

ИЗМЕНЕНИЕ УРОВНЯ КВАЛИФИКАЦИИ РАБОЧЕЙ СИЛЫ КАК ДЕТЕРМИНАНТА РАЗВИТИЯ ЭКОНОМИКИ

Г.В. Семеко

ПРОФЕССИОНАЛЬНОЕ ОБРАЗОВАНИЕ И РЫНОК ТРУДА В РОССИИ: ПРОБЛЕМЫ ВЗАИМОДЕЙСТВИЯ

Численность рабочей силы и ее качественные характеристики являются основополагающими факторами производства и его роста в любой экономике. Отсюда вытекает закономерный вывод о необходимости развития человеческого капитала, выражающегося, в частности, в повышении уровня образования работников. Вместе с тем этого недостаточно, поскольку, если выпускники учебных заведений определенного уровня не находят работы, соответствующей полученному образованию, возникает вопрос о целесообразности их подготовки.

Переход России к рыночным экономическим отношениям изменил структуру потребности экономики в квалифицированных кадрах, определенная часть специалистов оказалась невостребованной, возникли новые профессии, связанные с инфраструктурой рынка. Данное обстоятельство способствовало росту числа поступающих в вузы, обозначившегося в 1990-е годы, что, с одной стороны, уменьшает напряженность на рынке труда в связи с отложенным трудоустройством молодежи, с другой – впоследствии создает проблемы с поиском работы выпускниками.

Вопросы теории

Теоретические аспекты спроса и предложения на рынке труда занимают существенное место в работах современных отечественных и зарубежных экономистов. Достигнут консенсус относительно того, что формирование трудовых потребительских свойств исто-

рически первоначально осуществлялось только на основе природных качеств человека с последующим использованием элементов образования, превратившегося со временем в целостную систему (8). Элементами данной системы постепенно становились определяемые как образовательные ступени начальное, среднее, а затем и высшее образование.

Обилие факторных связей между производителями и потребителями труда как товара, формирующегося на основе образовательных услуг, их психологические и социальные особенности являются существенным обстоятельством, формализованный учет которого пока не является полностью выполнимым, считает группа специалистов (8, с. 5). Соответственно пока нет возможности установить все факторы, с помощью которых стороны, определяющие количественные и качественные характеристики спроса и предложения на рынке труда, могут формализовать свои действия. Во многом спрос и предложение на труд возникают на эмпирической основе, и поэтому далеко не всегда может быть сразу выявлен приоритет той или иной стороны, т.е. потребителя или производителя. Тем не менее среди экономистов господствует точка зрения, согласно которой, если рассматривать труд как товар, то в его производстве приоритет следует отдать спросу.

Переход, который стал проявляться в мире со второй половины XX столетия, от постиндустриального общества к обществу, экономика которого основана на знаниях, оказывает влияние на все факторы, определяющие соотношение между предложением рабочей силы и спросом на нее на рынке труда. Знание в этом обществе становится производительной силой и одновременно оно является товаром как продукт труда, имеющий стоимость и распределяющийся в обществе путем купли-продажи. В обществе знаний само знание как производительная сила будет формироваться полностью только на высшей ступени образования, поскольку ни одна из других ступеней функционально не будет предназначена для этого (8, с. 7).

Многие ученые России неоднократно заявляли, что основным системообразующим вопросом в условиях построения экономики знаний является вопрос качественного обновления и устойчивого развития кадрового потенциала современного общества, в процессе которого участвуют наука, образование и экономика. Как отмечается в работах академиков РАН Д.С. Львова (16, 17) и Н.П. Федоренко (38, 39), для новой жизни необходимо создавать качественно нового человека, а для новой экономики нужно по-

вышать качество рабочей силы. Эта же идея просматривается в работе Л.Э. Миндели и Л.К. Пипия, где говорится: «Технологический прогресс, включая широкое распространение и проникновение во все сферы жизни информационных технологий, глобальная конкуренция, стремительное развитие наукоемких отраслей все больше определяют современное “лицо” экономики, вызывают изменения в структуре квалифицированного труда, институциональных взаимодействиях, формах и методах управления производством и развитием» (18, с. 116–117).

По мнению ряда авторов, особенностью рынка труда в обществе знаний становится приоритетность предложения, что связано с рядом обстоятельств. Так, с середины 1990-х годов в мире в целом, не исключая и Россию, отмечается стремительный рост потребности людей в высшем образовании и взрывной рост численности студентов и лиц, имеющих высшее образование (что подтверждается статистическими данными), хотя ощутимого роста спроса на специалистов с высшим образованием и не наблюдается.

По прогнозам ученых, в обществе, основанном на знаниях, потребность в работниках с высшим образованием постепенно достигнет примерно 60% с тенденцией доведения до 100% (8, с. 11). Это означает, что даже сегодня так называемые малоквалифицированные, а тем более квалифицированные рабочие должности тоже потребуют высшего образования. Сейчас это явление наблюдается, например, в Японии, США и других промышленно развитых странах.

Увеличение спроса на высшее образование во всем мире в последние десятилетия вызвано также сокращением продолжительности циклов смены технологий. Если в XVII–XVIII вв. технологии менялись примерно раз в 100 лет, то в дальнейшем цикл смены знаний/технологий сократился до 50, потом до 20 лет. В настоящее время цикл обновления знаний занимает примерно три-пять лет, т.е. те знания, которые выпускник получил без учета этого цикла на первом курсе, к выпуску его уже устаревают. Нарастание потока инноваций в нашей цивилизации приводит к необходимости осуществления непрерывного высшего образования.

Еще один революционный фактор, характерный для современной эпохи быстрых изменений и увеличивающий потребность в высшем образовании, – это процесс, вызванный дифференциацией знаний на этапе высшего образовательного уровня и выражающийся в разветвлении и генерации новых специальностей и профессий. Как следствие появления новых знаний рождаются новые

технологии, требующие для своей реализации подготовки специалистов с высшим образованием по новым профессиям. Новые профессии и специальности появляются как ответ на потребности общества в использовании создаваемых им новых научных знаний и технологий в сфере производства товаров и услуг.

Если раньше профессий и специальностей, для которых необходимо было высшее образование, были десятки, то потом сотни, тысячи и десятки тысяч. В первом издании американского справочника профессий 1939 г. содержалось 17 500 профессий, сгруппированных в 550 профессиональных групп, в последнем издании (1991) количество профессий составило порядка 40 тыс., а профессиональных групп возросло до 979. В настоящее время количество профессий приближается к 70 тыс. (43).

Согласно классической экономической теории, при избытке специалистов определенной квалификации (уровня образования) их предельная производительность труда и заработная плата должны снижаться, что в дальнейшем приведет к снижению их численности. Таким образом, структурное неравновесие на рынке труда является временным, а основной его причиной является наличие «возмущений» на рынке труда (структурная перестройка экономики, несовершенная информация и др.) (2).

Однако некоторые исследователи отмечают, что подобный подход к изучению рынка труда является не вполне адекватным (42, 44). В результате исследования американского рынка труда в послевоенные годы выяснилось, что высокие расходы на образование не привели в итоге к сглаживанию распределения доходов, а повышение среднего уровня образования заметным образом не отразилось на темпах экономического роста (2). Это дает повод рассматривать альтернативный подход, состоящий в том, что человек, его образование и квалификация сами по себе не являются факторами производства до тех пор, пока человек не занимает рабочее место, требующее от него соответствующих навыков. Образование работника, в свою очередь, определяет круг доступных ему рабочих мест. Таким образом, производительность труда и, как следствие, заработная плата зависят от исполняемых работником обязанностей. Более высокий уровень образования отдельного работника дает ему преимущество на рынке труда, но повышение среднего уровня образования никак не сказывается на средней производительности.

В данном контексте избыток квалифицированных специалистов может не приводить в итоге к сокращению их численности

(как утверждает классическая экономическая теория). Увеличение числа людей, обладающих, скажем, высшим образованием, приводит к снижению средней заработной платы среди работников этой категории, так как им приходится занимать все менее привлекательные рабочие места. Вместе с тем относительно других образовательных групп их заработная плата может вырасти, так как работники с более низким уровнем образования будут терять доступ к более высокооплачиваемым рабочим местам. Таким образом, увеличение численности работников, имеющих высшее образование, может, в том числе, повысить привлекательность получения этого уровня образования даже при некотором понижении заработной платы и наличии затруднений с поиском работы по специальности.

