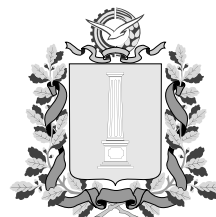


ОТ ВЫБОРА СТАРШЕКЛАСНИКА — К ТРУДОУСТРОЙСТВУ

На примере Ульяновской области



Профильное обучение включает школу в социальный диалог. Его необходимое условие — знание рынка труда на региональном уровне. Предлагаем руководителям образовательных учреждений ознакомиться с результатами исследования, которое позволяет шире взглянуть на вопросы профильного обучения.



Андрей Климовский,
начальник
управления науки
и инноваций
аппарата
правительства
Ульяновской
области,
кандидат физико-
математических
наук

Начальное и среднее профессиональное образование в Ульяновской области

Образовательная сеть учебных заведений, реализующих программы начального профессионального образования (НПО), включает 23 профессиональных училища, два профессиональных лицея, отделения начального профессионального образования существуют в 11 технологических техникумах и в профессионально-педагогическом колледже.

Ежегодно около 21% от общего количества выпускников 9–11-х классов общеобразовательных школ продолжают обучение в учреждениях системы НПО.

В области ведётся подготовка по 54 рабочим профессиям, утверждён межведомственный совет, который на основании результатов мониторинга формирует госзаказ на подготовку специалистов. Учебные заведения с учётом потребностей рынка труда вносят изменения в перечень профессий.

За последние три года в связи с отсутствием рабочих мест на предприятиях сократилось обучение профессиям: «регулировщик радиоаппаратуры и приборов», «монтажник радиоаппаратуры», «радиомеханик по ремонту радиотелевизионной аппаратуры и приборов», «оператор ЭВМ», которые пользовались популярностью у молодёжи. Взамен им вводятся новые: «автомеханик», «электромеханик по лифтам», «мастер по лесному хозяйству», «коммерсант в торговле».

В целом подготовку квалифицированных рабочих нельзя считать удовлетворительной. В 2004 г. учреждения начального профессионального образования выпустили 5400 человек, что на 28% меньше, чем в 1995 г.

В 2005 г. проводилась работа по созданию укрупнённых и интегрированных учреждений начального и среднего профессионального образования, начата реструктуризация сети учреждений за счёт объединения профессиональных училищ для рациональной образовательной деятельности.

Специалистов среднего профессионального образования (СПО) готовят в 54 учреждениях среднего профессионального образования, из которых 9 — федерального подчинения, 9 филиалов и представительств государственных и негосударственных учреждений СПО, 8 учреждений областных ведомств, 9 — структурные подразделения высших учебных заведений и 17 подведомственных департаменту образования.

Контингент средних специальных учебных заведений

	2004/05 год	%	2005/06 год	%
ССУЗы, неподведомственные департаменту образования	23062	74,3	22795	74,5
ССУЗы, подведомственные департаменту образования	7937	25,7	7803	25,5
Всего	30999	100	30598	100



Среди регионов Поволжья по количеству студентов, обучающихся в учреждениях среднего профессионального образования, наш регион занимает седьмое место.

В 2004–2005 году учреждениями СПО подготовлено 9178 специалистов, в прошлом году — 8579. Учреждения СПО, подведомственные департаменту образования, подготовили 2310 специалистов, что на 19% меньше, чем в предыдущем учебном году. Из общего количества выпускников трудоустроено по специальности 1136 человек, что составляет около 49%.

Наиболее популярны среди студентов ССУЗов следующие группы специальностей: экономика и управление, гуманитарные науки, транспортные средства, вычислительная техника, здравоохранение, образование и педагогика.

Анализ рынка труда в Ульяновской области

В Ульяновской области четвёртый год проводится ежегодный мониторинг потребности в кадрах. Он проводится путём выборочного анкетирования предприятий и организаций всех форм собственности, а также индивидуальных предпринимателей.

Работодатели могут выбрать из 58 профессий (должностей), требующих высшего профессионального образования, 44 — среднего профессионального образования, 241 — начального профессионального образования. Анкета также

включает вопросы о кадровой политике предприятий (организаций) и ситуации по кадровому обеспечению, политике по оплате труда.

Проводимый в 2005 году мониторинг выявил потребность отраслей экономики в кадрах на 2006–2007 годы. Анкеты заполнили 495 субъектов хозяйственной деятельности (в том числе 58 индивидуальных предпринимателей), на которых занято 128,3 тыс. человек или 35,3% от численности занятых на крупных и средних предприятиях области. Мониторингом были охвачены субъекты хозяйственной деятельности всех форм собственности, организационно-правовых форм и отраслей.

