

Администрация Владимирской области
Ассоциация работодателей и товаропроизводителей
Федеральное агентство по образованию
Государственное образовательное учреждение
высшего профессионального образования
Владимирский государственный университет

СОВРЕМЕННОЕ СОСТОЯНИЕ
И ПЕРСПЕКТИВЫ СОТРУДНИЧЕСТВА
УНИВЕРСИТЕТА И РАБОТОДАТЕЛЯ
В СФЕРЕ СОДЕЙСТВИЯ
ТРУДОУСТРОЙСТВУ МОЛОДЫХ
СПЕЦИАЛИСТОВ

*Материалы регионального
научно-практического семинара
6 апреля 2005 года*

г. Владимир

Владимир 2005

УДК 378.4
ББК 74.584(2)7
С 56

Редакционная коллегия:

В.А. Кечин – ответственный редактор,
первый проректор ВлГУ, профессор
Е.А. Архипова – зам. ответственного редактора,
начальник отдела ДПО, канд. техн. наук
И.А. Блохина – секретарь редакционной коллегии

Печатается по решению редакционно-издательского совета
Владимирского государственного университета

Рассматриваются проблемы взаимодействия рынка труда и образовательных услуг во Владимирском регионе, проводится анализ деятельности высшей школы в сфере содействия трудоустройству выпускников на примере Владимирского государственного университета.

Представленные материалы могут быть полезны для заинтересованных структур всех уровней, имеющих отношение к рынку труда и образовательным услугам.

УДК 378.4
ББК 74.584(2)7

ISBN 5-89368-602-0

© Владимирский государственный
университет, 2005

В настоящее время в стране идет процесс формирования рыночной экономики и взаимосвязанный с ним процесс формирования рынков труда и образовательных услуг.

Для Владимирского региона ВлГУ уже пятое десятилетие является кузницей кадров высшей квалификации. Свыше 15 тысяч студентов обучаются сегодня в университете на разных формах обучения более чем по шестидесяти специальностям. Большинство выпускников ВлГУ остаются работать в регионе. По этой причине вуз оказывает огромное влияние на развитие региональных рынков труда и образовательных услуг.

В современных условиях становление рыночных отношений осуществляется во многом стихийно, что приводит к несбалансированности спроса и предложения на рынке труда.

Для вузов это выразилось в снижении спроса на молодых специалистов и одновременно ужесточении требований к качеству их профессиональной подготовки.

Остро встала задача выработки механизмов содействия трудоустройству выпускников и адаптации их на рынке труда, решение которой требует комплексного подхода со стороны всех заинтересованных структур, имеющих отношение к рынкам труда и образовательных услуг на основе взаимовыгодного социального партнерства.

В ходе семинара рассмотрены проблемы выработки эффективного механизма прогнозирования региональных рынков труда и образовательных услуг, взаимодействия системы ВПО с региональным рынком труда, социального партнерства в сфере адаптации молодых специалистов на производстве, предложены пути их решения.

Организаторы семинара надеются, что материалы семинара будут полезны как для вузов, так и работодателей, а также всех структур города и региона, практическая деятельность которых связана с оптимизацией баланса на рынке труда.

От редколлегии

СОДЕРЖАНИЕ

Крети́нин В.А. КАДРОВОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ РЕФОРМ В РЕГИОНЕ	5
Ковы́лин А.В., Кулы́гина Т.И. ЭФФЕКТИВНЫЙ МЕХАНИЗМ ПРОГНОЗИРОВАНИЯ РЕГИОНАЛЬНОГО РЫНКА ТРУДА – ЗАЛОГ УСПЕШНОГО РАЗВИТИЯ РЫНКА ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫХ УСЛУГ	10
Миронов В.Н., Шингарев А.Т. СОЦИАЛЬНОЕ ПАРТНЕРСТВО И ЕГО РОЛЬ В СФЕРЕ АДАПТАЦИИ МОЛОДЫХ СПЕЦИАЛИСТОВ НА ПРОИЗВОДСТВЕ	31
Целя́пина Е.Ю. РЫНОК ТРУДА И СОВРЕМЕННЫЕ ТЕХНОЛО- ГИИ ТРУДОУСТРОЙСТВА ВЫПУСКНИКОВ	37
Кечин В.А., Архипова Е.А. ОРГАНИЗАЦИОННО-МЕТОДИ- ЧЕСКИЕ АСПЕКТЫ ЭФФЕКТИВНОГО ВЗАИМОДЕЙСТВИЯ СИСТЕМЫ ВПО С РЕГИОНАЛЬНЫМ РЫНКОМ ТРУДА	43
Решение регионального научно-практического семинара «СОВРЕМЕННОЕ СОСТОЯНИЕ И ПЕРСПЕКТИВЫ СОТРУДНИЧЕСТВА УНИВЕРСИТЕТА И РАБОТОДАТЕЛЯ В СФЕРЕ СОДЕЙСТВИЯ ТРУДОУСТРОЙСТВУ МОЛОДЫХ СПЕЦИАЛИСТОВ»	59

В.А. КРЕТИНИН,
*начальник экономического управления
администрации Владимирской области, канд. эконом. наук*

КАДРОВОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ РЕФОРМ В РЕГИОНЕ

В период экономического подъема многие ученые отмечают, что значительных позитивных изменений невозможно добиться без активизации инвестиционной деятельности. Под этим, как правило, понимается увеличение финансовых вложений в модернизацию отраслей экономики, отдельных предприятий, осуществление их широкомасштабной реконструкции и технического перевооружения, внедрение инноваций. Такое понимание вопроса правильное, но довольно узкое.

Следует согласиться с позицией ряда экспертов, которые утверждают, что 80 % успеха зависят от инвестиций в человека, то есть в его образование, здоровье, улучшение жизненного уровня и комфортности проживания.

Среди всего спектра обозначенных вопросов особое место занимает проблема подготовки высококвалифицированных кадров различных уровней. И действительно, при кажущемся изобилии предложений на рынке труда руководители испытывают серьезные трудности с подбором высококвалифицированных кадров. Работодатели, хозяйственники жалуются на низкое качество подготовки молодых специалистов. К тому же многие юноши и девушки не проявляют особого желания всерьез осваивать нужные профессии, ищут более легкую и высокооплачиваемую работу, надеются на престижные должности.

Причин сложившейся ситуации довольно много. Это, в частности, и массовый отток в период кризиса наиболее активной части кадров из отраслей материального производства вследствие нищенской зарплаты, снижение мотивации труда. Негативно сказывается на квалификации и широкое распространение скрытой оплаты труда в регистрируемом секторе экономики (в среднем около 25 %).

Усугубляет все эти негативные процессы отсутствие четкой законодательной базы, которая бы регулировала трудовые отношения в современных условиях хозяйствования. Всерьез не занимаются этими вопросами и профсоюзы, хотя это их прямая и, казалось бы, главная задача.

Но, конечно, одна из основных проблем – это отсутствие эффективной организации системной подготовки молодых кадров – будущего страны.

В условиях передела форм собственности, частой смены менеджеров на предприятиях практически не ведется целенаправленная работа по обу-

чению персонала с учетом складывающейся конъюнктуры. Поэтому крайне актуальна проблема интеграции всех форм профессионального обучения на основе системы НПО. Ее решение способно дать огромный социально-экономический эффект.

Вместе с тем начавшийся процесс децентрализации означает, что наряду с государством ответственность за качественную подготовку специалистов должны взять на себя и региональные торгово-промышленные палаты, союзы работодателей, предприятия и фирмы. Только такое сотрудничество позволит дать ответ на главный вопрос: какие кадры нужны экономике? Надо разработать доступные методики для определения потребностей рынка труда в квалифицированных кадрах.

Необходима также четко регламентированная система многоуровневого и многоканального финансирования, включающая в себя средства спонсоров, налоговые льготы, стимулирующие предпринимателей к участию в развитии НПО.

Конечно, решение проблемы подготовки кадров тесно связано с реализацией задач экономических. Это прежде всего повышение оплаты труда, ликвидация задолженностей по зарплате и отпусков по инициативе администрации, “возвращение” занятых и скрытых заработков в легальную экономику. Такие позитивные шаги позволят выявить истинные масштабы безработицы в нашей стране, реальные потребности в специалистах той или иной квалификации. Только при этих условиях “заработает” рынок труда, регулирующий в развитых странах распределение и перераспределение кадров по секторам экономики. Подобные задачи необходимо решать при профессиональной подготовке специалистов среднего и высшего звена с учетом региональных особенностей.

В настоящее время, по данным департамента образования, во Владимирской области функционирует 52 учреждения начального профессионального образования, 33 учреждения среднего специального профессионального образования, 4 государственных вуза и 7 их филиалов, 23 негосударственных высших учебных заведения. На основании полученных лицензий осуществляют профессиональную подготовку и переподготовку кадров 54 государственных образовательных учреждения и 23 предприятия области.

Вместе с тем, как отмечалось на заседании Экономического совета при губернаторе области, пока отсутствует четкая координация деятельности по данному вопросу департамента образования, управления по труду, отраслевых подразделений администрации области. Нет достоверного прогноза потребности трудовых ресурсов по профессиям в соответствии с ситуацией на рынке труда. Процесс подготовки кадров не поставлен на

должную договорную основу между предприятиями и учебными заведениями.

Существует несоответствие между потребностью предприятий в кадрах и фактическим составом подготовленных специалистов. На данный момент отсутствует достоверный прогноз в потребности расходов на подготовку кадров. Недостаточно анализируется и обобщается с целью распространения положительный опыт работы учебных заведений по подготовке специалистов. Остается сложной ситуация с финансированием учебных заведений, их материальной базой, методической службой, уровнем оплаты преподавательского персонала.

Для устранения имеющихся недостатков губернатором области были поставлены задачи:

- разработать методику формирования и обеспечить реализацию регионального заказа на целевую подготовку профессиональных кадров для отраслей экономики;
- обеспечить прогнозирование на среднесрочную и долгосрочную перспективу потребности в подготовке кадров по специальностям и профессиям, исходя из параметров, обусловленных Программой среднесрочного развития области и прогноза развития области на долгосрочную перспективу;
- внедрить в практику долгосрочные договорные отношения учебных заведений с предприятиями;
- подготовить мероприятия по усилению профессиональной ориентации среди учащихся общеобразовательных школ;
- обобщить опыт подготовки массовых профессий в школах;
- совершенствовать практику подготовки рабочих кадров в производственных училищах и лицеях по договорам предприятий и их заявкам;
- изучить возможности финансирования подготовки кадров с участием предприятий;
- разработать мероприятия по содействию развитию персонала на производстве.

Последовательно реализуя сформулированные цели, в 2001 году управление по труду совместно с отраслевыми департаментами и управлениями разработало методику отраслевого заказа по подготовке и повышению квалификации кадров для отраслей экономики области. Механизм организации и проведения этой работы регламентирован специально разработанным Положением об организации, размещении и финансировании отраслевого заказа по подготовке и повышению квалификации кадров для отраслей экономики Владимирской области и Положением по организации и проведению конкурсного отбора образовательных учреждений для про-

фессионального обучения, переподготовки, повышения квалификации кадров.

Положение об организации, размещении и финансировании отраслевого заказа по подготовке и повышению квалификации кадров разработано в соответствии с Программой среднесрочного социально-экономического развития Владимирской области.

Данным Положением определяется общий порядок организации, размещения и финансирования отраслевого заказа по профессиональному обучению, переобучению, повышению квалификации кадров для экономики области.

Целью формирования отраслевого заказа является координация действий органов государственной власти, местного самоуправления, предприятий и организаций, учебных заведений для реализации следующих задач:

- организации системы развития персонала, отвечающей требованиям предприятий, работающих в рыночных условиях;
- повышения профессионализма и компетенции персонала;
- создания условий для реализации мер, направленных на обеспечение конкурентоспособности работников на рынке труда для их профессионального роста и самореализации на основе повышения мотивации к труду;
- сохранения на предприятиях и в организациях рабочих мест и уменьшения числа безработных на рынке труда.

Под отраслевым заказом понимается размещение заказа на профессиональное обучение, переобучение и повышение квалификации кадров по заявкам предприятий и организаций в образовательных заведениях области независимо от отраслевой принадлежности, форм собственности, имеющих соответствующие лицензии, выданные в установленном законодательством Российской Федерации порядке.

Возможно размещение заказа на конкурсной основе, необходимость которого определяет межведомственная комиссия.

Отраслевой заказ формируется на основе заявок предприятий и организаций области:

- по профессиям и специальностям;
- уровням квалификации;
- территориям;
- профобразованию, профподготовке, переподготовке и повышению квалификации.

В начале каждого года управление по труду совместно с отраслевыми департаментами и управлениями, органами местного самоуправле-

ния разрабатывает среднесрочный прогноз потребности предприятий в обучении, переобучении, повышении квалификации персонала и формирует заказ на профессиональную подготовку кадров.

Для организации работы по размещению отраслевого заказа при департаменте образования создается межведомственная комиссия из представителей органов государственной власти, учебных заведений, руководителей предприятий и организаций области.

Отраслевой заказ, размещаемый на конкурсной основе, осуществляется в соответствии с Положением по организации и проведению конкурсного отбора образовательных учреждений для профессионального обучения, переподготовки, повышения квалификации кадров.

В одном и том же учебном заведении по утвержденному перечню профессий могут готовиться кадры для разных предприятий и даже разных отраслей, за счет чего обеспечивается оптимальная наполняемость групп и рационализация средств на обучение.

После размещения отраслевого заказа заключаются договоры на профессиональное обучение кадров между учебными заведениями и предприятиями, в которых определяются организационные, правовые и финансовые взаимоотношения между заказчиками и исполнителями.

Контроль за реализацией отраслевого заказа на профессиональное обучение кадров ведут департамент образования и управление по труду администрации области.

Финансирование отраслевого заказа на подготовку и повышение квалификации кадров осуществляется за счет средств бюджетов, а также предприятий и организаций.

На основании отработанной методики расширяется практика договорных отношений учебных заведений с предприятиями и отдельными гражданами. Увеличился перечень профессий, по которым ведется обучение по хоздоговорам.

В целях модернизации системы профессионального образования области в соответствии с требованиями основных отраслей промышленности, культуры, сферы услуг и т.п. и отработки различных механизмов интеграции начального и среднего, среднего и высшего профессионального образования, обеспечения его многоуровневости Законом № 91-ОЗ от 02.09.02 г. утверждена целевая программа «Развитие профессионального образования Владимирской области на 2003–2007 годы». Ее реализация в полном объеме будет способствовать построению единой непрерывной системы подготовки специалистов университетского типа, охватывающей все уровни обучения, такие как школы, гимназии, колледжи, лицеи, академии, институты и университеты области, включая подготовку кадров высшей квалификации – кандидатов и докторов наук.

А.В. КОВЫЛИН,
*начальник управления по труду
администрации Владимирской области*

Т.И. КУЛЫГИНА,
*зав. персоналом управления по труду
администрации Владимирской области*

ЭФФЕКТИВНЫЙ МЕХАНИЗМ ПРОГНОЗИРОВАНИЯ РЕГИОНАЛЬНОГО РЫНКА ТРУДА – ЗАЛОГ УСПЕШНОГО РАЗВИТИЯ РЫНКА ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫХ УСЛУГ

Сегодня, говоря об успешно развивающейся экономике, мы предполагаем, что решение этой задачи невозможно без неотъемлемой, четко функционирующей ее части – системы целевой подготовки кадров.

Проблем в деле успешного решения этой задачи много.

Необходимо отметить, что как в России в целом, так и в нашем регионе уровень профессиональной подготовки занятого населения довольно высок. По данным выборочного обследования, проведенного в конце ноября 2003 года, 65,9 % занятого населения области имели профессиональное образование, в том числе, 20,5 % – высшее, 2,0 % – неполное высшее, 24,8 % – среднее и 18,6 % – начальное.

Интересен факт, что согласно данным обследования в составе групп лиц, занятых неквалифицированным трудом, более 4 % имели высшее и около 23 % среднее профессиональное образование, а это уже признак несоответствия спроса и предложения кадров на рынке труда. Такое положение обусловлено факторами, которые отражали кризисное состояние экономики в 90-е годы, сопровождавшееся низким уровнем заработной платы, прежде всего в бюджетной сфере, да и в ряде организаций, работающих по госзаказам, и нерегулярностью выплаты заработанных средств. В этот период вне сферы экономики оказалось немалое число граждан с профессиональным образованием, которые, не найдя свою нишу, пополнили ряды безработных. Нарушение системы гарантированного трудоустройства ограничило выпускникам профессиональных учебных заведений, впервые вступающим на рынок труда, возможность трудоустроиться по специальности. Сегодня официальные данные по трудоустройству молодых специалистов практически отсутствуют, но по различным оценкам чуть более половины закончивших учреждения начального профессионального образования, половина выпускников вузов и до 70 % окончивших ссузы трудоустраиваются не по полученной специальности. При этом, если

за последние годы прием в учреждения начального профессионального образования сократился, то в средних и высших профессиональных учебных заведениях этого не произошло.

Указанные факторы привели к резкому несоответствию соотношения спроса и предложения рабочих кадров и специалистов на современном рынке труда.

К концу 90-х годов большинство предприятий и организаций области ощутили нехватку не просто в рабочих и специалистах, а в работниках высокого качества и уровня квалификации.

С каждым годом усугублялась проблема трудоустройства по специальности выпускников с дипломами юристов, бухгалтеров, экономистов, журналистов, психологов, социологов. Рынок рабочих профессий наводнен операторами ЭВМ, секретарями-делопроизводителями, поварами, парикмахерами, водителями автомашин и т.п.

