

---

# РЕГИОНАЛЬНАЯ И МУНИЦИПАЛЬНАЯ ЭКОНОМИКА

---

УДК 331.5:377 (470.12)

## СИСТЕМА НЕПРЕРЫВНОГО ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ КАК ФАКТОР РЕГУЛИРОВАНИЯ РЕГИОНАЛЬНОГО РЫНКА ТРУДА

**А. А. ГОЛОВОДА**

*Волгоградский  
государственный  
университет*

*e-mail: mdnastya@yandex.ru*

В статье проведен анализ региональных рынков труда и образовательных услуг Волгоградской области, структура которых изменилась в условиях мирового финансового кризиса. Данный анализ показал неэффективное взаимодействие рынков, проявляющееся в несоответствии спроса на труд и предложения образовательных услуг. На основании проведенного анализа выявлены основные проблемы и перспективы взаимодействия региональных рынков. Поскольку системе образования, в силу ее фундаментальности, тяжело немедленно реагировать на происходящие изменения рынка труда, в статье автором предлагается использовать в качестве инструмента регулирования рынков самый мобильный вид образования – непрерывное профессиональное образование. В статье определена сущность системы регионального непрерывного профессионального образования, ее роль как фактора регулирования региональных рынков, специфичные характеристики системы, на основании которых доказана возможность использования проектных методов управления, где эффективность рассматривается как интегральный показатель.

Ключевые слова: безработица, вакансии, занятость, мировой финансовый кризис, проектное управление, региональный рынок образовательных услуг, региональный рынок труда, система непрерывного профессионального образования, специальности, эффективность проекта.

---

Проблема социально-экономического развития является наиболее актуальной в условиях мирового финансового кризиса, наибольшему влиянию которого подверглись именно те регионы, основу экономического потенциала которых составляет строительство и промышленность. Не исключением стала и Волгоградская область, промышленное производство которой занимает в валовом региональном продукте около 60 процентов. По объему промышленного производства в расчете на душу населения Волгоградская область, по данным Комитета экономики Волгоградской области, сохраняет лидирующую позицию среди регионов Южного федерального округа (23 процента от объема промышленного производства ЮФО). Поэтому снижение объемов производства, связанное с мировым финансовым кризисом, вызвало массовые сокращения на ведущих предприятиях Волгоградской области. Наибольшее ко-



личество высвобожденных работников наблюдается на предприятиях: НП «Заприкаспийгеофизика», ООО «Волгоградский завод спецмашиностроения», ОАО «Волгоградский речной порт». Сложившаяся ситуация на рынке труда показана в табл. 1.

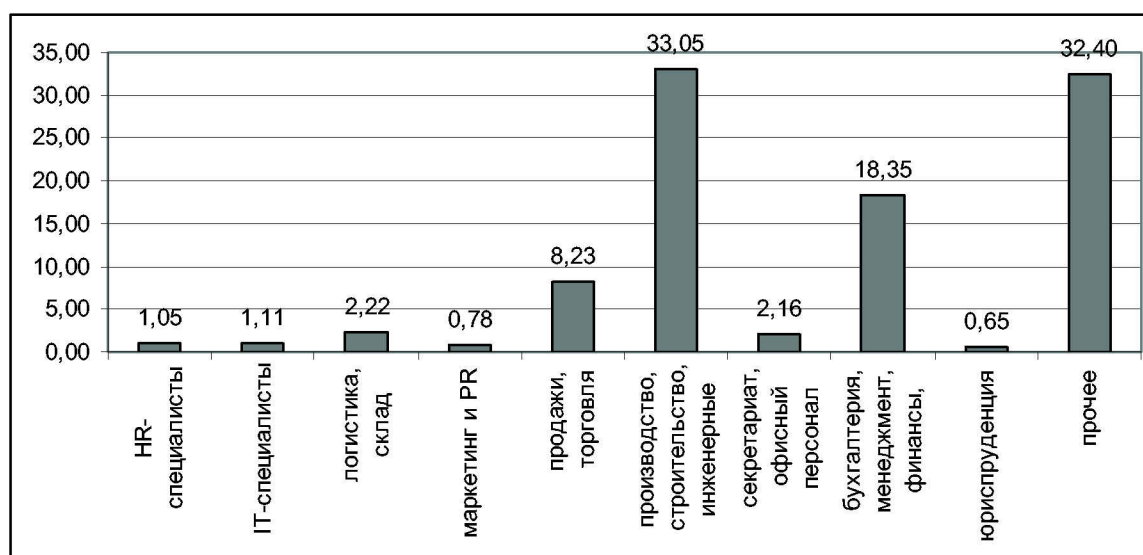
Для анализа структуры вакансий на региональном рынке труда использовались данные ГУ «Центр занятости населения Волгограда» и сайта <http://volg.rosrabota.ru/>, которые являются основными источниками информации о рынке труда региона. При анализе специальностей выпускников были использованы данные трех основных провайдеров услуг в регионе – ГОУ ВПО «Волгоградский государственный университет», ГОУ ВПО «Волгоградский государственный технический университет», ГОУ ВПО «Волгоградская академия государственной службы».

