

А.В. Данилевская*

**МОДЕЛЬ ОПТИМИЗАЦИИ ВЗАИМОДЕЙСТВИЯ
ПОЛЬЗОВАТЕЛЕЙ РЫНКА ТРУДА ЧЕРЕЗ СОЗДАНИЕ
ИНТЕГРИРОВАННОГО ИНФОРМАЦИОННОГО ПРОСТРАНСТВА**

В целях изучения «магистральных» тенденций развития современных ценностных ориентаций молодежи в 2005 году нами был проведен массовый опрос среди студентов вузов (КрасГУ, КГМА, КГПУ, КГТУ, КрасГАСА, СибГТУ, СибГАУ), учащихся средних специальных и средних профессиональных учебных заведений (КТК, КТИиВТ, ПЛ № 16, ПЛ № 11) и старшеклассников семи школ города Красноярска. Для формирования выборочной совокупности использовался метод гнездовой выборки, предполагающий отбор в качестве единиц исследования не отдельных респондентов, а групп или коллективов с последующим сплошным опросом в отобранных группах.

Выборочная совокупность представлена 1 746 респондентами, среди которых 37 % являются лицами мужского пола и 63 % - женского. Выборка представлена студентами вузов (38 % выборочной совокупности), преимущественно первого (33 % общего количества студентов) и второго (36 %) курсов; учащимися средних специальных и средних профессиональных учреждений (21 % выборочной совокупности), преиму-

* © А. В. Данилевская, Красноярский государственный университет, 2006.

щественно первого (30 % общего количества учащихся) и второго (53 %) курсов; старшеклассниками (41 % выборочной совокупности), из которых 47 % обучаются в 10-х классах, 53 % - в 11-х классах.

По результатам опроса в качестве наиболее значимой проблемы студенты вузов, учащиеся ССУЗов и старшеклассники признали трудоустройство молодежи, в связи с чем 75, 69 и 71 % соответственно высказались в пользу необходимости создания эффективной системы трудоустройства (рис. 1).

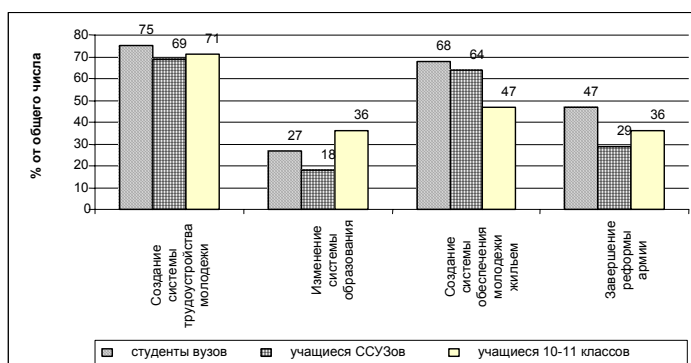


Рис. 1. Необходимые изменения в молодежной политике

Не вызывает сомнения, что данная проблема напрямую связана с существующей образовательной системой. Как подтверждают результаты нашего исследования, выбор специальности чаще всего мало соотносится с потребностями рынка труда, вследствие чего уже на этапе обучения и выбора специальности менее половины молодых людей уверены в своем дальнейшем трудоустройстве (рис. 2). Только 77 % студентов и 68 % учащихся готовы самостоятельно заняться поиском работы, в то время как 10 % респондентов не считают такой способ трудоустройства приемлемым (рис. 3).

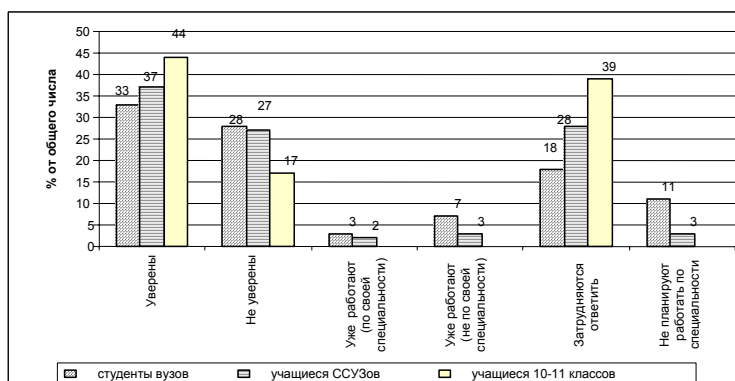


Рис. 2. Уверенность в возможности легкого трудоустройства после получения образования