По мнению исследователей, в СССР наблюдался избыток специалистов с высшим образованием, в частности инженеров, имелись диспропорции в оплате труда инженерно-технических и рабочих кадров. Так, численность специалистов со средним специальным и высшим образованием, замещающих места обычных рабочих, за десять лет (1980–1989) выросла почти в 3 раза и составила 16,2% общей численности рабочих (2, с. 388).

Вместе с тем доля специалистов с высшим и средним профессиональным образованием среди экономически активного населения России за период с 1992 по 2001 г. в еще большей степени возросла. Так, численность специалистов с высшим образованием увеличилась на 36%, а численность лиц со средним профессиональным и не имеющих высшего или среднего профессионального образования уменьшились на 4,5 и 18% соответственно (2, с. 389). С одной стороны, такие факты свидетельствуют о повышении качества рабочей силы в России (индикатором этого служит повышение среднего уровня образования работников), с другой – вопрос об эффективности ее использования остается открытым.

Многие исследователи приходят к выводу о том, что сложившаяся сейчас в России система образования не соответствует требованиям, предъявляемым к ней экономикой, и при увеличении выпуска специалистов с высшим образованием наблюдается их неэффективное использование. Далее данная проблема рассматривается в двух аспектах – с позиции спроса (особенности рынка труда) и предложения специалистов системой профессионального образования (особенности рынка образовательных услуг).

Особенности профессионально-кадровой структуры российского рынка труда

В последние годы много научных исследований было посвящено особенностям формирования и развития рынка труда в переходной экономике России. По мнению одних ученых, переходный период завершен, другие считают такую постановку вопроса достаточно спорной. Анализ тенденций развития российского рынка труда, по мнению И.В. Гуськовой, убеждает в том, что многие его особенности и проблемы отражают незавершенность формирования рыночной экономики (6, с. 15).

По данным официальной статистики, за период 1990–2008 гг. численность экономически активного населения России практически не изменилась – чуть выросла с 75,3 до 75,9 млн. человек. В первом полугодии кризисного 2009 г. в экономике России было занято 69,5 млн. человек (91,5% экономически активного населения) и 6,5 млн. человек (8,5%) не имели занятия, но активно его искали. Однако в государственных учреждениях службы занятости населения было зарегистрировано в качестве безработных только 2,2 млн. человек (6, с. 3).

Численность занятых незначительно сократилась с 71,1 млн. в 1990 г. до 70,9 млн. человек в 2008 г., а численность безработных выросла в периоды экономических кризисов: в 1998 г. – до 8,9 млн. человек (на 9,9% к 1997 г.), в 2009 г. – до 7,1 млн. человек, т.е. на 48% по отношению к предкризисному 2007 г. Среднедушевые доходы в сопоставимых ценах увеличились с 548 руб. в 1990 г. до 691 руб. в 2008 г., таким образом превысив доперестроечный уровень доходов. Численность студентов России за рассматриваемый период выросла с 2,8 млн. до 7,5 млн. человек и, несмотря на развитие системы образования, возникла проблема дефицита высококвалифицированных рабочих, инженеров и менеджеров в регионах.

Потребность в квалифицированных кадрах определяется структурой занятости населения. В таблице 1 (25) представлена структура занятых в Российской Федерации по уровням образования.

Таблица 1

**Распределение численности занятых в экономике
по уровню образования
(в % к итогу)**

Годы	Занятые в экономике, всего	В том числе имеют образование						
		высшее профессиональное	неполное высшее профессиональное	среднее профессиональное	начальное профессиональное*	среднее (полное) общее	основное общее	не имеют основного общего образования
1995	100	18,4	1,5	33,2	...	33,2	12,0	1,8
2000	100	21,7	4,6	28,6	11,0	23,5	8,7	2,0
2001	100	24,2	2,5	31,1	11,7	22,7	7,0	0,9
2002	100	23,8	2,5	32,2	11,1	23,2	6,5	0,8
2003	100	23,6	2,1	26,8	16,5	22,9	7,4	0,8
2004	100	24,9	2,0	26,1	17,6	22,6	6,2	0,5
2005	100	24,7	1,9	25,4	18,3	22,7	6,3	0,7
2006	100	25,6	1,8	25,6	18,0	22,6	5,9	0,5
2007	100	27,8	1,5	25,9	17,6	21,5	5,3	0,4
2008	100	27,9	1,6	26,5	19,3	20,1	4,1	0,5

* В 1995 г. лица, имеющие начальное профессиональное образование, учитывались по уровню среднего (полного) общего или основного общего образования.

Как следует из представленных данных, структура занятых претерпевает изменения со временем. Так, если в 1995 г. специалисты с высшим и неоконченным высшим профессиональным образованием составляли 19,9%, специалисты со средним профессиональным образованием – 33,2%, то к 2008 г. ситуация стала иной. Доля занятых с высшим и неоконченным высшим образованием возросла на 9,6%, доля занятых со средним профессиональным образованием уменьшилась на 13,3%. Одновременно доля занятых с начальным профессиональным образованием возросла с 11,0 в 2000 г. до 19,3% в 2008 г., т.е. на 8,3%.

Увеличение доли занятых с высшим образованием отчасти можно охарактеризовать как положительное явление в связи с необходимостью формирования инновационной экономики, предполагающей более высокий уровень знаний. Однако важна и структура подготовки в рамках каждого образовательного уровня. По мнению С.В. Сиговой, дальнейшее изменение структуры заня-

тости по уровню образования в сторону увеличения доли высшего профессионального образования может стать препятствием для динамичного развития экономики (29). Это будет связано с отсутствием квалифицированных рабочих, необходимых для производственной деятельности. Вместе с тем если посмотреть на структуру зарегистрированных безработных, то минимальная доля из них – это лица с высшим и неполным высшим образованием (13–15%), т.е. выпускники вузов в большем числе случаев находят возможности для трудоустройства, в отличие от выпускников начальных и средних профессиональных учреждений.

Остроту проблемы нехватки квалифицированной рабочей силы подтверждают данные опросов предприятий реального сектора. Как на этапе экономического роста, так и в период экономического кризиса предприятия данного сектора ощущали дефицит квалифицированных кадров, прежде всего рабочих. Согласно результатам обследования предприятий реального сектора, нехватка рабочей силы входит в число наиболее актуальных проблем макроэкономического характера. Так, если в июле-августе 2002 г. 19,5% общего числа предприятий считали эту проблему наиболее актуальной, в августе-сентябре 2006 г. – 39,0%, то в августе-сентябре 2008 г. уже 55,6% (11, с. 1).

Численность занятого населения России, имеющего профессиональное образование, начиная с 1992 г. постоянно росла. Соответственно постоянно уменьшалась доля занятого населения, не имеющего профессионального образования.

Если в 1992 г. высшее профессиональное образование имели 16% всех занятых, то в 2000 г. – более 21,5%. Вместе с численностью занятого населения, имеющего неполное высшее профессиональное образование, эта доля составила более 26% (11, с. 4). В целом тенденция роста доли занятого населения с высшим профессиональным образованием сохраняется в дальнейшем.

Доля лиц с начальным профессиональным образованием в численности занятого населения в 2000–2009 гг. значительно увеличилась, особенно в первой половине рассматриваемого периода. Доля лиц со средним профессиональным образованием сначала росла, а затем убывала, в итоге изменившись на 1,2 процентных пункта за девять лет (11, с. 5).

Удельный вес выделенных в таблице 2 групп занятого населения без профессионального образования сократился на 1,7–4,2 процентных пункта (11, с. 5). Доля лиц с полным общим образованием в общей численности занятого населения, несмотря на со-

крашение, остается высокой. А вот удельный вес имеющих более низкий уровень образования сократился более чем в два раза. С учетом современных требований обязательности среднего (полного) общего образования в перспективе можно ожидать дальнейшего сокращения этой величины.