Таблица 1

Показатели рынка труда Волгоградской области<sup>1</sup>

Показатели	Янв-сент.2009 г. (чел.)	Янв-сент. 2008 г. (чел.)	Рост (снижение)
Зарегистрировано в качестве ищущих работу	38579	27917	+ 1,38 раза
Число обращений в информационные киоски	1171685	535282	+ 2,19 раза
Численность ищущих работу граждан, состоящих на учете на конец отчетного периода	11835	4734	+ 2,5 раза

Анализ структуры вакансий на региональном рынке труда показал, что в профессиональном составе вакантных рабочих мест преобладают рабочие, инженерные специальности – 33,05 % (от общего числа вакансий). Что касается сферы образования, то доля инженерных, рабочих специальностей составляет всего 19 % от общего числа специальностей выпускников. Анализ специальностей выпускников региона 2009 г. показал, что в общем составе преобладают специальности: экономика, менеджмент, финансы и кредит, бухгалтерский учет – более 30 % от общего числа специальностей, однако на рынке труда экономические, управленческие специальности составляют лишь 18,35 % от общего числа вакансий (рис. 1 и 2).

Рис. 1. Распределение вакансий на рынке труда Волгоградской области на 10.02.2010 г.<sup>2</sup>

<sup>1</sup> Сост. с исп.: данные ГУ «Центр занятости населения Волгограда».

<sup>2</sup> Сост. с исп.: данные ГУ «Центр занятости Волгограда», <http://volg.rosrabota.ru/>.