Однако на вопрос, сколько выпускников начального, среднего и высшего профессионального образования и по каким профессиям и специальностям реально требуется на ближайшую перспективу экономике области, ответа не было.

Вообще разработка прогноза рынка труда в профессиональном, квалификационном разрезе ни на каком уровне не осуществлялась. Причин тому немало и главная из них – отсутствие какой-либо официальной необходимой статистической информации о движении рабочей силы, раскрывающей профессионально-квалификационные данные о работниках организаций, которые занимали ликвидированные рабочие места, освобождали по различным причинам функционирующие и требовались для заполнения вновь создаваемых рабочих мест.

Первая попытка определения потребности экономики в специалистах и квалифицированных рабочих была предпринята со стороны Минтруда России в 2001 году, но, на наш взгляд, была неудачной, поскольку основывалась на данных выборочного обследования, с очень малым объемом выборки. Распространение итогов выборки на генеральную совокупность было предусмотрено только в рамках региона, не распространялось на территории, охватывало довольно укрупненные группы профессий и специальностей и виды занятий. Методика предлагаемого прогноза ассоциировалась с прогнозом профессионально-квалификационного состава уже занятых работников в экономике по уровню образования и не отражала в полном объеме необходимых масштабов подготовки кадров по отдельным профессиям и специальностям.

Таким образом, требовался прогноз, который бы соответствовал текущему спросу организаций различных видов деятельности на конкретную рабочую силу, конкретного профессионально-квалификационного состава.

Именно поэтому руководством области была поставлена задача по разработке адаптированного механизма определения потребности в рабочих кадрах и специалистах по отдельным профессиям и специальностям, видам экономической деятельности и отдельным территориям, направленного на достижение сбалансированного спроса и предложения квалифицированных кадров на региональном рынке труда.

С 2001 года в соответствии с постановлением губернатора области действует система отраслевого заказа на подготовку и повышение квалификации кадров.

В условиях отсутствия практически каких-либо методик исследования в стране в целом управлением по труду совместно с департаментом образования методом проб и ошибок отработывалась методика проведения мониторинга перспективной потребности организаций области в подготовке кадров рабочих и специалистов, был разработан инструментарий по его проведению.

На основе информации ежегодно проводимого мониторинга собрана большая база данных о потребности предприятий и организаций области в подготовке профессиональных кадров по различным профессиям и специальностям в разрезе территорий и видов деятельности за ряд лет и на перспективу, на основе которой формируется отраслевой заказ на подготовку кадров и осуществляется их подготовка учреждениями профессионального образования.

Несомненно, за период с 2001 года в работе по обеспечению экономики области необходимыми рабочими кадрами и квалифицированными специалистами достигнуты определенные результаты:

– сохранен на сложившемся уровне объем приема учащихся в учреждения начального и среднего профессионального образования за счет бюджетных средств:

Год	2002	2003	2004
Заявленная потребность предприятий на подготовку рабочих кадров, чел.	7057	6077	6431
Фактически подготовлено учреждениями НПО, чел.	6997	6778	6960

– проводимый ежегодно мониторинг востребованных работодателями профессий и специальностей позволил учреждениям профессионального образования оперативно реагировать на изменения рынка труда, в результате чего в рамках отраслевого заказа по подготовке кадров несколько

сокращен прием на подготовку учащихся по ряду профессий, наводнивших рынок труда. Среди них: бухгалтеры, закройщики, кондитеры, портные, продавцы, контролеры-кассиры и др. Объем приема по вышеперечисленным профессиям сокращен к 2004 году до 642 человек (рис. 1);

– увеличен в целом перечень профессий и специальностей, подготавливаемых учреждениями начального профессионального образования, с 64 до 84, и расширен перечень профессий по подготовке рабочих в соответствии с заявленной потребностью организаций с 27 до 47;

– растет прием абитуриентов по наиболее востребованным профессиям металлообработки, общестроительных работ, лесного хозяйства и специальностям в области информационных технологий и жилищно-коммунального хозяйства.

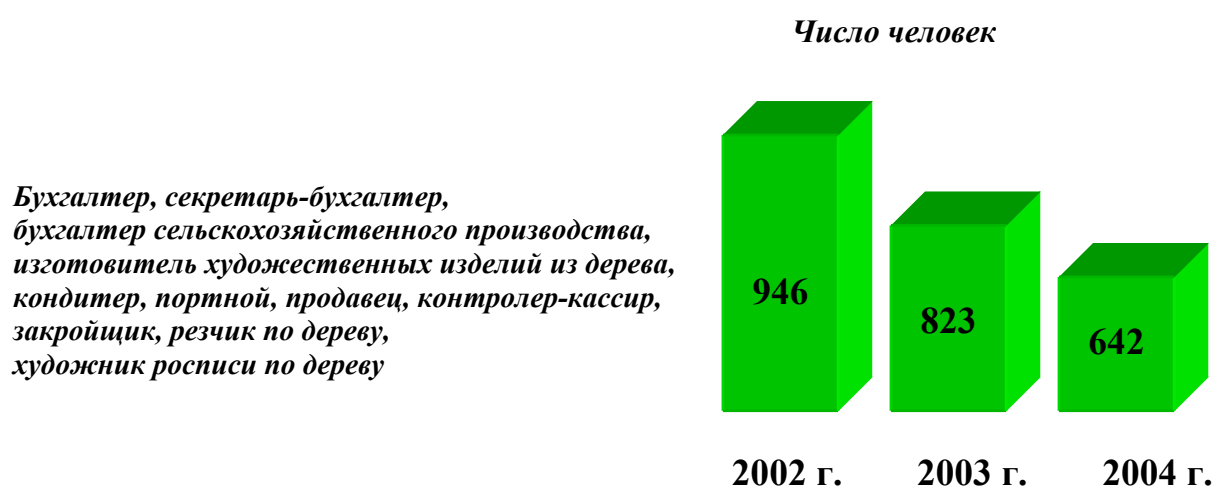


Рис. 1. Динамика приема учащихся на обучение по профессиям с низкой востребованностью на рынке труда

Например, положительную тенденцию имеет динамика приема учащихся на обучение по профессиям металлообработки: токарь, фрезеровщик, станочник (рис. 2).

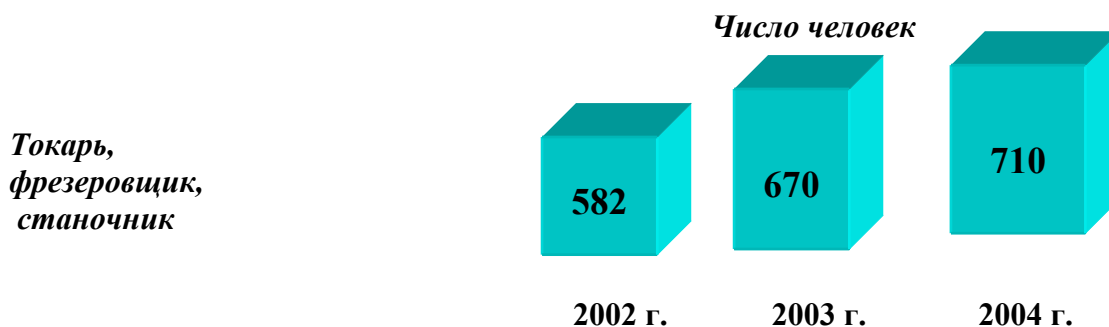


Рис. 2. Динамика приема учащихся на обучение по профессиям металлообработки

Анализ мониторинга заявленной потребности предприятий на подготовку кадров позволил в 2003–2004 годах осуществить набор учащихся на обучение по таким новым профессиям, как: наладчик автоматов и полуавтоматов, наладчик станков с программным управлением в ПЛ № 9; № 35, станочник деревообработки в ПЛ № 3, станочник в ПУ № 16, № 13.

Пересматривают перечень подготавливаемых специалистов на основании заявленной потребности организаций различных отраслей экономики и учреждения среднего и высшего профессионального образования:

- Владимирский строительный колледж прекратил набор на специальность «Правоведение» и начал подготовку по специальности «Монтаж и эксплуатация внутренних сантехнических устройств и вентиляции», которая очень востребована предприятиями ЖКХ;

- Владимирский государственный университет за последние 2 – 3 года для нужд предприятий и организаций Владимирской области постоянно расширяет номенклатуру специальностей высшего профессионального образования.

Необходимо отметить, что в целях удовлетворения спроса экономики области по остродефицитным профессиям в рамках отраслевого заказа подготовка кадров осуществляется в соответствии с заключенными договорами содружества между учреждениями начального профессионального образования и предприятиями.

Если в 2002 году 45 учреждений начального профессионального образования заключили 37 договоров с предприятиями области, то в 2003 г. их насчитывалось – 145, а в 2004 г. – 523 договора (рис. 3).

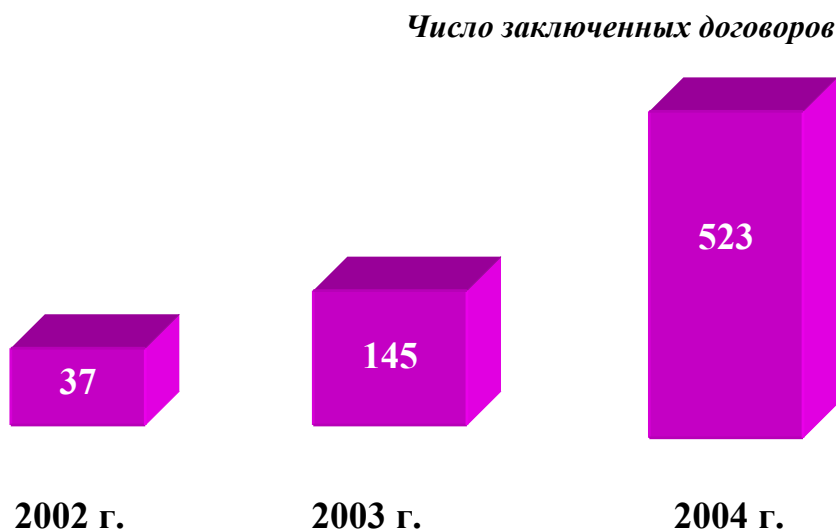


Рис. 3. Динамика заключения договоров учреждениями начального профессионального образования с предприятиями на подготовку рабочих кадров в системе НПО

С 2005 года подготовка квалифицированных кадров в системе начального профессионального образования будет осуществляться до 70 % через отраслевой заказ, впервые утверждаемый постановлением губернатора области на основе договоров, заключаемых на взаимовыгодной основе между учреждениями профессионального образования и работодателями по профессиям и специальностям, наиболее востребованным на рынке труда.

В настоящее время управлением по труду завершена работа по анализу базы данных проведенного мониторинга потребности предприятий и организаций области в подготовке рабочих кадров и специалистов и формированию отраслевого заказа на подготовку кадров на период до 2007 года.

Работа проводилась с учетом новых требований департамента образования, связанных с предстоящей реструктуризацией сети учреждений начального и среднего профессионального образования с начала 2005 года в условиях разграничения полномочий власти.

По данным проведенного в конце 2004 года мониторинга заявленная потребность предприятий и организаций области составила:

Год	2005	2006	2007
Рабочих, чел.	7149	5409	5444
Специалистов:	3376	2113	2032
– со средним профессиональным образованием, чел.	1703	979	925
– с высшим профессиональным образованием, чел.	1673	1134	1107

В отраслевом разрезе заявленная потребность организаций *на подготовку рабочих кадров* распределилась следующим образом (рис. 4):

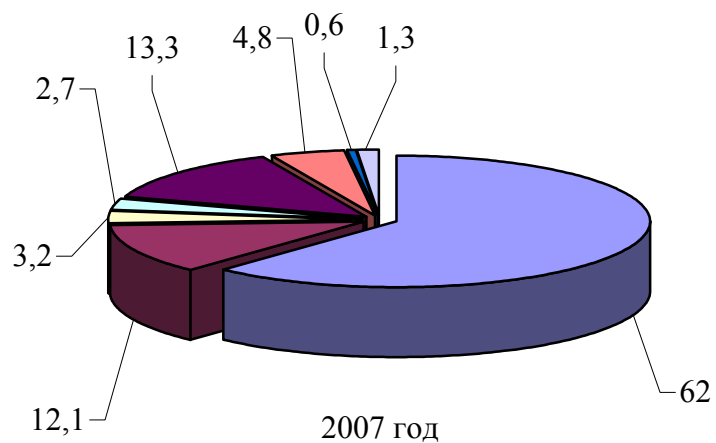
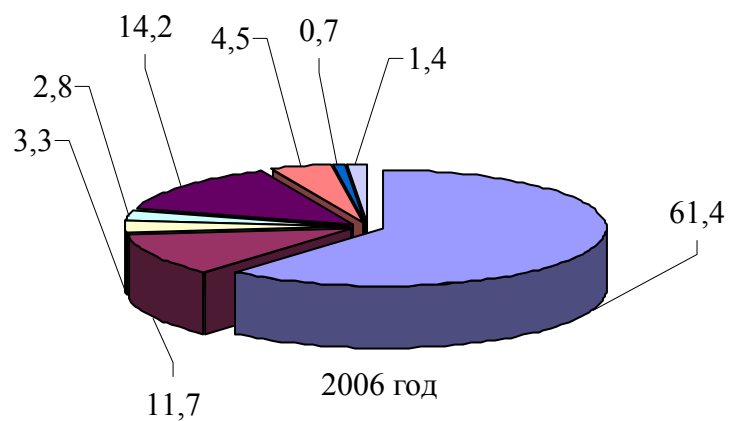
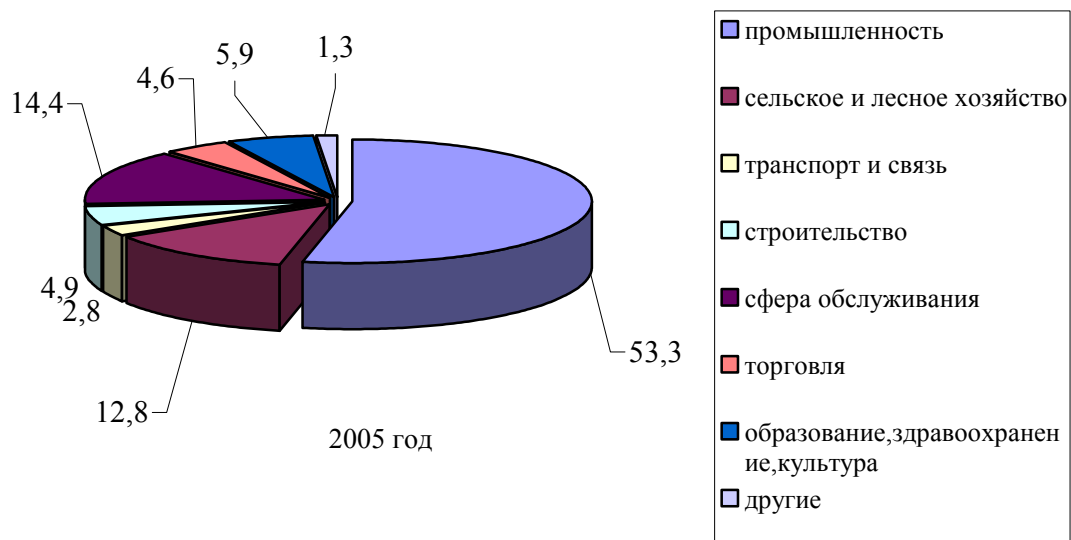


Рис. 4. Потребность организаций в подготовке рабочих кадров в системе НПО (отраслевой разрез)

С точки зрения профессионального состава заявленной потребности в рабочих кадрах, по-прежнему экономика области испытывает наибольшую необходимость в рабочих таких профессий, как: слесарь, сварщик, электромонтер по ремонту и обслуживанию электрооборудования, станочник в металлообработке, тракторист-машинист сельскохозяйственного производства, токарь-универсал, монтажник вентиляционных систем и оборудования, мастер отделочных строительных работ, мастер столярно-плотничных и паркетных работ, наладчик станков и оборудования в механообработке, станочник в деревообработке, фрезеровщик-универсал и другие.

Наиболее востребованные рабочие профессии
организациями области, чел.

Год	2005	2006	2007
Слесарь	837	768	767
Сварщик	432	369	345
Электромонтер по ремонту и обслуживанию электрооборудования	418	332	350
Станочник (металлообработка)	376	342	355
Тракторист-машинист сельскохозяйственного производства	367	227	233
Токарь – универсал	333	300	310
Монтажник санитарно-технических, вентиляционных систем и оборудования	257	190	150
Мастер общестроительных работ	177	87	92
Мастер отделочных строительных работ	132	98	114
Мастер столярно-плотничных и паркетных работ	125	80	90
Наладчик станков и оборудования в механообработке	128	100	88
Станочник в деревообработке	123	105	113
Фрезеровщик-универсал	105	106	119

Необходимо отметить, что подготовка по вышеуказанным профессиям осуществляется в сети начального профессионального образования.

Вместе с тем нельзя не отметить тот факт, что в большом перечне заявленных на подготовку профессий присутствуют рабочие профессии, подготовку по которым не проводит ни одно из учебных заведений области, а потребность в них испытывают многие предприятия различных отраслей экономики. Среди них: машинист котельной установки, кровельщик, литейщик пластмасс, машинист крана (крановщик), машинист экскаватора, наладчик автоматических линий и агрегатных станков, аппаратчик синтеза, слесарь-сантехник, слесарь аварийно-восстановительных работ, прядильщик, штамповщик, шлифовщик и ряд других.

Это далеко не полный перечень профессий, в которых предприятия испытывают недостаток, и по которым в большинстве своём они вынуждены вести подготовку собственными силами, либо искать другие способы выхода из сложившейся ситуации.