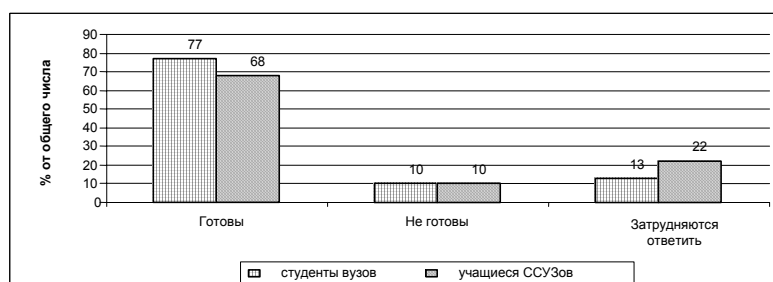


Рис. 3. Готовность к самостоятельному поиску работы

В настоящее время в Красноярском крае наблюдается ряд негативных тенденций в сфере занятости молодежи, в том числе в трудоустройстве дипломированных специалистов после окончания высших учебных заведений. В связи с этим нами разработана и предложена модель оптимизации взаимодействия пользователей рынка труда через создание интегрированного информационного пространства. Здесь стоит выделить следующие ключевые моменты:

- высокую степень социальной и экономической нестабильности общества, в особенности молодежной среды;
- низкую социальную активность молодежи и отсутствие комплексных механизмов ее становления как субъекта социальных изменений;
- отсутствие эффективной системы межведомственного и межрегионального взаимодействия органов исполнительной и законодательной власти в решении проблем занятости и информационного обеспечения пользователей рынка труда;
- закрытость системы управления регионом для профессиональных сообществ в регионе (бизнес, образование, наука и т.д.);
- отсутствие эффективной взаимосвязи научной, производственной, образовательной сфер и рынка труда;
- несогласованность развития рынка труда и рынка образовательных услуг;
- недостаточный уровень конкурентоспособности и трудовой мобильности населения Красноярского края, особенно молодежи, что существенно замедляет социально-экономическое развитие региона;
- высокую долю теневого сектора на рынке труда и значительный уровень скрытой безработицы, особенно среди молодежи;
- слабо контролируемый отток из региона молодых высококвалифицированных специалистов;
- снижение доли молодежи в структуре легальной трудовой занятости населения;
- отсутствие эффективной интегрированной системы информационного обеспечения пользователей рынка труда;
- недостаточное взаимодействие бизнеса, государства и системы образования в «точках» экономического роста и социального развития;
- отсутствие продуманной политики государства по вопросу формирования общественного мнения в отношении «дефицитных» специальностей на рынке труда.

Возникновение описанных проблем во многом обусловлено остаточными явлениями процесса социально-экономической трансформации российского государства и общества, вследствие чего наблюдается разбалансировка общей системы межведомственного и межрегионального взаимодействия. Переход от командно-административной системы управления к рыночным механизмам функционирования экономики обнажил ряд скрытых проблем и спровоцировал затяжные явления негативного характера как непосредственно на рынке труда, так и в смежных отраслях.

Реформирование системы органов государственной власти как на федеральном, так и на региональном уровнях привело к несогласованности действий власти, к потере целого ряда полномочий, а также к неравномерному перераспределению функциональных обязанностей. В настоящее время отсутствуют четкие механизмы функционирования органов власти в области занятости, что во многом обусловлено слабой нормативно-правовой базой в сфере организации трудовых отношений. В области нормативно-правового регулирования преобладает подзаконное регулирование, а именно приказы министерств и постановления правительства. На региональном уровне регулирования трудовых отношений большой удельный вес занимают постановления администрации Красноярского края. В связи с этим наличием эффективных целевых программ фактически обуславливается оптимальное решение существующих проблем.

В последние годы в Красноярском крае активно внедряется политика управляемого социально-экономического роста, которая предполагает формирование модели устойчивого развития региона с учетом развития мировой цивилизации в XXI веке. Перечислим возможные приоритетные действия для ликвидации названных проблем:

- поддержка высоких технологий. Внедрение новых технологий в промышленности для доведения продукции, выпускаемой краевыми производителями, до конкурентоспособного уровня. Координация процессов социально-экономического развития региона с изменением образовательной системы (с учетом региональной специфики). Повышение уровня эффективности их взаимодействия;
- развитие научного и образовательного потенциала в регионе, в том числе посредством качественной подготовки специалистов, построение механизмов поощрения и стимулирования научно-технической деятельности. Информационное обеспечение отраслей науки и образовательных услуг, повышение эффективности их взаимодействия с современным рынком труда, учет перспективных тенденций;
- реализация инновационной политики в регионе, связанной с использованием интеллекта и научного потенциала края, России в целом. Создание благоприятных условий для образования высокотехнологичных организаций;
- создание интегрированного информационного пространства для оптимизации системы взаимодействия пользователей рынка труда.