По результатам мониторинга предприятия и организации области, осуществляющие перспективное планирование потребности в кадрах (таких 35% опрошенных), оценили свою потребность на 2006 год в размере 12 630 работников, на 2007 год — в размере 13 085 работников.

По уровню образования потребность в кадрах имеет следующую структуру:

	Высшее	Среднее	Начальное
2006 год	2501 чел. (19,8%)	1768 чел. (14,0%)	8361 чел. (66,2%)
2007 год	2224 чел. (17,0%)	2238 чел. (17,1%)	8623 чел. (65,9%)

На фоне общего роста потребности в кадрах в 2007 году по сравнению с 2006 отмечается рост потребности в рабочих с начальным профессиональным образованием — на 3,2%, в специалистах со средним профессиональным образованием — на 25,8%, и, наоборот, снижение потребности в специалистах с высшим профессиональным образованием — на 10,7%.

Территориальная структура потребности в кадрах значительно смещена в пользу городских рынков труда, которые предъявляют спрос на более квалифицированную рабочую силу.

По профессиям и специальностям профессионального образования структура наиболее востребованных кадров имеет вид:

начальное профессиональное образование

	2006 год	2007 год
Всего требуется специальностей, из представленных в анкете	по 148 из 241	
Наиболее востребованные специальности	Швея, оператор (автомата, автоматических линий и т.п.), водитель, слесарь, электромонтёр, тракторист, станочник, токарь, фрезеровщик, продавец, механизатор, газосварщик, сварщик, слесарь-сантехник	Швея, оператор (автомата, автоматических линий и т.п.), слесарь, водитель, электромонтёр, станочник, токарь, тракторист, фрезеровщик, газосварщик, ремонтник, механизатор, продавец, наладчик
Их доля в общей потребности	51,0%	60,4%



среднее профессиональное образование

	2006 год	2007 год
Всего требуется специальностей, из представленных в анкете	по 36 из 44	
Наиболее востребованные специальности	Агент (торговый представитель), оператор (линий, станков и т.п.), электрик/электромеханик, наладчик, лаборант, кассир, мастер, технолог	Агент (торговый представитель), оператор (линий, станков и т.п.), электрик/электромеханик, наладчик, кассир, бухгалтер, мастер, лаборант
Их доля в общей потребности	72,5%	80,8%

В 2007 году отмечается значительный рост потребности:

начальное профессиональное образование

Специальность	Увеличение потребности
электромонтажники	на 51%
сборщики	на 50,5%
ремонтники	на 31,4%
рихтовщики	на 26,8%
штамповщики	на 21,5%
токари	на 20%
слесари по ремонту автомобилей	на 19,2%
шлифовщики	на 16,5%
монтажники	на 16,2%
маляры	на 13,8%
наладчики	на 13,6%
станочники	на 13,1%
	на 6%

среднее профессиональное образование

Специальность	Увеличение потребности
агент (торговый представитель)	в 2 раза
кассир	на 96%
наладчик	на 15%
	на 13,5%

По результатам мониторинга более 40% предприятий имеют значительную текучесть персонала — 15 и более процентов от среднесписочной численности

работников. Появление вакансий, связанное с расширением объёмов производства и технологическим переоснащением, отметили 20% предприятий. Основная причина вакансий — необходимость замены уволившихся (60% предприятий).

Причины увольнения работников имеют следующую структуру:

Низкая заработная плата	66%
Большие задержки по оплате труда	13%
Отсутствие карьерного роста	7%
Отсутствие социальных льгот	6%
Отсутствие возможности профессионального развития	4%
Плохие отношения в коллективе	2%
Плохие отношения с руководством	2%

Лишь на 10% предприятий средняя заработная плата выше среднеобластной величины. В то же время 33% предприятий имеют возможность повысить заработную плату работникам. В прошлом году таких предприятий было 26%.

Участие персонала в курсах повышения квалификации финансировали 34% предприятий, при этом средние затраты на одного работника в год составили 2,8 тыс. рублей. О готовности оплачивать подготовку кадров в образовательных учреждениях сообщили 11% предприятий, причём в среднем на одного работника сумма затрат предполагается в пределах 4 тыс. руб.

Почти на 60% предприятий доля работников с высшим профессиональным образованием составляет менее 10%.



Только на 14 % предприятий эта цифра составляет более 20%. На 50% предприятий доля работников со средним профессиональным образованием составляет более 20%.

Структура вакансий по категориям работников имеет вид:

Рабочие основных профессий	51%
Специалисты	31%
Рабочие вспомогательных профессий	14%
Руководители	4%

Структура вакансий по образованию работников имеет вид:

Вакансии со средним профессиональным образованием	54%
Вакансии с начальным профессиональным образованием	22%
Вакансии с высшим профессиональным образованием	21%
Без образования	3%

Кадровый резерв формируется на 41 % предприятий. Внутрифирменная служба, занимающаяся вопросами подготовки кадров, существует на 8% предприятий.

