ФЕДЕРАЛЬНОЕ АГЕНТСТВО ПО ОБРАЗОВАНИЮ РФ
СИБИРСКИЙ ФЕДЕРАЛЬНЫЙ УНИВЕРСИТЕТ

Молодой специалист: государственная политика, сфера образования и производственный сектор страны

Сборник материалов Всероссийской конференции 26-27 ноября 2009 г.

Красноярск 2010

УДК 316.334.22
ББК 60.561.23+60.542.15
М 75

Ответственный за выпуск: М.Н. Назарова – директор Центра карьеры СФУ

М 75 **Молодой специалист**. Государственная политика, сфера образования и производственный сектор страны: сб. материалов всерос. конф. [Текст] /отв. эа вып. М.Н.Назарова. – Красноярск: Сибирский федеральный ун-т, 2010. – 121 с.

ISBN 978-5-7638-1920-5

Содержит материалы Всероссийской конференции, проведенной 26-27 ноября 2009 г. в Сибирском федеральном университете.

Предназначен для работников центров карьеры вузов.

УДК 316.334.22
ББК 60.561.23+60.542.15

© Сибирский федеральный университет, 2010

ISBN 978-5-7638-1920-5

ОСОБЕННОСТИ ПОДГОТОВКИ МОЛОДОГО СПЕЦИАЛИСТА В СОВРЕМЕННЫХ ЭКОНОМИЧЕСКИХ УСЛОВИЯХ

С. В. Верховец[1] *– первый проректор по науке и международному сотрудничеству СФУ*
Е. А. Туртапкина[1] *– заместитель первого проректор по науке и международному сотрудничеству СФУ*

В настоящее время нет чёткого определения понятия «специалист». Существующие государственные стандарты по подготовке кадров в системе высшего профессионального образования, сформулированные несколько десятилетий назад, не соответствуют тем требованиям, которые предъявляются современным рынком труда, ориентированным на инновационное производство. Допустимая в рамках федеральных государственных стандартов корректировка учебных планов не учитывает тех или иных нюансов и специфики подготовки мультипрофильных специалистов, востребованных в сложившихся экономических условиях. Системные разрывы в переходе вузов на бакалаврские и магистерские программы не дают в полной мере увидеть очевидные плюсы такой модернизации высшей школы. Как и у потребителей образовательных услуг (родителей, абитуриентов, студентов), так и у конечных пользователей (работодателей) нет чёткого представления о том, какими преимуществами обладает двухуровневая система подготовки кадров.

И все же существуют достаточно веские аргументы в пользу того, что в современных экономических условиях

[1] © *С. В. Верховец, Е. А. Туртапкина*

переход на двухуровневую систему подготовки является оправданным, более того – необходимым.

Давно замечено, что любая ступень образования, став всеобщей или массовой, резко повышает спрос на образование следующей ступени. В нашей стране среднее образование было «сделано» всеобщим три десятилетия назад. Чуть позже, без специальной подготовки, оно было объявлено «фундаментальным».

При этом качество школьного образования упало (по оценке ЮНЕСКО, Россия по уровню школьного образования сегодня ранжируется в шестом десятке стран). Преимущество обладателей аттестата о среднем образовании перед не имевшими его исчезло, и надежды на социальное продвижение у людей стали связываться главным образом с высшим образованием. Постепенно становилось очевидным, что развитие высшего образования определяется не потребностью общества в тех или иных специалистах, а социальным спросом на него, во все большей мере безотносительно к профессии. Бесплатность высшего образования подстегивала этот спрос, а появление возможности получения «платного» высшего образования в период рыночных преобразований в стране сняло существовавшие до этого ограничения. Родители чаще посылают своих детей в вузы (особенно в педагогические, сельскохозяйственные, инженерно-технические, т.е. самые массовые) не столько для приобретения конкретной профессии, сколько для получения диплома. Школа, став, якобы, «фундаментальной», перестала готовить к жизни и начала работать на одну функцию – подготовку к переходу в вуз.

Так всеобщее и значительно потерявшее в качестве среднее образование сделало массовым спрос на высшее. Приём в вузы стал быстро расти. Общая численность студентов вузов за последние 10 лет более чем удвоилась.

Когда-то намеченный на более позднюю перспективу уровень охвата высшим образованием в 170 человек на 10 000 населения безо всяких усилий со стороны правительства давно превышен и составляет примерно 450 человек.

Высшая школа во всё большей степени становится, таким образом, тоже массовой. По степени охвата высшим образованием возрастных групп 17–24 лет страна оказывается в ряду других развитых стран. Число поступающих в вузы даже превысило в последние два года численность выпускников школ, подтверждая ситуацию поголовного высшего образования.

Однако по традиции считается, что масштабы подготовки в вузах определяются некими потребностями общества в специалистах. И по той же традиции высшее образование сегодня, как и восемьдесят лет назад, организовано исключительно в логике жёсткого спроса на работников. В условиях регулируемой государством социалистической экономики, требовавшей подготовки технически грамотных специалистов в значительных масштабах, предполагалось, что вузы удовлетворяют спрос на специалистов. Человеческая личность в цепочке «вуз – предприятие» самостоятельного значения не имела. Регулируемый отбор желающих поступить в вузы и чёткое распределение их выпускников на работу были нормой.

Переход страны к рынку высветил два независимых рынка: рынок образования и рынок труда. На рынке образовательных услуг спрос предъявляют граждане, а предложение – дело вузов. На рынке труда спрос на рабочие места предъявляют опять же граждане (профессионально подготовленные), а предложение дают работодатели. То есть и на первом, и на втором рынках спрос – на стороне людей, а вузы и предприятия предлагают соответственно образовательные

услуги и рабочие места. Цепочка «вуз – предприятие» исчезает или трансформируется в систему поддержки вуза отраслью или регионом. Потребность общества в работниках, конечно, осталась, но расширение объемов высшего образования сегодня в основном вызвано социальным спросом со стороны общества, а не промышленности. Именно она определила в последние 5–7 лет взрывное увеличение числа студентов высшей школы.

Сложившаяся система высшего образования уже не отвечает запросам общества. Выстроенная по образцу Гумбольдского университета система образования сегодня устарела. В обновлении нуждаются и содержание, и структура, и технологии обучения, и материальная база вузов.

Переход высшей школы на двухступенчатое образование и есть обновление структуры. Первый цикл должен в основном удовлетворять массовый социальный спрос на высшее образование, при этом обучение здесь должно быть ориентировано на некую широкую область профессиональной деятельности (инженерное дело, педагогику, экономику и т.п.). Обучение второго цикла направлено на овладение знаниями и навыками конкретных профессий, которых много в каждой области и по которым нужна углубленная подготовка. Общество не перестало нуждаться в элите лучших по профессии, новаторах и т.д., её формирование и будет задачей магистерского цикла.

Кроме того, необходимо признать, что миссия высшей школы со времени принятия государственных образовательных стандартов существенно усложнилась. Наряду с подготовкой работника к трудовой деятельности высшая школа должна готовить образованного гражданина, критически мыслящую личность, которой не чужды культурные нормы, демократические ценности,

этические принципы, гуманистические взгляды и жизненные установки. Профессиональные знания и умения – лишь часть того человеческого и интеллектуального потенциала, который формируется высшей школой и предполагает целый ряд социальных, личностных и межкультурных навыков и компетенций. Сегодня ценятся такие качества специалиста, как творческий подход, прогностические способности, находчивость, умение работать в команде, адаптироваться к переменам, анализировать важнейшие вопросы и проблемы, в широком контексте, стремление к непрерывному обучению и многое другое.

Несколько упрощая, можно сказать, что подготовка личности к жизни и профессиональная подготовка во всё более усложняющемся обществе стали равнозначными задачами обучения, и соответственно для их решения высшее образование должно быть разделено на два уровня – преимущественно общего высшего образования и специальной профессиональной подготовки.

В настоящее время разделение на общее и профессиональное заканчивается на уровне среднего образования, а вся высшая школа заносится в категорию профессионального. Для вузов (даже университетов) функции воспитания и социализации будущих работников третьестепенны. Это связано с традицией узкопрофильной подготовки специалистов, сложившейся, как отмечалось, исторически и сохранявшейся в силу особенностей общественного строя. В условиях государственной монособственности все работающие оказались расставлены по иерархической лестнице должностей, а для высшей школы была сформулирована своя «номенклатура специальностей», призванная воспроизводить эту иерархию. С переходом к рынку эта система исчезла, однако «номенклатура специальностей» не только

сохранена, но и постоянно пополняется. Например, уже в 2005 году. Министерство образования и науки «в порядке эксперимента» открыло около 50 специальностей, доведя общее их число до нескольких сотен. Между тем подготовка по всем этим узким «профессиям» вполне может осуществляться на базе программы бакалавра и как специализация в рамках магистерских программ.

Разделение на двухуровневую систему лучше всего отвечает потребностям экономики, в которой рынок труда предъявляет особые требования к качеству рабочей силы. Такая система открывает возможность сближения процессов обучения и работы, повышения мобильности, гибкости подходов к определению продолжительности времени обучения и его оптимального соотношения с рабочим временем, к выбору форм обучения и занятости. Нормой, в скором времени, станет трудовая деятельность выпускников бакалаврского цикла на производстве и возвращение их два-три года спустя на магистерский цикл – обдуманное и взвешенное с точки зрения профессионального выбора.

Двухступенчатая система высшего образования адекватна потребностям управления информационными потоками в обучении. Система генерации и передачи знаний за последние десятилетия усложнилась, а объём существующих знаний и информации возрос многократно. Сегодня нельзя за один раз, даже за пять или шесть лет, подготовить человека к профессиональной деятельности на всю жизнь. Американские исследователи предложили измерять скорость устаревания знаний специалиста единицей «полураспада компетентности» (период снижения компетентности на 50% в результате появления новой информации). По многим профессиям этот порог наступает менее чем через пять лет, т.е. применительно к нашей системе - раньше, чем заканчивается обучение.

Решение проблемы видится в переходе к «непрерывному» образованию (Life Long Learning), где базовый уровень бакалавра вначале расширяется магистерским, а затем программами дополнительного образования.

Бесспорным аргументом в пользу двухступенчатой системы является давно назревшая проблема диверсификации методологии и методик обучения на разных стадиях профессиональной подготовки. Общие (базовые) знания, даваемые бакалаврам, и специализированные знания и навыки их применения по отдельным магистерским программам содержательно различны, потому и методики их преподавания должны быть разными. В структуре знаний, получаемых магистрами, вместо знаний-знакомств, характерных для программы бакалавров, значительное место занимают знания-умения и знания-трансформации с весьма значительным творческим компонентом. Дифференциация методик по ступеням – нелёгкое дело, но оно, в конечном счёте, обернётся более высокой эффективностью обучения.

Двухступенчатая система образования расширяет возможности студентов в самостоятельном и ответственном выборе жизненного пути. Часто ошибочный или вынужденный выбор профессии, материальные затруднения или проблемы, связанные с появлением молодой семьи, и другие обстоятельства служат причиной отсева и большого числа «середнячков». И если в авторитарном обществе вузы игнорировали личные обстоятельства таких молодых людей, отбрасывая их в «отходы» высшей школы, навязывали им жёсткие правила социального и профессионального становления, то в условиях демократии и рынка можно и нужно предоставить студенческой молодёжи более многообразные шансы самоопределения. Двухступенчатая

система высшего образования отвечает утверждающимся социальным идеям и стандартам, она позволит многим молодым людям стать полноценными обладателями диплома бакалавра, прервать на какое-то время учёбу и при изменившихся обстоятельствах продолжить её на магистерском цикле.

Несомненным преимуществом новой системы является и то, что она более всего отвечает принципу **междисциплинарности**, давая возможность студентам комбинировать знания из различных областей и готовить себя к профессиональной деятельности «на стыке» существующих специальностей: математик-экономист, юрист-экономист, химик-биолог, причем основная и дополнительная могут меняться местами, гибко реагируя на запросы времени. Эта система позволит в сжатые сроки развернуть подготовку кадров по таким направлениям, как биоинженерная подготовка, квантовая электроника и ряд других. В Сибирском федеральном университете уже присутствуют такие форматы подготовки специалистов, например, в области телемедицины или экономической оценки природопользования.

Одноступенчатая система вынуждает многих выпускников массовых профессий получать второе образование. Возникает комбинация какого-нибудь (часто не очень качественного) бесплатного и уже обязательно платного, но осознанного образования. Комбинация расточительна и в смысле избыточности получаемых, но не применяемых знаний, и в смысле общих затрат на обучение. Переход на двухступенчатую систему обучения позволит упорядочить структуру подготовки кадров, а на индивидуальном уровне – избежать напрасной потери времени и сил.

Есть основания полагать, что двухступенчатая система окажется более эффективной и в экономическом

отношении. Существующая сегодня невостребованность большого числа узких специалистов массовых профессий (три четверти выпускников вузов на работу по специальности не идут) означает неэффективность затрат на их подготовку, т.к. обученный какому-то делу человек не использует полученную компетенцию, а в другом деле он заведомо менее эффективен. Высшая школа как бы не отрабатывает выделяемые ей ресурсы.

Предлагаемая система будет более привлекательной и в глазах работодателей, которые охотнее оплатят специальные магистерские программы, чем общие. Изменится, таким образом, сам характер финансирования вузов, более разнообразными станут его источники.

По-новому будет решаться проблема качества образования. Когда вуз готовит специалиста «в никуда», он не получает информации о необходимом профессиональном уровне со стороны работодателей и довольствуется собственными представлениями о нем. В итоге качество профессиональной подготовки снижается.

