

ПРОГНОЗИРОВАНИЕ ПОДГОТОВКИ СПЕЦИАЛИСТОВ – ФУНКЦИЯ УПРАВЛЕНИЯ ИННОВАЦИОННЫМИ ПРОЦЕССАМИ

В статье обоснованы функции управления инновационными процессами, связанные с прогнозированием подготовки специалистов на основе оценки регионального рынка труда. Показана роль региональных программ содействия занятости – важнейшего инструмента регулирования сбалансированности спроса и предложения на основе взаимодействия образовательной и рыночной систем

В современных условиях функция прогнозирования приобрела особую актуальность в ходе становления рынка труда. Четкое и обоснованное прогнозирование позволяет определить главные задачи, наметить оптимальные пути их решения, обеспечить ресурсное сопровождение процессов профессиональной подготовки, получить оптимальный результат.

В ходе деятельности в условиях автономизации учебное заведение профессионального образования защищено необходимой нормативно-правовой базой. Появляются возможности многоканального финансирования, создаются условия эффективно решать кадровые вопросы и самостоятельно не только контролировать качество подготовки специалистов, но и прогнозировать процессы по горизонтали и вертикали.

При осуществлении регионализации профессионального образования именно национально-региональный компонент обеспечивает потребности и интересы в области образования народов, проживающих в субъектах Российской Федерации. Эти процессы включают образовательные циклы и предметы, в большинстве которых выделяются учебные курсы и разделы, отражающие не только национальное своеобразие культуры, но и запросы и потребности региона, работодателей, регионального и отраслевых рынков труда.

К. Г. Кязимов считает, что «центральной проблемой рынка труда является качество рабочей силы, ее оптимальное распределение по территориям, отраслям и организациям» [4, с. 12]. В настоящее время в российском профессиональном образовании утверждается общая тенденция, соответствующая принципиальному повышению требований к качеству рабочей силы в связи нарастающей глобализацией и предстоящим вступлением России во Всемирную торговую организацию.

Для повышения качества подготовки рабочих кадров и специалистов, соответствующей

потребностям рыночной экономики необходимо совершенствовать взаимодействие учреждений профессионального образования разных уровней (НПО, СПО и ВПО) с рынком труда и, не смотря на рыночную самодостаточность, использовать основные законы, закономерности и механизмы его регулирования извне. Процесс взаимодействия учреждений профессионального образования с рынком труда должен способствовать сбалансированности спроса и предложения рабочей силы, обеспечивать оптимальные пропорции развития сети учебных заведений, рационализировать объемы и профили подготовки рабочих кадров и специалистов с учетом запросов личности, социума и требований производства и рынка труда региона.

Рынок труда и система профессионального образования, как социально-экономические системы, являются открытыми, имеющими связи между собой и с внешней средой [6, 8].

Саморегулирование в таких социально-экономических системах, какими являются учреждения НПО и СПО и рынок труда, происходит на основе определенного взаимодействия между ними и профессионально-образовательной средой. Поэтому «достижение сбалансированности между спросом и предложением рабочей силы может происходить постепенно в результате согласования интересов взаимодействующих систем» [5, с. 14].

В связи с новыми социально-экономическими условиями и состоянием социума и общества, а также в силу своей открытости учреждения профессионального образования НПО и СПО имеют возможность анализировать и оценивать ситуацию на рынке труда, прогнозировать и учитывать перемены в сфере экономики и занятости, своевременно реагировать на них, повышать потенциал саморазвития организации.

Социальные системы, в отличие от других, имеют свою специфику, проявляющуюся в том, что в них, помимо внутренних связей и структу-

ры, необходимо учитывать внешние связи и окружение, часто имеющие на систему довольно сильное влияние, с которым система обменивается информацией и энергией, а также подпитывается от них.

Эволюция таких систем определяется результатами взаимодействия субъектов между собой и условиями окружающей среды. В том случае, когда изменения не устраняются, происходит процесс наращивания проблем, что приводит к достижению порога равновесия, где возникающие отклонения могут служить началом непредвиденных изменений, возрастания негативных процессов и неопределенности.

Подтверждением такого состояния и положения являются процессы перепроизводства по таким специальностям, как бухгалтер, секретарь, и недостаток в подготовке по рабочим профессиям. В результате структура подготовки рабочих кадров и специалистов по отношению к потребности на рынке труда большинства регионов России представляет следующую картину: 80% вакансий предназначены для рабочих профессий, а удельный вес учащихся и студентов, осваивающих такие профессии, составляет только 30% от общего количества обучающихся в учреждениях НПО и СПО.

Преобразование и планирование обучения в учреждениях НПО и СПО осуществляется на основе учета спроса специалистов и работодателей, характеризующихся нами как сигналы. В практике различают два вида сигналов, поступающих в учебное заведение:

- поступающие от предприятий и соискателей рабочих мест (наличие вакансий, уровень зарплаты, количество безработных и др.);
- инициируемые самими учреждениями (спрос на определенные профессии со стороны абитуриентов, стоимость обучения, тенденции в трудоустройстве).

Опыт промышленно развитых стран показывает, что рынок труда, являясь не полностью саморегулирующейся системой, требует регулирования со стороны, а для саморегулирования – и мер по тем направлениям, которые не могут регулироваться рынком. Рынок труда является важнейшей формой адаптации социальных систем, поэтому этот процесс требует внимания, государственного и общественного регулирования в сфере профессионального образования и занятости молодежи как первейшей социальной гарантии для населения.

Механизм регулирования этих процессов включает в себя «рыночное саморегулирование, административное регулирование и систему социального партнерства, при этом значение каж-

дого элемента зависит от специфики региона и темпов социально-экономических преобразований» [4, с. 19].

