

РЫНОК ТРУДА И ПОДГОТОВКА КВАЛИФИЦИРОВАННЫХ КАДРОВ

Одна из задач системы образования в условиях структурной перестройки и обновления российской экономики — восполнение трудовых ресурсов страны квалифицированной рабочей силой с учётом тенденций развития региональных рынков труда, прогнозных потребностей предприятий и организаций различных форм собственности в кадрах.



Елена Рыкова,
заведующая лабораторией модернизации системы начального профессионального образования Института развития профессионального образования, доктор педагогических наук, профессор

По определению экономистов, рынок труда — это органическая сфера рыночной экономики, система отношений, формирующихся на стоимостной основе между работодателем — собственником средств производства и наёмными работниками — владельцами рабочей силы, когда удовлетворяется спрос работодателей на труд и потребности работников по найму. Каковы типичные проблемы российского рынка труда, определяющие политику в сфере профессионального образования? Это продолжающееся уменьшение общего количества экономически активного населения; несоответствие предложений рабочей силы по профессионально-квалификационной структуре требованиям работодателей, в том числе несоответствие предложения и спроса на рынке труда по профессиям, специальностям, требующим высокого уровня квалификации работников; неадекватность структуры и качества профессионального образования кадров потребностям рынка труда; снижение численности населения, занятого экономической деятельностью; превышение численности выбывающих с предприятий и организаций кадров над численностью принимаемых работников; активизация процесса высвобождения работников.

На рынок труда в основном оказывают влияние выпускники общеобразовательных школ и подростки, решившие по каким-то причинам не продолжать обучение.

Каковы перспективы российского рынка труда? Предполагается устойчивый спрос на руководителей и специалистов в области управления и административно-производственного обеспечения (экономика, финансы, коммерция и маркетинг, право, кадры). Увеличатся потребности в специалистах, работающих непосредственно в области менеджмента и анализа хозяйственной деятельности предприятий сферы материального производства — промышленности, транспорта, строительства, связи, владеющих компьютерными технологиями, а также работниках организаций инфраструктуры, жилищно-коммунального хозяйства, бытового и сервисного обслуживания населения, образования (прежде всего школьного), здравоохранения. Кроме того, планируется создание новых рабочих мест в негосударственных организациях, особенно мелких и средних.

Достаточно интересны результаты исследований Института изучения рынка труда и профессий в ФРГ. Учёные этого института выделили направления профессиональной деятельности, которые целесообразно учитывать при обновлении содержания профессионального образования и профессиональной подготовки различных категорий населения с учётом региональной специфики. Это торговля, деятельность в таких областях, как консультации, архитектура, банковское дело, программное обеспечение, работа в страховых обществах, общественных организациях, здравоохранении, социальном обеспечении, средствах информации; ресторанное, гостиничное, выставочное дело; деятельность в сфере развлечений, туризма, путешествий, досуга, спорта, отдыха, искусства, права, строительства (в том числе транспортное, машиностроение); охраны окружающей среды; оздоровления жилья и городского хозяйства; а также свободные профессии (в том числе самозанятость).



Однако учёные отмечают, что значительная часть вакансий будет открываться в новых сферах профессиональной деятельности, требующей длительной специальной подготовки.

Сейчас в связи с оживлением экономики во многих регионах России увеличиваются потребности в рабочей силе и число вакансий. Но для многих граждан, ищущих работу, проблема трудоустройства остаётся достаточно острой. Причин здесь несколько, перечислим только главные:

- несоответствие предложения рабочей силы и спроса на неё (по профессиям и квалификациям);
- характер и качество профессионального образования не полностью удовлетворяют потребности региональной экономики;
- низкая квалификация безработных граждан, утрата работниками профессиональных навыков из-за длительной безработицы;
- завышенные требования работодателей к претендентам на вакантные рабочие места, причём с невысокой зарплатой (возрастные ограничения, наличие опыта работы, знание современных технологий работы и др.).

