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

Таблица 15

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

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

3. Анализ взаимосвязей рынка труда и образовательных услуг

Таблица 16

Обеспечение университетом сотруднику надлежащую подготовку

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

Организация производственных и преддипломных практик

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

Мероприятия по привлечению молодых специалистов

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

Проблемы взаимодействия студента с работодателем

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

Наиболее важный опыт в процессе учебной деятельности

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

Таблица 21

Опыт выпускников для развития профессиональной карьеры

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

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

Таблица 22

Навыки и компетенции для работы в организации

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

Таблица 23

Навыки обучаемости студентов

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

Таблица 24

Навыки и компетенции успеха в работе

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

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

Отпечатано в 2 экземпляре (ах).

Библиографический список включает 83 источников.

Один экземпляр диссертации сдан в архив университета.

« ____ » _____ 2018 г.

(подпись автора работы)

Варфоломеева Т.А.
(Фамилия И.О.)