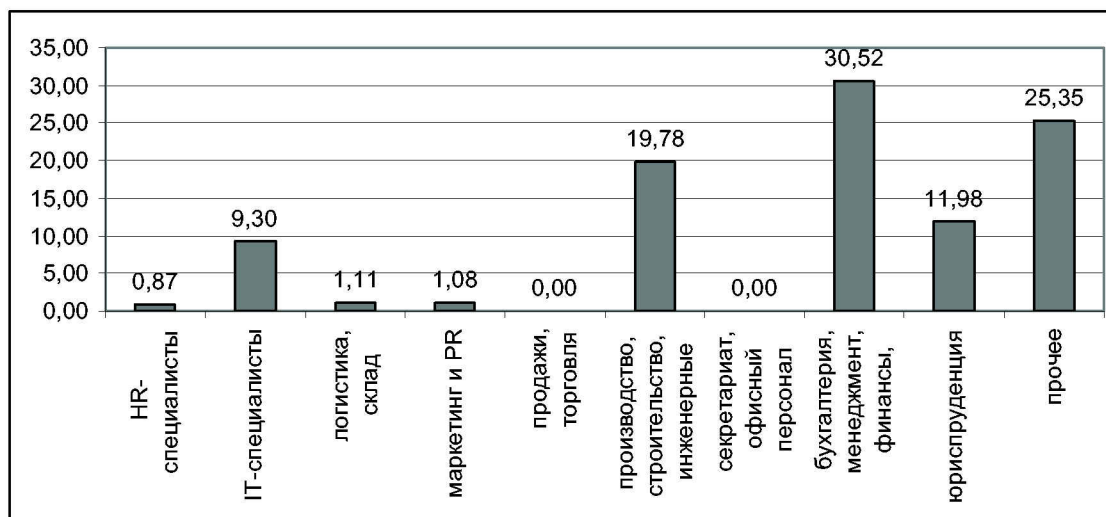


Рис. 2. Распределение специальностей выпускников вузов Волгоградской области в 2009 г.<sup>3</sup>

Что касается остальных специальностей, то из рисунков 1 и 2 видно, что существует большой разрыв между спросом и предложением IT-специалистов на рынке труда региона (количество требуемых специалистов составляет около 1 % от общего числа вакансий, а выпускников вузов по данной специальности только в 2009 году более 9% от общего числа выпускников). Из табл. 2 видно, что количество выпускников IT-специальностей в более чем 18 раз превышает количество рабочих мест. Также виден большой разрыв между вакансиями и выпускниками по юридическим специальностям – количество выпускников в более чем 39 раз превышает количество рабочих мест на региональном рынке труда.

Таблица 2

**Соотношение количества вакансий и выпускников специальностей в Волгоградской области на февраль 2010 года**

Сфера применения специальности	Кол-во рабочих мест	Кол-во выпускников
Управление персоналом	16	29
Информационные технологии	17	309
Логистика, склад	34	37
Маркетинг и PR	12	36
Продажи, торговля	126	0
Секретариат	33	28
Юриспруденция	10	398

Проанализировав региональные рынки труда и образовательных услуг, можно сделать следующие выводы:

1. Структура регионального рынка труда не соответствует структуре рынка образовательных услуг (рис. 3), что приводит к росту безработицы при существующих рабочих местах. Из-за неэффективного взаимодействия рынков наблюдается нехватка специалистов на рынке труда реального сектора и безработица на рынке труда ранее востребованных специалистов (юристов, экономистов и проч.).

<sup>3</sup> Сост. с исп.: данные УМУ ВолГУ, ВГТУ, ВАГС.

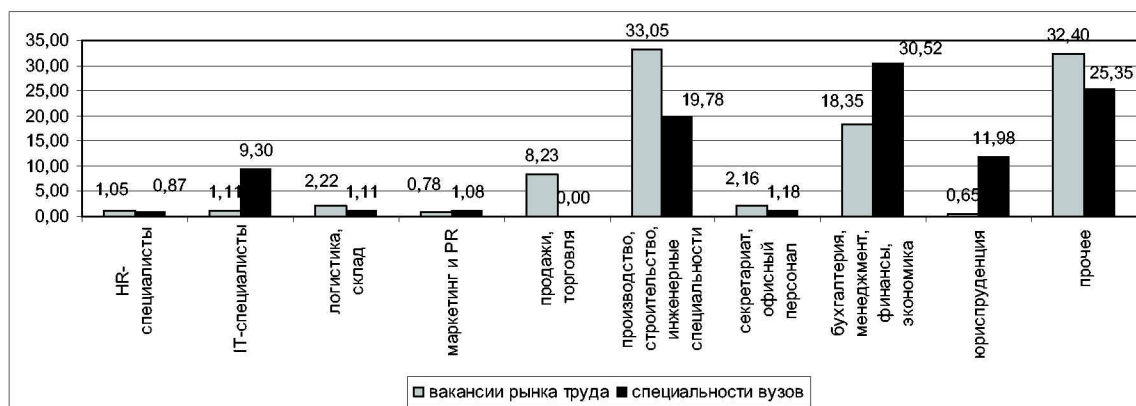


Рис. 3. Процентное соотношение вакансий рынка труда и специальностей выпускников Волгоградской области

2. В регионе существует разветвленная сеть образовательных учреждений различных форм собственности, предлагающих широкий спектр образовательных услуг, что может положительно влиять на модернизацию системы регионального непрерывного образования.