Тенденции в образовательной структуре занятого населения России отразились на структуре вакантных мест по уровню образования (табл. 3) (11, с. 5). При существенном росте доли вакансий для лиц с высшим образованием и небольшим увеличении доли вакансий для лиц со средним профессиональным образованием произошло сокращение рабочих мест для лиц с начальным профессиональным и со средним (полным) общим образованием и особенно для лиц без образования.

Таблица 2

Образовательная структура занятого населения России, %

Занятые по уровню образования	2000	Изменение, процентные пункты		2009
		2001–2005	2006–2009	
Всего	100	–	–	100
Высшее профессиональное*	26,1	0,48	2,33	29,0
Средне профессиональное	28,7	-3,27	2,08	27,5
Начальное профессиональное	11,0	7,26	0,42	18,7
Среднее (полное) общее	23,5	-0,75	-2,64	20,1
Основное общее	8,7	-2,39	-1,78	4,5
Начальное общее, не имеют образования	2,0	-1,33	-0,41	0,3

* Включая занятое население с неполным высшим профессиональным образованием, в 2009 г. включая занятое население с послевузовским высшим образованием.

Таблица 3

Оценка структуры вакантных мест по уровню образования, %

Уровень образования	1995 г.	2000 г.	2005 г.	2008 г.
Высшее профессиональное	19,1	20,3	24,7	27,3
Среднее профессиональное	23,9	36,1	27,6	27,0
Начальное профессиональное	16,1	7,8	17,0	17,9
Среднее (полное) общее	24,0	23,3	23,2	21,5
Остальные	17,0	12,5	7,5	6,3

Другое обследование российских предприятий показало увеличение дефицита кадров за годы последнего кризиса (13). Так, за период с сентября-октября 2009 г. по август-сентябрь 2010 г. удельный вес ответов респондентов об общей нехватке трудовых ресурсов вырос с 14,75 до 29,04% (13, с. 12). За тот же период доля ответов об избытке трудовых ресурсов на предприятии сократилась с 14,21 до 4,29%. Структура дефицита рабочей силы при этом остается прежней. В августе-сентябре 2010 г., как и во время предшествующих опросов, предприятия чаще всего сообщали о дефиците квалифицированных рабочих – 88,42% ответов. На втором месте по числу упоминаний находится нехватка инженерно-технических работников – 27,89% ответов (13, с. 13).

Выводы опросов подтверждают исследования Росстата, касающиеся структуры потребности организаций в работниках для замещения вакантных рабочих мест по профессиональным группам (табл. 4) (19).

Таблица 4

**Структура потребности организаций в работниках
для замещения вакантных рабочих мест
по профессиональным группам на 31 октября 2008 г. (%)**

Наименование профессиональных групп	Доля в потребности
Руководители организаций и их структурных подразделений (служб)	4,0
Специалисты высшего уровня квалификации	19,0
Специалисты среднего уровня квалификации	13,9
Работники, занятые подготовкой информации, оформлением документации, учетом и обслуживанием	2,8
Работники сферы обслуживания, жилищно-коммунального хозяйства, торговли и родственные виды деятельности	10,2

Продолжение таблицы 4

Квалифицированные работники сельского, лесного,	1,5
---	-----

охотничьего хозяйств, рыбоводства и рыболовства	
Квалифицированные рабочие промышленных предприятий, художественных промыслов, строительства, транспорта, связи, геологии и разведки недр	21,3
Операторы, аппаратчики, машинисты установок и машин	11,1
Неквалифицированные рабочие	16,2

Из таблицы 4 следует, что наиболее востребованными являются квалифицированные рабочие (21,3%), специалисты высшего уровня квалификации (19%), специалисты среднего уровня квалификации (13,9%), операторы, аппаратчики, машинисты установок и машин (11,1%). Велика потребность в неквалифицированных рабочих (16,2%).

С.В. Сигова отмечает, что на рынке труда есть источники, за счет которых можно было бы покрыть существующую потребность. То, что потребность не покрывается, говорит или о ненадлежащей подготовке, или о несоответствующих условиях труда, или о территориальном дисбалансе потребности и источников ее покрытия. В связи с этим, делает вывод С.В. Сигова, кадровый дефицит носит структурный, а не макроэкономический характер (29).

О существующем дисбалансе на рынке труда по кадрово-квалификационному составу свидетельствует целый ряд исследований (например, 3; 10; 33). При этом многие авторы отмечают, что о дисбалансе можно судить только по косвенным данным, так как прямые статистические показатели по данному поводу практически отсутствуют (4; 14).

Дисбаланс возникает вследствие неравномерного движения трудовых ресурсов, когда входящий и выходящие потоки рынка труда имеют различные характеристики (по количеству, кадрово-квалификационному, половозрастному составу и пр.). Для обеспечения национальной экономики оптимальным количеством трудовых ресурсов на протяжении долгосрочного периода речь должна идти об их постоянном воспроизводстве в требуемых пропорциях.

Воспроизводство кадрового потенциала во всех странах – отнюдь не внутренняя задача системы образования, это задача общенациональная, затрагивающая почти все аспекты деятельности общества, считает С.В. Сигова (29). В настоящее время в Российской Федерации совершенно обособленно решаются отдельные вопросы, касающиеся воспроизводства рабочей силы, к которым можно отнести: демографическую политику, политику занятости, образовательную политику, молодежную политику, политику в

области культуры, экономическую политику как основу повышения жизненного уровня населения.

Отсутствие комплексного подхода к воспроизводству не позволяет решить проблемы существующего дисбаланса на рынке труда по профессионально-квалификационной структуре. По мнению С.В. Сиговой, очевидный путь решения указанной проблемы – создание системы формирования заданного количества трудовых ресурсов необходимого уровня подготовки.

Важнейшим стратегическим направлением создания новой экономики, базирующейся на знаниях, образовании и инновациях, является формирование новой профессионально-кадровой структуры общества, особенно это касается научно-технических кадров.

Научно-технические кадры в международной статистике определяются как «совокупность лиц, проживающих в стране и имеющих законченное среднее, высшее или послевузовское профессиональное образование (что соответствует уровням 5b, 5a и 6 по версии МСКО-97¹) в области науки и техники либо не имеющих его, но занятых научно-технической деятельностью, для которой требуется подобная квалификация» (31).

Согласно «Канберрскому руководству» (45) научно-технические кадры классифицируются по уровню квалификации (образованию), областям науки, профессиям, категориям занятости (включая безработных и незанятых в экономике), отраслям, регионам, полу, возрасту, национальному происхождению, а также рассматривается их приток (по источникам, включая пополнение за счет выпускников учебных заведений) и отток (по направлениям, в том числе за рубеж). Подобного рода статистическая информация о научно-технических кадрах широко используется в промышленно развитых странах (прежде всего в странах ОЭСР), но, к сожалению, в российской статистике она пока не нашла должного отра-

¹ В соответствии с Международной стандартной классификацией образования в версии 1997 г. (МСКО-97), разработанной ЮНЕСКО и применяемой при международных сопоставлениях, образование делится на четыре основных уровня: первичное (primary), вторичное (secondary), послевторичное нетретичное (post-secondary non-tertiary) и третичное (tertiary) образование. В России первичному и вторичному образованию соответствует школьное образование, послевторичному – начальное профессиональное образование, а третичному – среднее профессиональное, высшее и послевузовское образование. Кроме того, каждый из перечисленных уровней включает в себя одну или несколько ступеней образования. Так, третичный уровень включает ступени 5b (среднее профессиональное образование), 5a (высшее образование) и 6 (аспирантура и докторантура).

жения, особенно это касается региональной статистики. Также остро ощущается отсутствие сопоставимых с международными данными, характеризующих изменения, происходящие на российском рынке труда. Поэтому исследователи пользуются ограниченным набором статистических данных или оценочными показателями (32).

Официальная статистика не оперирует показателем «научно-технические кадры», используя для этого показатель «персонал, занятый исследованиями и разработками». Согласно статистическим данным Госкомстата России за период 1992–2004 гг., общая численность персонала, занятого исследованиями и разработками, в России сократилась на 45%; в абсолютных цифрах наука потеряла почти 700 тыс. человек: 1995 г. – 1 061 044 человека, 2008 г. – 761 252 человека, т.е. почти на 30% (41).