Недостаток сложившейся системы в том, что чем более «узок» специалист в начале своей карьеры, тем менее он способен к пониманию и объяснению современного мира. Широкий (по возможности междисциплинарный) кругозор, напротив, позволит ему в дальнейшем более эффективно специализироваться в выбранной области, опираясь на достижения предшественников. Специализация предполагает выбор одной из областей научного поиска, который делает сам молодой человек, а не чиновник от образования, придумавший новую специальность.

Наконец, стоит подумать об «узнаваемости» дипломов, степеней при их международных сопоставлениях. Потребность в этом растёт вследствие расширяющегося взаимодействия образовательных систем

разных стран, интенсивной миграции обладателей различных дипломов и, в более общем смысле, вследствие глобализации экономики и всё более явной глобализации образования.

Вместе с тем, несмотря на очевидные преимущества и весомые аргументы в пользу развития Болонского процесса, переход затягивается и нередко встречает сопротивление. Работодатели настороженно относятся к выпускникам, имеющим диплом бакалавра, считая, что подготовка кадров по такой системе имеет некоторую «ущербность» по сравнению с пятилетним специалитетом.

Однако и раньше по многим специальностям обучение длилось четыре года, при этом качество подготовки было хорошим. Сейчас сокращение продолжительности обучения до четырёх - четырёх с половиной лет по многим профессиям вполне возможно в связи с исключением из прежних учебных планов обязательных идеологизированных курсов, регионального компонента, необоснованно длительных практик и т.п. Например, в образовательный стандарт бывшей Архитектурно-строительной академии, вошедшей в состав СФУ, была введена дисциплина «история имён и фамилий Красноярского края». Этот курс до сих пор читается, но уже в рамках образовательной программы Сибирского федерального университета.

По набору дисциплин и объёму получаемых знаний программа бакалавра может быть даже более содержательной, чем программы подготовки специалиста. Представляется, что серьёзный анализ существующих учебных планов покажет расточительный характер (по времени и по финансовым ресурсам) программ подготовки специалистов.

Несостоятельны и такие аргументы против двухступенчатости, как «тупиковость» бакалаврской

программы (невозможность поступления бакалавров в аспирантуру) и непризнание дипломов кадровыми службами. Но перестав быть обязательными, ступени восхождения к знаниям теряют смысл и девальвируются (причём не только пропускаемая, но и следующая за нею). Приём в аспирантуру без прохождения магистерского цикла приведет к снижению её уровня как раз до магистерской подготовки. Недоумения же кадровых служб связаны с недостаточной их информированностью. Министерство труда может легко исправить ситуацию внесением в тарификационные справочники изменений, связанных с появлением дипломов нового типа.

К слову сказать, двухступенчатая система соответствует и характеру университетского типа образования. Дело университета – готовить выпускников со степенями бакалавра, магистра, кандидата и доктора наук, широко образованных и основательно подготовленных, способных работать в условиях **междисциплинарности**, повышенных требований к профессиональной мобильности, умеющих отходить от сложившихся стереотипов и предлагать новые технологии, схемы, идеи и решения.

Главная проблема, с которой столкнулся Сибирский федеральный университет при переходе на двухступенчатую систему подготовки кадров, - отсутствие чёткого представления у работодателей, какими именно компетенциями и личностными свойствами должен обладать их «идеальный» работник. Чаще всего в разговорах с работодателями мы слышим: «Нам требуется инженер широкого профиля, владеющий навыками управления и обладающий достаточным экономическим образованием, но готовый идти работать квалифицированным рабочим за небольшую зарплату и при этом не требующий особых социальных гарантий».

Поэтому институты не могут адекватно реагировать на реальный «заказ» производства и других экономических и социальных сфер общества.

С нашей точки зрения, здесь существуют три задачи.

Решение первой целиком возлагается на вуз. Необходимо развивать академическую мобильность, внедрять систему модульных учебных программ, систему зачётных единиц, расширять систему двойных дипломов. Мы должны и можем сосредоточить усилия на формировании смежной (перекрёстной) подготовки, когда диплом бакалавра получается по одной специальности, допустим металлургии, а диплом магистра – по другой, например, экономической. В этом направлении СФУ намерен развивать различные формы взаимодействия с работодателями - от целевого обучения до открытия базовых кафедр.

Решение второй задачи возможно только при заинтересованности и активном участии государства. Необходимо внести в действующие законодательные и нормативные акты изменения, соотнесённые с потребностями рынков труда и образования. Мнения всех участников цепочки «университет-производство-общество» должны быть учтены.

Третья задача – это формирование чёткого заказа со стороны работодателей, т.е. конкретного набора компетенций необходимых им специалистов. Предприятия должны понять, что работники, которые испытывают стремление к дальнейшему получению знаний в области своих профессиональных интересов - это залог долгосрочного развития компании. Известно, что «кадры решают всё», и если эти кадры через систему непрерывного образования будут совершенствоваться, то, в конечном счёте, выигрывает именно работодатель.

Именно поэтому очень важно сотрудничество работодателя и вуза по созданию образовательной траектории, карьерного роста сотрудника. При формировании заказа особую роль должны сыграть Союзы предпринимателей, товаропроизводителей, профессиональные ассоциации и профсоюзные организации. Эти профессиональные общественные объединения при координации региональных и федеральных органов власти (например, министерства образования и науки края) могли бы участвовать в разработке новых образовательных программ для подготовки действительно **востребованных** и **высококвалифицированных** кадров.

РЫНОК ТРУДА МОЛОДЫХ СПЕЦИАЛИСТОВ: ЧТО ИЗМЕНИЛОСЬ ПОСЛЕ КРИЗИСА?

Н.А. Середа[1] *– директор Красноярского филиала компании HeadHunter*

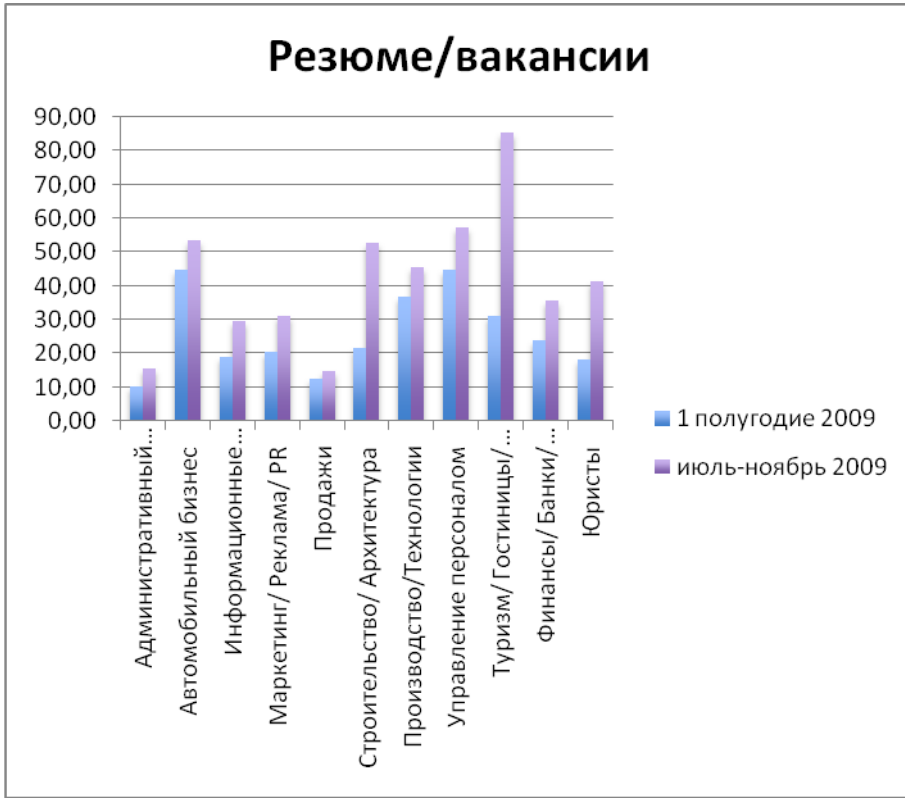
Количество вакансий в первом полугодии 2009 года по сравнению с аналогичным периодом в 2008 году сократилось на 37%. Но не настолько интересны абсолютные показатели количества вакансий и резюме, насколько их соотношение. Индекс HeadHunter – показатель состояния рынка труда, который рассчитывается как соотношение количества резюме к количеству вакансий. В 2008 году Индекс был равен 2,2, в 2009 году он равен 7,7.

[1] © *Н.А. Середа*

- *Конкуренция за рабочие места:*

Статистические данные HeadHunter подтверждают: в 2009 году больше всего предложений для молодых специалистов было в сфере МАРКЕТИНГ / РЕКЛАМА / PR. На втором месте находится профессиональная область ПРОДАЖИ, на третьем – ИНФОРМАЦИОННЫЕ ТЕХНОЛОГИИ / ИНТЕРНЕТ / МУЛЬТИМЕДИА.

- *Ситуация на рынке в данный момент:*



ВЫВОДЫ:

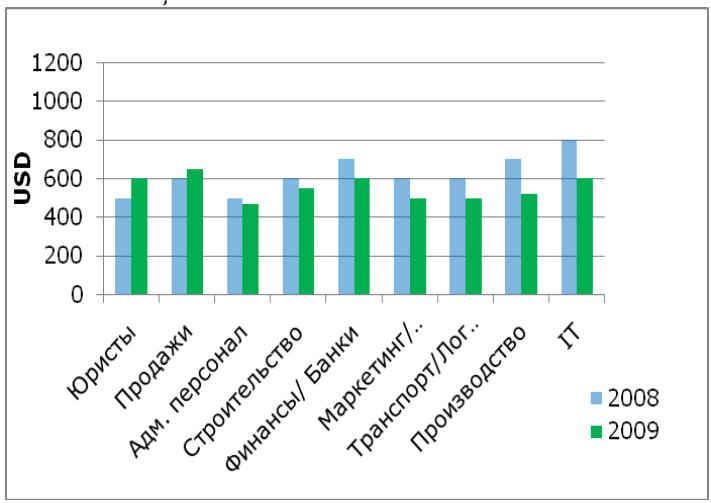
A. В среднем конкуренция на рынке труда молодых специалистов выросла в 11 раз.

B. Наиболее сильная конкуренция по специальностям в сферах:

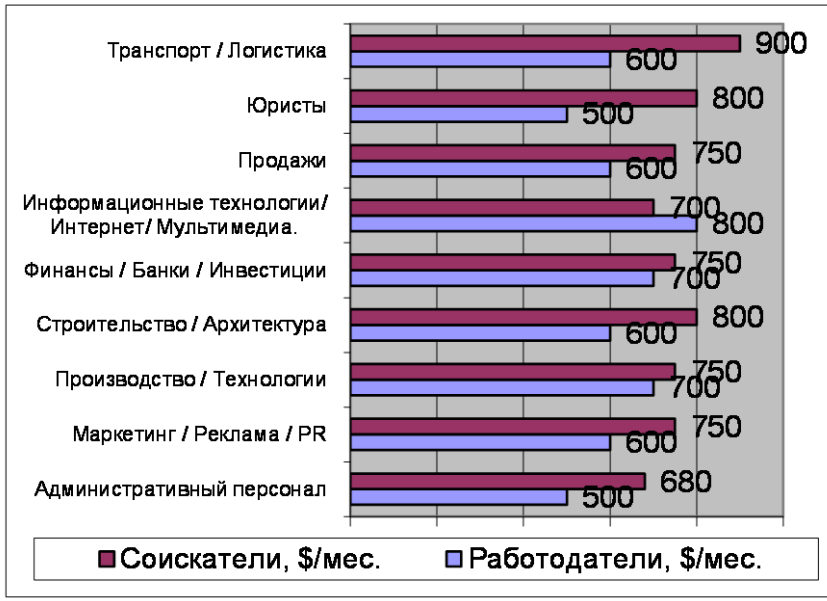
- Туризм/Гостиницы/Рестораны;
- Строительство/Архитектура;
- Автомобильный бизнес.

C. Наименьший рост конкуренции в сферах продаж и административного персонала.

- *Изменение предложений зарплат в вакансиях для молодых специалистов:*



- *Превышение ожиданий над предложением зарплат молодых специалистов:*



ВЫВОДЫ:

A. Среднее превышение ожиданий зарплаты и реальных предложений для молодых специалистов - 40%
B. Наиболее адекватно оценивают себя:
   - юристы;
   - финансисты;
   - IT-специалисты.

(среднее превышение - 25%)

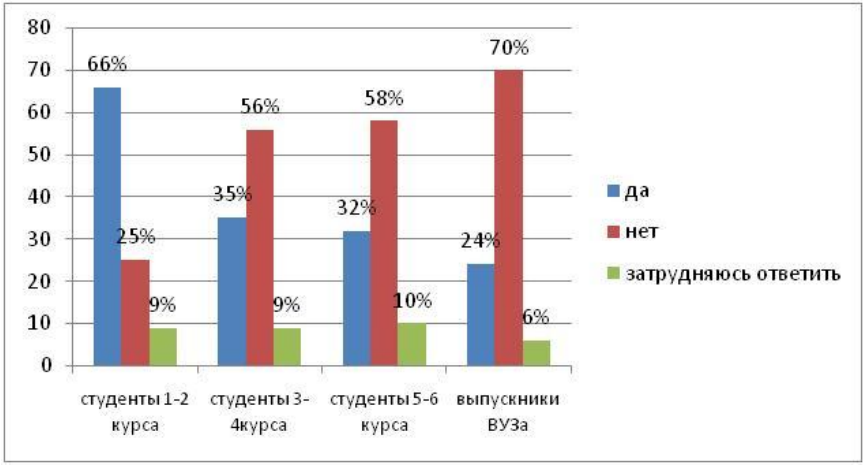
C. Наиболее неадекватные ожидания у:
   - административного персонала (70%);
   - производственников (54%);
   - маркетологов/рекламистов (50%).