Если проанализировать спрос и предложения региональных рынков труда, то можно проранжировать востребованность специалистов различных профессий по трём уровням:

1-й уровень — специалисты, пользующиеся устойчивым спросом (спрос превышает предложения). Нередко это социально значимые профессии и специальности для народного хозяйства и россиян, но вакансии по ним из-за низкой оплаты труда не заполняются.

2-й уровень — специалисты, имеющие устойчивый спрос, однако количество граждан, ищущих работу, превышает спрос. Большинство — это так называемые рыночные профессии. Подбор работников на вакантные должности сопровождается конкурентной борьбой молодых, но уже опытных и подготовленных. Вновь попадающие на рынок труда выпускники учреждений профессионального образова-

ния не выдерживают эту конкуренцию, пополняя число безработных.

3-й уровень — специалисты, на которых практически нет спроса, что обусловлено насыщением рынка труда соответствующими работниками, изменениями в социально-экономической сфере регионов и упущениями в их образовательной политике.

Как свидетельствует опыт взаимодействия индустрии и профессионального образования, обеспечить подготовку квалифицированных работников в соответствии с требованиями экономики позволяет мониторинг регионального рынка труда. Его эффективность и практическая значимость для профессионального образования зависят от комплекса различных методов исследования, прежде всего от изучения инвестиционной политики и демографической ситуации в регионе, программ содействия занятости населения, материалов региональной статистики, потребности предприятий в кадрах определённых профессий; анкетирования и опросов работодателей, анализа контингента населения, попадающего на рынок труда, в том числе количества подростков, трудоустройства выпускников учреждений профессионального образования.

Мониторинг регионального рынка труда проводится органами труда и занятости, управления профессиональным образованием, учреждениями профессионального образования работодателей (кадровые службы предприятий различных форм собственности), а его итоги доводятся до всех социальных партнёров. В результате учреждения профессионального образования получают возможность формировать профили и объёмы подготовки кадров по востребованным профессиям и специальностям, обновлять содержание профессионального обучения, формы и методы его реализации в зависимости от категории обучаемого населения, проводить адресную профориентационную работу с подростками, молодёжью, незанятым населением, с педагогическими работниками по вопросам профессиональной подготовки, в том числе знакомить их с новыми промышленными технологиями, используемыми на предприятиях, привлекать к организации образовательного процесса работодателей, особенно к проведению производственной практики обучающихся.

Острую потребность региональные рынки труда испытывают в квалифицированных рабочих. По данным Российского союза товаропроизводителей, сейчас в реальном секторе экономики работает всего 5% рабочих высокой квалификации (в США — 43%, в ФРГ — 56%). В России подготовка рабочих кадров сократилась на 40%, но в то же время произошло перепроизводство «модных» профессий для сферы обслуживания. Например, кондитеров и поваров подготовлено больше, чем специалистов горнодобывающей, лесной и деревообрабатывающей промышленности, судостроения, производства стройматериалов и др. На российских предприятиях резко снизился уровень квалификации работников, периодичность повышения квалификации рабочих составляет 13–15 лет (на предприятиях развитых стран — 3–5 лет). Состояние кадрового потенциала просто критическое: средний возраст рабочих — 53 года.



Поэтому не случайно на многих возрождающихся предприятиях делается ставка на молодёжь. И об этом говорилось на конференции «Развитие социального партнёрства по подготовке и переподготовке квалифицированных рабочих кадров для реального сектора экономики»: «К руководству нашими предприятиями приходят жёсткие, энергичные молодые люди. В этом вопросе нет дефицита. А найти молодых ребят для работы слесарями, электриками, ремонтниками бывает крайне сложно. Тем более что труд горняка, металлурга на наших предприятиях сопряжён с повышенным травматизмом, неблагоприятной экологией» (А.Н. Трусов, заведующий социально-экономическим отделом Центрального Совета Горнометаллургического профсоюза России).