Всего более чем по 100 профессиям заявлена организациями области потребность в рабочих кадрах, подготовка по которым не ведётся в сети профессионального образования области.

Перечень заявленных организациями профессий, подготовка по которым не ведётся в системе начального профессионального образования

- | | |
|--------------------------------|--|
| – Аппаратчик синтеза | – Шлифовщик |
| – Выдувальщик стеклоизделий | – Обмотчик элементов электрических машин и аппаратов |
| – Литейщик пластмасс | – Машинист экскаватора |
| – Машинист котельной установки | – Слесарь аварийно-восстановительных работ |
| – Машинист крана | – Слесарь-сантехник |
| – Кузнец – штамповщик | – Штамповщик |

По отдельным профессиям подготовка образовательными профессиональными учреждениями продолжает осуществляться в меньших, чем заявленная потребность, масштабах. Так, подготовка рабочих по таким профессиям, как: слесарь, станочник (металлообработка), сборщик электрических машин и аппаратов, ткач, токарь, станочник деревообрабатывающих станков, фрезеровщик, тракторист-машинист сельскохозяйственного производства и ряду других, по данным проводимых ежегодно мониторингов, явно не удовлетворяет необходимой потребности предприятий в кадрах.

Что касается специалистов, то заявленная потребность на их подготовку в разрезе отраслей экономики также неоднозначна (рис. 5). Наибольший дефицит в квалифицированных специалистах испытывают организации промышленного комплекса. Их потребность составляет от 28 до 41 % от общей потребности в специалистах по области. Испытывают дефицит в квалифицированных специалистах крупные машиностроительные предприятия, предприятия оборонного комплекса, текстильной и легкой промышленности. Недостаток в квалифицированных специалистах имеют учреждения здравоохранения – от 19 до 29 %; образования – от 19 до 21 %; культуры и искусства – до 7 % и ряда других отраслей экономики.

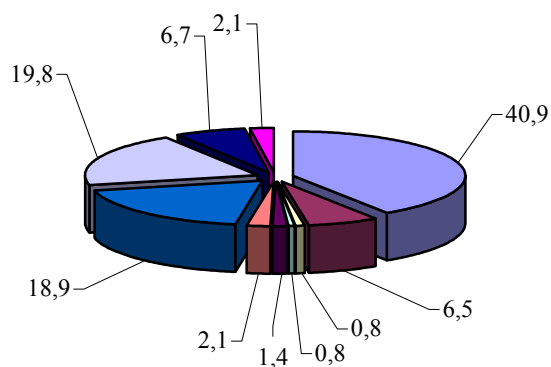
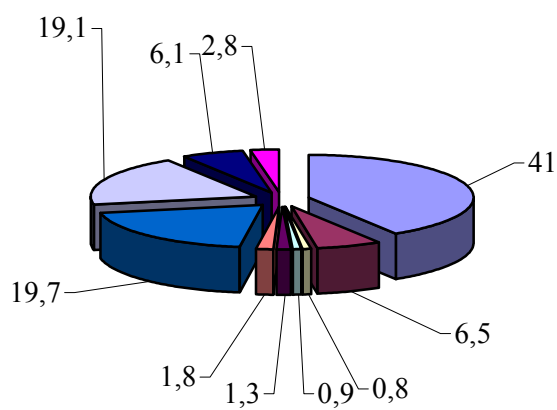
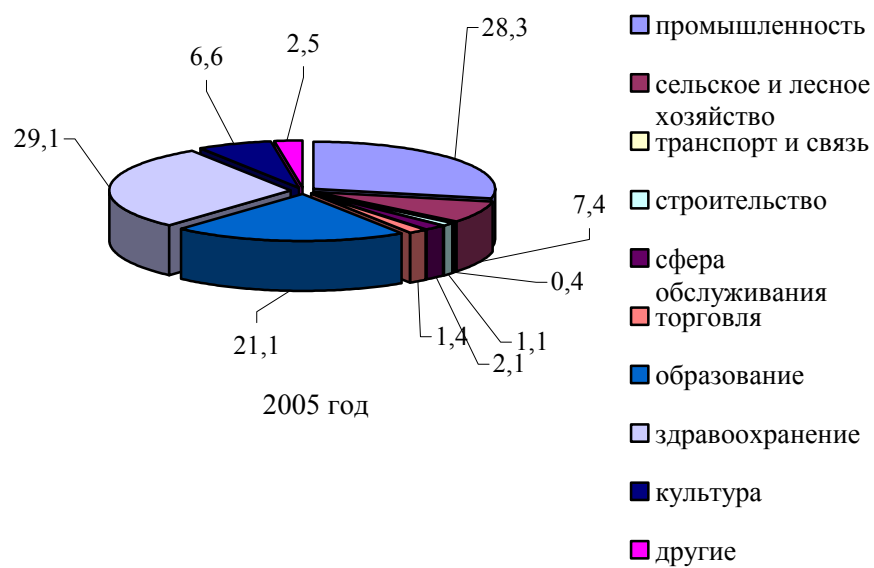


Рис. 5. Потребность организаций в подготовке специалистов в учреждениях среднего и высшего профессионального образования (отраслевой разрез)

В числе заявленной потребности в специалистах с высшим образованием преобладают заявки от предприятий промышленного комплекса (64 – 68 %) и жилищно-коммунального хозяйства (52 – 69 %), строительных (65 – 79 %) и научных (76 – 90 %) организаций.

В специалистах со средним профессиональным образованием испытывают недостаток сельскохозяйственные организации (55 – 60 %), организации лесного хозяйства и учреждения культуры.

Среди специалистов, квалификация которых требует подготовки в учреждениях среднего профессионального образования, наибольшую потребность организации области испытывают в кадрах по специальностям: сестринское дело, дошкольное образование, лесное и лесопарковое хозяйство, электроизоляционная, кабельная и конденсаторная техника, производство тугоплавких неметаллических и силикатных материалов и изделий, техническая эксплуатация и обслуживание электрического и электромеханического оборудования, радиоаппаратостроение и ряду других.

Наиболее востребованные организациями специалисты, чел.,
со средним профессиональным образованием

Год	2005	2006	2007
Сестринское дело	476	167	167
Дошкольное образование	273	157	135
Лесное и лесопарковое хозяйство	77	57	56
Электроизоляционная, кабельная и конденсаторная техника	81	77	59
Производство тугоплавких неметаллических и силикатных материалов и изделий	49	13	13
Техническая эксплуатация и обслуживание электрического и электромеханического оборудования	36	28	26
Лечебное дело	32	29	28
Радиоаппаратостроение	45	50	63

В ходе проведения мониторинга выявлено, что в организациях области существует недостаток в работниках по таким специальностям высшего профессионального образования, как технология машиностроения, проектирование и технология радиоэлектронных средств, технология (педагогическое образование), промышленное и гражданское строительство, психология, радиотехника, теплогазоснабжение и вентиляция, промышленная теплоэнергетика, химическая технология тугоплавких неметалли-

ческих и силикатных материалов, гидравлические машины, литейное производство чёрных и цветных металлов.

В настоящее время сложилась ситуация, когда в школах области не хватает учителей иностранного языка, истории, русского языка и литературы, физической культуры, химии. И над этим тоже надо задумываться.

Материал, полученный в ходе проведения мониторинга организаций, позволил нам и в первую очередь учреждениям профессионального образования получить более-менее объективную оценку необходимых объемов и характеристику качества кадрового потенциала.

К сожалению, несмотря на позитивные моменты, по-прежнему сложившаяся ситуация на региональном рынке труда свидетельствует о существующей проблеме с кадрами.

Наиболее востребованные организациями специалисты, чел.,
с высшим профессиональным образованием

Год	2005	2006	2007
Технология машиностроения	92	103	106
Проектирование и технология радиоэлектронных средств	39	48	52
Технология (педагогическое образование)	34	24	23
Промышленное и гражданское строительство	28	24	18
Психология	31	13	8
Радиотехника	21	21	19
Теплогазоснабжение и вентиляция	26	16	13
Промышленная теплоэнергетика	21	19	21
Химическая технология тугоплавких неметаллических и силикатных материалов	17	17	16
Гидравлические машины, гидроприводы и гидропневмоавтоматика	16	15	10
Литейное производство чёрных и цветных металлов	16	22	24

Налицо явное отставание начального профессионального образования от потребностей рынка труда, медленная перестройка системы профессионального образования под нужды и запросы работодателей, что и привело в отдельных случаях к перепроизводству специалистов, а в других – к неспособности удовлетворить потребности рынка труда.

При ежегодном увеличении количества вакансий на предприятиях и организациях области спрос на подготовку в учреждениях начального профессионального образования по различным профессиям удовлетворя-

ется лишь от 10 до 27 %. До настоящего времени в большей степени подготовка рабочих осуществляется предприятиями с использованием собственной учебно-производственной базы (63 до 73 %).

С одной стороны, говоря о дефиците рабочих массовых профессий, мы столкнулись с тем, что объем заявленной предприятиями потребности в самых дефицитных профессиях металлообработки в настоящее время перекрыл наличие существующих учебных мест. Поэтому дальнейшее увеличение подготовки по этим профессиям напрямую связано с созданием новых учебных мест, что невозможно без участия предприятий области.

С другой стороны, предъявляются претензии работодателей к качеству подготовки молодых рабочих. Дефицит бюджетного финансирования за прошедшее десятилетие не лучшим образом отразился на материально-технической базе профессиональных училищ и лицеев.

На станках 70-х годов квалифицированного станочника, способного работать на современных станках, подготовить сложно. Но и рассчитывать на серьезные вливания в обновление оборудования в одночасье тоже не приходится.

Один из возможных моментов выхода из создавшейся ситуации – возврат к производственному обучению учащихся из учебных мастерских непосредственно на предприятия, используя учебные программы в соответствии с требованиями современного производства.

С учетом того, что работодатель нуждается в работнике в данный момент и у него нет возможности ждать год и более пока учебное заведение подготовит работника, необходимо искать и применять в рамках действующего законодательства новые формы подготовки кадров, вводить официально ускоренное обучение на базе предприятий и учебных заведений, позволяющее на взаимовыгодной договорной основе осуществлять подготовку необходимых в данный момент кадров по ускоренному методу без отрыва от работы.

Именно оперативность в получении работника определенного уровня специализации и квалификации, а также отсутствие их подготовки, переподготовки в системе профессионального образования области заставляет многих работодателей создавать систему повышения квалификации и профессиональной подготовки и переподготовки работников на своем предприятии, так называемую систему внутрифирменного профессионального обучения персонала.

Внутрифирменная система профессионального обучения персонала, направленная на воспроизводство квалифицированной рабочей силы, изменяется, обновляется и развивается в соответствии с новыми задачами и видами организации производства, появлением новой техники и технологий, моделей управления персоналом, изменяющимися квалификационными требованиями к работникам.

Хорошо зарекомендовала себя подготовка кадров на рабочем месте. Она помогает развитию именно специфического человеческого капитала.

За постреформенные годы большинство предприятий и организаций практически свернули внутрифирменную подготовку, переподготовку и повышение квалификации кадров.

Сегодня по данным департамента образования более 200 организаций области имеют лицензию на право осуществлять образовательную деятельность, среди которых такие крупные промышленные предприятия, как ООО «Владимирский завод "Электроприбор"», ОАО «Владимирский тракторный завод», ОАО «Владимирский химический завод», бюро технического обучения отдела кадров ВПО «Точмаш», ОАО «Муроммашзавод», ФГУП «Муромский приборостроительный завод», ОАО «Завод им. Дегтярева», ООО «Хрустальный завод».

Рабочих строительных профессий готовит ОАО «Агрострой». Имеют лицензию на подготовку узкоспециализированных кадров ряд организаций железнодорожного транспорта и предприятий торговли и общественного питания.

Управление по труду, начиная с 2002 года проводит мониторинг внутрифирменного обучения работников в организациях области, анализ которого показал, что подготовка и переподготовка рабочих кадров, прошедших профессиональное обучение на базе организаций, ежегодно растет и составляет в среднем порядка 90 %, а переподготовка и повышение квалификации руководителей и специалистов – чуть более 50 % от общего числа обученных работников (рис. 6).

Почти вдвое увеличился объем подготовки рабочих силами организаций в сельском и лесном хозяйстве, транспорте и связи, в жилищно-коммунальном хозяйстве.

В условиях сложившегося дефицита рабочих либо отсутствия подготовки в системе профессионального образования, либо подготовки в объемах, не удовлетворяющих спрос на такие профессии, как: аппаратчик различных профилей, литейщик, наладчик различного вида оборудования,

сборщик изделий, слесарь различных профилей, станочник, стропальщик, формовщик, фрезеровщик, шлифовщик и ряд других, работодатели все активнее осуществляют их подготовку и переподготовку своими силами.

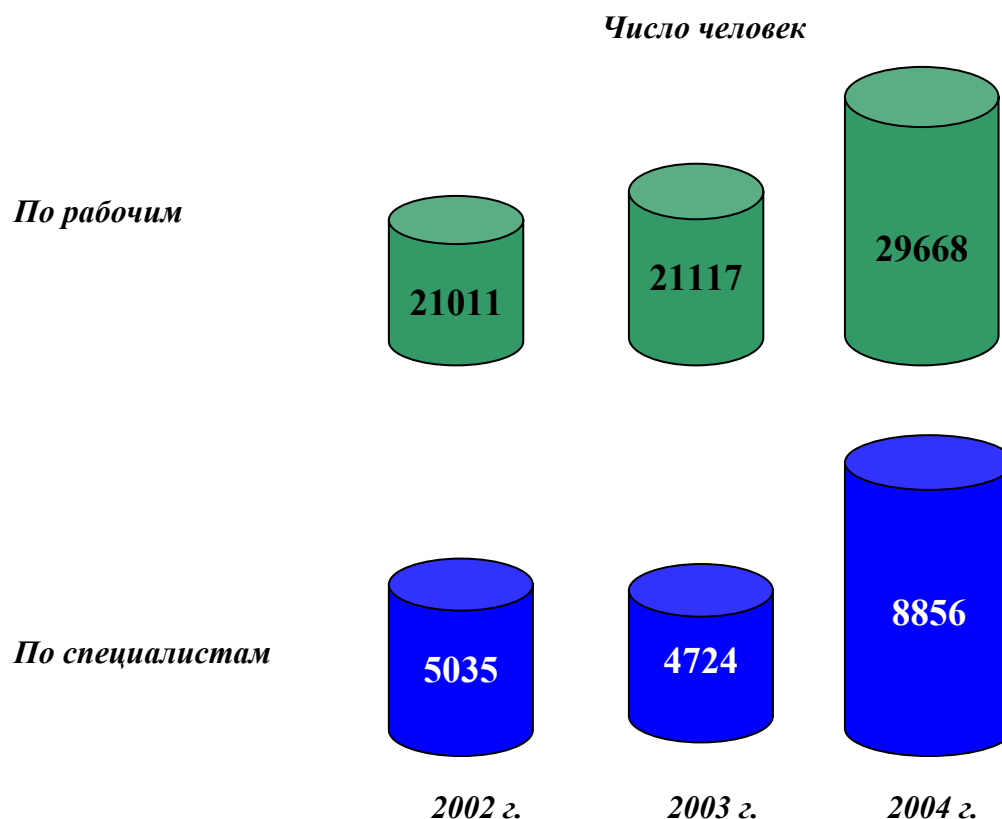


Рис. 6. Динамика внутрифирменного профессионального обучения

По данным проведенного мониторинга численность руководящих кадров и специалистов, прошедших внутрифирменную переподготовку, выросла в 2004 году по сравнению с 2002 годом в 1,8 раза. Наиболее активно вели переподготовку и повышение квалификации специалистов организации промышленного комплекса, где рост числа прошедших обучение по сравнению с 2002 годом составил 1,4 раза.

Значительно увеличились объемы внутрифирменного обучения руководящего состава и специалистов в организациях транспорта и связи, жилищно-коммунального хозяйства, в науке.

Среди руководителей и специалистов, непосредственно связанных с производственным процессом, объем подготовки мастеров цехов, участков, смен увеличился по сравнению с 2002 годом в 1,8 раза, составив 23 % от общей численности специалистов, прошедших внутрифирменную подготовку.

Растет численность прошедших переподготовку и повышение квалификации среди начальников цехов, отделов и бюро.

В 1,5 раза больше по сравнению с 2002 годом получили внутрифирменную подготовку работники, занимающие должности инженеров, инженеров-конструкторов, инженеров-технологов.

Спрос на переподготовку специалистов и руководящих работников организаций растет, что связано прежде всего с изменением экономической политики в регионе, появлением новых организаций и производств, использующих более современные машины и технологии. Однако изменения трудового, налогового, бюджетного кодексов, принятие большого числа нормативных, правовых актов, затрагивающих интересы трудящегося, работодателя, требуют наличия определенного уровня знаний и квалификации работников.

Заслуживает внимания работа в этом направлении ряда наших крупных предприятий.

На **ОАО «Завод "Автоприбор"»** в соответствии с разработанным графиком подготовки, переподготовки и повышения квалификации, составленным с учетом планов технического перевооружения производства, потребностью в квалифицированных кадрах, требований системы менеджмента, качества выпускаемой продукции и других компонентов деятельности организации, только в 2004 году через внутрифирменную подготовку на заводе обучено и переобучено 4510 рабочих.