- *Наиболее популярные среди молодых специалистов профессии (данные 2009 г.):*

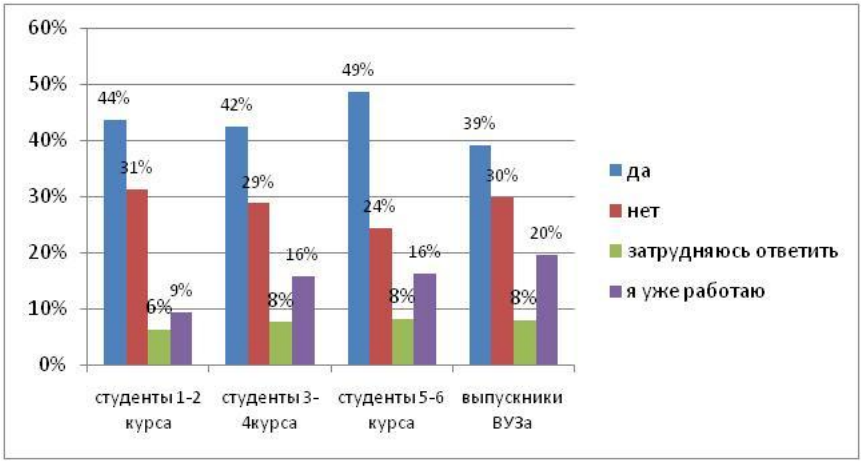
- *Опрос компанией HeadHunter студентов вузов (проходил на сайте hh.ru в 2009 г.). В опросе*

участвовали студенты и выпускники вузов. Всего было опрошено 780 человек из всех регионов России.

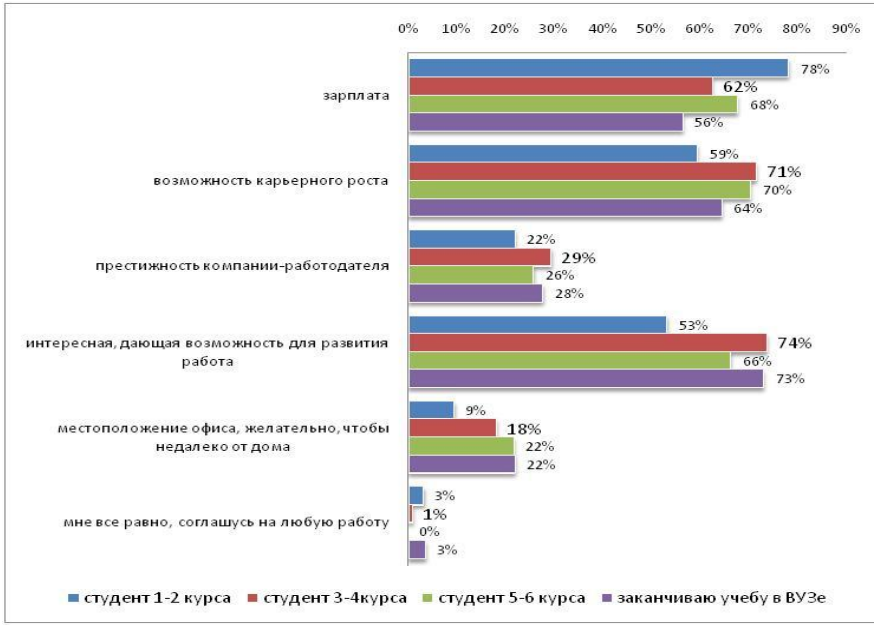
А. Готовы ли студенты подрабатывать официантами, торговыми представителями и т.п.?



Готовы ли вы пойти на бесплатную стажировку?



B. Что является наиболее важным при выборе компании в настоящее время?



ВЫВОДЫ:

A. Количество работающих студентов от 1-го до выпускного курсов растет с 9% до 20%.
B. Количество желающих подрабатывать падает от 66% до 24%.
C. Фактор зарплаты при выборе места работы снижает значение в процессе учебы с 78% до 56%.
D. Возрастает значение:
   - интересности работы (с 53 до 73%);
   - возможностей роста (с 59 до 64%);
   - местоположения офиса (с 9 до 22%).

РАЗВИТИЕ ИЛИ РЕЦЕССИЯ СОВРЕМЕННОГО РЫНКА ТРУДА?

В.В. Новиков[1] *- руководитель агентства труда и занятости населения по Красноярскому Краю*

Красноярский край, как и другие субъекты Российской Федерации, столкнулся с серьёзными экономическими вызовами. Одним из наиболее ярких социально-экономических проявлений кризиса стало существенное изменение ситуации на рынке труда.

С последних месяцев 2008 года наблюдается резкий рост безработицы, особенно в «экономически процветающих» городах и районах края.

За год, начиная с октября 2008 года, почти 900 работодателей уведомили службу занятости о планируемом сокращении численности персонала, ликвидации организации и ожидаемом высвобождении более 21,6 тысячи работников.

Наиболее крупные сокращения пришлись на 4 квартал 2008 и на начало 2009 года (в авиационном транспорте, в химической промышленности, на ряде предприятий машиностроительной отрасли).

Для поддержания занятости и недопущения критического роста безработицы в крае в 2009 году реализуются антикризисные меры на рынке труда в рамках двух основных программ:

- содействия занятости населения;
- дополнительных мер снижения напряженности на рынке труда.

По программе «Содействие занятости населения» - значительно увеличены объемы социальной поддержки

[1] © *В.В. Новиков*

безработных граждан и мероприятий активной политики занятости.

За январь-октябрь 2009 года в рамках этой целевой программы получили государственные услуги в сфере содействия занятости 380,3 тыс.человек (в 1,5 раза больше, чем в аналогичном периоде 2008 года), из них направлено на переподготовку, повышение квалификации или обучение новой профессии 11,0 тыс. безработных граждан (на 31,0% больше, чем в аналогичном периоде 2008 года).

Всего за 2009 год не менее 11,8 тыс. безработных будут обучены новым профессиям (против 8,7 тыс.человек в 2008 году). Это так называемое «оперативное перепрофилирование» безработных на профессии, востребованные на рынке труда. Так, более 70% обучения проводится по рабочим профессиям.

По-прежнему, несмотря на кризис, востребованы инженерно-технические специалисты и рабочие в промышленности, строительстве, жилищно-коммунальном хозяйстве (доля вакансий по рабочим профессиям увеличилась от 74 до 87%). Уменьшилось количество вакансий руководителей, менеджеров, работников банковской сферы.

Цель «Программы дополнительных мер снижения напряженности на рынке труда»:

- стимулировать предприятия к сохранению и созданию рабочих мест,
- повысить конкурентноспособность работников, находящихся под риском увольнения,
- способствовать развитию территориальной трудовой мобильности населения края, т.к. в крае сложился территориальный дисбаланс спроса и предложения (т.е. потребность в специалистах многих профессий и соответственно вакансии концентрируются в одних территориях, а рабочая сила - в других. Сложились даже

понятия «трудоизбыточных» и «трудонедостаточных» районов).

Наиболее важным результатом программы является то, что к ноябрю 2009 года полностью или частично отменено сокращение 6,0 тыс. работников в 189 организациях края.

В программе приняли участие более 60 тыс. жителей края и более 2,7 тыс. работодателей.

Новая экономическая ситуация наиболее сильно отразилась на выпускниках учебных заведений края.

В 2009 году в органы службы занятости обратилось более 6 тыс. выпускников учреждений профессионального образования, из них 1848 человек – выпускники вузов. По итогам 10,5 месяцев, уже превышен показатель обращения выпускников 2008 года на тысячу человек, а по выпускникам вузов - почти на 700 человек.

Сегодня в службе занятости состоит 1,4 тыс. человек, из них выпускники вузов – 392 человека (30%).

Увеличивается общее число молодых людей, обратившихся в службу занятости. Это каждый третий среди безработных, из них 12 % не имеют профессии (специальности).

До конца года ожидается обращение около 7,0 тыс. выпускников, из них выпускники вузов могут составить более 2,0 тыс. человек.

Одна из основных причин низкой востребованности выпускников на рынке труда - несоответствие профессионального образования актуальным и перспективным потребностям рынка по квалификационному уровню и профессиональной структуре. Ежегодно в числе безработных, направленных службой занятости на профессиональное обучение, 10-15 % составляют выпускники учреждений профессионального образования.

Агентство труда и занятости населения регулярно проводит среди учащихся выпускных классов общеобразовательных школ края социологические исследования, которые показывают низкий уровень их профессионального самоопределения. В 2009 году были проанализированы профессиональные планы и намерения более 5,6 тыс. учащихся из 15 городов и 39 районов края.

Результаты следующие:

- Только 66 % одиннадцатиклассников сделали профессиональный выбор.
- В основном (74%) выбирают вуз в качестве места учебы, а не получения профессии.
- Спектр выбираемых профессий довольно широк и насчитывает 167 профессий (в 2002 году было примерно 45 профессий). Можно отметить некоторые тенденции:
- несмотря на то, что в число лидеров попали такие специальности, как сварщик и инженер, большинство всё равно выбирает профессии, не связанные с промышленностью;
- среди наиболее выбираемых появились профессии таможенника, ученого-исследователя;
- устойчиво снижается доля респондентов, выбравших профессии юриста и экономиста.

Для решения проблемы трудоустройства выпускников, и в первую очередь выпускников вузов, предпринят ряд мер:

- в рамках сотрудничества по трудоустройству выпускников учреждений профессионального образования агентством труда и занятости населения Красноярского края заключены соглашения с вузами, а также с Советом ректоров высших учебных заведений Красноярского края;
- разработан и реализуется комплексный межведомственный план по содействию трудоустройству

студентов и выпускников учреждений высшего и среднего профессионального образования на 2009-2010 годы;

- разработаны основные мероприятия по содействию трудоустройству выпускников учреждений профессионального образования Красноярского края в 2009 году;

- по инициативе агентства в 2007 году создана «Ассоциация центров содействия трудоустройству выпускников и студентов учреждений профессионального образования». Разработаны планы по трудоустройству выпускников (включая повышение информированности и помощь в трудоустройстве – составление резюме, собеседование с работодателем, пути поиска работы и т.д.). Особое внимание уделено информационной и профориентационной работе с выпускниками, направленная на то, чтобы не довести их до состояния безработных**.** На специальном сайте размещается информация о востребованых профессиях, о ситуации на рынке труда;

- агентство труда и занятости населения Красноярского края включило в программу дополнительных мер новое направление - стажировку выпускников высших и средних специальных учебных заведений, которая организуется как производственная (трудовая) деятельность на специально созданных или имеющихся у работодателя рабочих местах по полученной квалификации (профессии, специальности) или родственной по содержанию. Цель стажировки - приобретение выпускниками практического опыта работы по полученной специальности, создание условий для закрепления на рабочем месте. Все это позволяет не допустить выпускников до состояния безработицы.

Таким образом, для согласования потребностей рынка труда с предложением рынка образовательных услуг необходимо:

- внедрить в учебные планы учреждений профессионального образования учебно-практический спецкурс для студентов старших курсов, развивающий навыки трудоустройства, управления карьерой и адаптации на рабочем месте.

- повысить качество работы центров трудоустройства, функционирующих при вузах, в части подбора подходящих вакансий и мест для стажировки выпускников, что позволит повысить численность трудоустроенных на постоянные и временные рабочие места по полученной специальности.

- на базе вузов организовать регулярный мониторинг ситуации с трудоустройством выпускников.

ТЕХНОЛОГИИ СОПРОВОЖДЕНИЯ КАРЬЕРЫ

В.В. Алтухов [1] *- руководитель научно-методического отдела ЦТР «Гуманитарные Технологии»*

.

Проблематика профориентации студентов и молодых специалистов тесно связана с вопросами конкретных технологий и инструментов развития и сопровождения карьеры.

Под профориентацией чаще всего понимается вид консультационной деятельности, направленной на оказание помощи в вопросах профессионального самоопределения человека. Здесь применяются различные подходы и технологии, объединенные общей целью –

[1] © *В.В. Алтухов*

помочь человеку раскрыть свой профессиональный потенциал в правильном русле.

Принято выделять четыре основных подхода в профориентации.

1. Активизирующий подход, смысл которого состоит в формировании внутренней готовности к самостоятельному и осознанному построению своего профессионального и жизненного пути. Включает в себя разнообразные приемы и методы по активизации проблематики профориентации для самого человека.

2. Диагностический подход, смысл которого - установление соответствия клиента тому или иному виду деятельности путем сопоставления особенностей клиента и требований к профессиям. Включает в себя разнообразные методы и технологии диагностики и консультирования человека по вопросам профориентации, в том числе профориентационное тестирование.

3. Развивающий подход состоит в формировании различных знаний, умений и навыков, необходимых для овладения той или иной профессией и успешного трудоустройства. Выполняет функции личностной подготовки человека к профессии и профессиональной жизни, включает в себя тренинги, практики, стажировки и т.п.

4. Информационный подход - обеспечение клиента разнообразной достоверной информацией о современных профессиях, учебных заведениях и организациях, предоставляющих рабочие места, о рынке труда и о том, как планировать свою карьеру. Этот подход раскрывает внешние возможности перед человеком, проходящим профориентацию.

Необходимо применение каждого из указанных подходов, в том числе и при формировании комплексной

системы сопровождения карьеры студентов и молодых специалистов.