Подготовка молодёжи по рабочим профессиям и специальностям в первую очередь идёт в учреждениях начального профессионального образования в соответствии с Государственными образовательными стандартами начального профессионального образования и утверждённым перечнем профессий. Об эффективности обучения можно судить по результатам трудоустройства выпускников, итогам адаптации молодых рабочих на предприятиях, отзывам работодателей. Поэтому руководителей органов управления образованием, образовательных учреждений всегда волнуют вопросы: «Правильно ли определены профессии для обучения молодёжи?», «Как повысить результативность профессиональной подготовки с учётом интересов и учащихся, и конкретных работодателей?»

В 2002 году Национальным фондом подготовки кадров, Институтом развития профессионального образования Минобразования России совместно с органами управления профессиональным образованием Ярославской, Самарской областей и Чувашской Республики проведено исследование для оказания помощи органам управления образованием и учреждениям начального профессионального образования этих трёх пилотных регионов в разработке среднесрочного прогноза потребности регионального рынка труда в квалифицированных рабочих и служащих; определении 20–25 приоритетных профессий, по которым целесообразно проводить профессиональную подготовку молодёжи; составлении перечня новых учебных материалов, необходимых для повышения качества подготовки и конкурентоспособности выпускников.

Для анализа региональных рынков труда были выбраны такие показатели, как численность занятых в экономике региона и экономически активного населения, уровень безработицы, спрос на рабочую силу, предложение рабочей силы, состав безработных по образованию и возрасту.

Достаточно полную информацию по этим показателям можно было получить на основе изучения региональных программ содействия занятости населения и отчётных материалов по их реализации, тенденций развития основных отраслей экономики пилотных регионов, анализа данных служб занятости о востребованности работников, качественном и количественном составе безработных граждан, публикаций о найме рабочей силы и т.п.

По результатам исследования, больше всего безработных среди имеющих среднее профессиональное образование в возрасте от 30 лет до предпенсионного. Процент безработных в возрасте от 16 до 29 лет примерно в 2–2,5 раза меньше. Таким образом, эта категория граждан более профессионально мобильна и способна к трудоустройству.

В Ярославской области из общего числа вакансий, которыми располагает служба занятости, свыше 75% составляют вакансии для рабочих и около 25% — для специалистов и служащих. Наибольшим спросом у работодателей пользуются профессии квалифицированных рабочих: газоэлектросварщики, слесари, станочники, водители авто- и электротранспорта, строители, электрики и др. Причём спрос на эти профессии значительно превышает предложение как и на профессии, не требующие профподготовки (дворники, кондукторы, няни, уборщики). Устойчив спрос и на профессии сферы обслуживания (закройщики, портные, продавцы, лоточники, повара, кондитеры). А вот на такие профессии, как вальщики леса, лесорубы, вулканизаторщики, контролёры и лаборанты, механизаторы, трактористы и др., спрос намного ниже предложений.

В профессиональной структуре спрос на профессии квалифицированных рабочих составляет 59%, специалистов и служащих — 24%, не требующих профессиональной подготовки — 17%; в структуре предложения рабочей силы — соответственно 46%, 34% и 20%.

В банке вакансий очень много вакансий с повышенными требованиями работодателей к уровню квалификации (для рабочих — не ниже 4–6-го разрядов, для специалистов — опыт работы по специальности не менее 3 лет), возрасту (не старше 35 лет), полу (в основном вакансии для мужчин), трудовой и исполнительской дисциплины (отсутствие вредных привычек). Однако безработных, состоящих на учёте в службе занятости и соответствующих этим требованиям, намного меньше.



В перспективе спрос на рабочую силу увеличится во всех отраслях экономики. Динамика численности занятых приведёт к дальнейшему расширению спроса на квалифицированную рабочую силу по большинству профессиональных групп. Ожидается, что в профессионально-квалификационной структуре спроса на рынке труда области профессии квалифицированных рабочих составят около 65%, специалистов и служащих — 20%, не требующие профессиональной подготовки — 15%.