Однако несмотря на крупномасштабные потери научно-технического потенциала в период реформ по абсолютным показателям численности научно-исследовательских кадров Россия находится в числе стран – мировых лидеров. Так, в расчете на 10 тыс. экономически активного населения численность персонала, выполняющего исследования и разработки, Россия уступает лишь нескольким странам ОЭСР – Финляндии, Исландии, Швеции, Японии, Швейцарии и США (32, с. 40).

В целом на фоне количественного снижения численности персонала, занятого исследованиями и разработками, в структуре научно-технических кадров России наблюдаются следующие качественные изменения, которые вызывают структурную диспропорцию:

- углубление деформации кадровой структуры за счет максимального сокращения исследователей (с 518 690 в 1995 г. до 375 804 в 2008 г., т.е. на 62%) и техников (с 101 371 до 60 218, т.е. на 72%) при значительно меньшем сокращении вспомогательных сотрудников (с 274 925 до 194 769, т.е. на 55%);

- рост доли исследователей со степенью доктора наук – в 1,5 раза (с 15% в 1993 г. до 23% в 2004 г.) и снижение доли кандидатов наук – в 1,1 раза (с 85% в 1993 г. до 77% в 2004 г.);

- усиление технократической направленности исследований за счет преобладания в профессиональной кадровой структуре представителей технических наук (65%) при невысокой доле всех остальных (физики – 7%; химии – 5; биологии – 4,4; медицины – 3,6; сельхознауки – 3,4; геолого-минералогических наук – 3,4; математики – 3,1; экономики – 1,8 и остальных – менее 1%);

- обострение тенденции старения кадрового состава. Так, средний возраст исследователей в современной России составляет

49 лет, кандидатов наук – 53 года, докторов наук – 61 год, членов-корреспондентов – 65 лет, академиков – 70 лет, что существенно ниже возрастных параметров исследователей и ученых, существовавших в советское время (32, с. 40–41).

Проблемы развития профессионального образования

По формальным показателям уровень образования населения России является одним из самых высоких в мире. Значение достигнутого уровня образования (или индекса образованности), определяемого как степень грамотности взрослого населения и охвата населения начальным, средним и высшим образованием, в России выше среднемирового значения и соответствует значению таких стран, как Великобритания, Нидерланды, Норвегия, США, Финляндия, Швеция.

Существенный вклад в общий российский показатель образованности населения вносит третичное образование. По данным статистики ОЭСР, лишь Финляндия превосходит Россию по числу студентов третичного уровня образования (в Финляндии этот показатель составляет 54, в России – 50 студентов на 1 тыс. человек населения). По доле лиц с высшим и послевузовским образованием Россия уступает только США, Норвегии и Нидерландам, причем в ближайшие годы по этому показателю прогнозируется выход России на первое место в мире (32, с. 46).

Структура выпуска системы образования РФ в период 2000–2008 гг. по основным уровням (высшее, среднее и начальное профессиональное образование – соответственно ВПО, СПО и НПО) представлена в таблице 5 (29, с. 2).

Таблица 5

**Структура выпуска системы образования РФ
в период 2000–2008 гг.**

	2000 г.	2001 г.	2002 г.	2003 г.	2004 г.	2005 г.	2006 г.	2007 г.	2008 г.
Выпуск ВПО	27	29	31	35	37	39	42	45	46
Выпуск СПО	25	24	25	25	24	23	23	23	23
Выпуск НПО	48	47	44	40	39	38	35	32	31

Как свидетельствуют данные таблицы 5, ежегодно происходит увеличение доли выпускников системы высшего профессио-

нального образования. Так, в 2000 г. доля выпуска из образовательных учреждений ВПО составляла 27%, в 2008 г. – 46%, т.е. произошло увеличение на 19%, или в 1,7 раза. Кроме того, часть выпускников систем начального и среднего профессионального образования продолжают свое обучение в учреждениях высшего профессионального образования. Для НПО эта доля составляет от 2,5 до 5,3% за рассматриваемый период, для СПО – от 24,7 до 28,4% (29).

Основываясь на данных статистики, следует отметить, что с середины 1990-х годов после недолгого падения интерес к получению образования в российском обществе устойчиво растет: с 1995 по 2004 г. выпуск из вузов вырос в 1,5 раза, выпуск бакалавров и специалистов – в 2,7 раза, численность лиц, получивших степень магистров, кандидатов и докторов – в 3,9 раза (23, с. 252–255). В то же время, как показывают исследования, россияне относятся к получению образования преимущественно утилитарно, так как в российском обществе оно является не столько самостоятельной ценностью, сколько средством для достижения более высоких позиций в обществе, связанных с материальным благосостоянием и властью. Иерархия образовательных ценностей в современной России тяготеет к следующей формуле: диплом важнее знаний, а выгодная работа важнее диплома, что никак не способствует устойчивому воспроизводству интеллектуального капитала в условиях формирования общества, основанного на знаниях (32, с. 48).

Недостаточная эффективность российской системы подготовки кадров, считает С.А. Суркова, во многом обусловлена отсутствием ее связи с рынком труда: в большом количестве выпускаются специалисты, на которых просто нет спроса, что существенно отличает российскую образовательную систему от мировой. Причем эти отличия обусловлены факторами двоякого рода: во-первых, искаженной структурой подготовки, сложившейся в советские времена и в значительной мере сохраняющейся в структуре обучения на бюджетной основе; во-вторых, диспропорциями постреформенного периода, проявляющимися в структуре подготовки как в государственных, так и в негосударственных учебных заведениях. В частности, в России наибольшую часть выпускников составляют экономисты, юристы и другие специалисты в сфере общественных наук (44%). А, например, в Германии большинство выпускников составляют медики, Японии и Швеции – инженеры (табл. 6) (32, с. 49).

Таблица 6

**Сравнительная динамика распределения выпускников
третичного уровня образования по группам специальностей
(в % к итогу)**

Группы специальностей	Швеция	Германия	Чехия	Венгрия	Япония	Россия
Образование	17	8	15	19	7	8
Культура и искусство	6	10	8	8	16	3
Общественные, экономические науки и право	21	21	30	39	25	44
Здравоохранение	22	27	14	8	12	6
Естественно-научные	10	9	11	3	3	4
Технические	23	21	16	18	30	28
Сельское хозяйство	1	2	4	4	2	5
Другие	–	2	2	1	5	2

Мнение о перепроизводстве тех или иных специалистов поддерживают и другие эксперты. Так, Ф.В. Акулинин и М.А. Пономарев (1) выделяют три основные проблемы в системе высшего профессионального образования: 1) несоответствие подготовленных выпускников требованиям работодателей вследствие разбалансировки системы высшего профессионального образования и рынка труда; 2) снижение качества высшего образования; 3) структурный перекос в подготовке специалистов с высшим образованием. Так, если сравнивать среднегодовую численность занятых в экономике по видам экономической деятельности и выпуск специалистов государственными и муниципальными высшими учебными заведениями по укрупненным группам специальностей и направлениям подготовки, то каждый третий выпускник относится к специальностям и направлениям, укрупненно представленным как «Экономика и управление» (подробные данные приведены в табл. 7 и 8) (1, с. 19–20).