Обучение ведется по нескольким направлениям:

- подготовка новых рабочих на производстве – это профессиональное обучение лиц, ранее не имевших профессий и принятых на работу учениками, проводится индивидуально. За учеником закрепляются инструктор производственного и преподаватель теоретического обучения. Сроки обучения от полутора до шести месяцев, в зависимости от профессии, с последующей сдачей квалификационных экзаменов. В 2004 году было подготовлено 352 новых рабочих по тем профессиям, подготовка по которым не ведется ни в одном образовательном учреждении области;

- в целях повышения разряда рабочих обучение проходит на производственно-технических курсах и результаты оформляются заводской квалификационной комиссией; курсах целевого назначения в связи с освоением новой техники и технологии и в учебных центрах по профессиям, подведомственным госгортехнадзору. За отчетный период повысили свою квалификацию 3991 рабочих.

- в связи с расширением зон обслуживания, перераспределением персонала вторым профессиям заводом обучено 167 человек.

Повышение квалификации руководителей и специалистов осуществляется на выездных семинарах, в учебных комбинатах, на передовых фир-

мах и на краткосрочных курсах внутри предприятия. Всего за 2004 год повысили свою категорию и уровень квалификации 1098 руководителей и специалистов завода.

На постоянно действующих курсах по повышению квалификации и информационным технологиям обучено 1104 человека, из них руководителей и специалистов – 1044 человека.

На **ОАО «Владимирский химический завод»** в рамках образовательной деятельности на основании выданной лицензии в 2004 году было обучено 399 рабочих. В ходе организации обучения в целях установления порядка организации профессиональной подготовки на предприятии разработан стандарт СТП СК 4.18-005-2004 “Планирование и организация работы по профессиональному обучению кадров”.

Подготовка рабочих проходит по индивидуальной и курсовой формам обучения по программам, разработанным на предприятии и согласованным с органами государственного надзора в области промышленной безопасности.

При индивидуальной подготовке обучение проводится на рабочих местах, при курсовой – в учебно-курсовом пункте завода.

Обучение рабочих проводится по следующим направлениям:

- переподготовка вновь принимаемых рабочих;
- обучение вторым (совмещаемым) профессиям, а именно по профессии аппаратчика;
- подготовка персонала, обслуживающего сосуды, работающие под давлением;
- подготовка персонала, обслуживающего грузоподъемные механизмы, управляемые с пола;
- подготовка водителей электрокара и электропогрузчика;
- обучение персонала безопасной эксплуатации трубопроводов пара и горячей воды;
- подготовка рабочих люльки, находящейся на подъемнике.

На постоянной основе осуществляется обучение и повышение квалификации руководителей и специалистов по 58-часовой программе в соответствии с требованиями «Положения о порядке подготовки и аттестации работников организаций, осуществляющих деятельность в области промышленной безопасности опасных производственных объектов».

В **ФГУП «ВПО "Точмаш"»** система подготовки и повышения квалификации персонала включает в себя внутрифирменное обучение и обучение на основе договоров с учебными заведениями.

Работу по обучению персонала организует Бюро по экономическому и профессиональному обучению (БЭПО) отдела кадров, работниками ко-

торого регулярно проводятся проверки занятий производственного и теоретического обучения.

Ежеквартально проводят инструктивные совещания с цеховыми организаторами обучения. На совещаниях анализируют работу за прошедший период, выявляют и доводят до сведения цеховых организаторов допущенные недочеты и ошибки, проводят разбор нестандартных ситуаций. За 2004 год на предприятии прошли подготовку и переподготовку 1191 рабочих.

В 2004 году обучены 594 человека, принятые на предприятие в качестве учеников, из них 203 человека приобрели профессии слесаря и станочника по металлообработке. Вторые дополнительные профессии освоили 123 человека, в том числе 31 – по остродефицитным для завода профессиям, 216 работников предприятия изучили на курсах целевого назначения новое оборудование и прогрессивные технологии.

В связи с внедрением в подразделениях персональных компьютеров организованы постоянно действующие курсы по основам компьютерных навыков. Курсы целевого назначения по изучению системы PRO-Engine закончили 21 служащий завода.

Уделяется внимание внутрифирменной подготовке квалифицированных преподавателей. По программе “Новые технологии управления” с вручением сертификата о присвоении квалификации “Менеджер” фирмой “Вагира-Корф” обучены 20 руководящих работников завода, способных свои знания и опыт применить в работе по управлению персоналом.

Обучение работников **Владимирских электросетей** проводится согласно «Положению о непрерывном профессиональном и экономическом обучении рабочих кадров в системе РАО энергетики и электрификации России» и Правилам организации работы с персоналом на предприятиях и учреждениях энергетического производства по специально утвержденным программам без отрыва от производства. Всего за 2004 год прошли обучение 365 рабочих.

Группа компаний ВЭМЗ в соответствии с полученной лицензией на осуществление образовательной деятельности разработала различные программы обучения своих работников.

В соответствии с требованиями внешнего аудита «Регистра Ллойда» были переработаны стандарты предприятия и ряд инструкций, действующих в подразделениях, что позволило в целях освоения новых технологий и машин с учетом потребностей производства осуществлять подготовку

и переподготовку работников, которые не могут работать по полученным профессиям, а должны работать по профессиям, востребованным в данный момент.

Всего подготовлено для нужд производства 639 рабочих (изолировщики, литейщики на машинах литья под давлением, наладчики автоматических линий и агрегатных станков, обмотчики элементов электрических машин, сверловщики, штамповщики, шлифовщики и др.).

Подготовка рабочих на производстве проводится по курсовой и индивидуальной формам обучения. По курсовой подготовке теоретическое обучение рабочих осуществляется в учебной группе. Сроки обучения до 6 месяцев.

Повышение квалификации рабочих непосредственно на предприятии осуществляется:

- на производственно-технических курсах;
- на курсах целевого назначения;
- в школе передовых методов труда.

На ОАО «Завод "Электроприбор"» потребность в квалифицированных рабочих кадрах также в значительной степени удовлетворяется за счет внутрифирменной подготовки и переподготовки.

Завод «Электроприбор» имеет лицензию на обучение почти всем основным для предприятия профессиям. Обучение регламентируется стандартами предприятия:

- «Порядок организации производственного обучения и аттестации производственного и контрольного персонала»;
- «Методика организации внутрифирменного обучения»;
- «Организация подготовки кадров».

Разработанные стандарты образовательных услуг предусматривают формы и методы подготовки, переподготовки рабочих кадров, повышение квалификации, формирование высокого профессионализма.

На заводе ежегодно утверждается программа обучения рабочих, которая сформирована в зависимости от профессии, выпускаемого в данный момент изделия, используемого в этих целях оборудования и срока обучения. В 2004 году подготовлено и переподготовлено 211 рабочих (контролер РЭА и П, намотчик катушек, регулировщик РЭА и П, слесарь механосборочных работ, слесарь-сборщик РЭА и П, токарь, фрезеровщик).

Подготовка рабочих проводится по курсовой и индивидуальной формам обучения. Для организации учебного процесса на предприятии

имеется два учебных класса. Теорию преподают технологи, практику – наставники и инструкторы производственного обучения. Переподготовка занимает три месяца.

В ходе учебы работникам после сдачи экзаменов на квалификационной комиссии повышают категорию или разряд.

Это единичные примеры огромной работы, проводимой работодателями по развитию кадрового потенциала и совершенствованию системы управления персоналом. Налицо обнадеживающая тенденция, свидетельствующая о том, что работодатели стали чаще и больше задумываться о будущем развитии своего производства, которое невозможно без качественного кадрового потенциала.

Сегодня многие работодатели осознают, что найти “на стороне” высококвалифицированного, конкурентоспособного на современном рынке труда специалиста сегодня нелегко. Его надо подготовить или заплатить за его подготовку.

Но еще труднее в наше время удержать его, так как близость к такому крупному мегаполису, как Москва, несопоставимость заработной платы в столице и в нашем регионе не оставляют нашим работодателям практически никаких гарантий на привлечение квалифицированных работников.

Выход – готовить кадры непосредственно на предприятии. Но существует проблема: за период кризиса резко упал престиж рабочих массовых профессий, а именно они сейчас и наиболее востребованы. Что касается так называемых “синих воротничков”, то не секрет, что система высшего профессионального образования за эти годы была в большей степени ориентирована на подготовку молодых специалистов гуманитарных и престижных специальностей (юристов, экономистов, менеджеров, психологов). Предприятия в это время испытывали недостаток в инженерах, мастерах, технологах, конструкторах и др.

Противоречие состоит еще и в том, что на многие специальности в профессиональные образовательные учреждения существует конкурс, особенно по профессиям, относящимся к разряду высокооплачиваемых, но за пределами региона. В этом случае нашему работодателю, даже если он вложил средства в подготовку нужного ему специалиста, очень сложно удержать его у себя на предприятии из-за низкого уровня заработной платы. Это проблема не только нашего региона (рис. 7).

В данной ситуации была бы кстати существовавшая ранее практика трехлетней обязательной отработки молодых специалистов по месту на-

правления на работу после окончания профессионального обучения. Но это уже другая проблема, требующая решения.

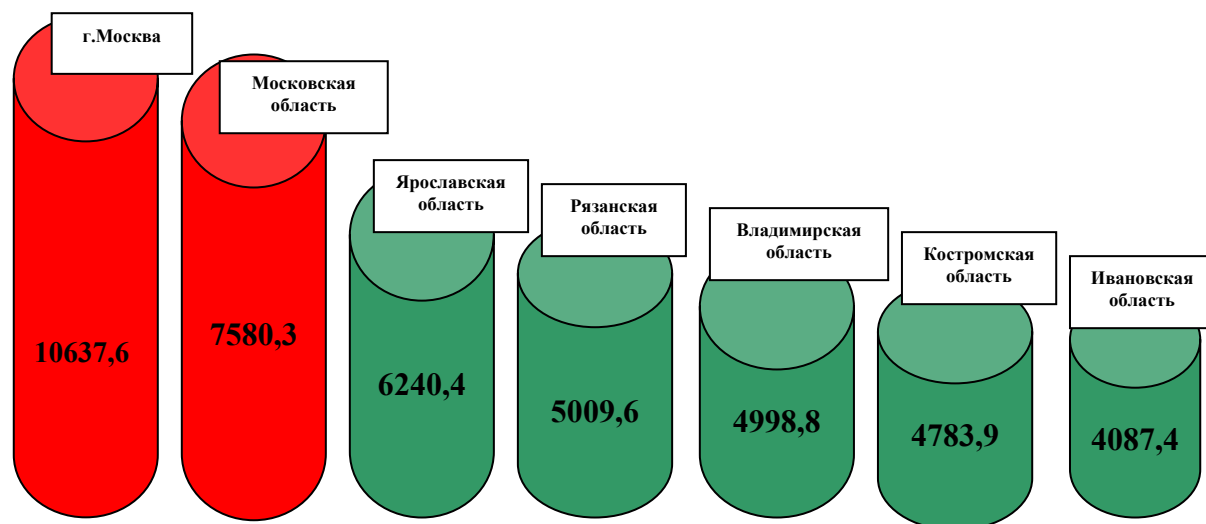


Рис. 7. Среднемесячная номинальная начисленная заработная плата по отдельным регионам (данные за 2004 год, руб.)

Хотелось отметить, что в целях совершенствования работы по подготовке кадров всем ветвям власти на ближайшую перспективу в условиях реструктуризации сети профессионального образования необходимо:

- совершенствовать нормативно-правовую базу системы подготовки кадров (первый шаг – утверждение отраслевого заказа постановлением губернатора области), обеспечить постепенную трансформацию отраслевого заказа в областной заказ на подготовку кадров, при котором финансирование учебных заведений должно осуществляться на подготовку специалистов, востребованных на рынке труда;

- необходимо еще раз проанализировать совместно с отраслевыми департаментами и управлениями администрации области, органами местного самоуправления ситуацию с каждым учебным заведением, профиль его подготовки, возможности, перспективу развития образовательного процесса;

- совершенствовать модель взаимодействия учебных заведений профобразования с работодателями в вопросах подготовки кадров и последующего трудоустройства и закрепления на предприятии, предусматривающую повышение заинтересованности работодателей в социальном партнерстве, обновлении материально-технической базы учебных заведений, внедрении в процесс подготовки новых технологий и ресурсов;

- в соответствии с областной Программой развития профессионального образования создавать новые типы образовательных учреждений, осуществлять перепрофилирование учебных заведений, разрабатывать учебные программы для расширения профессионального образования, подготовки кадров в соответствии с требованиями рынка труда;
- внедрять более гибкие формы получения квалификации, направленные на усиление практической подготовки учащихся на базе профильных предприятий;
- совершенствовать механизм мониторинга потребности предприятий в квалифицированных кадрах.

В.Н. МИРОНОВ,

*президент ассоциации работодателей
и товаропроизводителей Владимирской области*

А.Т. ШИНГАРЕВ,

*исполнительный директор ассоциации
работодателей и товаропроизводителей
Владимирской области*

СОЦИАЛЬНОЕ ПАРТНЕРСТВО И ЕГО РОЛЬ В СФЕРЕ АДАПТАЦИИ МОЛОДЫХ СПЕЦИАЛИСТОВ НА ПРОИЗВОДСТВЕ

Дейл Карнеги сказал: «Оставьте мне мои фабрики, но заберите обученных людей – и скоро полы цехов зарастут травой. Заберите мои фабрики, но оставьте мне людей – и скоро у нас будут новые цеха, гораздо лучше прежних».

Эти слова актуальны в любом обществе.

Решение большинства проблем нашей области неразрывно связано с решением проблемы подготовки высококвалифицированных кадров как для крупных предприятий, так и для предприятий малого и среднего бизнеса. Не для кого не секрет, что "кадровый голод" на сегодняшний день является одним из главных факторов, сдерживающих развитие ряда отраслей экономики, а предстоящая демографическая ситуация еще более это усилит. Сейчас нашей области особенно нужны высококвалифицированные специалисты и рабочие кадры. Потребность в них ощущается и в промышленности, и на транспорте, и на селе, и в бытовом обслуживании – везде.

Сейчас в России менее 5 % рабочих имеют высшую квалификацию (в то время как в США их более 40 %).

Общеизвестно, что средний возраст работников в большинстве отраслей приближается или уже превысил 50 лет, в то же время количество молодежи в возрасте до 18 лет сократилось с 27 до 16 % от общего числа населения.

В этих условиях как никогда остро на первый план выдвигаются вопросы организации совместной работы учреждений профессионального образования, работодателей, общественности, всех отраслевых департаментов администрации области, ее исполнительной и законодательной власти по подготовке кадров.

Региональная сеть учреждений начального и среднего профессионального образования на территории Владимирской области является основной в этой работе. Необходимо отметить, что эта система в области сохранена и за последние пять лет продолжает активно развиваться, выполняя основную роль по созданию условий, обеспечивающих дальнейшее развитие всех сфер экономики – подготовку квалифицированных рабочих и специалистов с высшим образованием.

Систему учреждений НПО представляют 36 профессиональных училищ и 9 профессиональных лицеев. Состояние системы в настоящее время определяется квалифицированным кадровым корпусом – 52 % работников имеют высшую и первую квалификационную категорию. Широкий охват обучающихся (18,1 тыс. человек), в числе которых почти 30 % выпускников 9-х классов и 7 % – 11-х классов.

Система отличается высокой социальной значимостью, так как обеспечивает включение в образовательную профессиональную занятость подростков, многие из которых находятся в социальнонеблагополучном положении. Не секрет, что около 80 % обучающихся из семей с очень малым материальным достатком. В то же время значительно возрос рейтинг системы и он характеризуется в первую очередь повышением уровня трудоустройства выпускников, их число на учете в ЦЗН последовательно сокращается и составляет 3,7 %.

Необходимо отметить, что количество договоров социального партнерства из года в год растет и во многом определяет направление подготовки кадров в учебных заведениях. Десятки предприятий заключили договоры с вузами, профессиональными колледжами и училищами, оказывая ежегодно на миллионы рублей материальную помощь в закупке материалов, техники, ремонте зданий, мастерских и их переоборудовании.

Интеграция работодателей в сферах образовательных учреждений позволяет выстраивать более тесные связи с рынком труда, выявлять и использовать новые образовательные технологии, а в целом формировать но-

вую образовательную политику, направленную не только на удовлетворение потребностей рынка труда, но и социальную защиту молодых рабочих и специалистов.

На наш взгляд, должна быть создана рабочая группа, в которую обязательно бы входили не только руководители системы образования, но и представители ассоциации работодателей и товаропроизводителей, отраслевых департаментов администрации области, представители учебных заведений и советы директоров. Надо использовать опыт создания координационных советов при главах местных органов самоуправления, которые бы способствовали согласованию действий заинтересованных сторон по формированию и реализации политики кадрового обеспечения социально-экономического развития территории.

По нашему мнению, главное направление в этой работе – создание ресурсных центров в виде крупных образовательных комплексов, где помимо реализации образовательных программ могут осуществляться маркетинг рынка труда, разработка модульных программ, инновационных форм технологий обучения, формирование новых финансово-экономических механизмов, координация деятельности работодателей по определению потребностей в рабочей силе, формирование заказа на нее, мониторинг экономики образовательных учреждений.

Такие ресурсные центры могли бы взять на себя и организацию профориентационной работы среди учащихся школ и их родителей, активно привлекая к этому работодателей.

На недавно состоявшемся в Перми Всероссийском социальном форуме Министр образования и науки России А.А. Фурсенко сказал: «Система образования должна либо открыться, либо погибнуть, иначе говоря, стать адекватной развивающимся в стране рыночным отношениям, стать сферой экономики. Думаю, что в решении этой задачи должны принять участие все заинтересованные стороны».

Необходимо планировать и обеспечение подготовки кадров для промышленно-экономического комплекса региона. Нужно создать совет по взаимодействию с предприятиями, должны быть подписаны договора о целевой подготовке специалистов для промышленности. Это очень важно, если учесть, что промышленность обеспечивает 70 % налоговых поступлений в доходную часть бюджета Владимирской области.