Согласно данным исследования, в Самарской области тоже ожидается значительное увеличение спроса на рабочую силу. Лидеры спроса на регистрируемом рынке труда — неквалифицированные рабочие: подсобники, уборщики, дворники, грузчики, сторожа, а также вахтёры, мойщики посуды, гардеробщики.

Вакансии для рабочих строительных специальностей и ЖКХ составили вторую по величине группу. Однако 75% вакансий по строительным специальностям было сосредоточено в городах Самаре и Тольятти. В районах области спрос на рабочую силу по всем строительным специальностям был значительно ниже его предложения. Например, только 3% вакансий строительных специальностей предлагалось в районах области, где 45% безработных строителей. Тем не менее в Самарской области практически по всем строительным специальностям спрос значительно превышал предложение.

Третья многочисленная группа предлагаемых вакансий — профессии, связанные с металлообработкой. Центры занятости области предлагали около 1,5 тыс. вакансий металлообработчиков. В целом по области потребность в токарях и фрезеровщиках превышала предложение в 5 и более раз, в слесарях — в 2 раза.

Четвёртая по численности группа — вакансии для торговли и общепита, транспорта, сварочных работ, ремонта и обслуживания электрооборудования.

Однако вакансии для работников сельского хозяйства составляли всего 0,5% всех вакансий, и в среднем на одну вакансию приходилось по 10 безработных.

При этом если на одну вакансию тракториста претендовали 4 безработных, то на одну вакансию доярки — 43 человека, для 49 рабочих по уходу за животными также предлагалась лишь одна вакансия, а для 25 свиноводов не было ни одной.

В основном предприятия (работодатели, предоставляющие рабочие места для **массовых** профессий) ориентированы на подготовленных (обученных) специалистов. Однако многие выпускники профессиональных учебных заведений, обладая достаточно высокой квалификацией, не могут найти себе работу.

Потребность работодателей в рабочей силе с начальным профессиональным образованием примерно в 5 раз выше, чем объёмы подготовки квалифицированных кадров в профтехучилищах. Недостаточно специалистов по профессиям металлообработки, строительного-монтажного, эксплуатации электрооборудования и транспорта, слишком много в сфере общественного питания и торговли.

В Чувашской Республике работодатели предпочитают высококвалифицированных рабочих и выборочно подходят при приёме на работу граждан в зависимости от пола, возраста, семейного положения, наличия опыта работы. Однако растут требования и у безработных, особенно у молодёжи, к условиям и оплате труда.

В последние годы в республике отмечается рост безработицы в сельской местности. Основные причины — низкий уровень оплаты труда, отсутствие необходимого количества рабочих мест в несельскохозяйственном секторе. Среди безработных стало больше молодёжи (от 16 до 29 лет). Средний возраст безработных — 35 лет.

Вот уже в течение нескольких лет увеличивается количество регистрируемых безработных, имеющих высшее и среднее профессиональное образование. По уровню образования среди женщин, зарегистрированных в центрах занятости, преобладает группа, имеющая среднее профессиональное образование (31,1%), среди мужчин — не имеющая профессионального образования (46,7%).

Прогнозируется, что при росте спроса работодателей на рабочую силу предложение её будет несколько выше. Сохранится несоответствие между спросом и предложением рабочей силы в профессионально-квалификационном разрезе.

Наибольшим спросом на рынке труда республики, при прочих равных условиях, пользуются мужчины, менее конкурентоспособны — женщины.

По результатам исследования ключевые проблемы рынков труда пилотных регионов на 2002–2005 годы таковы:

- несбалансированность спроса и предложения рабочей силы;
- прогнозируемое высвобождение работающих в связи со структурными изменениями в экономике;
- недостаточная профессиональная (трудова) мобильность граждан;
- отставание системы образования от требований рынка труда;
- слабое оживление внутривыпускного (внутрифирменного обучения);



- низкая конкурентоспособность отдельных категорий граждан;
- несоответствие уровня заработной платы содержанию и характеру труда;
- ограниченность сферы приложения труда в сельской местности.