Таблица 7

**Среднегодовая численность занятых в экономике по видам
экономической деятельности (тыс. человек)**

Год	2000 г.	2003 г.	2004 г.	2005 г.	2006 г.	2007 г.	2008 г.
Всего,	64 517	65 979	66 407	66 792	67 174	68 019	68 474
в том числе:							
— финансовая деятельность	657	771	835	858	958	1046	1132
— государственное управление и обеспечение военной безопасности; обязательное социальное обеспечение	3098	3266	3447	3458	3504	3618	3727

Таблица 8

**Выпуск специалистов государственными и муниципальными
высшими учебными заведениями по укрупненным группам
специальностей и направлениям подготовки (тыс. человек)**

	2005 г.	2006 г.	2007 г.	2008 г.		
				Всего	в том числе	
					бакалавры и магистры	дипломи- рованные специалисты
Всего,	978,4	1055,9	1108,9	1125,3	73,7	1051,5
в том числе по укрупненным группам специальностей и направлениям подготовки:						
— физико-математические науки	17,2	16,9	17,1	17,4	6,1	11,3
— естественные науки	16,2	17,0	17,5	17,5	3,3	14,2
— гуманитарные науки	153,8	169,3	180,0	183,4	10,6	172,8
— социальные науки	12,0	14,7	16,6	16,9	1,3	15,7
— образование и педагогика	135,1	131,2	135,9	131,7	6,1	125,6
— здравоохранение	28,2	31,0	31,3	32,1	-	32,1
— культура и искусство	16,8	17,7	17,5	17,4	0,6	16,8
— экономика и управление	305,9	338,8	363,8	376,1	16,4	359,7
Темп роста выпуска (всего) в % к предыдущему году		107,921	105,019	101,479		...
Темп роста выпуска по направлению «Экономика и управление» в % к преды- дущему году		110,755	107,379	103,381		
Доля в выпуске специа- листов по направлению «Экономика и управление»	31,265	32,086	32,807	33,422		

Как следует из данных таблицы 8, темп роста объемов под-
готовки специалистов по направлению «Экономика и управление»
превышает средний темп роста всего выпуска. Как следствие, доля
таких специалистов в общем объеме выпуска растет, и сейчас каж-

дый третий выпускник должен найти себя в сфере экономики, финансов или управления, хотя сложившийся рынок труда такой возможности предоставить не может.

Этот вывод подтверждает также анализ структуры подготовки внутри каждого уровня образования по укрупненным группам специальностей (УГС), проведенный С.В. Сиговой (29). Наибольшие объемы подготовки характерны для следующих УГС: 30 000 «Гуманитарные науки», 50 000 «Образование и педагогика», 80 000 «Экономика и управление».

При этом надо иметь в виду, что в УГС 30 000 «Гуманитарные науки» входят такие специальности, как политология, психология, история, журналистика, юриспруденция и др.; в УГС 50 000 «Образование и педагогика» – биология, география, информатика, физика, русский язык и литература, иностранный язык и пр.; в УГС 80 000 «Экономика и управление» – налоги и налогообложение, экономическая теория, экономика труда, финансы и кредит, страховое дело и др.

Сравнительная характеристика структуры выпуска по уровням профессионального образования в разрезе 28 укрупненных групп специальностей (УГС) за 2004–2008 гг. (весь выпуск в соответствующем году – 100%) показывает, что ситуация за четыре года не претерпела существенных изменений. Почти одна треть всего выпуска приходится на УГС 80 000 «Экономика и управление». Гораздо меньшая процентная доля (12–13%) приходится на УГС 30 000 «Гуманитарные науки». Меньше 10% суммарного выпуска принадлежит УГС 50 000 «Образование и педагогика».

Для выпуска НПО, указывает С.В. Сигова, характерно более равномерное распределение между укрупненными группами специальностей без явного предпочтения одних в ущерб другим (29, с. 5).

В то же самое время, если посмотреть на структуру потребности организаций в работниках для замещения вакантных рабочих мест по видам экономической деятельности на 31 октября 2008 г., то она отличается от существующих выпусков (тыс. человек):

- здравоохранение и предоставление социальных услуг – 174,7;
- обрабатывающие производства – 145,2;
- операции с недвижимостью, аренда и предоставление услуг – 140,5;
- транспорт и связь – 110,3;
- образование – 82,5;
- производство и распределение электроэнергии, газа и воды – 57,1;

– оптовая и розничная торговля, ремонт автотранспортных средств, мотоциклов, бытовых изделий и предметов личного пользования – 54;

– строительство – 39,4;

– предоставление прочих коммунальных, социальных и персональных услуг (кроме деятельности общественных организаций) – 36,3;

– сельское хозяйство, охота и лесное хозяйство – 33;

– гостиницы и рестораны – 13,4;

– добыча полезных ископаемых – 11,4;

– рыболовство, рыбоводство – 1,1.

Таким образом, наиболее востребованными в 2008 г. являлись работники здравоохранения, суммарный выпуск которых из системы профобразования едва достигал 0,3% от общего числа выпускников (29, с. 5–6).

На втором месте по востребованности находились работники обрабатывающих производств, которые предполагают подготовку по техническим специальностям. Между тем подготовка по техническим специальностям ведется в гораздо меньших объемах, чем по гуманитарным.

Совпадение потребностей и осуществляемого выпуска из системы профобразования мы наблюдаем по такому направлению деятельности, как «Образование». Одновременное наличие значительных выпусков по УГС 50 000 «Образование и педагогика» и потребности в них, по нашему мнению, свидетельствует о том, что выпускники не устраиваются работать по полученной специальности.

Как указывает И.В. Гуськова, соотношение студентов гуманитарно-экономического профиля (32%) и естественно-научного и технического профиля (49%), сложившееся в 1990 г., изменилось существенно. За последние 20 лет «компас высшего образования» повернулся совсем в другую сторону – в сферу экономики, управления и гуманитарного профиля (54%), а в сфере технических и естественно-научных дисциплин обучалось всего 38% от общего числа студентов (6, с. 33).

Экономико-статистический анализ, проведенный И.В. Гуськовой, свидетельствует о необходимости разработки четкой государственной программы подготовки специалистов на основе экономического спроса и предложений на рынке труда России. Государственный заказ на подготовку кадров должен предусматривать обучение специалистов дефицитных специально-

стей и рабочих высокой квалификации из числа молодежи (6, с. 34).

Направления совершенствования воспроизводства квалифицированной рабочей силы

Прогнозирование трудовых ресурсов. Ликвидация дисбаланса между спросом и предложением на рынке труда во многом зависит от эффективности прогнозирования его развития и от действий государственной власти по учету результатов такого прогнозирования в своей политике.

Реальным шагом в решении проблем, связанных со структурным несоответствием спроса и предложения на рынке труда, является принятие Федерального закона от 22 июля 2010 г. № 162-ФЗ «О внесении изменения в статью 7 Закона Российской Федерации “О занятости населения в Российской Федерации”» (34), согласно которому к полномочиям федеральных органов государственной власти в области содействия занятости отнесена разработка прогноза баланса трудовых ресурсов. В рамках исполнения этого закона Правительство РФ приняло Постановление № 219 от 29 марта 2011 г. «О внесении изменения в Положение о Министерстве здравоохранения и социального развития Российской Федерации» (21). Правительство РФ поручило Минздравсоцразвития России при участии заинтересованных федеральных органов исполнительной власти, государственных внебюджетных фондов разрабатывать прогноз баланса трудовых ресурсов. Речь идет о системе показателей, отражающих численность и состав трудовых ресурсов и их распределение на занятых по отраслям народного хозяйства и формам собственности, безработных и экономически неактивное население. По данным министерства, прогноз позволит оценить уровень сбалансированности потенциального предложения на рынке труда (исходя из прогноза демографической ситуации), оценить уровень потенциального спроса на рабочую силу в части занятых рабочих мест (исходя из программы социально-экономического развития РФ на долгосрочную перспективу), определить структурные пропорции предложения и спроса на рынке труда по видам экономической деятельности, повысить эффективность регулирования процессов формирования и использования трудовых ресурсов. Первый прогноз баланса – на 2013 г. и плановый период 2014 и 2015 гг. – появится в 2012 г.

Прогноз баланса трудовых ресурсов предлагается осуществлять на основе прогноза социально-экономического развития России на долгосрочную перспективу, очередной финансовый год и плановый период, разрабатываемого Минэкономразвития России. В прогнозе баланса будут использоваться данные федеральных органов исполнительной власти, осуществляющих выработку государственной политики и нормативно-правовое регулирование в соответствующих сферах деятельности, оказывающих непосредственное влияние на численность занятых в соответствующих секторах экономики и видах деятельности.

Баланс трудовых ресурсов будет формироваться в разрезе видов экономической деятельности с учетом изменения демографической ситуации и структуры профессионального образования. Прогноз баланса станет базой для детального прогноза спроса и предложения на рынке труда.