3. Руководство вузов в качестве потребителей услуг рассматривает платежеспособное население, поэтому вопрос о конкурентоспособности той или иной специальности на региональном рынке труда не входит в сферу приоритетов при разработке программы планирования и прогнозирования системы образования в регионе.

4. Абитуриенты вузов в качестве будущих специальностей выбирают не те, которые востребованы на региональном рынке труда, а те, которые являются наиболее традиционными (экономика, менеджмент, юриспруденция и проч.), что в будущем приведет к еще большему увеличению числа безработных.

5. Влияние регионального бизнеса (как основного потребителя результата деятельности рынка образовательных услуг) на систему образования в регионе недостаточно, что вынуждает работодателей заниматься переподготовкой специалистов на рабочем месте, а выпускники вузов в большей степени только теоретически подготовлены к будущей профессии.

6. Региональный рынок труда переполнен специалистами с высшим образованием, что вынуждает их работать на должностях, не требующих высокой квалификации, что приводит к безработице среди населения со средним специальным образованием.

7. Вследствие избыточной, некорректной подготовки специалистов происходит неэффективное использование ресурсов бюджета.

Чем устойчивее взаимосвязь между региональными рынками, чем эффективнее взаимодействие между ними, тем более устойчивым можно считать развитие всего региона. На данный момент необходимо создание такой региональной образовательной модели, которая была бы выстроена в соответствии с особенностями и стратегическими задачами региона. Необходимо создание модели, не только обеспечивающей получение высшего (среднего) профессионального образования, но и позволяющей быть востребованным на рынке специалистом. Приоритетным направлением следует считать создание необходимых условий для сохранения и развития региональной системы подготовки кадров, превращение профессионального образования в средство развития региональных социальных систем в рамках широкомасштабных социально-экономических преобразований и программ развития региона.

Региональная система образования должна оперативно реагировать на происходящие изменения. Системе высшего образования, в силу ее фундаментальности,

тяжело быстро адаптироваться к внешней среде, поэтому для корректировки возникшего дисбаланса на рынке труда региона необходимо использовать тот вид образования, который является наиболее мобильным – непрерывное образование. Мобильность – важнейший его фактор, позволяющий быть непрерывно адаптированным к технологическим и социально-экономическим изменениям в обществе, регионе, государстве.

Программы непрерывного образования имеют целью подготовку/переподготовку наиболее востребованных специалистов в регионе, их основная функция – решение региональных задач социального характера. Непрерывное образование призвано компенсировать «пробелы» основного (базового) образования.

Региональный рынок непрерывного образования Волгоградской области представлен следующими субъектами:

- учреждения ВПО, на базе которых реализуются программы переподготовки и повышения квалификации;
- ГУ «Центр занятости населения», его центры переподготовки и повышения квалификации;
- предприятия, бизнес-структуры, их обучающие центры.

Очевидно, что решение всего комплекса проблем, возникших в регионе в настоящее время, требует участия в их разрешении не только органов региональной власти, но и бизнес-сообществ, и гражданского общества. Непрерывное образование является залогом эффективной работы любой отрасли, поскольку именно компетентность кадров обеспечивает ее инновационное развитие. В свою очередь, только при непосредственном участии предприятий отрасли в процессах подготовки профессиональных кадров (в формировании обучающих программ, отборе специалистов и их дополнительной целевой подготовке непосредственно на предприятиях, целевом повышении квалификации и переподготовке) можно гарантировать решение инновационных задач региона.

Характеристиками системы непрерывного профессионального образования в регионе являются:

- преимущественно короткая длительность образовательных программ по времени;
- возможность комплексного, межорганизационного использования ресурсов (кадровых, материальных и проч.).

В силу этих характеристик программы непрерывного образования требуют иных методов управления ими. Каждая реализуемая программа должна рассматриваться как проект, поскольку:

- имеет четко определенные уникальные цели;
- имеет уникальные условия реализации;
- имеет временную ограниченность (каждая программа имеет определенные начало и конец);
- существует необходимость привлечения большого количества ресурсов (в первую очередь, человеческих);
- эффективность программы определяется как степень удовлетворенности всех заинтересованных сторон: участников, реализаторов, инвесторов, региона. Чем более проект адекватен требованиям, предъявляемым каждой из сторон, тем более он успешен.