Важнейшим инструментом государственной политики регулирования проблем занятости и рынка труда, сбалансированности спроса и предложения на основе взаимодействия образовательной и рыночной систем являются региональные программы содействия занятости и рынка труда. Такие программы позволяют воздействовать как на объемы и структуру предложения рабочей силы, так и на спрос, либо через создание рабочих мест в общественном секторе, либо косвенно, стимулируя предпринимательство, создающее новые рабочие места.

Анализ ряда научно-методических разработок по прогнозированию потребности в подготовке квалифицированных рабочих кадров и специалистов показывает, что по данному направлению еще не выстроилась четкая реальная методика как для России в целом, так и для отдельных регионов.

В рассмотренных методиках прогнозирования подготовки рабочих кадров за основу взяты общие объекты наблюдения и исследования (основные профессии и специальности, организации и предприятия всех форм собственности). Анализом охвачена совокупность хозяйствующих субъектов, разбитых по численности на следующие типы организаций: «малые» и «средние и крупные». Из этого исключены профессии неквалифицированного труда. Для определения потребности используется среднесрочное прогнозирование.

В опыте работы учреждений НПО и СПО Ленинградской области в совместной деятельности субъектов рынка труда по совершенствованию процессов прогнозирования подготовки специалистов отработаны различные схемы взаимодействия и интеграции. Проведен анализ перспективной потребности рынка труда области в квалифицированных рабочих и специалистах, определены основные тенденции развития рынка труда, обосновано локальное прогнозирование подготовки кадров, где основой формирования заказа на подготовку будущих специалистов является договор и отраслевой характер производственной структуры.

Необходимо отметить, что процесс воспроизводства трудовых ресурсов независимо от характера общественной формации определяется общим положением о существовании индивида и поддержанием его жизни, предполагает замену выбывающих из производства рабочих, включает подготовку квалифицированной рабочей силы путем накопления знаний и навыков.

Существенной особенностью методики прогнозирования трудовых ресурсов на основе анализа и оценки рынка труда является необходимость рассмотрения их в экономическом и социальном аспектах. В первом случае трудовые ресурсы выступают как фактор производства, а во втором – являются целью производства. Решение данной задачи обеспечивается разработкой комплексного прогноза воспроизводства, охватывающего все его стадии.

При разработке прогноза нами были выделены условно пять основных этапов:

1. Исходным пунктом прогнозирования и проектирования является анализ основных тенденций и закономерностей, характеризующих процессы воспроизводства трудовых ресурсов в регионе, и выявление основных проблем, препятствующих их распределению и использованию.

2. С учетом результатов анализа на втором этапе разрабатывается система прогнозов естественного и механического движения населения – от уровня образованности населения, развития системы образования к изучению потребности региона в кадрах, занятости населения по сферам и отраслям, роста производительности труда в отраслях экономики региона.

3. На третьем этапе производится разработка наиболее обоснованной концепции подготовки кадров и увязка ее с прогнозом их распределения и использования в экономике. По-

лученные на втором этапе результаты прогнозов демографической структуры трудоспособного населения, а также прогнозов потребности отдельных половозрастных групп населения в работе увязываются с прогнозными показателями развития системы профессионального образования подготовки кадров, с выявленной региональной потребностью в рабочих и специалистах соответствующего уровня образования.

4. На четвертом этапе осуществляется расчет системы показателей, включающей воспроизводство населения в регионе, подготовку кадров, удовлетворение физических и духовных потребностей населения. На этой стадии особое значение имеет использование метода баланса. Разработка сводного прогнозного баланса обеспечивает взаимосвязку показателей двух стадий: подготовку и распределение, образовательное учреждение и рынок труда.

5. На заключительном этапе производится корректировка системы показателей на основе уточненных перспективных критериев роста производительности труда в отраслях экономики для всех категорий работников.

Таким образом оптимальное взаимодействие системы профессионального образования с региональными и отраслевыми рынками труда позволяет использовать возможности региона для качественной профессиональной подготовки конкурентоспособных рабочих кадров и специалистов среднего звена.

Л и т е р а т у р а

1. *Авербух Р. Н.* Интеграция образовательных учреждений и классификация ее организационных форм. – СПб.: ИПТО РАО. 1998. – 166 с.
2. *Высоцкий Л. А.* Управление интеграционными процессами в системе подготовки студентов учреждений среднего профессионального образования : дис. ... канд. пед. наук. – СПб.: ИОВ РАО. 2004. – 182 с.
3. Концепция модернизации образования РФ на период до 2010 года. – М: МО РФ НФПК. 2002. – 36 с.
4. *Кязимов К. Г.* Взаимодействие учреждений профессионального образования с рынком труда. – М.: ИЦ НОУ ИСОМ, 2005. – 48 с.
5. *Пригожин И., Стенгерс И.* Порядок из хаоса. Новый диалог человека с природой. 3-е изд. – М.: Эдиториал УРСС, 2001. – 353 с.
6. Рынок труда и квалифицированные кадры (опыт, проблемы, рекомендации) / под ред. В. Д. Рожкова. – СПб.: Мерлин, 2000. – 112 с.
7. *Топоровский В. П.* Аналитическая деятельность руководителя образовательного учреждения : учеб. пособие. – СПб: ЛОИРО, 2001. – 104 с.
8. *Соколов А. Г.* Концепция и практика системного управления профессиональным учебным заведением. – СПб., 2000. – 260 с.
9. *Сухобская Г. С.* Психология в управлении (Продолжение диалога с директором школы). – СПб., 1999. – 80 с.