Эти проблемы, согласно параллельным исследованиям, характерны и для рынков труда других регионов РФ.

В ходе исследования проводился социологический опрос работодателей, цель его — выявить потребности местных рынков труда в квалифицированных рабочих кадрах по профессиям начального профессионального образования, уточнить запросы работодателей на подготовку востребованной рабочей силы.

Основные показатели сбора информационных анкетных данных следующие:

- наименование рабочей профессии (по перечню профессии начального профессионального образования и Общероссийскому классификатору профессий рабочих, должностей служащих и тарифных разрядов);
- численность работников на предприятиях по рабочим профессиям;
- предполагаемая численность рабочих на ближайшие 3 года;
- средний возраст работающих на предприятиях по профессиям начального профессионального образования;
- требуемый уровень квалификации;
- уровень образования работающих по рабочим профессиям;
- предлагаемая среднемесячная оплата труда;
- планируемый объём приёма рабочих в ближайшие 3 года.

При проведении анкетирования предполагалось выяснить заинтересованность работодателей в сотрудничестве с учреждениями начального профессионального образования по подготовке квалифицированной рабочей силы.

В Ярославской области анкетирование проводилось при содействии органов труда и занятости, в Чувашской Республике — силами директорского корпуса учреждений начального профессионального образования. Итого, было обработано 293 и 244 анкеты работодателей соответственно Ярославской области и Чувашской Республики.

В Ярославской области из предприятий, участвовавших в социологическом опросе, наиболее представленными оказались такие сферы экономики, как здравоохранение, социальное обеспечение, образование, культура (23%); торговля и общественное питание (22%); промышленность (16%) и строительство (13%), наименее — транспорт и жилищно-коммунальное хозяйство.

В Чувашской Республике более активно участвовали в опросе работодатели промышленной сферы (37%); строительства (20%); торговли и общественного питания (14%); сельского хозяйства (12%). Так же как и в Ярославской области, наименее представлены были транспорт и жилищно-коммунальное хозяйство.

В число обследованных объектов вошли как крупные и средние, так и мелкие предприятия различных форм собственности.

Анализ анкет позволил установить, что работодателям требуются рабочие с уровнем квалификации выше 4-го разряда, а рабочим в зависимости от уровня квалификации, характера труда в конкретной отрасли экономики предлагается заработная плата от 1500 до 4000 рублей.

При анкетировании изучалась готовность работодателей к сотрудничеству с системой начального профессионального образования и наличие проблем с заполнением вакансий. В Ярославской области анализ ответов работодателей на вопрос «Существует ли проблема с заполнением вакансий и переподготовкой кадров по основным для вашего предприятия профессиям?» показал, что большинство работодателей ответили «Редко — иногда» (70%), 33% работодателей испытывают постоянную потребность в заполнении вакантных мест, а у 10% нет такой проблемы.

Среди предприятий, которые испытывают проблему пополнения рабочих кадров, лидируют промышленные (47% от всех предприятий этой сферы) и сельскохозяйственные предприятия (35% от всех предприятий этой сферы).

В то же время на вопрос «Считаете ли Вы целесообразным иметь прямые связи с учебными заведениями, ведущими подготовку по интересующим Вас профессиям?» большинство работодателей ответили «Несомненно — скорее, да» (65%). Не видят для себя возможности сотрудничества 28% работодателей.

Анализ ответов работодателей по сферам экономики показывает, что в подавляющем большинстве готовы к сотрудничеству работодатели сферы промышленности (93% от всех работодателей этой сферы), более половины всех работодателей сфер здравоохранение, социальное обеспечение, образование, культура (71%), сельскохозяйственное производство (65%), торговля и общественное питание (61%), транспорт и связь (57%).