Для эффективного на уровне региона управления образовательными проектами в системе непрерывного образования необходимо использовать инструментальный проектного менеджмента. В частности, необходимо использовать структуризацию работ



проекта, разбиение его на составляющие части, определение центров ответственности, консолидацию ресурсов различных провайдеров образовательных услуг.

Для управления образовательными проектами необходимо использовать матричную структуру управления, которая отличается сложностью реализации, но в гораздо большей степени отвечает требованиям внешней среды. Для реализации конкретного образовательного проекта в рамках существующей организационной структуры (на базе учебного заведения, предприятия, иной организации) создается команда проекта, которая после его окончания может быть либо расформирована, либо перенаправлена на реализацию другого проекта.

На рис. 4 показана схема организации программы переподготовки кадров, построенной на основе проектного подхода. Здесь жизненный цикл проекта разбивается на фазы, каждая из которых имеет свои определенные характеристики.

Оценка эффективности проекта может выражаться в процентном соотношении количества слушателей образовательной программы, трудоустроенных в течение определенного периода по направлению подготовки, к общему числу слушателей. Задача региональной власти состоит в том, чтобы для каждого конкретного проекта выявлять допустимый процент оставшихся безработными граждан (в силу определенных обстоятельств – форс-мажорных, личных причин и т.д.), а также определять промежуток времени, требуемый слушателям для самостоятельного трудоустройства по окончании программы, по истечении которого можно будет это процентное соотношение анализировать.

Оценка эффективности проекта затрудняется тем, что любой образовательный проект является инвестиционным, дающим отдачу через несколько лет, причем эффект от реализации проекта может быть распределен между его участниками. Необходимо также понимать, что эффективность может быть определена как на региональном уровне, так и на уровне отдельного человека.

Для региона эффективность может заключаться в снижении диспропорций между рынком образовательных услуг и рынком труда, для бизнес-сообщества – в приращении прибыли в долгосрочном периоде, для вузов и организаций, реализующих образовательные программы, – в повышении престижа и, как следствие, увеличении доходов, улучшении условий труда, для конкретного человека (студента, слушателя) – в получении дополнительных благ (приросте материального и духовного благосостояния). Эффективность необходимо рассматривать как интегральный показатель, в котором будут отражены «выгоды» для каждой из сторон проекта.

Таким образом, проектный подход к организации работы системы регионального непрерывного образования позволит с наибольшей эффективностью достигать поставленных ее участниками целей. Необходимо отметить, что данный подход требует государственной поддержки, поскольку он направлен не только на оптимизацию баланса спроса и предложения регионального рынка труда, но и на укрепление экономической и социальной стабильности региона.