В качестве одного из основных направлений трудовой политики региона, в соответствии с заявляемыми властью приоритетами, выступает смена моделей трудовой занятости населения, в частности молодежи, в

основу которой должно быть положено создание высокодоходных и стабильных рабочих мест. В числе приоритетных мер в сфере занятости рассматриваются следующие:

- омоложение кадрового состава промышленности (предоставление муниципального (бесплатного) или частично оплачиваемого жилья молодежи (прежде всего молодым семьям), работающей в промышленности и науке);
- выплаты надбавок молодым специалистам, приступившим к работе в социальной сфере, агропромышленном комплексе в течение трех лет после окончания учебного заведения;
- создание дополнительных рабочих мест в сельской местности (сфера социальных услуг, сельского строительства, промышленная переработка сельскохозяйственного сырья) за счет средств госбюджета и региональных бюджетов, выделяемых на поддержку АПК;
- качественное улучшение управления персоналом в организациях всех форм собственности, в том числе возрождение научной организации труда и управления.

Кроме этого, следует учитывать трансформационные процессы в российском образовании, которые значительно перераспределяют систему приоритетов развития в пользу средних специальных и средних профессиональных учебных заведений. Низкая степень инвестиционной привлекательности данной сферы требует создания новых механизмов взаимодействия участников «точек роста» с учебными заведениями при непосредственном контроле со стороны органов власти.

Для создания системы межведомственного и межрегионального взаимодействия в реализации предлагаемой программы предусматривается выделение ключевых ведомств: Управление общественных связей Совета администрации Красноярского края; Управление информационной политики Совета администрации Красноярского края; Департамент планирования и экономического развития администрации Красноярского края; Департамент промышленной политики администрации Красноярского края; Департамент образования, науки, культуры и спорта администрации Красноярского края; Агентство печати и массовых коммуникаций администрации Красноярского края; Агентство по реализации программ общественного развития и молодежных проектов администрации Красноярского края; Агентство образования администрации Красноярского края; Агентство профессионального образования и науки администрации Красноярского края; Департамент федеральной государственной службы занятости населения по Красноярскому краю; Территориальный орган федеральной службы государственной статистики по Красноярскому краю; Профильные органы исполнительной власти муниципального уровня.

Программа предполагает одновременную реализацию трех блоков:

Первый блок - создание доступной информационной инфраструктуры с использованием различных носителей. В качестве основы здесь могут выступать комплексные информационные центры для получения интегрированной информации для различных пользователей рынка труда (табл. 1). Одновременное использование современных информационных технологий позволит создать оптимальную систему информационного обеспечения и даст импульс для дальнейшей оптимизации рынка труда.

Таблица 1

Система информационного обеспечения

Содержание информации	Пользователи	«Поставщики» информации	Планируемые результаты
1	2	3	4
Информация о фактическом ежегодном количестве выпускников по каждой специальности в каждом учебном заведении Красноярского края (все ступени, выше среднего образования) с указанием средних баллов дипломов	Работодатели	Департамент образования, науки, культуры и спорта администрации Красноярского края; Агентство образования администрации Красноярского края; Агентство профессионального образования и науки администрации Красноярского края; Территориальный орган федеральной службы государственной статистики по Красноярскому краю; Профильные органы исполнительной власти муниципального уровня	Создание единого реестра для повышения уровня «прозрачности» рынка образовательных услуг и объективного информирования работодателей о реальных возможностях выбора. Создание конкурентной среды в вузах и ССУЗах, повышение престижа «хорошей учебы», стимулирование повышения уровня квалификации молодых специалистов
Информация о фактическом трудоустройстве выпускников учебных заведений с указанием соответствия или несоответствия рабочего места полученной специальности	Абитуриенты и их родители, учебные заведения	Департамент образования, науки, культуры и спорта администрации Красноярского края; Агентство образования администрации Красноярского края; Агентство профессионального образования и науки администрации	Объективное освещение степени востребованности специальностей на рынке труда, а также успешности выпускников конкретных учебных заведений. Данная информация позволит более объективно оценивать образовательные ресурсы и перспективы, ослабить инерционные процессы в образовании, сократить