Карьерная профориентация - один из видов профориентационной деятельности. При работе со студентами необходимо учитывать, что основными для данной группы являются потребности выбора специализации во время обучения, а также варианта трудоустройства и правильного начала карьеры. Поэтому данная категория нуждается в специально разработанных методах и технологиях карьерного сопровождения.

Приведем примеры технологий и инструментов, которые могут применяться при сопровождении карьеры.

А. Тест ПРОФКАРЬЕРА – комплексный компьютеризированный тест для профориентации и карьерного консультирования студентов и молодых специалистов в возрасте от 20 до 35 лет (компьютерное и интернет-тестирование). Данный инструмент позволяет проводить полноценное тестирование и оказывать консультацию по выбору специализации и вариантов трудоустройства. Тест содержит рекомендации по конкретным позициям и профессиям, оснащен полноценной интерпретацией, рекомендует развивающие тренинги и способен анализировать компетентностный потенциал студента и выпускника.

Б. Комплекс ПРОФЭКСПЕРТ – система интерактивного сопровождения профориентационной консультации молодых специалистов. Позволяет проводить полноценные консультации по вопросам развития карьеры, а также обучать консультантов карьерной профориентационной работе.

В. Сервис ПРОФБАЗА – комплекс интернет–ресурсов, где интегрирована информация о молодых специалистах и реализации карьерных решений. Система рассчитана на специалистов центров карьеры и

сопровождения студентов и выпускников, позволяет накапливать, анализировать и использовать все необходимые данные по сопровождению карьеры (информирование студентов, ведение статистики по трудоустройству, поиск необходимых кандидатов на трудоустройство и т.п.).

Использование данного инструментария позволило выстроить общую схему эффективной работы со студентами и выпускниками, которая должна начинаться с комплекса индивидуальных тестирований и консультаций с применением тестов и экспертных систем. Затем результаты тестирования и анкетирования могут быть использованы для тренинга студентов в подготовке их к практической деятельности, а также занесены в базу для управления полученной информацией. При организации данной работы необходимо обеспечить наличие соответствующего инструментария и подготовить квалифицированных специалистов.

Использование рассмотренной системы позволяет увеличить количество и качество трудоустройства студентов, а также количество случаев успешного построения карьеры, что и является конечной целью любых технологий сопровождения карьерного развития.

Прогностическую валидность методик профориентации подтверждают данные исследования ЦТР «Гуманитарные технологии» об эффективности использования профориентационных тестов. Рекомендации по тестам ЦТР в значительной степени совпадают с последующими реальными выборами людей, проходивших тестирование. Те же, кто не следует рекомендациям теста при выборе обучения, оказываются гораздо более разочарованы в профессии, нежели те, кто следуют профориентационным прогнозам по тестированию. Поэтому прохождение профориентационного тестирования

в целом является значимым фактором, вносящим вклад в успешность построения собственного профессионального и карьерного пути, а профориентационные тесты служат важными инструментами в профориентации и сопровождении карьеры.

ЦЕНТР КАРЬЕРЫ В СОВРЕМЕННОМ ВУЗЕ: НОВЫЙ ВУЗ – НОВАЯ МОДЕЛЬ

М.Н. Назарова[1] *– директор Центра карьеры СФУ*

История создания Центра

В 2007 году приказом ректора № 284 создан Центр занятости и сопровождения карьеры студентов и выпускников, в его структуру вошли службы занятости четырех вузов, образовавших Сибирский федеральный университет. На данный момент в университете обучается более 27 тыс. студентов, а выпускается ежегодно более 4,5 тыс. молодых специалистов.

Центр карьеры сейчас имеет на всех четырех территориальных площадках университета представительства, куда могут обратиться студенты и выпускники, чтобы получить консультацию по интересующим вопросам.

Центр карьеры СФУ – это структура, призванная оказывать информационно-консультационную поддержку студентам и выпускникам в построении успешной карьеры, профессиональном росте и развитии. Центр должен заниматься не столько трудоустройством студентов, сколько обучением их навыкам, посредством которых выпускник мог бы трудоустроиться самостоятельно.

---

[1] © *М.Н. Назарова*

Основная цель деятельности Центра карьеры – формирование среды, которая позволит выпускнику вуза увидеть себя на рынке труда, сформулировать собственные конкретные задачи, выбрать стратегию достижения поставленных целей и на протяжении всего профессионального пути успешно претворять в жизнь план своего карьерного роста, постоянно переосмысливая его.

На данный момент мы развиваем следующие направления работы.

- Консультирование соискателей (студентов и выпускников) по вопросам трудоустройства, а также родителей абитуриентов по наиболее востребованным специальностям на рынке труда.
- Профтестирование и профконсультирование студентов и выпускников с использованием компьютерного диагностического комплекса «Профкарьера». Два сотрудника Центра прошли обучение в Центре тестирования и развития МГУ «Гуманитарные технологии» и являются сертифицированными специалистами, осуществляющими профориентационную деятельность с использованием комплекса.
- Проведение со студентами тренингов по самоопределению, обучение технологиям самопрезентации, навыкам составления резюме в течение учебного года в рамках массовых профориентационных мероприятий Центра.
- Взаимодействие с органами государственной власти региона, в том числе с территориальными органами государственной службы занятости населения по вопросам занятости выпускников. Например, с 2008 года на основе соглашения с Агентством труда и занятости Красноярского края, в учебном корпусе университета установлен информационный терминал, где регулярно обновляется текущая общекраевая база вакансий государственных

служб занятости. Любой студент может обратиться к данному терминалу и самостоятельно подобрать интересующую его вакансию в разделах «Временная занятость», «Постоянная работа» и «Работа в инвестиционных проектах».

- Сотрудничество с рядом крупных предприятий Красноярского края и России («Норильский никель», «Роснефть», «Полюс», «Росатом», «Росбанк» и т.д.), предприятиями среднего и малого бизнеса. Основные направления данного сотрудничества –участие организаций в подготовке молодых специалистов, совместные научно-технические исследования и разработки с участием студентов, аспирантов и молодых ученых.
- Ведение постоянной информационной и рекламной деятельности, содействующей трудоустройству выпускников и освещению деятельности Центра карьеры.
- Проведение массовых профориентационных мероприятий: ярмарок вакансий (2 раза в год), дней карьеры (ежемесячно); индивидуальных презентаций компаний-работодателей (ежемесячно); семинаров и тренингов с привлечением работодателей.
- Организация временной занятости студентов (через производственные практики, стажировки, студенческие отряды). Подобного рода деятельность позволяет студентам накопить опыт работы и повысить свои шансы построить успешную карьеру. Таким образом, Центр способствует восполнению дефицита знаний и навыков у студентов по адаптации к реалиям рынка труда.
- Формирование и ведение баз данных выпускников, соискателей, работодателей, сотрудничающих с университетом, открытых вакансий. Приобретен программный продукт «1С: Кадровое агентство», позволяющий автоматизировать процесс подбора резюме и

текущих вакансий, собирать дополнительные данные, проводить профориентационное тестирование и хранить результаты.

- Кураторство деятельности студенческих отрядов СФУ, которые являются важным элементом внеучебной работы со студентами по трудовому воспитанию молодежи. Движение студенческих отрядов Красноярского края начало возрождаться в 2005 году. На данный момент в Красноярском краевом студенческом отряде (ККСО) насчитывается 5000 бойцов. По итогам 2009 года Студенческий отряд Сибирского федерального университета насчитывал 1000 бойцов, а штаб был признан лучшим в Красноярском крае.
- Поддержка социально активных студентов через проекты: «Молодые лидеры СФУ» и «Студенческий совет СФУ». Данные проекты призваны усилить работу с социально активными студентами в плане освоения и присвоения проектной и организационной культур, развития управленческих навыков.
- Ведение интернет-странички на сайте СФУ, где размещены текущие вакансии для студентов и выпускников. Там же работодатель в режиме он-лайн может заполнить заявку, которая поступает специалистам Центра. На страничке также содержится раздел для студентов с практическими советами по поиску работы и составлению резюме.
- Мониторинг карьеры выпускников с использованием ресурса Ассоциации выпускников СФУ. С 2009 года наша структура включена в обходный лист выпускника. Это позволило начать формирование актуальной базы данных выпускников, осуществлять мониторинг занятости молодых специалистов и делать веерную рассылку с приглашением на проводимые Центром мероприятия.

- Издание справочника карьерного роста «Твое продвижение» для студентов и выпускников университета. В первом выпуске содержатся практические рекомендации по построению собственной карьеры и анкеты работодателей, готовых принять молодых специалистов. Для работодателей размещение информации пока бесплатно. И распространяется данный справочник тоже бесплатно. Со следующего года предполагается сделать справочник ежегодным и коммерческим.

Центр карьеры СФУ – это структура, осуществляющая взаимодействие с работодателями и владеющая информацией о состоянии рынка труда. Центр способен дать прогнозы о востребованности специалистов, оформить заказ работодателя вузу на подготовку востребованных молодых специалистов и помочь совершенствованию образовательного процесса в вузе.

В условиях современной ситуации напряженности на рынке труда (изменения требований к знаниям, навыкам и личностным качествам специалистов, появления новых профессий, расслоения рынка труда, несоответствия личных представлений требованиям к профессии) у выпускников вузов возникла необходимость получения дополнительных знаний о собственных мотивах, возможностях и путях их реализации, а также о самих профессиях и о рынке труда.

Анализ резюме студентов и выпускников СФУ, имеющихся в базе Центра карьеры, опрос специалистов кадровых служб предприятий-работодателей, участие специалистов Центра карьеры СФУ в проведении собеседований при приеме на работу (в качестве экспертов по приглашению кадровых служб компаний) позволяют сделать вывод, что выпускники не владеют навыками и технологиями поиска работы. Для устранения этого пробела необходимо:

- проводить обучение студентов 3-5 курса техникам самопрезентации, составления резюме, самоопределения;
- оперативно и массово информировать студентов старших курсов о федеральных, региональных программах снижения напряженности на рынке труда;
- привлекать работодателей, представителей кадровых агентств для проведения консультаций старшекурсников по вопросам адаптации на новом месте работы, юридическим аспектам трудоустройства молодых специалистов (по отраслям деятельности), включая лектории по вопросам занятости от специалистов Городского центра занятости населения.

На следующем этапе развития Центра карьеры мы намерены:

- Создать совместно с представителями работодателей постоянно действующие спецсеминары по адаптации и психологической устойчивости молодых специалистов к условиям современного рынка труда.
- Включить в учебный план университета факультативный курс по выбору «Шаги успешной карьеры» для студентов 3-5 курсов с использованием разных методик: интерактивных лекций, тренингов, деловых игр, творческих заданий и т.п.
- Создать собственную систему мониторинга рынка труда по ключевым для региона и вуза отраслям экономики. На настоящий день по нашему заказу уже было проведено мониторинговое исследование «Рынок труда Красноярского края. Состояние, проблемы, тенденции развития».
- Развивать интерактивные интернет-ресурсы Центра. Готовится соглашение о сотрудничестве с компанией HeadHunter, обладающей сегодня мощным кадровым интернет-ресурсом, способным удовлетворить наши потребности.

- Создать систему ассесмента молодых специалистов для работодателей силами Центра карьеры. К преимуществам Центра карьеры можно отнести возможность выявлять наиболее талантливых, творческих, мотивированных, активных студентов, начиная с первого курса, «вести» их в процессе обучения в университете, на выпуске формируя так называемый «TOP 500» - рейтинг выпускников, конкурентноспособных на рынке труда и претендующих на лучшие вакансии лучших компаний.

ФОРСАЙТ КРАСНОЯРСКОГО КРАЯ. ОБРАЗ БУДУЩЕГО: ЭКОНОМИКА И ЧЕЛОВЕЧЕСКИЙ КАПИТАЛ

В.С. Ефимов, А.В. Лаптева*[1]*, *отдел стратегического развития СФУ*

1. Введение

Ключевым элементом системы управления процессами развития служат технологии «работы с будущим» – формируемый образ будущего выступает важным инструментом самоопределения и концентрации усилий и ресурсов государств, народов и отдельных индивидов, позволяющим продвигаться к поставленным целям и минимизировать возможные риски.

В Советском Союзе еще в 20-х годах XX века была создана система долгосрочного государственного планирования, которая собственно и позволила совершить прорыв в индустриальном развитии страны. Кризис стратегирования в России произошел в 1960-1980-х годах, когда не были решены три критически важные задачи: глубокая технологическая модернизация экономики для формирования «экономики знаний» (переход от индустриального уклада к постиндустриальному);

[1] © *В.С. Ефимов, А.В. Лаптева*

модернизация социально-политического устройства страны, позволяющего управлять человеческой активностью и поддерживать процессы развития (нерешенность задачи проявилась в кризисе идеологии, диссидентстве и внутренней эмиграции); модернизация политических элит и высшего управленческого корпуса страны (что позволило бы предотвратить деградацию элит и вхождение страны в период «застоя»).

Начиная с 1990-х годов фактически отсутствовало управление на стратегическом уровне. Руководство страной, регионами и городами перешло в непрерывное «пожаротушение» и опаздывающее реагирование на складывающиеся внутренние и внешние ситуации. Восстановление среднесрочного планирования началось с 2000 года, когда стали разрабатываться сравнительно реалистичные (а не декларативные) программы развития страны, регионов, крупных городов и начался переход к трехлетнему бюджетному планированию. При этом стратегическое планирование во многом сводилось к долгосрочным прогнозам мировых цен на углеводороды (нефть и газ), оценкам поступлений от экспортной деятельности и доходов бюджета. При этом использовались технологии долгосрочного планирования 1930-х годов, которые сводились к проведению научных исследований и подготовке административных документов с обозначенными целями и росписью расходов бюджета по отдельным направлениям и мероприятиям подготовленных программ.