Результаты анкетирования в Чувашской Республике по этим вопросам свидетельствуют о том, что к сотрудничеству с учебными заведениями в сфере подготов-



ки рабочих кадров готовы 82% опрошенных предприятий; сомневаются в необходимости этого сотрудничества 10%; не видят в этом необходимости 3%; не дали ответа 5%. Причём видят целесообразность в сотрудничестве с учреждениями начального профобразования прежде всего предприятия промышленности, строительства, транспорта.

Никогда не испытывают проблемы с заполнением вакансий 26% опрошенных предприятий, редко — 22%; иногда — 39%; всегда — 5%; не дали ответа — 8%.

По Самарской области были проанализированы результаты опроса работодателей, который проводился Торгово-промышленной палатой совместно с Департаментом науки по теме «Прогноз востребованного профессионально-кадрового обеспечения развития экономики Самарской области в 2005 году». В результате был составлен перечень прогнозной востребованности профессий и специальностей¹, выявлены проблемы с заполнением вакансий и готовность руководителей предприятий к сотрудничеству с системой профессионального образования по вопросам подготовки кадров и повышения квалификации работников.

На вопрос «Существует ли проблема с заполнением вакансий и переподготовкой кадров по основным для Вашего предприятия профессиям?» были получены следующие ответы: никогда — 27,8%; редко — 22,4%; иногда — 33,2%; часто — 7,3%; всегда — 5,8%; не дали ответа — 3,5%. Таким образом, 72% предприятий испытывают определённые трудности с заполнением вакансий и переподготовкой кадров по основным для предприятий профессиям. В то же время «часто» и «всегда» такие трудности возникают лишь у 13% предприятий.

На вопрос «Считаете ли Вы целесообразным иметь прямые связи с учебными заведениями, ведущими подготовку по интересующим Ваше предприятие профессиям?» ответы предприятий разделились таким образом: несомненно, да — 24,7%; скорее, да — 24,7%; пожалуй, нет — 15,8%; нет необходимости — 28,6%; за-

труднились дать ответ — 6,2%. Итак, 49% работодателей считают более-менее целесообразным иметь такие связи, а 29% не видят необходимости иметь контакты с учебными заведениями, ведущими подготовку по интересующим предприятия профессиям.

Таким образом, на основе изучения рынков труда пилотных регионов, выявления соотношения спроса и предложения рабочей силы по рабочим профессиям и специальностям, социологического опроса работодателей, позволившего установить спрос на рабочие кадры в профессионально-квалификационном разрезе, были составлены проекты списков приоритетных профессий начального профессионального образования для Ярославской, Самарской областей и Чувашской Республики.

Сравнительно-сопоставительный анализ востребованности каждой профессии в трёх регионах позволил сформировать единый перечень профессий начального профессионального образования (максимальное совпадение по 29 профессиям), подготовка рабочих кадров по которым актуальна для Ярославской, Самарской областей и Чувашской Республики, уточнить планируемые объёмы выпуска учащихся из учреждений начального профобразования по этим профессиям.

При обсуждении полученных данных с представителями пилотных регионов были сформулированы критерии отбора 25 приоритетных профессий для дальнейшего обновления учебных программ и материалов на федеральном уровне, а именно:

- 1) рейтинг профессии по контингенту обучающихся в профтехучилищах, колледжах, лицеях;
- 2) планируемый по этим профессиям выпуск учащихся из учреждений начального профобразования пилотных регионов;
- 3) востребованность профессий работодателями;
- 4) востребованность профессии молодёжью, поступающей в профтехучилища, колледжи, лицеи.

1

Оценка соответствия структуры профессионального образования среднесрочным прогнозным потребностям Самарской области: Материалы для формирования регионального заказа на профессиональную подготовку. Самара, 2002. С. 15–23.