1	2	3	4
		Красноярского края; Департамент федеральной государственной службы занятости населения по Красноярскому краю; Территориальный орган федеральной службы государственной статистики по Красноярскому краю; Профильные органы исполнительной власти муниципального уровня	избыточный спрос на фактически невостребованные специальности, увеличить приток учащихся на «дефицитные» специальности. Для учебных заведений подобный вариант освещения результатов деятельности будет являться стимулом оптимизации образовательной структуры, повышения качества образования и поиска инновационных путей развития образовательной сферы
Интегрированный банк существующих вакансий на рынке труда (как временная, так и постоянная занятость)	Для всех пользователей	Департамент федеральной службы занятости населения по Красноярскому краю, профильные органы исполнительной власти муниципального уровня. Здесь также должен быть привлечен коммерческий сектор	Повышение уровня информированности населения. Создание доступных форм получения необходимой информации для всех слоев общества, включая социально незащищенных
Интегрированная информация о возможностях повышения квалификации, получения дополнительного образования и т. д.	Для всех пользователей	Департамент образования, науки, культуры и спорта администрации Красноярского края; Агентство образования администрации Красноярского края; Агентство профессионального образования и науки администрации Красноярского края; Департамент федеральной государственной службы занятости населения по Красноярскому краю; Профильные органы исполнительной власти муниципального уровня; Здесь также возможно привлечение коммерческого и некоммерческого секторов	Повышение уровня доступности образовательных услуг через систему «прозрачного» информирования населения о потенциальных возможностях
Прогнозы социально-экономического развития Красноярского края в конкретных (понятных для населения) показателях с указанием потенциальных возможностей пользователей рынка труда (посредством прогнозирования потребностей основных «точек роста»)	Для всех пользователей	Департамент планирования и экономического развития администрации Красноярского края; Департамент промышленной политики администрации Красноярского края; Департамент образования, науки, культуры и спорта администрации Красноярского края; Агентство образования администрации Красноярского края; Агентство профессионального образования и науки администрации Красноярского края; Департамент федеральной государственной службы занятости населения по Красноярскому краю; Территориальный орган федеральной службы государственной статистики по Красноярскому краю; Профильные органы исполнительной власти муниципального уровня	Прогнозирование потребностей рынка труда на основе «точек роста» и «трансляция информации» в доступной форме пользователям рынка труда может значительно перераспределить кадровый потенциал в сторону дефицитных специальностей. Кроме того, это позволит потенциальным работникам более профессионально ориентироваться в региональном рынке труда и планировать собственный образовательный и трудовой путь
Другая информация

Второй блок учитывает, что в настоящее время на региональном рынке труда (как и на федеральном) наблюдается явный переизбыток некоторых специальностей с одновременным наличием целого ряда «дефицитных» с кадровой точки зрения отраслей. Подобная ситуация делает необходимым создание системы формирования общественного мнения с использованием государственных информационных ресурсов. В качестве возможных ключевых ведомств здесь рассматриваются: Управление общественных связей Совета администрации Красноярского края; Управление информационной политики Совета администрации Красноярского края; Агентство печати и массовых коммуникаций администрации Красноярского края; Агентство по реализации программ общественного развития и молодежных проектов администрации Красноярского края.

Необходимо вспомнить, что грамотно построенная система пропаганды позволяет буквально «творить чудеса», так как престиж профессии складывается не только из уровня заработной платы, но и из степени общественного признания, а также под воздействием других мотивационных механизмов.

Третий блок основан на том, что в процессе прогнозирования социально-экономического развития региона выявляется ряд потенциальных «точек роста». Как правило, в этом качестве выступают весьма крупные проекты, так что можно предположить реальные возможности государства устанавливать четкие «правила игры» с потенциальными инвесторами. Инвестирование предполагает планирование, а следовательно, понимание кадровой потребности. Соответственно, учитывая инвестиционную непривлекательность ряда учебных заведений и одновременную необходимость их возрождения, государство, взяв на себя роль посредника, может обеспечить дополнительное инвестирование в систему образования с получением таких реальных результатов, как повышение привлекательности «дефицитных специальностей», реальное восстановление материально-технической базы и кадрового потенциала профессионально-технического образования, кадровое обеспечение наиболее значимых отраслей экономики региона, повышение уровня конкурентоспособности рабочей силы (например, посредством прохождения учащимися стажировки на потенциальном месте работы).

Сложившаяся в настоящее время ситуация продолжает стимулировать неэффективные механизмы взаимодействия рынка образовательных услуг и рынка труда. Таким образом, траты бюджетных средств на образование не приводят к желаемому результату и не становятся (как это должно быть) инвестициями в кадровый потенциал региона. Кроме того, предстоящая реализация реформы образования в совокупности с реформой армии может привести к непредсказуемым последствиям, основой которых может стать социальное недовольство не только молодежи, но и старшего поколения, имеющего взрослых детей и внуков. Следует учитывать эту потенциальную угрозу, способную значительно замедлить социально-экономическое развитие региона и спровоцировать негативные социальные явления, поэтому необходимы первые шаги для предупреждения и недопущения негативных тенденций в будущем, а также ликвидации уже существующих. Это позволит сэкономить значительные бюджетные средства и инвестировать их в «будущее» региона.