Постоянно происходит увеличение госзаказа, растут объемы экспортных поставок, особенно в высокотехнологичных областях. Однако выпуск конкурентоспособной продукции тормозится нехваткой оборотных средств, квалифицированных рабочих кадров, слабостью инновационной деятельности. Разные проблемы, но разрешить их может правильный выбор направлений подготовки кадров по всем уровням профессионального

образования. Так, нехватка рабочих кадров может быть снижена за счет использования современного высокопроизводительного оборудования, дефицит оборотных средств – внедрением энергосберегающих технологий.

Проблему дефицита трудовых ресурсов усугубляет демографическая ситуация по стране в целом. Рутинной миграцией населения ее не решить. Необходима не абстрактная рабочая сила, а специалисты, подготовленные адресно и должным образом.

Чтобы разработать механизмы, позволяющие достичь указанной цели, нужно очень тонко и тщательно выстроить систему взаимодействия работодателя, образовательной сферы и органов службы занятости. Конечно, для этого необходимо разработать профессиональные стандарты, которые были бы основаны на требованиях работодателя.

У работодателя нет времени и лишних денег, чтобы молодых специалистов, приходящих на производство, тут же переучивать. Поэтому профессиональные стандарты сегодня – основа основ.

Не менее важными являются вопросы прогнозирования ситуации на рынке труда и профессиональной мобильности. Чтобы переподготовку специалистов проводить хотя бы один раз в 5 лет, нужны ресурсы и новые программы, которые вузам надо создавать во взаимодействии с кластерами экономики. Но требования, предъявляемые предприятиями к выпускникам высшей школы, противоречивы. Скажем, все предпочитают нанимать молодых специалистов, а значит – без опыта работы. Но в то же время они хотят сразу получить кадры высокой квалификации, что без опыта работы невозможно. Выход из этой ситуации существует только один – непрерывное образование, причем по профессиональным стандартам, сформулированным работодателем.

Примеры подобного взаимодействия «вуз – предприятие» уже есть.

Сегодня можно рассказать о мерах, которые используют наши предприятия для улучшения кадровой политики. Например, ОАО «Завод "Электроприбор"» создало отдел, который занимается адаптацией молодых специалистов на производстве, регулярно оказывает училищу существенную помощь на взаимовыгодной основе. Специально для учащихся на заводе создан учебно-производственный участок подготовки сборщиков элементов электрических машин и аппаратов. Ребята с первого года обучения принимают участие в выпуске готовой продукции, три года подряд принимают участие в конкурсе профессионального мастерства.

Администрация заботится о своих будущих кадрах; учащимся по профессии сборщик электрических машин и аппаратов выплачивается дополнительная стипендия и гарантируется трудоустройство после окончания обучения.

Необходимо, чтобы профессионалы оставались в нашей области. Промышленные предприятия и бюджетные организации региона испытывают явный недостаток высокопрофессиональных работников. А без этого достаточно трудно рассчитывать на какой-либо значительный рывок в развитии региона.

Ситуация усугубляется еще и географическим положением нашей области. Близость Москвы приводит к тому, что на западе Владимирской области стал хроническим недостаток медиков, учителей и рабочих основных промышленных специальностей. Та же ситуация, правда в меньшей степени, характерна и для восточных районов, граничащих с Нижегородской областью.

Судя по многочисленным выступлениям в СМИ, областные власти отчетливо понимают серьезность этой проблемы. Но что они делают для того, чтобы молодые образованные предприимчивые люди не уезжали за высокими заработками в Москву и Подмосковье, а работали на благо своей области?

Проведение конкурсов профмастерства, занесение победителей на Галерею Славы позволяют возродить дефицитные сегодня специальности, повысить престиж и значимость инженерных и рабочих профессий.

Понадобятся, видимо, не только конкурсы и звания, прославляющие труд, в том числе и в СМИ, но и законы, повышающие ответственность работодателей за подготовку и качество специалистов и, конечно, соответствующая плата за квалификацию (1,5 – 2 % от ФЗП).

Мы знаем, как поддерживает областная администрация и лично Н.В. Виноградов молодые таланты земли Владимирской.

Несколько месяцев назад ООО «РАСКО» учредил несколько премий для студентов ВлГУ, а ФГУП «ВПО "Точмаш"» из собственных средств выплачивает 10 именных ежемесячных стипендий в размере 1150 рублей каждая для одаренных студентов ВлГУ, специалистов машиностроительного профиля.

Понятно, что привлечь профессионалов могут три вещи: достойная зарплата, жилье и интересная перспективная работа. Постулат «за равный труд - равная оплата» должен быть восстановлен. Нельзя, чтобы оплата труда, скажем учителя или медика, зависела не от его трудозатрат, а от возможностей того или иного региона. Поэтому установление минимального размера оплаты труда (МОТ), переход к сравниванию МОТ с прожиточным минимумом, система оплаты труда работников бюджетной сферы должны регулироваться государством. Стандарт должен быть единым на всю Россию.

Другая, не менее трудная задача – обеспечить профессиональными кадрами многочисленные промышленные предприятия области. В конце

2004 года в нашей области была принята концепция организации региональной сети учреждений начального и среднего профессионального образования.

Областные власти взяли под свое "крыло" 56 учреждений начального и среднего профессионального образования, в которых обучаются 20 тысяч человек по 123 специальностям и профессиям. В документе отражены такие важные моменты, как реструктуризация имеющейся базы профессиональных образовательных учреждений с учетом нужд и требований экономики области в профессиональных кадрах, формирование среднего срочного и перспективного заказа на подготовку работников, привлечение инвестиций в образовательные учреждения, разработка региональных компонентов образовательных госстандартов по всем профессиям и специальностям.

Наиболее активно «внутренне мигрируют» из Владимирской области в соседние регионы строители, рабочие основных специальностей, врачи, средний медицинский персонал, учителя, инженеры и журналисты.

Проблема «внутренней миграции» из близлежащих к столице регионов характерна для всех стран Европы с ярко выраженным моноцентром, особенно Франции, Великобритании, Испании, Чехии, Польши и т.д.

В США другая ситуация. Там нет одного ярко выраженного центра страны, но трудоспособное население окрестных графств буквально высасывают города – мегаполисы Нью-Йорк, Чикаго, Бостон, Филадельфия, Сан-Франциско, Сиэтл и другие. И это все происходит, несмотря на то, что разница в уровне доходов в городах и провинции в этих странах гораздо меньше, чем в России.

Многие предприятия (работодатели) пока не заинтересованы в подготовке специалистов. Сейчас легко переманить их с другого предприятия. У нас готовится за счет бюджета – 30 %, за счет обучающегося – 60 % и только 10 % специалистов за счет предприятий. На Западе 40 % специалистов готовится за счет фирм и предприятий.

Что же делать в данной ситуации, чтобы не потерять все квалифицированные кадры? Должна быть законодательная поддержка, стимулирующая предприятия по подготовке специалистов за свой счет.

В ближайшее время мы будем проводить церемонию награждения победителей областных отраслевых конкурсов профмастерства "Мастер земли Владимирской". Многие из них будут занесены в мае текущего года на областную Галерею Славы вместе с передовиками и новаторами производств.

Е.Ю. ЦЕЛЯПИНА,
заместитель руководителя Департамента
федеральной государственной службы
занятости населения по Владимирской области

РЫНОК ТРУДА И СОВРЕМЕННЫЕ ТЕХНОЛОГИИ ТРУДОУСТРОЙСТВА ВЫПУСКНИКОВ

В настоящее время большое внимание уделяется взаимодействию рынка труда и рынка образовательных услуг в свете предстоящих реформ в системе образования.

Соотношение спроса и предложения рабочей силы, оптимальный баланс между спросом и предложением – это основа успешного функционирования рынка труда.

Ключевая проблема современного рынка труда – **несбалансированность спроса и предложения** рабочей силы по многим параметрам, в первую очередь по количеству, качеству и составу рабочей силы (половозрастной, профессионально-квалификационный, территориальный и других разрезах), а также не сбалансирована цена труда.

Спрос на рынке труда формируют работодатели, создающие рабочие места, он напрямую зависит от уровня экономики, ее структуры и перспектив развития.

В последние годы в области отмечается устойчивый рост экономики, рабочих мест становится больше, особенно по профессиям промышленной группы.

В 2004 году в службу занятости было заявлено почти 77 тыс. вакансий, что примерно на 4 % ниже уровня 2003 года (рис. 1). Из них более 66 тыс. составляли вакансии по рабочим профессиям – это 87 % всего спроса.

По уровню образования самая большая доля – более 25 тыс. ед. или 37 % – приходится на вакансии, где требуется неполное профессиональное образование (НПО), и только 5 % вакансий – для специалистов с высшим образованием и 7 % – для специалистов со средним специальным образованием, 25 % – образование не требуется, 27 % – с любым образованием.

По отраслям наибольший

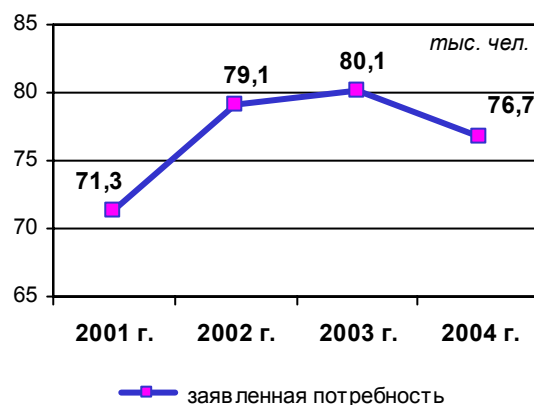


Рис. 1. Динамика спроса на рабочую силу

спрос со стороны промышленности – каждая третья вакансия (более 32 %), далее торговля и общественное питание – 10 %, ЖКХ и бытовое обслуживание – 10%, строительство – 8 %, сельское хозяйство – 7 %, суммарно группа отраслей социальной сферы (образование, здравоохранение, социальное обеспечение, культура и т.п.) – 17 %.

Потребность в специалистах в отраслевом разрезе: наибольший спрос отмечается со стороны социальной сферы – 30 %, далее промышленность – 23 %, управление – 14 %, торговля – 10 % (рис. 2).



Рис. 2. Структура вакансий для специалистов по отраслям экономики в 2004 году

Наиболее востребованы на рынке труда инженеры различных специальностей – 38 %, учителя – 13 %, врачи – 12 % (низкая заработная плата), высокопрофессиональные и с опытом работы менеджеры – 9 %, бухгалтеры – 8 %, экономисты – 3 %. Замыкают рейтинг юристы – 2 %.

В ближайшие 2 – 3 года существенных изменений в отраслевой и профессиональной структуре спроса не произойдет. По-прежнему лидерами спроса на рынке труда остаются промышленность и торговля, в этих отраслях будет сосредоточена половина всего занятого в экономике населения области.

На разбалансированность рынка труда сильное влияние оказывает также другая причина – уровень оплаты труда, или в терминологии рынка труда – **цена рабочей силы**, достаточна ли она, чтобы обеспечить приток квалифицированной рабочей силы в приоритетные для области отрасли экономики.

В сфере материального производства по уровню зарплат в 2004 году лидировали транспорт, строительство, связь, промышленность.

В непроизводственной сфере лидирующие финансовые области (страхование, кредит), управление, зарплаты в отраслях социальной сферы и торговле ниже средней зарплаты по области.

Анализ вакансий, поступивших в службу занятости в 2004 году, показывает, что 64 % вакансий заявлены с оплатой труда в интервале от прожиточного минимума (2406 руб.) до средней зарплаты по региону (около 5100 руб. в 2004 году, 5876 руб. в настоящее время), 11 % выше средней зарплаты и 25 % – ниже средней зарплаты по региону (рис. 3).

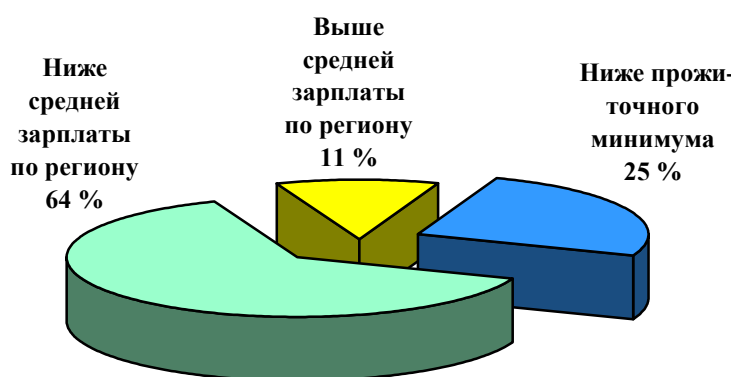


Рис. 3. Анализ вакансий оплаты труда по региону, %

О качестве профессиональной подготовки специалистов и соответствии требованиям работодателей в Постановлении 14-го съезда Российского союза промышленников и предпринимателей (работодателей) от 16 ноября 2004 года «О повышении эффективности социального партнерства, социальной миссии российского бизнеса и развитии качественного потенциала трудовых ресурсов» сказано:

«... Проблема качества трудового потенциала, по мнению участников съезда, становится реальным тормозом экономического роста, препятствует развитию предприятий, снижает возможности противодействия безработице, обеспечения роста доходов наемных работников и достижения социального благополучия».

Предложение рабочей силы

Система высшего образования формирует **предложение наиболее квалифицированной рабочей силы** на рынок труда.

В последние годы система высшего образования развивалась очень быстро. Увеличилось число специальностей и направлений подготовки.

Численность обучающихся в вузах только за последние 6 лет выросла в области вдвое (с 24,4 тыс. человек в 1999 году до 47,5 тыс. человек в 2004 году). Выпуск специалистов в государственных вузах вырос вдвое, в негосударственных в шесть раз.

Это привело к тому, что соотношение между уровнями профессиональной подготовки существенно изменилось. Ежегодно в области на рынок труда выходят более 22 тыс. выпускников всех уровней профподготовки. Если в 1990 году на трех специалистов приходилось семь выпускников УНПО, то сейчас на одного выпускника с рабочей профессией приходится один выпускник вуза и один ссуза.

Рынок труда перестраивался гораздо медленнее. Можно сказать, что рынок образовательных услуг опередил спрос специалистов с высшим образованием. Оживление в экономике увеличило спрос на квалифицированную рабочую силу, но в большей степени развитие высшего образования обязано не экономике – оно было сориентировано на удовлетворение личных потребностей индивидов, возросшим стремлением молодежи получить престижные и модные профессии (юридические, экономические, управленческие специальности), возможностью избежать службы в армии (для юношей).

Содействовала этим процессам и **демографическая ситуация**, которая в ближайшие годы окажет самое серьезное влияние на баланс спроса и предложения рабочей силы в регионе.

При 1,5-миллионном населении области численность трудовых ресурсов в области составляет 940,1 тыс. человек, из которых в экономике занято 721 тыс. человек, или 77 %. Однако численность ЭАН уменьшается. Высокие показатели рождаемости в 80-е годы прошлого века предопределили тенденцию увеличения численности молодежи в возрасте 16 – 29 лет, которая сохранится до 2006 года (рис. 4).

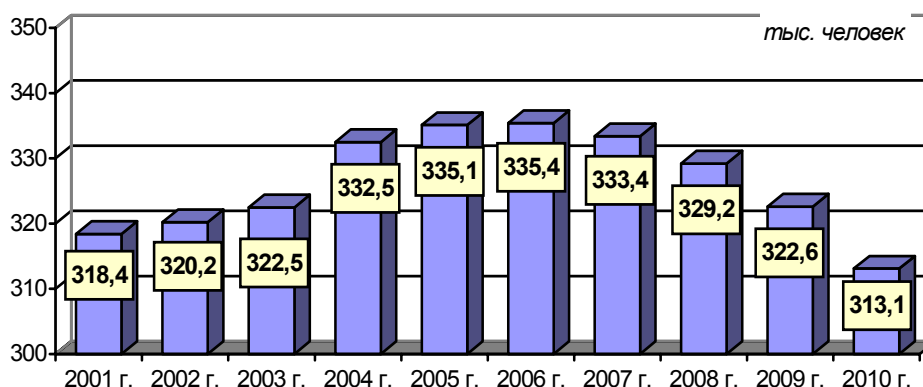


Рис. 4. Изменение численности молодежи в возрасте 16 – 29 лет (на начало года)

После 2006 года начнется не только количественное сокращение численности ЭАН, но и качественное ухудшение – наступит этап старения трудоспособной части населения. В настоящее время средний возраст ЭАН в области составляет 39 лет. В перспективе резерва молодых рабочих кадров для обеспечения экономического роста в области нет. Поэтому будут обостряться проблемы, с которыми уже сегодня сталкиваются руководители многих предприятий и организаций – это нехватка рабочих рук, старение рабочих кадров, снижение общего уровня их квалификации.

Трудоустройство выпускников

Проблема конкурентоспособности молодежи на рынке труда весьма актуальна. Ужесточаются требования работодателя, растут притязания выпускников. В этих условиях неизбежно возникает вопрос о модернизации вузовской системы трудоустройства выпускников. Существуют разные оценки по трудоустройству выпускников вузов. Проведенные исследования показывают, что от 30 до 50 % молодых специалистов меняют свою профессию едва ли не за порогом учебного заведения, иногда и дня не проработав по полученной специальности.

Выпускники ВлГУ в службе занятости

На основе анализа обращений выпускников ВлГУ во Владимирский городской центр занятости населения складывается следующая картина.

Всего в течение года обратилось 94 выпускника. Из них:

- трудоустроено по специальности – 34 человека (36 %),
- трудоустроено не по специальности – 41 человек (44 %),
- направлено на переподготовку – 8 человек (8 %),
- продолжают состоять на учете – 11 человек (12 %).