Проблемы прогнозирования потребности экономики в профессиональных кадрах уже много лет обсуждаются в российской науке. За последние годы предложено немало оригинальных подходов к прогнозированию по этому направлению (см., например, работы 7; 26; 40), разработаны рекомендации относительно возможностей апробации в России зарубежного опыта, а также определены механизмы воздействия государственной власти в данной области.

В настоящее время этот вопрос является одним из наиболее актуальных для определения приоритетов государственной политики на рынке труда и в сфере занятости. Более того, разработка соответствующих прогнозов фактически закреплена в качестве одной из задач государственной политики в области регулирования рынка труда. Однако работа по решению данной государственной задачи не ограничивается избранием того или иного метода прогнозирования, разработкой (самостоятельной или при поддержке научных организаций) общероссийского и регионального прогнозов на несколько временных периодов, указывают Н.В. Локтюхина и С.А. Фатеев (15). Необходимо создать постоянно функционирующую систему прогнозирования потребности в кадрах, а следовательно, решить комплекс задач не только содержательного, но и организационного характера.

По мнению Н.В. Локтюхиной и С.А. Фатеева, необходимо решить ряд проблем, препятствующих построению эффективной системы прогнозирования баланса трудовых ресурсов в отраслевом и профессионально-квалификационном разрезе.

Во-первых, наиболее острая проблема сегодня связана с отсутствием полного представления о фактическом профессионально-квалификационном составе занятых в экономике и динамике его изменения за последние годы. До последнего времени проводимые исследования по занятости в профессионально-квалификационном разрезе носили выборочный характер и не проводились на регулярной основе. Поэтому следует дополнить выборочные исследования по проблемам занятости учетом профессионального состава занятых в организациях с дальнейшей постановкой данных исследований на постоянную основу, а также внести изменения в классификацию занятий, используемую при обработке первичных данных выборочных исследований, осуществив постепенный перевод данных в единый классификатор профессий и занятий.

Во-вторых, существует проблема получения информации от работодателей об уровне образования и профессиональном функционировании работающего у них персонала. Ужесточение ответственности работодателей по вопросу предоставления информации о возможных высвобождениях в организациях также способствовало бы оптимизации результатов при построении баланса трудовых ресурсов.

В-третьих, при построении единой системы взаимосвязанных прогнозов в профессионально-квалификационном разрезе необходимо активнее использовать в качестве информационных ресурсов для прогнозирования в сфере труда официальные документы, принимаемые органами государственной власти: различного рода концепции, стратегии, целевые программы.

В-четвертых, новые требования к качеству подготовки рабочей силы обуславливают необходимость перемен в статистическом отображении процессов, происходящих как в базовом профессиональном образовании, так и в системе переподготовки высвобождаемых работников, для координации и ежегодного согласования со службой занятости объемов и профилей подготовки и переподготовки кадров с учетом прогноза развития рынка труда.

Необходима организация детального мониторинга трудоустройства выпускников учреждений профессионального образования (прежде всего высших и средних профессиональных учебных заведений) с целью выявления соответствия профессионального образования и дальнейшего рода трудовой деятельности, что позволит принять меры для уменьшения профессиональной диспропорции, существующей на рынке труда, а также повысить эффективность работы учебных заведений, рассчитав отношение выпускаемых

специалистов и потребность в них рынка труда в профессионально-квалификационном разрезе. Также необходимо произвести соотношение классификаторов, применяемых в образовании, с классификаторами, используемыми при подсчетах занятого населения.

Модернизация и технологическое развитие экономики России, подчеркивают С.В. Сигова и В.А. Гуртов, невозможны без прогнозирования рационального использования и развития трудовых ресурсов (30).

Большой опыт составления прогнозного баланса трудовых ресурсов, по их мнению, был накоплен в СССР. Баланс трудовых ресурсов разрабатывался в составе пятилетних планов экономического и социального развития на каждый год пятилетки в рамках баланса народного хозяйства. При разработке баланса трудовых ресурсов и плана подготовки кадров предусматривалось обеспечение полной занятости населения.

Планирование трудовых ресурсов в Советском Союзе осуществлялось путем составления: 1) сводного планового баланса трудовых ресурсов; 2) балансовых расчетов: дополнительной потребности в рабочих и служащих и источников ее обеспечения, дополнительной потребности в квалифицированных рабочих и источников ее обеспечения, вовлечения молодежи в работу и учебу.

В рамках баланса народного хозяйства планирование трудовых ресурсов увязывалось с планированием подготовки и распределения молодых специалистов с высшим и средним специальным образованием, которое в свою очередь напрямую зависело от потребностей народного хозяйства в таких специалистах. Соответственно их подготовка и распределение производились в строгом соответствии с рассчитываемой дополнительной потребностью, отражавшей количество и структуру востребованных кадров.

Общий подход к планированию трудовых ресурсов в СССР, по мнению С.В. Сиговой и В.А. Гуртова, имеет определенные достоинства и недостатки. К достоинствам они относят: хорошо разработанную научно-методическую основу; достаточный перечень показателей с глубокой детализацией; планирование «снизу вверх», что позволяло учесть потребности каждого предприятия/организации; увязку потребностей народного хозяйства страны с развитием системы образования.

К недостаткам авторы причисляют следующие моменты: сознательное завышение потребности предприятиями для обеспечения выполнения плановых показателей; «длинные» каналы прохождения информации, что приводило к ее искажению на последних

этапах планирования; методы перспективных балансовых расчетов трудовых ресурсов в основном ориентировались на сложившийся уровень затрат труда с определенной их корректировкой в зависимости от намечаемого роста производительности труда; противоречия между потребностями общественного производства в трудовых ресурсах и потребностями трудовых ресурсов в рабочих местах.

Несмотря на достоинства планирования трудовых ресурсов в СССР, указывают С.В. Сигова и В.А. Гуртов, полное копирование созданной методологии в рыночной экономике невозможно в силу указанных недостатков и необходимых условий использования.

Методология макроэкономического прогнозирования потребности экономики в трудовых ресурсах, разработанная в Центре бюджетного мониторинга Петрозаводского государственного университета, считают С.В. Сигова и В.А. Гуртов, лишена указанных выше недостатков. Ее разработка осуществлялась более 10 лет путем создания концепции, алгоритмов, математических моделей, программного комплекса с базами данных и компьютерными программами, осуществлением соответствующих расчетов и проведением верификации (5; 20; 28).

Методология Центра бюджетного мониторинга Петрозаводского государственного университета сочетает в себе балансовый метод построения таблиц, расчет дополнительной потребности в кадрах аналогично балансу трудовых ресурсов СССР. Однако общий подход, ранее использовавшийся при построении баланса народного хозяйства, дополнен современной концепцией, позволяющей учитывать необходимые взаимосвязи в рыночной экономике и осуществлять прогнозирование на основе традиционных данных статистического учета в рамках системы национальных счетов.

На сегодняшний день существуют несколько методик, описывающих возможные варианты прогнозирования численности трудовых ресурсов на уровне агрегированных показателей (9; 12; 14). В то же время не существует результатов прогнозных расчетов в детализации по субъектам РФ, видам экономической деятельности, укрупненным группам образовательных специальностей, профессиям рабочих / должностям служащих.

Анализ опыта прогнозирования за рубежом показал, что используемые при этом методы не позволяют учесть в должной мере качественные сдвиги в экономических процессах. Для преодоления этого недостатка в настоящее время наряду со сложными эконометрическими моделями стали использоваться методы экспертных

оценок, нормативные методы и методы международных сопоставлений трудовых ресурсов.

Важная роль в согласовании спроса и предложения на рынке труда отводится системе профессиональных и образовательных стандартов.

Профессиональные стандарты. На Западе достаточно быстро осознали необходимость расширенной институционализации процесса воспроизводства квалифицированной рабочей силы. Одним из таких вспомогательных институтов являются национальные системы квалификаций и профессиональных стандартов.