Обращение предприятий в образовательные учреждения при появлении вакансий представлено в таблице:

	В вузы	В ССУЗы	В ПТУ
Вообще не обращались	71%	70%	71%
Не регулярно	18%	19%	17%
Регулярно	11%	10%	11%

Соответствие подготовки специалистов учебными заведениями разных уровней требованиям работодателей представлено в таблице:

	Вузы	ССУЗы	ПТУ
Не соответствуют	5,7%	4,6%	5,8%
Частично соответствуют	60,3%	57,1%	54,7%
Полностью соответствуют	34,0%	38,2%	39,5%

Прямые договора на подготовку молодых специалистов с вузами имеют 14%

предприятий, с ССУЗами и ПУ — по 12% предприятий.

Анализ востребованности выпускников (парадоксы кадрового дисбаланса)

Сравнивая структуру специальностей (профессий) системы начального и среднего профессионального образования и структуру потребностей рынка труда, можно отметить очевидные несоответствия между обучением и потребностью в специалистах, характерные для Ульяновской области.

В НПО ведётся подготовка по 54 рабочим специальностям, а на рынке труда требуются квалифицированные рабочие по 148 специальностям.

Сокращается подготовка регулировщиков радиоаппаратуры, монтажников радиоаппаратуры, радиомехаников, операторов ЭВМ и т.п. При этом потребность в электромонтажниках и сборщиках увеличилась в 1,5 раза.

Вводится подготовка коммерсантов в НПО, а востребованны в этой области специалисты СПО.

Продолжают учёбу в системе НПО 21% выпускников (выпуск 2004 года составил 5,4 тыс. человек), а подтверждённая потребность составляет около 8,5 тыс. специалистов.

В СПО выпускается 9 тыс. специалистов, из них 2 тыс. человек в учреждениях, подведомственных департаменту образования. На рынке требуется около 2 тыс. специалистов, и половина потребности заполняется выпускниками учреждений, подведомственных ДО, из которых только 49% трудоустраиваются по специальности.

Среди поступающих в учреждения среднего профессионального образования популярны гуманитарные специальности, для которых нет рабочих мест на рынке труда.

Увеличивается подготовка специалистов СПО по транспортным средствам, тогда как в этой сфере требуются специалисты НПО.



Работодатели нуждаются в специалистах, готовы обучать персонал (34% финансировали подготовку персонала, ещё 11% готовы оплачивать подготовку), в целом удовлетворены подготовкой выпускников (неудовлетворены только около 5%). Но, несмотря на такое внешне позитивное отношение к системе образования, сотрудничают с учреждениями образования только 12—14% предприятий.

Чтобы устранить кадровый дисбаланс, необходимо решить следующие задачи:

в системе начального профессионального образования:

- сформировать государственный заказ на подготовку квалифицированных рабочих кадров;
- оптимизировать сеть и структуру учреждений начального профессионального образования с учётом демографических и социально-экономических условий;
- модернизировать структуру и содержание начального и среднего профессионального образования в соответствии с текущими и перспективными потребностями региональных рынков труда (вве-

дение новых стандартов начального профессионального образования);

в системе среднего профессионального образования:

- реструктуризировать сеть средних профессиональных учебных заведений с целью её оптимизации и установления соответствия между перечнем реализуемых ими специальностей и потребностями регионального рынка труда;
- с целью формирования реального плана приёма студентов и слушателей на следующий учебный год провести совместно с областным комитетом по молодежной политике, областным центром профориентации молодёжи и психологической поддержки населения мониторинг контрольных цифр приёма, трудоустройства выпускников и другой статистической информации об учреждениях среднего профессионального образования.
- проводить совместно с заинтересованными организациями и ведомствами, с привлечением научно-методического ресурса высших учебных заведений маркетинговые исследования регионального рынка труда. **НО**



В ЭЛЕКТРОННОЙ ВЕРСИИ ЖУРНАЛА

Концепция инородческой школы в русской общественной педагогической мысли: система Н.И. Ильминского

Е.Л. Бурдина

Задачу организации всеобщего образования в стране с полиэтничным, многоязычным и поликультурным составом населения стремились комплексно решить с помощью утверждённых в 1870 году «Правил о мерах к образованию населяющих Россию инородцев». Их основу составили предложения, разработанные выдающимся деятелем российского просвещения Н.И. Ильминским. «Правила» представляли собой программу действий государства, дифференцированную (в силу указанной разнородности образовательного пространства, которое предстояло организовать) по национально-политическим целям и задачам в зависимости от конкретной социокультурной ситуации, от характеристик соответствующих контингентов молодёжи — степени их владения русским языком и близости к русскому образу жизни.