Невостребованными безработными выпускниками являются, как правило, молодые женщины – 78 %. Они замещают должности операторов ЭВМ, секретарей-референтов, инспекторов, менеджеров в торговле, экспедиторов, продавцов и другие рабочие специальности.

Выбор рабочего места молодежью достаточно прагматичен.

Профессиональное самоопределение ставится в жесткую зависимость от оплаты труда. Налицо разрыв между трудовыми притязаниями молодежи и возможностью их удовлетворения. 71 % выпускников желали бы получать заработную плату выше 5000 рублей, а доля вакансий, удовлетворяющих этому требованию, – 12 %. И наоборот 38 % вакансий ниже 3000 рублей, на такую зарплату ориентируется только 1 % выпускников (рис. 5).

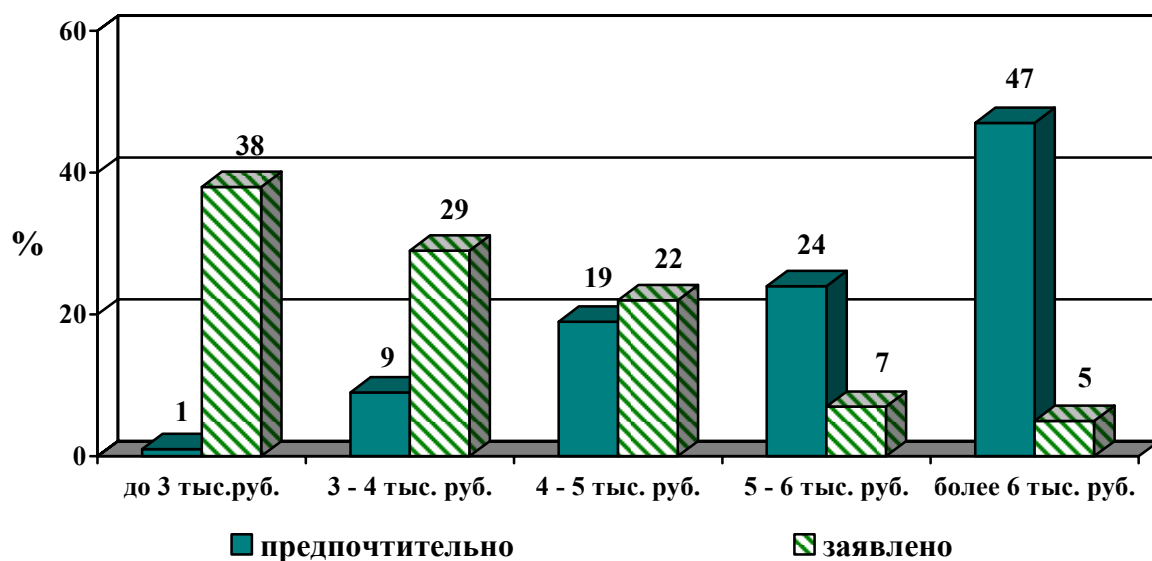


Рис. 5. Соотношение предпочтительной и заявленной заработной платы

Социологическое исследование «Социально-психологический портрет выпускника профессиональной школы, проблемы адаптации на рынке труда», проведенное университетом по заказу департамента занятости населения, показывает, что выпускники воспринимают условия рынка труда достаточно реалистично. Только четвертая часть выпускников уверена в трудоустройстве по специальности, 48 % предполагают, что найти подходящую работу будет сложно, а 8 % считает, что это невозможно (рис. 6).

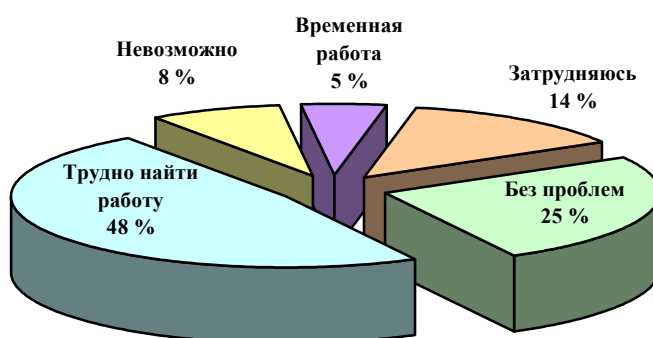


Рис. 6. Самооценка выпускниками перспективы трудоустройства

В связи с этим усиливается **роль миграционного фактора**: отмечается рост оттока молодых наиболее квалифицированных кадров в близлежащие мегаполисы. На заработки в Москву и Нижний Новгород уезжают медработники, программисты, учителя и другие специалисты, востребованные на местном рынке труда.

Проводится работа по сокращению оттока молодых специалистов по трем основным направлениям. Основное направление – *развитие различных видов информирования выпускников о рабочих местах и работодателей о выпускниках*. Сейчас молодежь рассчитывает в основном на помощь знакомых – 37 %, обращается в СМИ и Интернет (за три года 340 резюме и 181 вакансия при 8000 гостевых посещениях сайта). Кроме этого возможность самостоятельного подбора работы предоставляется в информационном зале Владимирского центра занятости населения.

Второе направление связано с *организацией непосредственных встреч с потенциальными работодателями* (дни карьеры, ярмарки вакансий и выпускников и т.п.)

Третье направление объединяет *различные виды профконсультационных услуг*. Основная задача профконсультанта – сформировать правильный стиль поведения человека на рынке труда, что необходимо для скорейшего трудоустройства. Используются различные технологии профотбора, в том числе оценка профессиональной компетентности.

В вузе необходимо обучать выпускников приемам грамотного построения профессиональной карьеры, навыкам самостоятельного поиска работы, приемам самопрезентации и эффективному поведению на рынке труда.

Образование, полученное в высшей школе, должно стать залогом успешного трудоустройства и развития карьеры, отвечать интересам работодателя.

В.А. КЕЧИН,
первый проректор ГОУ ВПО
«Владимирский государственный университет»
Е.А. АРХИПОВА,
начальник отдела развития дополнительного
профессионального образования и содействия
трудоустройству выпускников ВлГУ

ОРГАНИЗАЦИОННО-МЕТОДИЧЕСКИЕ АСПЕКТЫ ЭФФЕКТИВНОГО ВЗАИМОДЕЙСТВИЯ СИСТЕМЫ ВПО С РЕГИОНАЛЬНЫМ РЫНКОМ ТРУДА

Владимирский государственный университет ведет образовательную деятельность в области высшего профессионального образования по 56 специальностям, 33 направлениям бакалавриата и 5 направлениям магистратуры.

Общая численность студентов превышает 15 тысяч, в том числе очной форме обучаются около 12 тысяч студентов.

Сегодня Владимирский государственный университет – это многопрофильный классический университет, ведущий вуз региона, промышленный потенциал которого представлен предприятиями машиностроения и металлообработки, электроэнергетики, легкой, пищевой, стекольной, химической, нефтехимической и др. Специфика Владимирского региона обуславливает повышенные требования к обеспечению вузом потребностей в кадрах высшей квалификации.

В связи с чем перед университетом, как и перед другими вузами страны, остро встала проблема эффективного взаимодействия рынка образовательных услуг с рынком труда, решение которой затрудняется целым рядом причин объективного и субъективного характера.

С одной стороны, рынок труда, лишенный механизма планового распределения молодых специалистов, в условиях существования организаций, предприятий и фирм различных форм собственности сегодня во многом стихийен и не имеет сбалансированного характера. Не разработаны надежные методики его мониторинга. Отсутствует научно обоснованный прогноз потребности в кадрах на ближайшую и дальнюю перспективу. Отсюда при общей высокой потребности в кадрах спрос на специалистов по конкретным специальностям оказывается неопределенным. В итоге выпускники вузов не всегда могут найти себе работу по специальности, а некоторые из них оказываются безработными.

С другой стороны, экономические отношения, касающиеся подготовки специалистов, при централизованном планировании складывались лишь между вузом и государством и в меньшей степени между вузом и потребителями кадров.

В результате образовался определенный разрыв между вузом и работодателем, приведший к снижению конкурентоспособности выпускников на рынке труда из-за отсутствия прикладного характера полученных в вузе знаний и практического опыта работы по избранной специальности.

Кроме того, общая противоречивая картина усугубляется в ряде случаев отсутствием личностной мотивации работать по избранной специальности (отсутствие социального пакета, низкая заработная плата и т.д.), а также конъюнктурным спросом абитуриентов на отдельные специальности (юриспруденция, экономика и др.).

Таким образом, в сложившихся условиях для обеспечения эффективного взаимодействия системы ВПО с рынком труда вуз обязан качественно решать следующие задачи:

- 1) вести подготовку по специальностям, пользующимся спросом на рынке труда;*
- 2) дать качественное образование, позволяющее адаптироваться к требованиям рынка труда;*
- 3) содействовать трудоустройству выпускников.*

В настоящее время к решению изложенных задач университет осуществляет комплексный подход на качественно новом уровне.

Начиная с 2003 года вуз принимает активное участие в работе конференций и семинаров, проводимых на федеральном и международном уровнях в гг. С. Петербург, Новокузнецк, Воронеж, Петрозаводск, Москва по проблемам содействия трудоустройству выпускников и взаимодействия рынка образовательных услуг с рынком труда.

Кроме того, университет задействован в выполнении целого ряда мероприятий в рамках целевой программы «Развитие профессионального образования Владимирской области на 2003 – 2007 годы», касающихся в том числе оптимизации регионального рынка труда и образовательных услуг.

Университетом коренным образом был изменен подход к сфере содействия трудоустройству выпускников, а *направление работы по содействию трудоустройству выпускников* стало приоритетным.

В университете создана и функционирует система содействия трудоустройству выпускников, составляющими которой являются: отдел развития дополнительного профессионального образования и содействия трудоустройству выпускников (ОДПО), секция дополнительного профессионального образования и содействия трудоустройству выпускников в составе научно-методического совета университета, традиционно работающие на факультетах комиссии содействия трудоустройству выпускников, кафедры университета (рис. 1). Налажено консультационно-справочное общение с координационно-аналитическим центром по проблемам трудоустройства и адаптации к рынку труда выпускников учреждений профессионального образования при МГТУ им. Баумана.

В соответствии с приказом Министерства образования от 10.02.2002 г. в ВлГУ установлена распределенная информационная система поддержки трудоустройства выпускников (РИС), которая предназначена для поиска выпускником будущего места работы по базе вакансий и поиска работодателем будущего специалиста по базе резюме студентов университета.

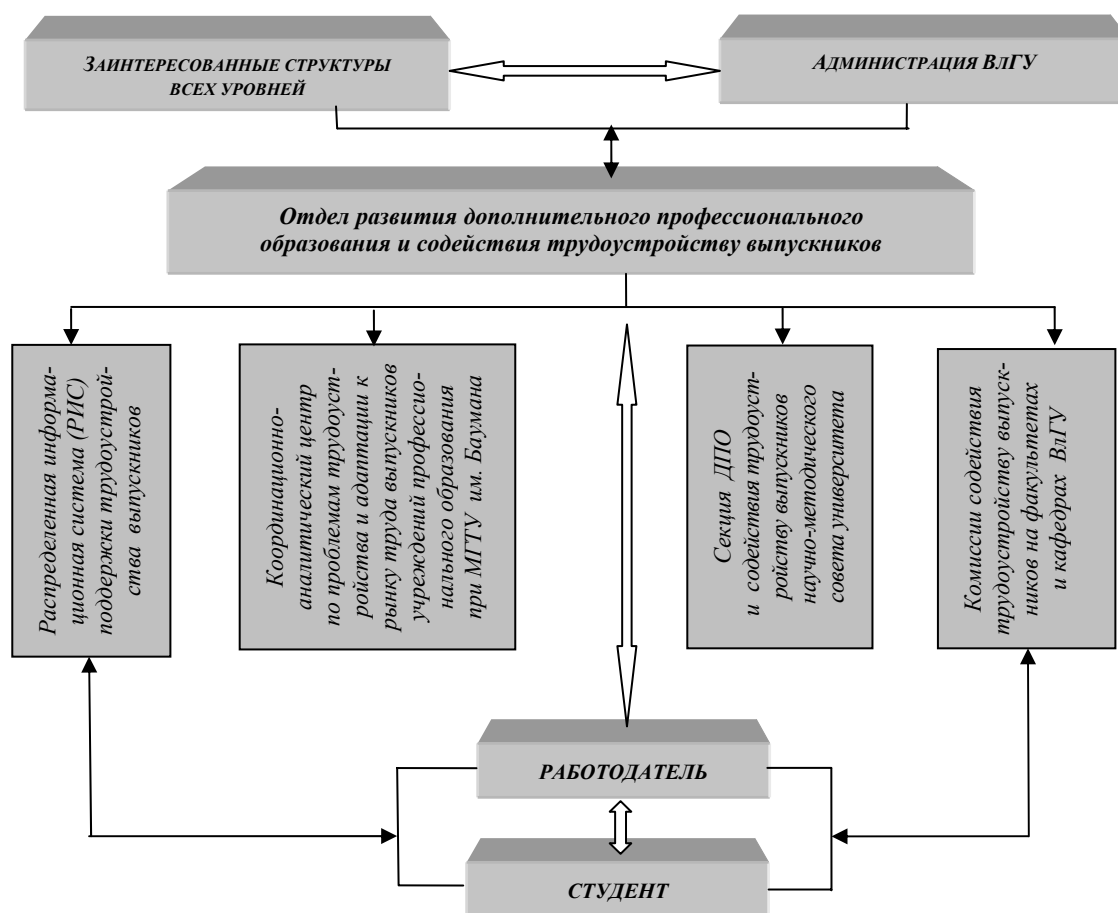


Рис. 1. Функционирование системы содействия трудоустройству выпускников Владимирского государственного университета

В системе содействия трудоустройству выпускников ОДПО выполняет координационно-аналитическую функцию, осуществляет внешние связи на местном, региональном и федеральном уровнях и связи с работодателями, а также обеспечивает функционирование РИС. Основная задача секции – развитие научно-методической работы на кафедрах и факультетах в сфере содействия трудоустройству выпускников и в системе дополнительного профессионального образования (ДПО), которая широко используется университетом для повышения конкурентоспособности своих выпускников.

Для решения поставленных задач университет предпринимает следующие меры:

1. ***Постоянно корректирует номенклатуру специальностей и планы приема*** в соответствии с потребностями региона в специалистах и с учетом свободы выбора и доступности различных форм обучения для молодежи.

Из года в год в плане набора на новый учебный год в перечне специальностей появляются несколько новых. Одновременно широкий спектр отлицензированных вузом программ ВПО дает также возможность осуществлять набор по «мигающему» графику. При этом план набора на бюджетные места постоянно растет (в 2004/05 учебном году план набора по сравнению с предыдущим увеличился на 250 бюджетных мест и составил 1500 бюджетных мест).

Корректировка номенклатуры специальностей и планов набора осуществляется на основе маркетинговых исследований и анализа состояний рынков труда и образовательных услуг. В перспективе планируется активное использование РИС в аналитической работе по определению номенклатуры специальностей.

2. ***Использует различные формы обучения*** (включая дистанционные технологии) на базе полного среднего, среднего специального и высшего образования, создавая при этом такой рынок образовательных услуг, который способен гарантировать рациональное размещение и использование специалистов, конкуренцию реальных квалификаций и способностей, а не просто получение дипломов.

2.1. *Очная форма обучения.* Позволяет молодому человеку максимально сконцентрировать свои жизненные планы, способности и энергию для освоения будущей специальности.

На базе полного среднего образования (срок обучения 5 лет, по специальности «Архитектура» – 6 лет) обучение ведется по всему спектру специальностей, отлицензированных вузом. *На базе среднего специального образования* (ускоренная очная форма, срок обучения 3,5 года) обучение ведется по ряду технических специальностей: 210200 «Автоматизация технологических процессов и производств», 120100 «Технология машиностроения», 120300 «Машины и технология литейного производства», 290300 «Промышленное и гражданское строительство» и др.

2.2. *Параллельное освоение программ ВПО студентами очной формы университета.*

Студент университета, обучающийся по очной форме, имеет возможность после 6-го семестра параллельно обучаться по второй универси-

тетской специальности и по окончании получить еще один диплом специалиста (обучение по вновь выбранной для параллельного освоения специальности осуществляется на контрактной основе).

Университет дает возможность своему выпускнику расширить поле профессиональной деятельности путем освоения второй образовательной программы ВПО и соответственно повысить конкурентоспособность на рынке труда.

Наиболее востребованными для параллельного освоения студентами вуза являются программы ВПО экономического профиля, юриспруденция и информационные технологии.

2.3. Дистанционная форма обучения. Основывается на использовании в учебном процессе новых информационных технологий, повышает доступность образования и способствует молодежи в приобретении специальности, соответствующей ее способностям и стремлениям.

Во Владимирском государственном университете данная форма обучения синтезирована с элементами корпоративного обучения, т.е. студент дистанционной формы обучения изначально прикреплен к будущему месту работы и несколько дней в неделю работает на предприятии. В результате еще в процессе учебы в вузе будущий выпускник быстрее адаптируется на будущем месте работы и наиболее полно отвечает требованиям работодателя.

Обучение по данной форме ведется по ряду технических специальностей университета:

- 075400 «Комплексная защита объектов информации»;
- 120100 «Технология машиностроения»;
- 200700 «Радиотехника»;
- 200800 «Проектирование и технология радиоэлектронных средств»;
- 220500 «Проектирование и технология электронно-вычислительных средств».

Подобный опыт работы имеют два факультета (факультет информатики и прикладной математики (ФИПМ) и факультет радиофизики, электроники и медицинской техники (ФРЭМТ)).