В то же время в развитых странах, осуществляющих в 1970-х годах переход к новому технологическому укладу, шел интенсивный поиск новых технологий управления процессами развития в сфере бизнеса, социальной сфере, сфере государственного и регионального управления. Был разработан ряд новых подходов к анализу ситуации,

оформлению целей и конфигурированию интересов при большом количестве независимых субъектов развития. Самыми известными из них являются технология стратегического планирования и технология Форсайта (Foresight – англ. «предвидение»). Научные разработки и практика стратегического планирования была сформирована в 1960-1970-х годах, в первую очередь, для повышения конкурентности бизнес-организаций, а в 1980-х годах эта технология была адаптирована для задач регионального и муниципального управления.

Технологии Форсайта начали разрабатываться в 1950-х годах специалистами RAND Corporation (США), которые столкнулись с недостаточностью традиционных прогностических методов (количественные модели, экстраполяция существующих тенденций и т.п.) для определения перспективных военных технологий. Широкое применение технологии («предвидения будущего» и «конструирования будущего») получили с 1970-х годов в развитых странах (Япония, США, страны ЕС) для определения долгосрочных (10-20-50 лет) перспектив технологического, экономического и социального развития. При этом Форсайт проводится для отдельных отраслей экономики, регионов и стран (отраслевой, региональный, национальный Форсайт).

К 2000 году различные Форсайт-исследования были выполнены уже в 28 странах, расположенных в Европе, Азии, Африке и Латинской Америке.

С точки зрения управления развитием Форсайт обеспечивает базу для принятия решений о долгосрочных инвестициях на 15-20 (вплоть до 100) лет и препятствует «распылению» средств, выделенных на развитие страны (региона, компании). Знание стратегических перспектив позволяет сосредоточить усилия для организации качественного «прорыва» в ключевых областях.

Особенно актуальным определение стратегических перспектив стало для России, которая, с одной стороны, выходит из ситуации выживания 1990-х годов, а с другой - должна четко определиться с перспективами в ситуации необходимости ускоренного посткризисного развития.

До настоящего времени в России проведено несколько отраслевых и региональных Форсайт-исследований. К отраслевым относятся промышленно-энергетический Форсайт (проведенный Минпромэнерго в 2006-2008 годах по трем направлениям – металлургическая промышленность, химическая промышленность, энергоэффективное общество), Форсайт атомной отрасли, Форсайт Министерства информатизации и связи. К региональным относятся Форсайты Перми, Иркутской области, Республики Башкортостан.

Актуальность «построения образа будущего» – поиска направлений и форматов «посткризисного развития» – создает условия («окно возможностей») для формирования в России новых институтов и новой практики работы с будущим, которая позволит существенно усилить позиции страны в межстрановой конкуренции. Главным полем конкурентной борьбы и партнерства в мире сейчас выступают «картины будущего», задающие контуры основных форматов: новый финансово-экономический и военно-политический порядок; стратегии развития глобальных сфер деятельности; перспективы трансформации макрорегионов (ЕС, ЮВА, ШОС, АТР и др.); стратегии развития отдельных стран и крупных регионов. Важным для России является активное вхождение в это конкурентное поле, усиление своих позиции в сфере стратегирования и Форсайта, борьба за возможности активного участия в процессах «конструирования» и «приватизации» будущего.

2. Особенности «человеческого капитала» края

В настоящее время человеческий капитал Красноярского края не выделен и не объективирован как предмет управленческой деятельности, у субъектов управления его развитием (власть, бизнес, учреждения образования, здравоохранения и культуры, общественные организации и политические партии и др.) отсутствуют согласованные представления о будущем человеческого капитала в регионе. Не осуществляются целенаправленные и планомерные долгосрочные инвестиции в человеческий капитал региона. Целевые вложения предпринимаются отдельными предприятиями и организациями лишь в собственный персонал (кадровый резерв) и в небольшом временном горизонте (не более 5-10 лет). Дети и молодежь при этом не воспринимаются обществом и родителями как объект «инвестиций в человеческий капитал».

Социально-демографическая ситуация Красноярского края (отрицательные значения прироста населения[1], сальдо миграции; несбалансированная полово-возрастная структура; серьезные деформации в состоянии здоровья и продолжительности жизни; профессионально-квалификационной структуре) требует выстраивания особой деятельности управления человеческим капиталом региона с акцентом на повышение его качества, или «уровня капитализации». Человеческий капитал является

[1] По данным пресс-службы Красноярскстата в 2009 году появились признаки возможного изменения данной тенденции: «Численность постоянного населения Красноярского края на 1 октября 2009 года составила 2892,4 тысячи человек и с начала года увеличилась на 2,7 тысячи человек». В настоящее время отсутствуют данные, которые свидетельствовали бы об устойчивом характере подобного изменения. Большинство экспертов связывает приросты числа рождений в 2008-2009 годах с эффектом «волн» численности женщин наиболее репродуктивно активного возраста и краткосрочным воздействием экономического стимулирования рождаемости, сдвигающего сроки рождения детей.

основным условием сохранения масштабов и динамики развития региона. При этом в России в целом, из-за сложной социально-демографической ситуации, наблюдается острая конкуренция за человеческий капитал между регионами (что проявляется в «перетоке» населения, в особенности наиболее образованной и квалифицированной его части, в регионы с более комфортным климатом и высоким уровнем жизни, в первую очередь, в Москву и Санкт-Петербург).

В последние 20 лет сохраняется значительный «западный миграционный дрейф», в результате которого численность населения регионов Сибири и Дальнего Востока сокращается, что делает затруднительным не только освоение, но и социально-экономическое «удержание» данных территорий. При этом в российских регионах отсутствуют развернутые программы деятельности по развитию человеческого капитала, рассчитанные на долгосрочную перспективу (до 2020 – 2030 года, что соответствует временным масштабам процессов формирования человеческого капитала).

Важно учитывать, что большинство технологических инноваций, обеспечивающих возможности сохранения и развития человеческого капитала (в сфере медицины, образования, культуры и коммуникации) создаются и продаются мировыми технологическими лидерами. При этом российские органы власти, муниципальные структуры и бизнес-организации в большинстве случаев оказываются в положении «существенно отставших» в использовании технологических инноваций и соответствующих биолого-валеологических, социально-культурных и гуманитарных технологий.

Данное положение дел, на фоне развивающегося демографического упадка и сложной миграционной

ситуации в регионах Сибири и Дальнего Востока, в перспективе приведет к жесткому дефициту кадровой обеспеченности промышленных производств и других деятельностей в регионе, в особенности требующих высокой квалификации, компетентности и креативности персонала. При этом будут блокированы процессы социально-экономического развития региона, в особенности предполагающие качественные сдвиги (например, формирование инновационного сектора экономики). Важно, что сложившаяся практика привлечения трудовых мигрантов будет приводить к наполнению региона человеческим ресурсом низкого качества и способствовать усилению этнокультурных напряжений.

Общей социально-экономической проблемой стал разрыв между необходимостью решения задач социально-экономического развития Красноярского края и усиливающимся дефицитом и продолжающейся деградацией человеческого капитала. Научно-технологической проблемой является отсутствие видения перспективы развития человеческого капитала в России и в Красноярском крае в горизонте 20-30 лет, недостаточность технологий воспроизводства и развития человеческого капитала.

Деятельность по управлению человеческим капиталом не может быть развернута до тех пор, пока отсутствуют оформленные научные представления о нем, о возможностях и перспективах его развития, технологии его формирования и «удержания», а также кооперация между всеми потенциальными участниками процесса развития человеческого капитала (органами власти; федеральными, региональными и муниципальными учреждениями; бизнес-организациями и некоммерческим сектором).

Новая задача – выстраивание согласованных представлений о человеческом капитале в регионе и его развитии в стратегической перспективе до 2030 года с использованием технологий Форсайта как особых технологий «конструирования будущего». Основной технологией послужит создание «дорожной карты» как концептуальной и организационной основы для системы согласованных действий субъектов управления человеческим капиталом (бизнеса, власти, учреждений образования, здравоохранения и культуры, общественных организаций и политических партий).

3. «Образ будущего» Красноярского края в 2010 – 2030 годах

Основной тенденцией мировой экономики, которая определит возможности развития экономики России и Красноярского края, будет индустриальное развитие стран Азии (Китая и Индии в первую очередь), которые превратятся в крупнейших потребителей сырья, оборудования, технологий, потребительских товаров. Инерция данного развития в ближайшие десятилетия определит высокий спрос на природные ресурсы и их стоимость.

Одновременно возрастет конкурентное давление на предприятия индустриального сектора экономики России и края (металлургия, металлообработка, машиностроение, приборостроение и др.), поскольку Китай и Индия, безусловно, выигрывают (в большом спектре продукции) за счет «эффектов масштаба» и более дешевой рабочей силы.

Менее вероятным считается альтернативное развитие мировой экономики – формирование в 2010-2030 годах. нового (ресурсо-, энергоэкономного) технологического уклада, которое должно сопровождаться

снижением спроса и цен на традиционные ресурсы (нефть, газ, металлы, лес и др.) В интервале времени до 2030 года данная тенденция еще не сможет конкурировать с тенденцией нео-индустриального развития «гигантов Азии».

3.1. Значимые для рынка труда тенденции в области экономики

Развитие экономики края в ближайшие 20 лет будет определяться линией интенсивного масштабного освоения природных ресурсов, заданной еще в середине XX века и подкрепленной в 2007-2009 годах пакетом крупных инвестиционных проектов общей стоимостью более 32 млрд долл. США. В рамках этой линии будет происходить создание предприятий добычи и «первичного передела» природных ресурсов – обогащения, переработки и др. Главным направлением экспорта будет Китай и другие интенсивно развивающиеся страны.

При реализации транзитного потенциала края и обеспечения ресурсодобывающих проектов также будет интенсивно развиваться транспортно-логистическая инфраструктура (транспортные коридоры, склады, логистические центры).

В качестве поддерживающего направления будет идти создание ремонтных, обслуживающих и модернизационных производств для добывающих и перерабатывающих отраслей.

Конкурентное давление и необходимость снижать издержки приведут к техническому перевооружению традиционных производств края, повышению производительности труда и требуемых на таких производствах профессиональных квалификаций.

Растущий мировой спрос на продукты питания приведет к развитию сельского хозяйства края с

внедрением новых технологий и выходом на новые рынки продовольствия.

Возможной негативной тенденцией будет редукция промышленности до небольшого числа крупных ресурсодобывающих производств и сворачивание высокотехнологичных отраслей экономики (глубокой переработки, машиностроения и др.) как неконкурентоспособных в мировой экономике.

Очень значимой, однако маловероятной в плане реализации (в силу наличия более мощного, конкурирующего «сырьевого вектора» развития), является возможность существенной диверсификации экономики:

- создание в крае производства высокотехнологичной продукции (машиностроение, приборостроение) и предприятий «глубокой переработки» (нефтехимия, углехимия, лесопереработка, металлообработка, пищевая промышленность и др.);
- формирование инновационного сектора экономики, создание региональной инновационной системы, развитие научно-образовательного и инновационно-технологического комплекса края;
- интенсивное развитие малого и среднего бизнеса при снижении административно-бюрократических и коррупционных издержек.

Таким образом, картина будущего Красноярского края неоднозначна: будут востребованы сырьевые ресурсы России, что сохранит возможность получения доходов от продажи сырья, но при этом будет усиливаться сырьевая ориентация страны. Одновременно будет увеличиваться конкурентное давление на индустриальные секторы экономики России и края на мировых рынках. Данные внешние факторы – легкая реализуемость в сочетании с высокой доходностью экономики сырьевой ориентации, а также конкурентное давление на несырьевые отрасли –

будут препятствовать диверсификации экономики, развитию отраслей «высокого передела». Будут продолжать действовать и внутренние факторы, тормозящие диверсификацию и инновационное развитие экономики – высокие административно-бюрократические и коррупционные издержки малого и среднего бизнеса (по мнению экспертов).

Судьба несырьевых секторов экономики будет определяться развитием сырьевого сектора: высоки шансы создания в крае современного кластера обслуживающих (ремонт, обслуживание, модернизация) производств для ресурсодобывающих отраслей, разворачивания производств «низкого передела» (обогащения, переработки); развития транспортной инфраструктуры; при этом высокотехнологичные отрасли могут быть «свернуты». Тенденции альтернативного, инновационно-технологического развития Красноярского края в 2010-2030 годах, по оценке экспертов, являются высокозначимыми, но малореалистичными.

В целом базовым процессом, формирующим будущее Красноярского края до 2030 года, будет «новая ресурсодобывающая индустриализация». Произойдет соответствующий сдвиг в области занятости – концентрация людей в сфере добычи, транспортировки и первичной переработки сырья. «Инновационность» при этом может быть узкой и локальной, привязанной к обслуживанию добывающей индустрии.

Более широкое развитие высокотехнологичных, инновационных производств возможно лишь в специальном проектном режиме, «поверх» естественных тенденций роста сырьевого сектора. Важно заметить, что формирование инновационного сектора и высокотехнологичных производств в Красноярском крае диктуется не только и не столько экономической

необходимостью, сколько их важностью для удержания на территории края квалифицированных, активных и мобильных людей, а следовательно, и населения в целом (то есть необходимостью удерживать связность территории страны через население[1]).