Несмотря на огромный практический и исследовательский интерес к проблематике профессиональных стандартов, ни в профессиональной, ни в научной среде не сложилось единого определения профессионального стандарта. По своему функциональному назначению профессиональный стандарт призван отражать нормативные требования к квалификации рабочей силы – сформированные бизнес-средой, находящие отражение в образовательных стандартах, стимулирующие высокий уровень квалификации рабочей силы, соответствующей инновационному пути развития экономики (35).

Одной из важнейших функций профессионального стандарта является сближение сфер труда и подготовки кадров через установление нормативных требований к знаниям, умениям, навыкам и трудовым действиям.

В странах ЕС и ОЭСР развертывание системы профессиональной стандартизации является важнейшим элементом разработки долгосрочных прогнозов потребности в квалификациях. Нельзя сказать, что в России тема профессиональных стандартов поднимается впервые. Прообразом профессиональных стандартов являются Единый тарифно-квалификационный справочник работ и профессий рабочих (ЕТКС) и Единый квалификационный справочник должностей руководителей, специалистов и служащих (ЕКС).

На этапе индустриализации страны и в условиях административно-командной экономики ЕТКС и ЕКС эффективно выполняли свои функции по обеспечению качества рабочей силы, ее эффективной расстановке на хозяйствующих субъектах, формированию систем оплаты труда и т.д.

В своем нынешнем виде эти справочники не могут способствовать формированию в России инновационной экономики: структура рабочей силы значительно изменилась, появилось множество новых видов трудовой деятельности, предприниматели устанавливают иные требования к квалификации рабочей силы.

В том виде, в котором справочники существуют, они не нужны ни бизнесу, ни государству, ни наемным работникам.

Правительство приняло решение о включении разрабатываемых профессиональных стандартов в систему ЕТКС и ЕКС. Новый формат так называемого профессионального стандарта будет интегрирован в привычные отечественным кадровикам выпуски квалификационных справочников.

Новая для России модель профессионального стандарта может безо всяких затруднений вписаться в квалификационную характеристику ЕТКС и КС, считает В.В. Федин (36). У этих справочников будут новая структура и новое содержание, а также новые функции, свойственные регулятору (инструменту), который применяется в инновационной экономике. В.В. Федин подчеркивает значимость этого инструмента (профессионального стандарта) в системе университетского образования. Одной из основных целей деятельности университетов, по его мнению, является эффективная подготовка студентов к трудовой деятельности.

Главными критериями эффективности при этом должны стать:

- соответствие профессионально-квалификационной структуры выпускников требованиям рынка труда, т.е. ожиданиям потенциальных работодателей к уровню инновационного развития страны;

- наличие у выпускников способностей к обучению, в том числе самообучению, которые способствуют успешному процессу повышения квалификации.

Таким образом, в процессе подготовки будущих специалистов, считает В.В. Федин, необходимо решать следующие задачи:

- планирование обучения с учетом приоритетов инновационного развития страны, требований существующего и прогнозного рынка труда, запроса потенциальных покупателей;

- внедрение (где это необходимо) новых технологий обучения;

- мониторинг уровня удовлетворенности работодателей и выпускников качеством полученного образования с точки зрения его соответствия трудовой деятельности;

- непрерывное совершенствование планов и технологий обучения.

Важнейшая и сложная задача – сделать так, чтобы профессиональный стандарт, задавая нормативные требования к уровню квалификации работников, в значительной степени ориентировал систему образования на перспективу, на формирование тех компетенций, которые будут востребованы через пять–десять лет.

Прогностическая функция профессионального стандарта при этом должна опираться на широкую научно-исследовательскую базу, позволяющую прогнозировать будущую профессиональную структуру рабочей силы с учетом спроса на квалификацию.

Образовательные стандарты. Проблема соответствия подготавливаемых системой образования специалистов современным требованиям экономики решается через федеральные образовательные стандарты (ФГОС) нового поколения (22). В ходе реформы образования сгенерирован новый подход, когда квалификация выпускника определяется не как признание пройденного курса обучения, а как признание результата – полученной совокупности знаний и умений соответствовать стандартным квалификационным требованиям, предъявляемым к рабочему месту (деловая или профессиональная компетенция работника) (30).

Вновь вводимые образовательные стандарты соответствуют требованиям со стороны профессиональных сообществ, поскольку разрабатывались с их участием и как минимум не уступают современному международному уровню.

ФГОСы нового поколения определяют не перечень учебных предметов и число часов, а достижение уровня самостоятельного оперирования знаниями. Главный упор в подготовке специалистов перенесен с академической составляющей (знаний) на формирование компетенций и личных качеств, необходимых выпускникам на производстве (ответственность, умение принимать решения, коммуникативность).

Таким образом, для подготовки кадров требуемой квалификации система образования будет использовать ФГОСы. Они отражают возросшие требования к компетенциям работников, а значит, позволяют осуществлять подготовку кадров в соответствии с технологическим уровнем развития экономики в посткризисный период.

Качественного изменения профессионально-квалификационной структуры работников можно достичь за счет осуществления профессиональной подготовки по новым государственным образовательным стандартам, принимаемым на основе профессиональных стандартов, которые отражают современные требования к новым рабочим местам (27, с. 15).

* * *

В результате недавнего финансово-экономического кризиса проблема нескоординированности функционирования системы обра-

зования с динамикой спроса экономики на рабочую силу определенных профессий и квалификаций, рассмотренная выше, еще больше обострилась. С одной стороны, экономический спад привел к значительному сокращению спроса на рабочую силу, увольнениям и, как следствие, к росту численности безработного населения. С другой стороны, численность населения в трудоспособном возрасте продолжает сокращаться, что даже при росте экономической активности населения в ближайшие годы будет приводить к уменьшению предложения отечественной рабочей силы. В перспективе это создает угрозу увеличения дефицита рабочей силы, прежде всего квалифицированной.

Снижение качества подготовки специалистов, формирование структуры образования без привязки к динамике и структуре отечественного производства, его потребностям, закладывает основу для сохранения структурного несоответствия будущего спроса и предложения рабочей силы.

В этих условиях необходимо комплексное согласование структуры предложения рабочей силы определенного образовательного и квалификационного уровня со структурой спроса на нее. Этого можно добиться как изменяя структуру производства в сторону увеличения возможности применения высококвалифицированных специалистов, так и адаптируя систему образования под складывающуюся производственную структуру. Второй путь, вероятно, менее затратен и в тактическом отношении более эффективен.

Список литературы

1. *Акулинин Ф.В., Пономарев М.А.* Высшее образование как инструмент инновационного развития экономики России // Экономика образования. – М., 2010. – № 6. – С. 5–22.
2. *Брагин В.А.* Образование и занятость: Согласование структуры спроса и предложения на российском рынке труда // Сборник научных трудов ИНП РАН. – М.: Макс Пресс, 2003. – С. 386–398.
3. *Бондаренко Н.В., Красильникова М.Д., Харламов К.А.* Спрос на рабочую силу – мнение работодателей // Информационный бюллетень. – М.: Гос. ун-т – Высшая школа экономики, 2006. – 64 с.
4. *Гимпельсон В.Е., Капелюшников Р.И., Лукьянова А.Л.* Спрос на труд и квалификацию в промышленности: Между дефицитом и избытком // Российская промышленность на этапе роста: Факторы конкурентоспособности фирм /