2.4. Заочная форма обучения.

Сегодня претерпела достаточно серьезные изменения и продолжает динамично развиваться.

Такая форма наиболее полно способствует повышению карьерного роста работающей молодежи, так как предусматривает возможность подготовки специалиста без отрыва от производства и места жительства.

В последнее время в учебном процессе вуза вообще и по заочной форме в частности широко используются новые информационные технологии.

Обучение осуществляется как на базе университета, отдельных его кафедр, так и на базе представительств университета по ускоренной заочной форме обучения на базе среднего специального образования и высшего (с получением второго высшего), а также на базе среднего полного образования.

В настоящее время университет ведет подготовку более чем по тридцати специальностям экономического, технического и гуманитарного профилей по заочной и очно-заочной формам обучения.

Университет оказывает помощь студентам заочной формы обучения в освоении образовательных программ ВПО непосредственно по месту жительства и работы по 15 образовательным программам высшего профессионального образования на базе 11 представительств, расположенных в различных областях РФ (рис. 2).



Рис. 2. География представительств

Общий контингент студентов, обучающихся в ВлГУ на заочной форме обучения, составил в 2004/2005 учебном году более 6 тыс. человек.

В том числе 8 % из них получают второе высшее образование, а 23,3 % – помощь в освоении образовательных программ непосредственно по месту жительства и работы. Такая форма подготовки наиболее полно способствует оптимизации баланса на рынке труда, так как позволяет максимально приблизить учебный процесс к территориям (рис. 3).

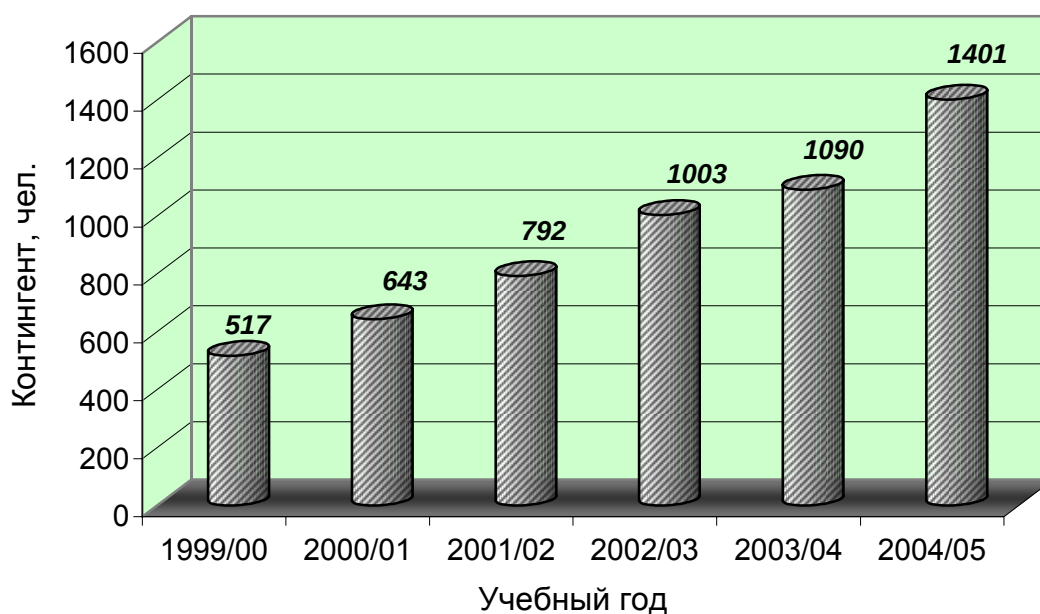


Рис. 3. Контингент студентов, получающих помощь в освоении программ ВПО непосредственно по месту жительства и работы на базе представительств Владимирского государственного университета (заочная форма обучения)

2.5. Подготовка, переподготовка и повышение квалификации в системе дополнительного профессионального образования (ДПО) – это важнейшие формы, используемые вузом одновременно для удовлетворения потребностей регионального рынка труда в кадрах различной квалификации и повышения конкурентоспособности своего выпускника.

Следует заметить, что в сфере ДПО университет имеет солидный опыт работы. Обучение различных категорий слушателей по программам ДПО ведется на базе Межрегионального центра повышения квалификации (МРЦПК), созданного в 1997 году, Центра содействия развитию персонала на производстве, созданного в 2002 году, а также на базе кафедр университета.

В последние годы данный вид подготовки получил особо динамичное развитие на базе кафедр университета, охватывает практически все категории населения, в зависимости от объема нагрузки слушателям выдается документ в соответствии с действующим законодательством РФ.

Из года в год растет число слушателей, обучающихся в системе ДПО. В 2004 году по сравнению с 2003 годом общее количество слушателей увеличилось более чем в 2 раза и составило 1668 человек, из них 34 % – студенты (рис. 4).

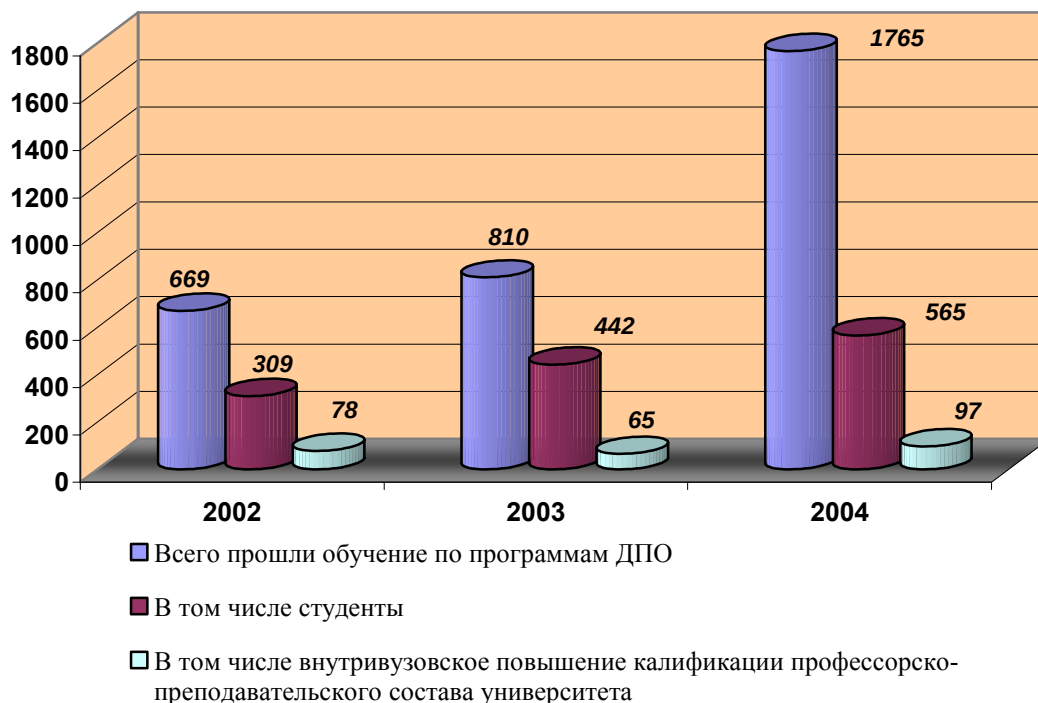


Рис. 4. Обучение слушателей по программам дополнительного профессионального образования (ДПО) на базе кафедр Владимирского государственного университета

Наиболее востребованы студентами университета программы высшего дополнительного профессионального образования «Переводчик в сфере профессиональной коммуникации» (объем часов более 1000), реализуемая кафедрой иностранных языков гуманитарного факультета.

Традиционно востребованными для студенческой аудитории остаются программы, обучающие использованию информационных технологий и экономической направленности, а с 2003 года резко возрос спрос на программы, связанные с управлением качеством. В настоящее время ведется подготовка семинара для студентов университета по технологиям поиска работы и построения карьеры.

С 2003 года также начато и ведется обучение слушателей по программам ДПО на базе представительства университета в г. Гусь-Хрустальном (за 2003 – 2004 гг. прошли обучение 133 слушателя).

В целом за 2004 год по сравнению с 2003 годом возрасли в два раза общее число программ ДПО (с 14 до 28 программ) и в 5,9 раза объем финансирования (с 845 300 руб. до 4 952 820 руб.).

2.6. Кроме того, в настоящее время университет по заявкам предприятий и организаций ведет активную подготовку к реализации *корпоративной формы обучения*, внедрение которой намечено на 2005/2006 учебный год. Предполагается, что корпоративная форма обучения позволит готовить высококлассных специалистов-менеджеров, способных со студенческой скамьи занимать руководящие посты.

Определены перечень специальностей, целевая группа предприятий, на базе которых будет осуществляться такой вид подготовки, разработаны обучающие программы, подобран контингент студентов.

2.7. С 2005/2006 учебного года университетом также планируется начать *подготовку специалистов среднего звена на базе МРЦПК*.

3. Наряду с совершенствованием форм работы со слушателями с целью более эффективного взаимодействия системы ВПО с региональным рынком труда университет использует прямые и косвенные *формы сотрудничества с работодателями на договорной основе*.

В этом случае одновременно учитываются требования работодателя к дополнительной квалификации студента и возрастает личная заинтересованность выпускника в приобретаемой специальности.

3.1. На начало 2002/2003 учебного года университетом заключены договора со всеми 18 территориями региона (округами, районами и городами) на *формирование муниципального заказа на целевые места на подготовку специалистов в 2002 – 2006 гг.* В целом муниципальный заказ на целевые места на подготовку специалистов во ВлГУ составил более 1500 заявок.

Такая форма сотрудничества с предприятиями позволяет вузу прогнозировать потребность в специалистах как на краткосрочную, так и на длительную перспективу.

3.2. *Набор на целевые места по договорам с предприятиями*, учитывающий интересы выпускника и предприятия, является достаточно новой формой работы (начат с 2001 г.).

Статистика приема на целевые места подтверждает возрастающую потребность предприятий и организаций области в инженерных кадрах. (рис. 5)

Если набор на целевые места на специальности экономического и гуманитарного профиля сохраняется в последние три года примерно на одном уровне (экономические специальности: 2001 г. – 47 чел., 2002 г. – 50 чел.,

2003 г. – 57 чел., 2004 г. – 56 чел.; гуманитарные соответственно 31; 27; 36; 46, то по специальностям технического профиля в 2002 г. – 264 чел. по сравнению с 2001 г. – 145 чел., произошел резкий скачок по приему на целевые места, в 2003 г. – 227 чел., в 2004 г. – 293 чел. В целом по университету целевой набор с 2001 по 2004 гг. увеличился с 223 до 395 чел. (т.е. в 1,77 раза).

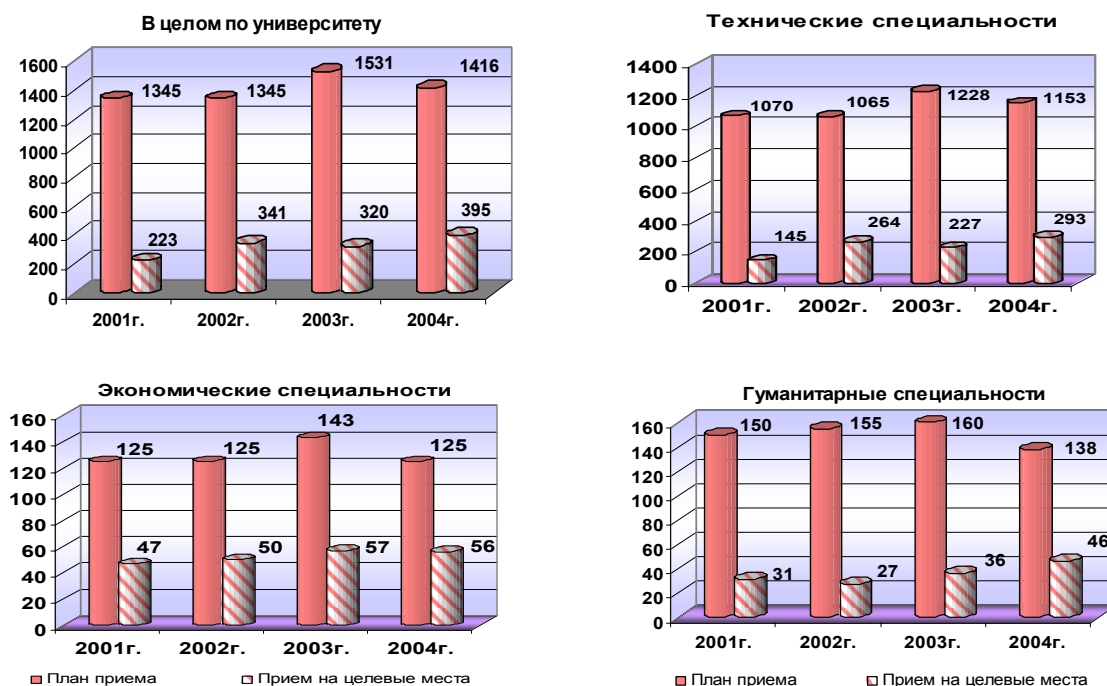


Рис. 5. Набор на целевые места в 2001 – 2004 гг.

3.3. На договорной основе с предприятиями и организациями осуществляется в вузе подготовка специалистов *по дистанционным технологиям*.

3.4. Традиционной формой подготовки специалистов для предприятий на договорной основе остается *подготовка специалистов в рамках целевой контрактной подготовки*, по договорам, заключаемым как на весь период подготовки специалиста, так и в процессе учебы, как правило, на момент выпуска (рис. 6).

По выпуску специалистов, обучающихся в рамках целевой контрактной подготовки по договорам с предприятиями, лидирующее место занимают специальности технического профиля (в 2004 г. – 27,59 % от общего выпуска была доля выпускников по специальностям технического профиля, гуманитарного – 8,2 %, экономического – 8,7 %). В целом по университету возрос выпуск таких специалистов с 2001 по 2004 г. в 5,5 раза.

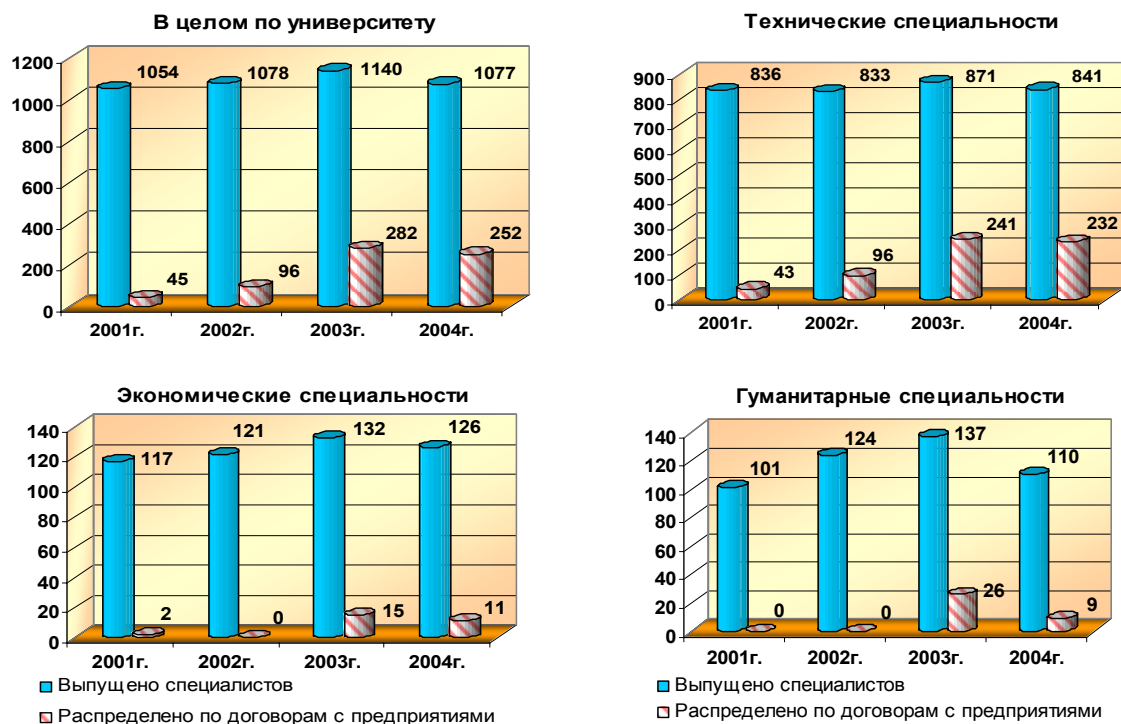


Рис. 6. Выпуск специалистов в рамках целевой контрактной подготовки в 2001 – 2004 гг.

3.5. В настоящее время университет уделяет особое внимание *развитию баз практик студентов и форм их проведения*. В марте этого года прошла внутривузовская конференция, посвященная решению проблем повышения качества прохождения студентами университета разных видов практик.

Университетом заключены *договора с базами практик*: долгосрочные (5 лет) – 22 договора и краткосрочные (1 год) – 93 договора.

3.6. *Кафедры университета имеют 9 филиалов на предприятиях и организациях.*

3.7. Параллельно университет ведет подготовку специалистов по договорам с предприятиями и организациями на условиях полного возмещения затрат на обучение по программам как высшего, так и дополнительного образования.

Все кафедры университета, как правило, имеют целевую группу предприятий и организаций, с которыми ведут индивидуальную работу в сфере содействия трудоустройству выпускников.

В результате предпринимаемых мер эффективность трудоустройства выпускников из года в год растет.

Не смотря на то, что большая часть выпускников распределяется по заявкам предприятий, увеличивается доля выпускников, распределяемых

по договорам с предприятиями. Примечательно, что в 2003 и 2004 гг. прирост процента договоров дали договора, заключенные в процессе учебы, что свидетельствует о возрастании внимания предприятия к потенциальному специалисту.