3.2. Значимые тенденции в сфере трудовых ресурсов и занятости

- Нарастание общего дефицита трудовых ресурсов, связанное с ухудшением демографической ситуации России и края, который к 2030 году может достигать 200 тыс. чел.
- Усиление структурной диспропорции на рынке труда, связанной с жестким дефицитом кадров определенных профессий и квалификаций (в частности, рабочих профессий).
- Расширение масштабов «вахтового» труда российских и иностранных граждан в ресурсодобывающем секторе экономики края, на строительстве объектов инфраструктуры.
- Увеличение миграционного притока населения из регионов с избыточным трудовым ресурсом (Северного Кавказа, стран Азии, включая Китай).
- Хронический дефицит людей с квалификациями и компетентностями, необходимыми для развития экономики края, включая инновационный сектор[2].

---

[1] Качество населения при этом имеет решающее значение – маргинализованное, конфликтное население дает «отрицательную связность» территории. Развитие интеллектуального, инновационного потенциала Сибири в проектном режиме, опережающим образом относительно экономики, имеет прецеденты: строительство Академгородка в Новосибирске, региональных филиалов Сибирского отделения Академии наук.

[2] Другие регионы и страны с более высоким уровнем жизни и лучшими условиями труда продолжат «перетягивать» инновационно ориентированную молодежь, предприимчивых людей и квалифицированных специалистов.

- Формирование нового поколения образованных людей - носителей важных в современном мире компетенций (языковых, коммуникативных, проектных, управленческих), которые будут ориентированы на постиндустриальные форматы деятельности – инновационно-технологические и сервисные.

Кроме того, будет проявляться ряд тенденций, характерных для экономик развитых стран с большой долей сектора услуг, однако они не будут определять ситуацию:

- распространятся «удаленные рабочие места» для сфер интеллектуальной деятельности, связь с работодателем через средства телекоммуникации (Интернет);
- увеличится «самозанятость» (мелкий бизнес, услуги и др.) и возрастет доля фрилансеров.
- появятся формы частичной занятости, удобные для пенсионеров, женщин-матерей, людей с ограниченными возможностями.

Дефицит труда будет частично компенсирован за счет миграционного притока населения из регионов с избыточным трудовым ресурсом (Северного Кавказа, стран Азии, в том числе Китая). Дефицит труда будет иметь не столько количественные, сколько качественные проявления – «трудовой ресурс есть, но это не тот трудовой ресурс, который требуется». С одной стороны, это дефицит квалифицированных специалистов, предприимчивых людей и инновационноориентированной молодежи, которых край не может «удержать»; с другой стороны – дефицит рабочих, квалифицированных и малоквалифицированных.

3.3. Значимые тенденции для сферы образования

В сфере образования в период с 2010 по 2030 год проявятся следующие важные негативные и позитивные тенденции, образующие частично противоречивую картину:

- будет происходить снижение ценности образования, связанное с утратой им функций «социального лифта» и качественной подготовки к современным профессиональным деятельностям;
- в отсутствие эффективных модернизационных действий произойдет снижение качества вузовского образования при увеличении доли платного образования (переход части вузов к «продаже дипломов»);
- произойдет диверсификация образования в виде расширения спектра форматов и технологий образования (экстернат, дистанционное, дополнительное образование, целевая подготовка, внутрикорпоративное обучение и др.). При этом произойдет существенное увеличение доли образования взрослых.

Возможные позитивные тенденции (они задаются процессами, происходящими в мире и в России, однако для их полного проявления в крае нужна эффективная стратегия глубокой модернизации сферы образования):

- «инновационный сдвиг» – формирование кластера инновационного образования (на базе Сибирского федерального университета), модернизация вузовского образования, изменение целей и технологий образования (от передачи знаний к формированию мышления, креативности, умения работать с проблемами);
- переход от «принудительного образования» к «инициативному образованию», опирающемуся на образовательную активность обучаемого (для данной трансформации естественные предпосылки не

сформированы, она может произойти только проектным образом);

- рост качества вузовского образования: модернизация, международная аккредитация образовательных программ; внедрение современных технологий и технических средств обучения, активных (проектных и других) форм образования.

В целом получается несущая «напряжение» картина будущего сферы образования: ряд высоковероятных тенденций «не работает на развитие человеческого капитала», при этом важнейшие позитивные тенденции не являются высоковероятными (по оценке экспертов).

В сжатом виде можно сформулировать картину позитивного будущего образования следующим образом: «диверсификация и инновационный сдвиг». Основными рисками данного варианта будущего являются управленческие - неспособность ключевых субъектов управления и субъектов развития развернуть работы по реализации этого варианта.

3.4. Значимые тенденции в области демографии

В период с 2010 по 2030 год в Красноярском крае будет разворачиваться несколько неизбежных и значимых демографических тенденций (общих для большинства регионов России).

По среднему варианту прогноза Росстата численность населения края уменьшиться к 2030 году до 2825 тыс. чел., на 2,2% (по низкому варианту прогноза – до 2573 тыс. чел., на 11%; по высокому варианту прогноза может возрасти до 2976 тыс. чел., на 3,0%). При этом сокращение численности населения в крае будет опережать сокращение по России в среднем на 15%.

Численность трудоспособного населения Красноярского края в период 2018-2030 годы сократится на

200-360 тыс. чел. (11-20% от численности трудоспособного населения в 2008 году).

Демографические процессы в Красноярском крае будут включать:

- сокращение числа женщин фертильного возраста, что будет приводить к сокращению общей рождаемости;
- ускоренное сокращение сельского населения, вплоть до появления безлюдных «антропопустынь» в ранее населенных районах края;
- увеличение доли людей старше трудоспособного возраста, связанное с ростом продолжительности жизни, а также с низкой рождаемостью на протяжении многих лет;
- сохранение диспропорций в половой структуре населения (мужчины – женщины) в среднем и старшем возрастах.

Высокозначимой, но маловероятной эксперты считают возможность выхода динамики численности населения края на устойчивый прирост в результате демографической и миграционной политики федеральной власти.

3.5. Значимые тенденции в области здоровья населения и системе здравоохранения

В области здоровья населения будет наблюдаться широкое распространение психосоматических заболеваний (синдрома хронической усталости и др.), депрессий среди городского населения, что связано с массовостью «офисного труда» и изменением стиля жизни.

В сфере здравоохранения ситуация будет определяться следующими тенденциями:

- появлением крупных современных клинико-диагностических центров с телемедицинским комплексом, позволяющих обеспечивать диагностику на удаленных территориях;

- возрастанием роли экстренной, мобильной, нестационарной медицины – скорой помощи, передвижных клинико-диагностических центров, амбулаторной хирургии и др.
- формированием сегмента высокоэффективной платной медицины с широким использованием современных зарубежных технологий («медицина для богатых»);
- снижением возможностей (потенциала, эффективности) районных поликлиник и больниц, их переходом в сектор социальной медицины («медицина для бедных»);
- появлением всероссийской и региональной системы электронного учета здоровья, электронного паспорта здоровья гражданина;
- распространением самолечения с использованием Интернет-консультирования, Интернет-заказа и экспресс-доставки лекарств, платных медицинских услуг на дому (массаж, инъекции, процедуры и др.).

Важной трансформацией в области «капитала здоровья» должно стать экономическое и общественное стимулирование здорового образа жизни (через более высокую зарплату, более высокий социальный статус и др.), формирование ответственного отношения людей к своему здоровью. Данная трансформация не произойдет «естественным» образом, а потребует особых управляющий действий.

В целом, образ будущего, по мнению экспертов, является сложным и фрагментированным. В этом будущем население края все больше сконцентрируется в городах, широкое распространение получат психосоматические заболевания; увеличится доля работающих людей старшего возраста; возможно, возрастет число больных алкоголизмом, наркоманией и ВИЧ-инфицированных.

При этом в данном будущем не будет реализована очень значимая политика экономического и общественного стимулирования здорового образа жизни (более высокая зарплата, более высокий социальный статус и др.), или, другими словами, сохранится безответственность граждан в отношении своего здоровья.

4. Критические ситуации и риски, важные для человеческого капитала Красноярского края в 2010-2030 годах

Перечень критических ситуаций и возможных рисков определен по результатам Делфи-опроса экспертов, экспертных интервью и серии экспертных сессий.

4.1. Наиболее значимые риски для экономики

Для экономики края наиболее значимыми рисками (в случае их действительного «срабатывания») являются:

- износ и разрушение базовых инфраструктур жизнеобеспечения – генерирующих мощностей, транспортных сетей, сетей ЖКХ и др.;
- низкий системный потенциал развития – недостаток собственных инвестиционных ресурсов, недостаток стратегических идей, дефицит мобильных кадров и квалифицированных управленцев;
- низкий внутренний спрос на инновации со стороны крупных предприятий края, которые предпочитают закупать инновационные продукты зарубежного производство и не вкладываются в разработку технологий;
- дефицит кадров по рабочим специальностям вследствие несоответствия структуры и качества подготовки кадров потребностям экономики;
- растрата «базового человеческого капитала» – уход на пенсию высокопрофессиональных инженеров,

ученых, врачей, преподавателей и др., без полноценной их замены.

Двумя критически важными рисками (сочетающими высокую значимость с высокой вероятностью проявления) эксперты считают низкий внутренний спрос на инновации со стороны крупных предприятий, что блокирует возможность развития инновационного сектора края, и возможность аварийного разрушения из-за износа базовых инфраструктур жизнеобеспечения, что может наступить уже в 2010-2025 гг.

Существует вероятность закрепления за краем роли «ресурсной колонии» (с низким уровнем инвестиций в человеческий капитал) и превращения его в арену конкуренции разных «осваивающих» регион российских и китайских компаний в сочетании с падением конкурентоспособности базовых и обеспечивающих отраслей экономики края.

Фактически речь идет о двух крупных взаимодополняющих рисках:

- трансформации края в ресурсную колонию «на обочине» современного развивающегося мира;
- износа и разрушения базовых инфраструктур жизнеобеспечения, что приведет к массой миграции населения и сделает экономически и социально оправданным переход к вахтовому типу организации экономики края.

4.2. Возможные критические ситуации в сфере образования

В сфере образования Красноярского края в период с 2010 по 2030 год могут проявиться следующие критические ситуации.

- Снижение количества выпускников 9 и 11 классов до минимальных значений в 2012-2014 годах, что

приведет к существенному сокращению набора студентов в систему профессионального образования Красноярского края и, соответственно, сокращению объемов ее финансирования.

- Кризис общественной «ценности образования» в силу невыполнения функции социально-культурной адаптации и продвижения человека – обеспечения социальной мобильности («социальный лифт»), интеграции в общество мигрантов и др. В сочетании с механизмами социального и территориального расслоения, неравенство образования «сработает» на повышение социальной напряженности (неравенство образования – неравенство доходов – неравенство возможностей).

- Кризис экономической функции образования – качественной подготовки к профессиональной деятельности, - который будет обусловлен разрывом между требованиями экономики и социальной сферы края и структурой специальностей и уровня квалификаций выпускников системы профессионального образования.

- Кризис инфраструктуры образования (2010 – 2020 годы) – износ, увеличение расходов на содержание, непригодность для ремонта старых зданий школ, училищ, учреждений дополнительного образования, баз отдыха и др.

- Кризис образовательных технологий «принудительного обучения» (разработанных для условий индустриального общества); износ и устаревание компьютерной и приборно-технической базы школ, училищ, вузов. Устаревшие технологии и оборудование не будут обеспечивать эффективную подготовку конкурентных на рынке труда специалистов.

- Кадровый кризис (2015-2020 гг.) – массовый уход на пенсию учителей, мастеров и преподавателей вузов «советского выпуска» без полноценной их замены

молодыми специалистами; снижение качества выпускников педагогических вузов и училищ.

- Кризис управления – дефицит стратегий, политической воли, управленческих технологий и кадров (на всех уровнях), позволяющих получать планируемые и важные для общества изменения.

С большой вероятностью в 2015-2020 годах возможен системный кризис образования, включающий кризис идеологии, кадровый кризис, кризис технологий и инфраструктуры, кризис управления. Таким образом, эксперты указывают на системные риски 2010-2020 годов и «окно возможностей» для глубокой модернизации сферы образования Красноярского края.

4.3. Возможные критические ситуации в сфере здоровья и здравоохранения

В сфере здоровья и здравоохранения в Красноярском крае с высокой долей вероятности возникнут следующие критические ситуации:

- Высокий уровень смертности людей трудоспособного возраста от внешних причин (ДТП, производственный и бытовой травматизм, суицид, алкогольные отравления).
- Кризис инфраструктуры здравоохранения (2010 – 2020 годы) – износ, увеличение расходов на содержание, непригодность для ремонта старых зданий поликлиник, больниц, санаториев.
- Кризис технологий (2010-2020 годы) – износ и устаревание медико-технологического оборудования, использование малоэффективных технологий диагностики и лечения; используемые технологии и оборудование не будут обеспечивать эффективное лечение, сравнимое с практикой развитых стран.

- Кадровый кризис (2010-2020 годы) – массовый уход на пенсию врачей «старой школы» без полноценной замены; снижение качества выпускников медицинских вузов, техникумов и училищ.
- Кризис управления (2010-2020 годы) – дефицит стратегий, политической воли, управленческих технологий и кадров (на всех уровнях), позволяющих получать планируемые и важные для общества изменения.

Таким образом, вероятен системный кризис в сфере здравоохранения Красноярского края в 2010-2020 годах, он будет включать в себя кризис управления, кадровый кризис, кризис технологий и кризис инфраструктуры.

При этом существует риск, что в крае не будет решена главная задача сохранения здоровья – значительное снижение высокого уровня смертности людей трудоспособного возраста от внешних причин (ДТП, производственный и бытовой травматизм, суицид, алкогольные отравления), который определяет основной канал потерь трудовых человеко-лет (около 40%).