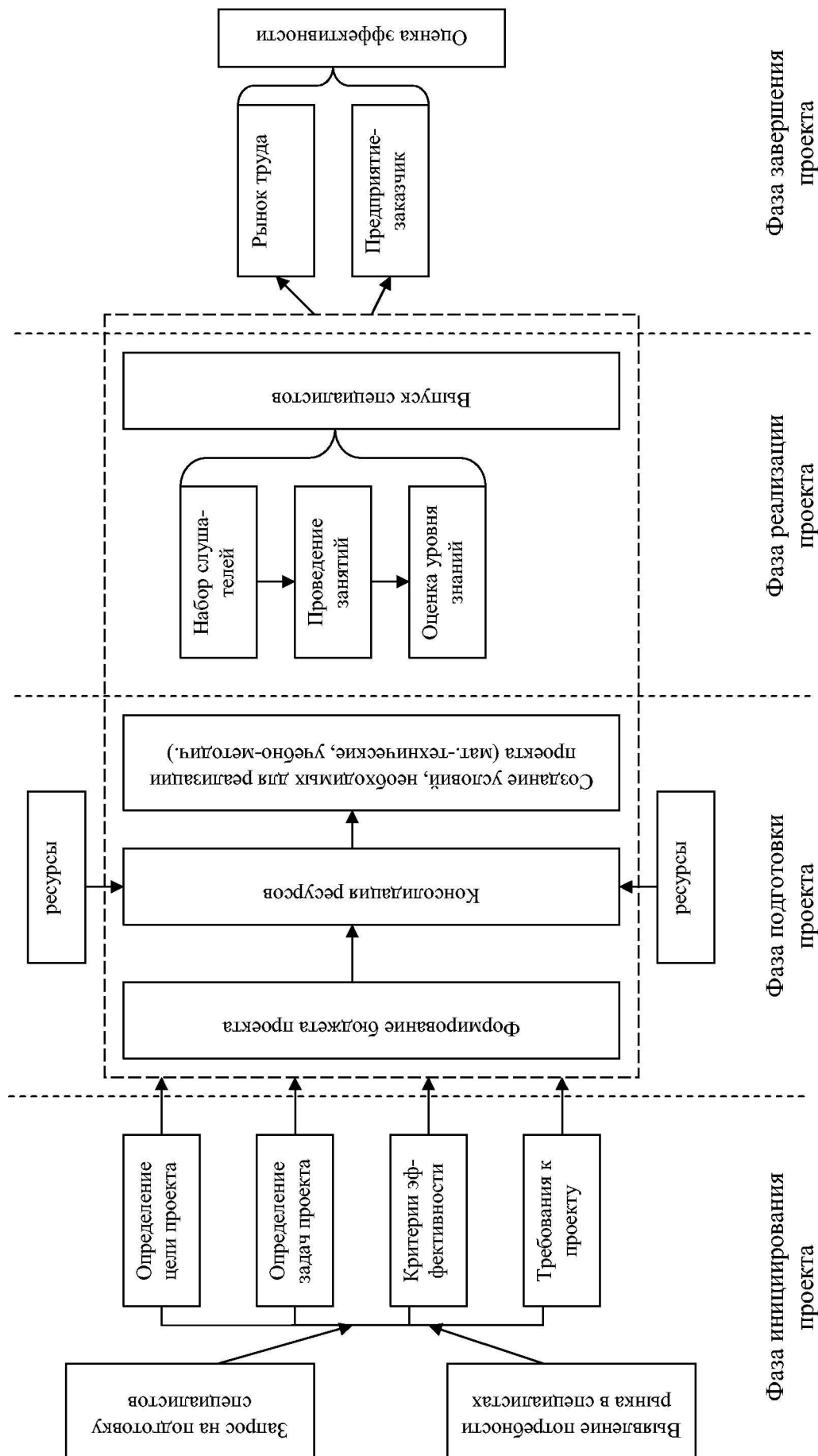


Рис. 4. Пример схемы организации программы переподготовки кадров, построенной на основе проектного подхода



---

## THE SYSTEM OF CONTINUED PROFESSIONAL EDUCATION AS FACTOR OF REGULATION REGION LABOR MARKET

**A. A. GOLODOVA**

*Volgograd State University*

*e-mail: mdnastya@yandex.ru*

The article contains the analysis of regional labour and educational markets of the Volgograd region, which structure has changed in the conditions of world financial crisis. The given analysis has shown the inefficient interaction of the markets shown in discrepancy of demand on the labour market and offer of the educational market. On the basis of the given analysis the basic problems and prospects of interaction of the regional markets are revealed. Because it is very hard for educational market, because of its fundamental nature, to react to occurring changes of labour market, in this article the author offers to use the most mobile kind of educational system – continuous professional education – as the tool of regulation of the markets. In the article the essence of the system of regional continuous professional education is stated, its role as the factor of regulation of the regional markets, specific characteristics of the system on which basis the possibility of the usage of the project management methods has been proved, where efficiency is considered as an integrated indicator.

Key words: unemployment, vacancies, employment, world financial crisis, project management, regional education market, regional labour market, system of continuous professional education, speciality, efficiency of the project.