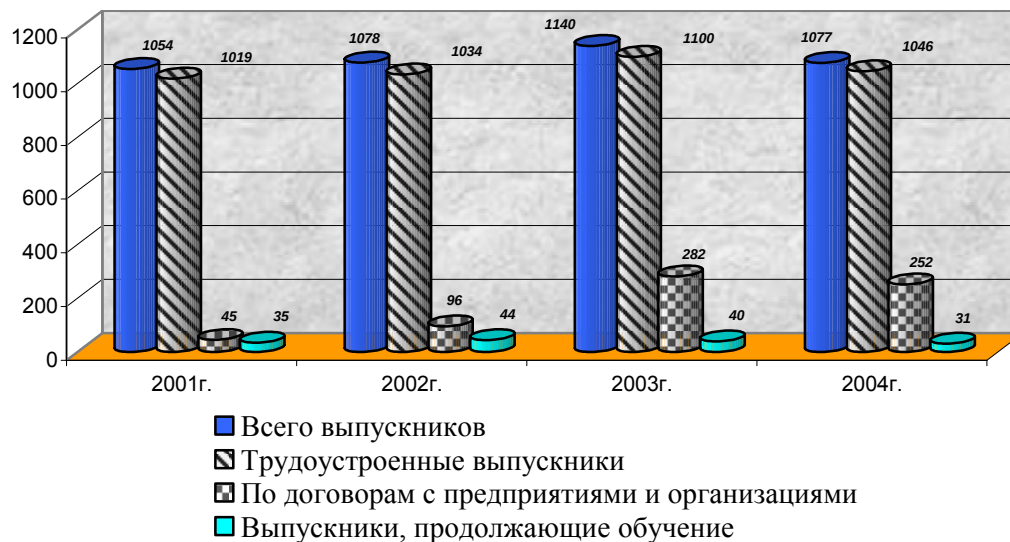


Рис. 7. Сведения о трудоустройстве выпускников Владимирского государственного университета за период 2001 – 2004 гг.

Общая картина последних лет показывает, что большим спросом работодателей пользуются специалисты технического профиля.

При этом более 90 % выпускников остаются традиционно работать на предприятиях города и региона (рис. 8).

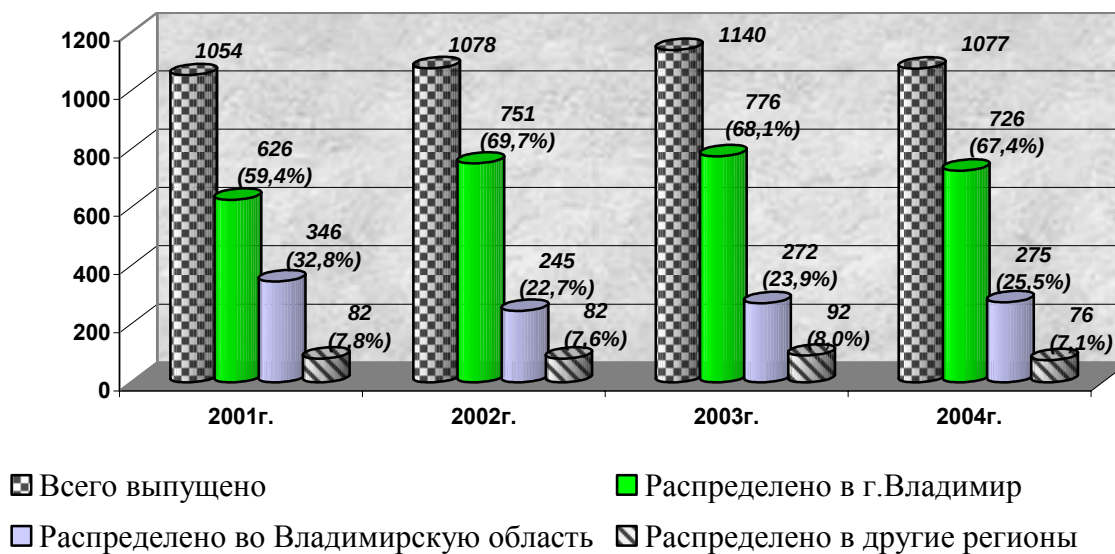


Рис. 8. Распределение молодых специалистов по регионам

Однако, несмотря на определенные достижения в сфере содействия трудоустройству выпускников вуза и повышения их конкурентоспособности на рынке труда, имеется ряд недостатков, определяемых серьезными причинами:

1. *Отсутствует научно обоснованный механизм обеспечения взаимосвязанного прогнозирования развития рынка труда и образовательных услуг, позволяющий должным образом сбалансировать спрос и предложение на рынке труда.*

В результате имеют место трудоустройство не по специальности (примерно 40 % выпускников согласно официальной статистике) и регистрация в службе занятости (примерно 2 % по ВлГУ и 10 % по РФ). В настоящий момент вуз серьезно занимается вопросами прогнозирования, создан мониторинг рынка трудоустройства выпускников, проводится анкетирование студентов и кафедр, следующим этапом должно стать анкетирование работодателей, существует мощный потенциал в прогнозировании социальной сферы.

2. *Нет единого информационного пространства, позволяющего осуществлять взаимодействие между рынком труда и рынком образовательных услуг, что приводит к перекосам в информированности выпускника и работодателя о состоянии того и другого рынков, в результате выпускник не может осуществить своевременный и адекватный поиск работы, а работодатель не пользуется в полной мере услугами вуза (к примеру, большая часть курсов по программам ДПО идут через посредника, с соответствующим распылением средств предприятий и организаций, нет заказов от предприятий на обучение студентов по программам дополнительного профессионального образования и др.)*

Сегодня университет имеет РИС, которую намерен использовать для создания информационного пространства между вузом и работодателем. Система располагает базой данных выпускников университета и предусматривает размещение вакансий предприятий, выпускник и работодатель имеют возможность самостоятельно в этой системе осуществлять выбор, в том числе и автоматизированный.

Более того, РИС содержит аналитическую составляющую, поэтому систему предполагается также использовать для систематизации аналитических материалов, связанных с определением потребности региона в кадрах высшей квалификации.

3. *Отсутствие развитой внутрифирменной (корпоративной) системы обучения приводит к излишней академичности полученного в вузе образования и как следствие увеличению периода адаптации молодого спе-*

специалиста на производстве. Развитие корпоративного обучения возможно в случае заинтересованности обеих сторон – вуза и работодателя.

4. *Существуют противоречия между молодым специалистом и работодателем на рынке труда*, связанные, с одной стороны, отсутствием мотивации к поиску работы, завышенной самооценкой, неумением вести диалог с работодателем, с другой, с отсталостью кадровой политики, пассивностью работодателя к более раннему поиску будущего специалиста. Известно расхожее мнение отдельных работодателей: «Никуда молодой специалист не денется, все равно ко мне придет». Да, возможно придет, но какой специалист придет, который уже где-то и кем-то оказался отвергнут.

В этой связи хотелось бы обратить внимание на то, что более ранний поиск выпускника и работодателя друг другом способствует наиболее полному удовлетворению потребностей работодателя и снижению периода адаптации на будущем месте работы.

5. *Не налажено должным образом социальное партнерство между вузом и работодателем*, а также между вузом и структурами города и региона, имеющими отношение к рынку труда и образовательных услуг, позволяющее исключить разрозненность в действиях, сконцентрировать усилия и более эффективно использовать потенциал вуза на благо региона в решении изложенных проблем.

Поднимаемые сегодня проблемы чрезвычайно сложны и не могут быть решены в одночасье. Однако уже сегодня можно и необходимо предпринять целый ряд мер к их преодолению:

1. Задействовать потенциал Владимирского государственного университета в разработке механизма обеспечения взаимосвязанного прогнозирования, развития рынка труда и образовательных услуг.

2. Использовать распределенную информационную систему поддержки трудоустройства выпускников ВлГУ для единого информационного пространства между вузом и работодателем для обеспечения взаимосвязи между рынком труда и образовательных услуг (посредством поиска с помощью РИС друг друга). Работодателям для эффективного функционирования РИС необходимо вносить вакансии, а университету – резюме выпускников.

3. Университету при поддержке руководства предприятий развивать далее корпоративные формы обучения и внедрять новые.

4. Предпринять совместные усилия по устранению противоречий между выпускником и работодателем:

вузу – усилить профориентационную работу, внедрить обучающие семинары для студентов по проблемам трудоустройства и построению карьеры.

еры; шире привлекать студентов к изучению программ ДПО, проводить анкетирование работодателей для определения их требований к молодому специалисту;

работодателям – совершенствовать кадровую политику, активизировать более ранний поиск выпускника, предпринимать меры по социальной защите молодых специалистов для закрепления их на производстве, использовать договорные формы подготовки специалистов.

5. Организовать эффективное сотрудничество в рамках социального партнерства на основе договоров о социальном партнерстве между следующими структурами: Управлением по труду, ФГСЗН по Владимирской области, Ассоциацией работодателей и товаропроизводителей, Департаментом образования.

6. Ввести в практику взаимодействия «вуз – работодатель» с привлечением всех заинтересованных структур города и региона следующие формы совместных мероприятий: презентации предприятий и организаций, гарантированные собеседования, ярмарки вакансий и др.

7. Проводить совместные конференции и семинары по проблемам взаимодействия рынков труда и образовательных услуг.

В заключение следует сказать, что решение поставленных задач в настоящий момент возможно только при условии взаимовыгодного делового партнерства всех заинтересованных структур местного, регионального и федерального уровней в едином информационном пространстве с соответствующим банком данных и выходом в Интернет.

Решение

регионального научно-практического семинара «СОВРЕМЕННОЕ СОСТОЯНИЕ И ПЕРСПЕКТИВЫ СОТРУДНИЧЕСТВА УНИВЕРСИТЕТА И РАБОТОДАТЕЛЯ В СФЕРЕ СОДЕЙСТВИЯ ТРУДОУСТРОЙСТВУ МОЛОДЫХ СПЕЦИАЛИСТОВ»

Заслушав и обсудив представленные на семинаре доклады, а также принимая во внимание остроту поднимаемых вопросов, связанных с решением проблем оптимизации взаимодействия системы высшего профессионального образования (ВПО) с региональным рынком труда в общем, и в сфере содействия трудоустройству выпускников Владимирского государственного университета в частности, участники семинара *приняли следующее:*

1. Рекомендовать представителям органов власти, работодателям, вузу, общественным организациям и другим заинтересованным структурам совершенствовать механизм социального партнерства, обеспечивающий комплексный подход к решению проблем занятости.

2. Рекомендовать Управлению по труду, Координационным советам на территориях и другим структурам города и региона, имеющим отношение к решению проблем прогнозирования регионального рынка труда, использовать более эффективно потенциал Владимирского государственного университета в разработке механизма обеспечения взаимосвязанного прогнозирования развития рынка труда и образовательных услуг.

3. Рекомендовать Ассоциации работодателей и товаропроизводителей проанализировать ситуацию с кадровым потенциалом на предприятиях области и разработать систему мероприятий, направленную на более активное участие бизнеса в решении модернизации производственной базы, учебных заведений, подготовке кадров и повышению заработной платы рабочим и специалистам. Руководству Ассоциации на ближайшем заседании рассмотреть вопрос о перспективах использования распределенной информационной системы (РИС) Владимирского государственного университета для поиска молодых специалистов.

4. Рекомендовать работодателям использовать распределенную информационную систему (РИС) для создания единого информационного

пространства между вузом и работодателем с целью обеспечения прямой взаимосвязи между региональным рынком труда и системой высшего профессионального образования.

5. Университету совместно с работодателями шире использовать возможности корпоративного обучения с целью более полного удовлетворения потребностей работодателя.

6. Предпринять совместные усилия в сфере содействия трудоустройству выпускников:

вузу – усилить профориентационную работу, внедрить обучающие семинары для студентов по проблемам трудоустройства и построению карьеры; шире привлекать студентов к изучению программ дополнительного профессионального образования (ДПО), проводить анкетирование работодателей для определения их требований к молодому специалисту;

работодателям – совершенствовать кадровую политику, активизировать более ранний поиск выпускника, предпринимать меры по социальной защите молодых специалистов для закрепления их на производстве, использовать договорные формы подготовки специалистов.

7. Ввести в практику взаимодействия «вуз – работодатель» с привлечением всех заинтересованных структур города и региона следующие формы совместных мероприятий: конференции и семинары по проблемам взаимодействия рынка труда и образовательных услуг, презентации предприятий и организаций, гарантированные собеседования, ярмарки вакансий и др.

Заместитель председателя оргкомитета
профессор, первый проректор

В.А. Кечин

Научное издание

СОВРЕМЕННОЕ СОСТОЯНИЕ И ПЕРСПЕКТИВЫ СОТРУДНИЧЕСТВА
УНИВЕРСИТЕТА И РАБОТОДАТЕЛЯ В СФЕРЕ СОДЕЙСТВИЯ
ТРУДОУСТРОЙСТВУ МОЛОДЫХ СПЕЦИАЛИСТОВ

*Материалы регионального
научно-практического семинара*

6 апреля 2005 года

г. Владимир

Редактор Е.А. Амирсейидова
Корректор А.П. Володина
Компьютерная верстка И.А. Блохиной
Дизайн обложки И.А. Блохиной

ЛР № 020275. Подписано в печать 28.06.05.

Формат 60х84/16. Бумага для множит. техники. Гарнитура Таймс.
Печать на ризографе. Усл. печ. л. 3,52. Уч.-изд. л. 3,87. Тираж 100 экз.
Заказ

Издательство
Владимирского государственного университета
600000, Владимир, ул. Горького, 87.



Отдел развития дополнительного профессионального образования и содействия трудоустройству выпускников Владимирского государственного университета осуществляет профессиональную подготовку, переподготовку и повышение квалификации государственных и муниципальных служащих, руководителей и специалистов различных предприятий и организаций по

программам профессиональной переподготовки и повышения квалификации.

Краткосрочные программы повышения квалификации (от 16 до 72 часов) могут быть изменены и дополнены по согласованию с Заказчиком, а также возможна разработка краткосрочных программ под конкретного Заказчика. При успешном окончании курса слушателям выдается документ государственного образца.

КОНТАКТНЫЕ ТЕЛЕФОНЫ: (0922) 43-03-22, 27-99-21

E-mail: stip@vpti.vladimir.ru

ПРОГРАММЫ ДОПОЛНИТЕЛЬНОГО ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ (повышение квалификации)

НАПРАВЛЕНИЕ – ИНФОРМАЦИОННЫЕ ТЕХНОЛОГИИ

- *Базовая компьютерная подготовка с изучением операционной системы Windows*
- *Проектирование сложных систем обработки информации на основе ПЛИС и языка VHDL*
- *Проектирование аналоговых и цифровых устройств в САПР Advanced Design System*
- *Современные программно-аппаратные средства комплексной защиты объектов информатизации*
- *Использование методологии структурного анализа при создании электронных учебных пособий*
- *Технология визуального моделирования в среде «MATLAB»*
- *Работа в программе «1С:бухгалтерия *.*»*
- *Основы конфигурирования «1С: Предприятие 7.7»*
- *Подготовка к сертификации 1С: Профессионал по компоненте «Бухгалтерский учет» со сдачей экзамена на получение сертификата фирмы 1С*
- *«Системное администрирование компьютерных сетей на основе информационной системы Windows Server» - возможно модульное обучение (Всего 72 часа):*
 - *Модуль I «Основы операционной системы Microsoft Windows 2000» (24 часа)*
 - *Модуль II «Настройка Microsoft Windows 2000 Professional и Server» (48 часов)*
- *Цикл «JAVA 2 Enterprise Edition»*
- *WEB–дизайн*

НАПРАВЛЕНИЕ – КУЛЬТУРОЛОГИЯ

- *Современные технологии управления в культуре (повышение квалификации работников культуры и образования)*

НАПРАВЛЕНИЕ – ИНОСТРАННЫЕ ЯЗЫКИ

- Переводчик в сфере профессиональной коммуникации
- Деловое общение

НАПРАВЛЕНИЕ – ЭКОНОМИКА

- Менеджмент системы качества продукции в соответствии с требованиями стандарта ГОСТ ИСО 9001:2001
- Внутренний аудит системы менеджмента качества предприятия в соответствии с требованиями стандарта ГОСТ ИСО 9001:2001
- Менеджмент качества образовательных услуг

НАПРАВЛЕНИЕ – ПРОМЫШЛЕННОЕ И ГРАЖДАНСКОЕ СТРОИТЕЛЬСТВО

- Организация и управление в строительстве
- Промышленное и гражданское строительство (строительно-монтажная и проектная деятельность)
- Теплогазоснабжение и вентиляция. Водоснабжение и водоотведение (строительно-монтажные и проектные работы)
- Устройство систем связи, радио, телевидения, охранной и пожарной сигнализации и систем видеонаблюдения
- Проектирование систем связи, радио, телевидения, охранной и пожарной сигнализации и систем видеонаблюдения.
- Электроснабжение, электроосвещение и электрооборудование (строительно-монтажные и проектные работы)
- Автомобильные дороги
- Инженерная геодезия
- Архитектурно-строительное проектирование с использованием компьютерных технологий
- Компьютерные технологии в инвентаризации и паспортизации объектов градостроительной деятельности

НАШИ ГАРАНТИИ:

- Соблюдение Государственных образовательных стандартов и классификационных требований.
- Гибкость и надежность образовательных услуг, внедрение новых программ.
- Подбор высокопрофессиональных преподавателей и специалистов.
- Соответствие выдаваемых документов действующему законодательству РФ.