МОНИТОРИНГ РЕГИОНАЛЬНОГО РЫНКА ТРУДА

А.В. Макаркин[1] *- директор Регионального центра содействия трудоустройству выпускников вузов РМ, Мордовский государственный университет им. Н.П.Огарева*

В условиях быстро меняющихся требований к знаниям, умениям и компетенциям выпускников, вариативности рынка труда, работодатели, как правило, не готовы выстраивать прогнозы потребностей в кадрах. Существующие на настоящий день методики исследования рынка труда и прогнозирования потребностей

[1] © *А.В. Макаркин*

работодателей в выпускниках вузов на среднесрочную и долгосрочную перспективу не дают объективных и достоверных результатов как в целом по стране, так и для конкретного вуза в отдельности.

Краткосрочные прогнозы потребности рынка труда в молодых специалистах выстраиваются на основе количества и качества поступающих в вузы заявок работодателей на трудоустройство выпускников. Однако на российском рынке труда преобладает неформальный характер найма с доминированием использования социальных сетей, а не формальных структур, в качестве посредников между работодателем и работником. В специализированные вузовские службы трудоустройства (центры содействия трудоустройству выпускников вузов) поступают лишь немногие вакансии, существующие на рынке труда. По разным данным, в открытом доступе для соискателей (в СМИ, Интернете, кадровых агентствах, центрах занятости и др.) находятся менее чем 50-30% вакансий. По данным Регионального центра содействия трудоустройству выпускников вузов РМ при Мордовском государственном университете им. Н.П. Огарева (далее РЦСТВ), доля доступных выпускникам вакансий, официально заявленных работодателями в 2009 году, составляла 21%. Таким образом, владея неполной информацией о потребности работодателей в квалифицированных специалистах, вузы не имеют возможности планировать учебный процесс в соответствии с потребностями региональной экономики не только на средне- и долгосрочную перспективу, но и на краткосрочную.

Однако потребность рынка труда в выпускниках определенного вуза и конкретных специальностей можно определить не только исходя из прямых заявок и запросов работодателей, но и исследуя фактическую

востребованность выпускников, анализируя динамику изменения показателей трудоустройства, выявляя тенденции и закономерности.

Отметим, что потребность и востребованность не равносильные понятия. Востребованность выпускников конкретной специальности с большей степенью точности характеризует качество образования, соответствие направления и уровня подготовленности выпускников потребностям экономики и рынка труда. Под востребованностью будем понимать способность выпускника определенной специальности самостоятельно или с помощью социальных институтов трудоустроиться по специальности в конкретных экономических условиях в определенный промежуток времени. Количественным выражением востребованности является доля выпускников, трудоустроившихся по специальности за конкретный временной промежуток.

Временной промежуток не должен быть коротким, т.к. самостоятельный процесс поиска работы по специальности может занимать довольно продолжительное время. В большинстве случаев, чтобы самостоятельно трудоустроиться на отвечающую требованиям выпускника должность по специальности, ему приходится менять ряд мест трудоустройства. Первоначальное трудоустройство выпускников после окончания вуза, имея, как правило, случайный характер, не может в полной мере отражать востребованность той или иной специальности. Следовательно, чем больше временной интервал с момента окончания вуза до момента проведения исследования, тем достовернее анализируемая информация.

Ежегодно МГУ им. Н.П. Огарева организовывает исследования востребованности выпускников по состоянию на январь года, следующего за годом выпуска специалистов. Особенностью исследований является

величина выборки (от 80% до 95% выпускников), опрос которых ведут «прямым» путем в беседе с респондентами, исключая из этого процесса заинтересованные в высоких показателях деканаты и кафедры. Трехкратный сбор данных (летом - на момент окончания университета; осенью - когда нетрудоустроенные выпускники осуществляют активный поиск места работы и зимой - когда более 90 % выпускников определилось с местом трудоустройства) позволяет оперативно, систематично и в полной мере отслеживать происходящие на рынке труда изменения.

Результаты исследований востребованности выпускников через три месяца после окончания вуза (по состоянию на 1 октября) показывают актуальную потребность реальной экономики в специалистах, намечающиеся тенденции востребованности выпускников. Сравнительный анализ показателей трудоустройства по состоянию на октябрь предыдущих годов позволяет формировать предварительные прогнозы востребованности выпускников.

Для комплексной оценки состояния регионального рынка труда и востребованности выпускников РЦСТВ анализирует динамику пяти наиболее существенных показателей занятости: общей занятости, трудоустройства по специальности, трудоустройства не по специальности, официальной безработицы (количества человек, состоящих на учете городских и районных центров занятости населения), выезда за пределы региона.

Рейтинги специальностей, факультетов, институтов, укрупненных групп специальностей по каждому из данных показателей на вузовском уровне дают возможность выявлять востребованные и невостребованные специальности, тенденции трудоустройства выпускников,

а на региональном уровне - отслеживать структуру рынка труда, прогнозировать его развитие.

Кроме исследований рейтингов необходим анализ динамики показателей занятости по каждой специальности. Для определения степени значимости изменения показателей трудоустройства введем следующие понятия: коридор вариативности и степень изменения показателя трудоустройства по специальности ε.

Коридор вариативности – интервал, в пределах которого изменялся показатель трудоустройства по специальности (t) на протяжении нескольких лет. В МГУ им.Н.П.Огарева исследования ведутся 8 лет (2002 – 2009). Данный показатель рассчитывался применительно к тем специальностям, выпуск по которым осуществлялся более 3 лет (2006 год и ранее). Узость коридора свидетельствует о стабильности рынка труда по специальности, ширина – о его непостоянстве. Заметим, что показатель стабильности трудоустройства целесообразно рассматривать в совокупности с показателем уровня трудоустройства. В этом случае узость коридора вариативности будет свидетельствовать о стабильно низких либо стабильно высоких показателях трудоустройства.

Степень увеличения или уменьшения показателя трудоустройства по специальности (ε) должна демонстрировать, во сколько раз t вышел за границы коридора вариативности:

$$\varepsilon = \begin{cases} \dfrac{t - t_{min}}{t_{max} - t_{min}}, \text{при } t \geq t_{\text{среднее}} \\ \dfrac{t - t_{max}}{t_{max} - t_{min}}, \text{при } t < t_{\text{среднее}} \end{cases}$$

где t_{min} – минимальное значение трудоустройства по специальности (нижняя граница коридора вариативности), t_{max} - максимальное значение (верхняя граница коридора

вариативности), $t_{среднее}$ - среднее значение трудоустройства по специальности.

В 2008 году показатель ε отражал степень отклонения показателей трудоустройства от «нормы» в период кризиса и являлся наглядным индикатором перекосов на рынке труда. Если $1 \leq \varepsilon \leq 1$, тогда t не вышло за пределы коридора вариативности, и делался вывод, что кризис не оказал воздействия на трудоустройство по данной конкретной специальности. Если $\varepsilon < -1$, тогда $t < t_{min}$, и утверждалось, что кризис оказал негативное влияние на трудоустройство по данной специальности. Если $\varepsilon > 1$, тогда $t > t_{max}$, и утверждалось, что кризис оказал положительное влияние на трудоустройство по данной специальности. Значимые изменения фиксировались при $1,2 < \varepsilon < 1,5$, сильные изменения - при $\varepsilon > 1,5$.

По итогам предварительного исследования трудоустройства выпускников МГУ им. Н.П. Огарева 2009 года в сравнении с предыдущими периодами выявлен ряд тенденций. Кризис, существенно воздействуя на рынок труда республики, перераспределил степени трудоустройства выпускников различных специальностей, но не повлиял на высокий показатель востребованности выпускников МГУ им. Н.П. Огарева в целом. Доля занятых выпускников составила 85%, трудоустроенных по специальности – 50% через три месяца после окончания вуза. К январю прогнозируется рост данных показателей на 6-10 %. Негативное психологическое осознание кризиса выпускниками- мужчинами и восприятие себя невостребованными на рынке труда, обусловили двукратный рост доли выпускников, ушедших в армию (с 14 % в 2008 до 28 % в 2009). Как следствие этого - снизился показатель трудоустройства по специальности на «мужских» факультетах. Увеличение доли специалистов, поступающих в аспирантуру и магистратуру, послужило

причиной роста показателя трудоустройства по специальности выпускников гуманитарных и социальных наук. В результате реализации правительственных программ, направленных на снижение напряженности на рынке труда Республики Мордовия, сформировались благоприятные условия для трудоустройства выпускников, зарегистрированных на биржах труда, что увеличило долю нетрудоустроенных выпускников, пользующихся услугами государственной системы занятости в два раза (с 0,9 % в 2008 до 2 % в 2009). Произошло уменьшение доли выпускниц, находящихся в декретном отпуске (с 8,1 % в 2008 до 5,5 % в 2009).

Анализ показателей востребованности выпускников по единой методике для всех учебных заведений региона обеспечит мониторинг молодежного сегмента регионального рынка труда. Распространение единой методики мониторинга рынка труда на все регионы позволит проводить объективный сравнительный анализ трудоустройства выпускников разных вузов, исследовать географию «насыщенности - нехватки» специалистов отдельных сегментов рынка труда. Исчерпывающая система показателей мониторинга даст возможность оперативно организовывать исследования рынка труда регионов.

ОПЫТ КАДРОВОГО АГЕНТСТВА «ЗОЛОТОЙ ФОНД» ОмГПУ В ТРУДОУСТРОЙСТВЕ ВЫПУСКНИКА (МОЛОДОГО СПЕЦИАЛИСТА).

М.В. Кашленко[1] *- начальник отдела маркетинга и кадрового агентства «Золотой Фонд» Омского государственного педагогического университета*

На рынке труда каждой государственной системы существует блок, который на 80 % зависит от дотаций и системного распределения кадров. Профессиональная педагогическая и медицинская сферы после перестроечных лет прошлого века и кризиса 2009 года продолжают оставаться в ситуации самостоятельного выживания. Хотя сегодня ситуация меняется (например, премия 100 тыс.рублей лучшим из лучших учителей), но, как в любой ситуации кризиса, требуется системная и постоянная, а не эпизодическая поддержка.

На этапе становления агентства работа велась с выпускным курсом в основном по статистическому сбору данных биографического характера и с места работы (начальная стадия любого центра карьеры). Исследование носило характер отчета в федеральные ведомства образования и службы занятости региона.

В ходе подъема экономики и развития рынка труда менялась специфика работы с выпускником. Стоит отметить, что адаптация на рынке труда необходима с 1 курса.

Структура работы КА «ЗФ» ОмГПУ построена следующим образом:

1. Разработка маркетинговой политики, рекламной стратегии, определение цен на услуги, создание условий планомерной реализации и расширения оказываемых услуг

[1] © *М.В. Кашленко*

кадровым агентством университета, а именно:

- организация рекламных акций сторонних организаций в корпусах ОмГПУ в области трудоустройства;
- предоставление услуг по подбору персонала по заявкам предприятий на постоянную и временную работу;
- предоставление услуг по составлению резюме соискателя;
- исследование рынка и выявление общественного мнения.

2. Изучение рынка аналогичных услуг (анализ спроса и потребления, мотиваций и колебаний, деятельности конкурентов) и тенденций его развития в Омском регионе, анализ конкурентной среды с учетом изменений в государственной политике.

3. Формирование потребительского спроса на услуги кадрового агентства «Золотой Фонд», исследование факторов, влияющих на спрос, разработка программ по формированию спроса на услуги агентства.

4. Выявление требований к качественным характеристикам оказываемых услуг.

5. Участие в социологических исследованиях, составлении отчетов университета по проблемам профессионального самоопределения, востребованности и трудоустройства выпускников ОмГПУ, работа по определению потребности студентов и выпускников ОмГПУ в услугах по профессиональной ориентации**,** психологической поддержке и оценке эффективности деятельности агентства.

6. Учет статистических данных, подготовка отчетов по формам государственной и ведомственной статотчетности.

7. Создание баз данных кандидатов, вакансий образовательных учреждений (дошкольное образование, среднее образование, дополнительное образование,

начальное профессиональное образование, среднее профессиональное образование, социальные центры Омского региона), рынка труда (получение, введение, обработка, анализ, классификация, оценка, сверка и хранение информации), координация и использование информации из баз данных.

8. Активный поиск заказов на подбор персонала в образовательные учреждения (дополнительное образование, социальные центры) Омского региона.

8.1. Оформление заявки работодателя на поиск и подбор необходимых работников; совместное формулирование требований к кандидатам, составление описаний вакантной позиции и характеристик требуемых работников.

8.2. Консультирование заказчика по вопросам составления и заполнения анкет-заявок.

8.3. Поиск требуемых кандидатов согласно заявке посредством собственных информационных баз кандидатов, средств массовой информации, Интернета, а также с помощью размещения объявлений в различных информационных источниках.

9. Консультирование кандидатов кадрового агентства по применению законов и иных нормативных правовых актов Российской Федерации в области труда, занятости, профессиональной ориентации и психологической поддержки населения. При необходимости привлечение к решению задач консультантов и экспертов по различным вопросам (правовым, финансовым, социально-психологическим и пр.).

10. Координация работы факультетов при проведении мероприятий, направленных на содействие занятости студентов, контроль за качественным предоставлением материалов деканатами в соответствии с номенклатурой

дел кадрового агентства университета.

11. Разработка и распространение профориентационных, информационных и методических материалов студентам и выпускникам ОмГПУ (рекламные проспекты, буклеты, календари, брошюра «Выпускнику» и пр.).