- Под ред. К.Р. Гончар и Б.В. Кузнецова; Гос. ун-т – Высшая школа экономики. – М.: Вершина, 2008. – Глава 6. – С. 305–360.
5. *Гуртов В.А., Питухин Е.А., Серова Л.М., Сигова С.В.* Прогнозирование динамики спроса на рынке труда на различных фазах развития кризисных процессов в российской экономике // Проблемы прогнозирования. – М., 2010. – № 2. – С. 84–98.
 6. *Гуськова И.В.* Трансформация регионального рынка труда в условиях экономического кризиса: Автореф. дис... д-ра экон. наук. – М., 2010. – 48 с.
 7. *Ишкова А.Л., Гуртов В.А., Сигова С.В.* Зарубежный опыт и оценка возможности его применения в прогнозировании потребностей рынка труда в России // Спрос и предложение на рынке труда и рынке образовательных услуг в регионах России: Сб. докладов по материалам Пятой Всероссийской научно-практич. интернет-конференции (22–23 октября 2008 г.). – Петрозаводск: Изд-во ПетрГУ, 2008. – Кн. I. – С. 115–132.
 8. *Карпенко М.П., Семенова Т.Ю., Березовский В.А.* Формирование рынка труда в обществе знаний // Экономика образования. – М., 2009. – № 2. – С. 4–17.
 9. *Кашенов А.В.* Рынок труда и миграция в 2008–2020 гг. // Научный эксперт: (научный электронный журнал). – М., 2008. – № 12. – С. 26–35. – Режим доступа: <http://www.rusrand.ru>
 10. *Коровкин А.Г., Долгова И.Н., Королев И.Б.* Структурная безработица и динамика системы профессионального образования в России // Спрос и предложение на рынке труда и рынке образовательных услуг в регионах России: Сб. докладов по материалам Шестой Всероссийской научно-практической интернет-конференции (28–29 октября 2009 г.). – Петрозаводск: Изд-во ПетрГУ, 2009. – Кн. 2. – С. 196–208.
 11. *Коровкин А.Г., Королев И.Б.* Взаимосвязанная динамика рынка труда и системы профессионального образования в России: Опыт анализа и моделирования. – Режим доступа: www.econopus.org/onim/upload/0vvs.doc
 12. *Коровкин А.Г., Королев И.Б.* Макроэкономический анализ взаимосвязи динамики отраслевых рынков труда и системы образования // Проблемы прогнозирования. – М., 2005. – № 4. – С. 28–49.
 13. *Кувалин Д.Б., Моисеев А.К.* Российские предприятия в середине 2010 г.: Медленные улучшения на фоне высокой экономической неопределенности. – Режим доступа: <http://www.ecfor.ru/pdf.php?id=pub/kuv23>
 14. *Латин А.Е.* Региональный рынок труда: Мониторинг, модели «labor economics» и государственная политика. – Ульяновск: УлГПУ, 2002. – 328 с.
 15. *Локтюхина Н.В., Фатеев С.А.* Организация прогнозирования потребности экономики в кадрах в профессионально-квалификационном разрезе путем построения баланса трудовых ресурсов. – Режим доступа: <http://labourmarket.ru/conf7/reports.php?mode=all>

16. Львов Д.С. Экономика в человеческом измерении // Экономическая наука современной России. – М., 2006. – № 1. – С. 164–166.
17. Львов Д.С. Экономика развития. – М.: Экзамен, 2002. – 511 с.
18. Миндели Л.Э., Пипия Л.К. Концептуальные аспекты формирования экономики знаний // Вопросы прогнозирования. – М., 2007. – № 3. – С. 115–136.
19. О численности и потребности организаций в работниках по профессиональным группам на 31 октября 2008 г.: (по результатам выборочного обследования организаций). – Режим доступа: http://www.gks.ru/free_doc/2009/potrorg/potrorg08.htm
20. Питухин Е.А., Гуртов В.А. Математическое моделирование динамических процессов в системе «экономика – рынок труда – профессиональное образование». – СПб.: Изд-во СПбГУ, 2006. – 347 с.
21. Постановление Правительства РФ № 219 от 29 марта 2011 г. «О внесении изменения в Положение о Министерстве здравоохранения и социального развития Российской Федерации». – Режим доступа: <http://www.minzdravsoc.ru/docs/government/63>
22. Проекты федеральных государственных образовательных стандартов высшего, среднего и начального профессионального образования. – Режим доступа: <http://mon.gov.ru/pro/fgos>
23. Регионы России. Социально-экономические показатели, 2005: Стат. сб. – М.: Госкомстат России, 2006. – 272 с.
24. Российская промышленность на этапе роста: Факторы конкурентоспособности фирм / Под ред. К.Р. Гончар и Б.В. Кузнецова; Гос. ун-т – Высшая школа экономики. – М.: Вершина, 2008. – 480 с.
25. Российский статистический ежегодник, 2009 г. – Режим доступа: http://www.gks.ru/bgd/regl/b09_13/IssWWW.exe/Stg/html1/05-11.htm
26. Рынок труда и рынок образовательных услуг в субъектах Российской Федерации / В.Н. Васильев, В.А. Гуртов, Е.А. Питухин, М.Н. Рудаков, Л.М. Серова, С.В. Сигова, М.В. Суоров. – М.: Техносфера, 2007. – 680 с.
27. Сигова С.В. Государственное регулирование сбалансированности рынка труда в современной России: Автореф. дис... д-ра экон. наук. – М., 2011. – 46 с.
28. Сигова С.В. Восполнение кадрового дефицита на рынке труда Российской Федерации. – Петрозаводск: Изд-во ПетрГУ, 2009. – 188 с.
29. Сигова С.В. Кадровый дефицит: Структурный или макроэкономический характер? – Режим доступа: <http://labourmarket.ru/conf7/reports.php?mode=all>
30. Сигова С.В., Гуртов В.А. Возможности составления прогноза баланса трудовых ресурсов России. – Режим доступа: http://labourmarket.ru/conf7/reports/sigova_gurtov.doc
31. Статистика национальной экономики: Учеб. пособие / Чиповская И.С., Беспалова Н.В., Гопкало Е.Ю. – Владивосток: Изд-во ДВГТУ, 2008. – 219 с.

32. Суркова С.А. Стратегия формирования профессионально-кадровой структуры для экономики знаний // Экономика образования. – М., 2009. – № 4. – С. 37–56.
33. Ушвистский Л.И., Савина М.В., Степанова А.А. Прогнозирование спроса и предложения кадров на рынке труда // Рынок труда и занятость: Современные проблемы теории и практики. Серия «Точка зрения» / Под общ. ред. Н.И. Волгина, В.И. Плакси. – М.: Изд-во РАГС, 2004. – С. 114–123.
34. Федеральный закон от 22 июля 2010 г. № 162-ФЗ «О внесении изменения в статью 7 Закона Российской Федерации “О занятости населения в Российской Федерации”». – Режим доступа: <http://www.rg.ru/2010/07/26/zanyatost-dok.html>
35. Федин В.В. Инновационное развитие экономики России: Роль профессиональных стандартов. Доклад на Третьей международной научной конференции «Инновационное развитие экономики России: Роль университетов» (21–24 апреля 2010 г., МГУ, экономический факультет). – Режим доступа: http://www.mitruda.ru/analytics/publications/innovacionnoe_razvitie_ekonomi.html
36. Федин В.В. Реформа ЕТКС и ЕКС: Введение профессиональных стандартов в России // Человек и труд. – М., 2010. – № 7. – Режим доступа: http://www.chelt.ru/2010/7-10/fedin_7-10.html
37. Федоренко Н.П. Гуманистическая экономика. – М.: Экономика, 2006. – 188 с.
38. Федоренко Н.П. Россия. Уроки прошлого и лики будущего. – М.: Экономика, 2001. – 489 с.
39. Федоренко Н.П. Человек и экономика // Экономическая наука современной России. – М., 2003. – № 2. – С. 6–16.
40. Чижова Л.С. Трудовой фактор в макроэкономических прогнозах // Проблемы прогнозирования. – М., 2008. – № 4. – С. 71–82.
41. Численность персонала, занятого исследованиями и разработками. – Режим доступа: http://www.gks.ru/bgd/regl/b09_13/IssWWW.exe/Stg/html5/21-06.htm
42. Carnoy M. Education and employment: a critical appraisal. – Paris: UNESCO, 1977. – 91 p.
43. Dictionary of occupational titles.– 4th (revised) edition. The revised handbook for analyzing jobs. – Wash., DC: US Department of labor. 1991. – Mode of access: <http://www.oalj.dol.gov/libdot.htm>
44. Dougherty C.R.S. Substitution and the structure of the labor force // Economic j. – L., 1972. – Vol. 82, N 325. – P. 170–182.
45. Manual on the measurement of human resources devoted to S&T: Canberra Manual. – Paris: OECD, Eurostat, 1995. – 111 p. – Mode of access: http://ec.europa.eu/eurostat/ramon/statmanuals/files/Canberra_Manual_1992_EN.pdf