По первому показателю из 29 профессий были выделены 4 с самым низким рейтингом: шлифовщик-универсал; наладчик станков и оборудования в механообработке; фрезеровщик-универсал; мастер-животновод.

По 2 и 3-му показателям установлено, что подготовка в учреждениях начального профтехобразования по профессиям шлифовщик-универсал (29-е место) и мастер-животновод (26-е место) не планируется в трёх регионах, по профессии фрезеровщик-универсал (27-е место) — в двух регионах (Ярославская обл. — 9 чел., Самарская обл. — 210 чел.), несмотря на то что работодатели нуждаются в работниках этих профессий; по профессии наладчик станков и оборудования в механообработке (28-е место) подготовка планируется в трёх регионах, однако есть несоответствие между потребностями работодателей в рабочей силе по этим профессиям и выпускниками учреждений начального профтехобразования, которые попадут на рынок труда.

Анализ оставшихся 25 профессий показал, что низкий рейтинг по 1-му показателю имеют профессии: машинист технологических насосов и компрессоров (25-е место), слесарь по контрольно-измерительным приборам (24-е место); станочник в деревообработке (23-е место); лаборант-аналитик (22-е место); официант, бармен (21-е место). Выпуск учащихся по этим профессиям в пилотных регионах может не удовлетворить потребности работодателей в рабочих кадрах. Не планируется в трёх пилотных регионах выпуск учащихся по профессиям машинист котлов (16-е место), машинист крана (крановщик) (17-е место) (хотя потребность работодателей в рабочих этих профессий имеется, особенно в Самарской области), машинист дорожных и строительных машин (20-е место), монтажник санитарно-технических и вентиляционных систем и оборудования (19-е место) в Ярославской области и машинист подъёмно-транспортных и строительных машин (18-е место) в Чувашской Республике (хотя спрос на эти профессии большой); в Самарской области выпуск учащихся по этим профессиям предполагается 237, 420, 180 человек (спрос работодателей соответственно 328, 603, 1500 человек).

Отсутствие подготовки рабочих кадров по профессиям, которые востребованы работодателями, объясняется низкой престижностью этих профессий у молодёжи, отсутствием мотивации к их овладению. Вместе с тем анализ 25 профессий по показателям

«наибольший рейтинг профессии начального профессионального образования» (1) и «востребованность профессии у молодёжи, поступающей в учреждения начального профтехобразования» (4) свидетельствует, что по таким профессиям, как оператор ЭВМ (6-е место), бухгалтер (9-е место), электромонтёр по ремонту и обслуживанию оборудования (7-е место), автомеханик (1-е место), ожидается избыток рабочей силы.

Таким образом, однозначного вывода о приоритетности той или иной профессии сделать нельзя. Приоритетность профессии с позиции потребностей работодателей может быть неадекватна приоритетности профессии с позиции её привлекательности для учащихся, поступающих в профтехучилища, колледжи, лицеи.

Подобные исследования — основание для разработки учебно-программных и методических материалов, обеспечивающих качество подготовки рабочих кадров, для модернизации профессиональной подготовки молодёжи с учётом их мотивации на получение начального профессионального образования, а также потребностей предприятий в восполнении своего кадрового потенциала.

Такие исследования позволяют укреплять и объединять усилия социальных партнёров для организации образовательного процесса обучающихся по профессиям и специальностям, которые востребованы региональным рынком труда, и соответственно определять содержание и способы повышения квалификации педагогических работников учреждений профессионального образования. **ИД**



Геральдика.ру

Адрес: 119991, Москва, Ленинский пр-т, д. 29. Телефон: (095) 955-48-93
<http://geraldika.ru> E-mail: support@geraldika.ru, yury@rocich.ru ICQ: 72278968
Редактор сервера, менеджер по маркетингу Юрий Перфильев

Редакция журнала «Народное образование» благодарит сервер Геральдика.ру в лице Юрия Перфильева за любезно предоставленные векторные макеты гербов городов и регионов России.