12. Информирование кандидатов кадрового агентства университета о рынке труда, о его особенностях в Омском регионе, об особенностях профессий и должностей, требованиях, предъявляемых ими к личности, в том числе на конкретном предприятии, в организации, учреждении. Ознакомление кандидатов с профессиями, специальностями, конкретными рабочими местами.

13. Проведение профессионального консультирования с использованием профессиограмм, других информационных и справочных материалов, применением методов психологической и профессиональной диагностики: методов входного контроля, первичной психодиагностики, диагностики познавательных способностей (память, мышление, внимание и т. д.) и личностных особенностей, диагностики профессионально важных качеств. Определение степени профессиональной пригодности человека к конкретной профессии (рабочему месту, должности) в соответствии с нормативными требованиями.

14. Оценка деловых и психологических качеств кандидатов, организация их психологического, а по согласованию с заказчиком, и профессионального тестирования. Проведение обследования особенностей трудовой деятельности различных профессий и специальностей, а также мероприятия, связанные с профессиональным подбором, проверкой психологических условий труда, выявлением интересов и склонностей кандидатов.

15. Своевременная работа по информированию всех

кандидатов по состоянию процесса их найма. По возможности, оказание тактичных рекомендаций/консультаций по коррекции поиска работы, при необходимости привлечение к работе по другим подходящим кандидату вакансиям, если таковые появятся.

16. Консультирование студентов и выпускников по социально-психологическим проблемам предприятий и организаций.

17. Проведение собеседования с кандидатами, оказание активной помощи в составлении резюме, анализ психологического состояния кандидата кадрового агентства университета во время поиска им работы.

18. Осуществление мер по профессиональной адаптации молодых специалистов - студентов и выпускников ОмГПУ, обучение навыкам эффективного поиска работы.

Среднестатистический выпускник получит диплом и столкнется со следующими проблемами:

- несоответствие потребностей современного рынка труда

и направлений подготовки специалистов;

- низкая оплата труда молодых специалистов в социальной сфере;
- отсутствие компетентностей, практических навыков у выпускников образовательных учреждений профессионального образования;
- неготовность выпускников к открытию собственного бизнеса.

Выводы.

- Профориентация необходима на всех этапах становления деятельности ученик-абитуриент-студент-выпускник-молодой специалист, коррективы на всех этапах помогут правильно выстроить собственную

трудовую деятельность. Факторы времени, моды, престижности, долгосрочности перспектив, карьеры, зарплаты имеют важнейшее влияние на жизнь человека.

- Социологические данные (демографические и данные вузов по выпускаемым специальностям и направлениям на 3-5 лет) необходимо объединять по всем направлениям рынка труда региона (в идеале - анализ соседних регионов), что позволит правильно определять запрос государства и бизнеса, а также реализовать программу дополнительных мер снижения напряженности на рынке труда.
- Студент обязан понимать, что экономика современного мира не терпит непрофессионализма. Успешность формируется ежедневным анализом собственных возможностей и требований рынка, правильным выбором стратегии построения карьеры. Портфолио необходимо формировать с первого курса, программы стажировок и практик выбирать в соответствии с профнаправленостью, участвовать в конкурсах, конференциях и пр. Обучение в вузе - наилучший плацдарм для карьеры.
- Крайне необходимы встречи в форме круглых столов по взаимодействию работодателей, власти, вуза и молодых специалистов. Реальное совмещение возможностей рынка и ожиданий молодого специалиста от работодателя. Возможность для власти правовыми законопроектами усилить доверие к себе.
- Тренинговая работа на всех этапах обязательна, т.к. данная форма позволяет «раскачать» ту часть выпускников, которая не всегда обладает лидерскими, организаторскими способностями, высокой самооценкой и собственным видением карьеры. Процент непассионарной аудитории составляет 55-60 % от выпуска. Работа психолога и тренера позволяет определить провалы в

личностных характеристиках, карьерном представлении и собственных возможностях и дает шанс исправить ситуацию.

- Государство в лице региональной власти должно формировать реальный и четкий заказ на специалистов. Социальный аспект жизнеобеспечения очень важен, но без положительного образа и уважения у профессии «учитель» нет будущего. И это первоочередная задача для региональных властей.

Все вышесказанное ориентировано только на одно - сформировать успешного, конкурентоспособного, уверенного в своих силах и способного моделировать в любой социально-экономической ситуации свою профессиональную деятельность молодого выпускника.

ТЕХНОЛОГИИ СОДЕЙСТВИЯ ТРУДОУСТРОЙСТВУ И СОПРОВОЖДЕНИЯ КАРЬЕРЫ СТУДЕНТОВ И ВЫПУСКНИКОВ УНИВЕРСИТЕТА

А.С. Новобранцев, А.С. Рябкова, А.Д. Елесеева, Е.А. Мильчакова[1]
КГПУ им. В.П. Астафьева, Красноярск

В последние годы всё более актуальными становятся идеи разработки и применения инновационных технологий в различных сферах деятельности. Вопросы качественного обновления особенно важны для системы профессионального образования. Современный рынок труда требует подготовки вузом выпускника, который обладает качествами профессиональной адаптивности и мобильности, умением творчески строить свою карьеру, а также стремлением активно участвовать в жизни различных профессиональных сообществ.

Многие студенты и выпускники отмечают дефицит информации о возможностях и тенденциях рынка труда в сфере образования (особенно оперативных сведений и прогнозов), а также в смежных областях профессиональной деятельности. Кроме того, в учебных заведениях недостаточно учитываются потенциальные потребности работодателей, вследствие чего несвоевременно корректируются учебные планы. Существуют также недостатки в системе мониторинга профессиональных предпочтений студентов, анализа особенностей трудоустройства выпускников и их карьерного продвижения. В этой связи необходимым становится заказ на создание соответствующих технологий образовательного менеджмента.

Выполняя постановление Министерства

[1] © *А.С. Новобранцев, А.С. Рябкова, А.Д. Елесеева, Е.А. Мильчакова*

образования и науки о создании в российских вузах Центров содействия трудоустройству выпускников, многие отечественные университеты сформировали такие специализированные подразделения. В еще более выгодном положении оказались те учреждения, которые организовали подобные центры, не дожидаясь решения Министерства: за предкризисный период ими был наработан уникальный опыт, созданы интересные проекты и инновационные технологии, востребованные в ситуациях принятия оперативных решений и необходимости конструктивного реагирования на сегодняшние проблемы трудоустройства молодежи.

Практика трудоустройства студентов и выпускников КГПУ им. В.П. Астафьева на современном рынке труда основана на стратегических приоритетах развития вуза. Ведущим из них выступает повышение качества университетского образования, что во многом обеспечивает в конкурентоспособность его выпускников. В этой связи в университете разрабатывается и реализуется система трудоустройства и профессиональной адаптации выпускников, представляющая собой комплексное сопровождение их карьерного роста с учетом особенностей современного рынка труда.

Сотрудниками Центра трудоустройства КГПУ им. В.П. Астафьева (далее Центр) за три года работы накоплен интеллектуальный ресурс, с помощью которого решается ряд существенных задач. В первую очередь это касается разработки и внедрения технологий для вузовского специализированного центра, который сочетает в себе элементы кадрового агентства, корпоративного отдела кадров, студенческого клуба, центра психологической поддержки, ассоциации выпускников, маркетинговой службы, центра дополнительного образования. Организация и деятельность Центра реализуются как

инновационный проект с особым управленческим сопровождением.

Сотрудники Центра применяют современные технологии, в которых отражаются идеи сопровождения, экономии ресурсов, гуманитарного подхода к пониманию человека и общества, развития и партнерства, многие вопросы решаются на основе современных IT-средств, маркетинговых исследований и эффективных методов управления. Предназначение Центра состоит в содействии трудоустройству, профессиональному развитию и карьерному росту студентов и выпускников университета на основе учебно-методического, информационного, научного сопровождения и делового сотрудничества. Все это определяет *ключевые ориентиры* деятельности Центра:

- запросы работодателей и особенности современного рынка труда при подготовке молодых специалистов университета; деловые связи в рамках модели «вуз-работодатель» на основе изучения потребностей рынка труда в специалистах, выпускаемых университетом;
- повышение профессиональной мобильности выпускников университета и их адаптивности к реальным условиям профессиональной деятельности;
- внедрение современных технологий, содействующих эффективному трудоустройству и карьерному продвижению выпускников университета;
- разработка системы сопровождения профессионального становления молодых специалистов, работающих в сфере образования Красноярского края, подразделениями университета;
- позиционирование университета в качестве учреждения, ориентированного на подготовку конкурентоспособных специалистов.

Управленческая деятельность Центра реализуется в нескольких направлениях.

- *Учебно-методическая деятельность* – разработка и внедрение в практику учебного модуля профессионально-адаптирующей направленности.
- *Работа с выпускниками и студентами КГПУ* – помощь молодым в адаптации к рынку труда, содействие в трудоустройстве, помощь в составлении резюме и оформлении портфолио, мониторинг профессиональных предпочтений.
- *Сотрудничество с работодателями* – взаимодействие с учреждениями образования, проведение переговорных площадок и презентаций, согласование условий сотрудничества с заказчиками профильных и смежных учреждений, мониторинг потребностей работодателей, заключение договоров.
- *Информационное сопровождение* – разработка и пополнение баз данных по вакансиям и соискателям, позиционирование кадровых возможностей университета через сайт, оформление и размещение публикаций в СМИ, разработка информационных проектов и акций.

Одним их инновационных направлений работы Центра является маркетинг и PR-деятельность: изучение кадровых тенденций, анализ и прогнозирование потребностей работодателей; изучение спроса на специалистов по профилю университета; мониторинг профессиональных предпочтений студентов и результатов трудоустройства выпускников вуза; осуществление PR-мероприятий, обеспечивающих распространение информации о кадровых возможностях университета. Так, в ходе маркетинговых исследований проводится изучение потребностей работодателей и предпочтения студентов в профессиональной деятельности как по профилю университета, так и в смежных областях. С целью оптимизации управления процессами трудоустройства и

адаптации студентов и выпускников университета на современном рынке труда был принят проектный формат организации работы Центра, что содействовало появлению ряда проектов: *«Партнерство»* – разработка и реализация программ и проектов делового сотрудничества с работодателями и кадровыми службами Красноярска и Красноярского края; *«Выпускник-Студенту»* – содействие профессиональной адаптации студентов к современному рынку труда на основе их взаимодействия с выпускниками университета; *«Образование и Карьера»* – обучение студентов по программе тренинга профессионально-адаптирующей направленности «Технологии успешной карьеры»; *«Репетитор+»* – создание университетского центра, содействующего репетиторской практике студентов и выпускников; *«Профспектр»* – разработка моделей профессиональных возможностей выпускников отдельных факультетов КГПУ; *«Молодежное агентство профессиональных проб»* – разработка новых подходов, методов и форм прохождения практики и профессионального становления студентов университета; *«ПрофАкцент»* – издание корпоративного профессионально-ориентированного сборника материалов.

Управление работой Центра построено на системе целевых показателей, отражающей инновационный аспект деятельности в области трудоустройства и позволяющей оценить ее эффективность. Далее приведены ведущие показатели работы Центра, учитывающие корпоративные интересы вуза.

1. Обращение соискателей и работодателей *(количество, интенсивность, периодичность, состав, поводы для обращения, частота и характер обращения, используемые информационные каналы).*

2. Рост количества заявленных актуальных и потенциальных вакансий, возрастание доли вакансий по

различным специальностям университета.

3. Повышение качества запросов работодателей *(четкое описание в Заявке профессиональных требований и условий труда будущего работника)*, а также исполнение договорных обязательств *(оперативность и достоверность предоставления информации по вакансиям и кандидатам, обратная связь).*

4. Увеличение количественного и качественного состава партнеров и работодателей.

5. Увеличение доли выпускников вуза, трудоустроенных по специальности.

6. Сокращение количества нетрудоустроенных выпускников и периода поиска работы.

7. Особенности карьерного роста выпускников *(уровни, темпы, области, привлекаемые ресурсы и др.).*

8. Расширение спектра областей профессиональной деятельности, предлагаемых соискателям.

9. Увеличение количества и развитие содержания услуг в области трудоустройства.

10. Популярность Центра среди представителей различных групп соискателей *(выход на межвузовский, межведомственный, социально-ориентированный уровень работы).*

Подчеркнем, что более 95 % обратившихся в Центр в 2007году году были выпускниками этого года. За 2008 год картина существенно поменялась: 39 % составили выпускники, 49 % -студенты, 12 % - выпускники прошлых лет. Весьма показательна динамика соотношения соискателей КГПУ с числом кандидатов на вакансии из других учреждений. Если в 2007 году практически 100% соискателей были студентами и выпускниками КГПУ, то в 2008 году в Центр обратились 375 соискателей других образовательных учреждений (вузы, учреждения НПО-

СПО, школы). Как показывает практика, наиболее востребованными являются следующие услуги Центра трудоустройства: содействие в трудоустройстве (консультации, участие в переговорах с работодателями), прямое трудоустройство, составление и корректировка профессионального резюме, электронная рассылка информации о вакансиях и услугах, поиск вакансий под индивидуальный заказ.

В 2009 году Центром трудоустройства была введена практика заключения партнерских договоров, что позволило привлечь к сотрудничеству, кроме общеобразовательных учреждений, вузы, молодежные и спортивные центры, министерства и ведомства, музеи, общественные и коммерческие организации. В рамках переговорной работы нынешнего года студентам и выпускникам было предложено более 300 различных вакансий (около 60 % из них закрыты соискателями Центра трудоустройства).

Таблица 1

Динамика количества предложений работодателей

Год	Всего вакансий	Профильные	Смежные	Непрофильные
2007	174	26%	22%	43%
2008	277	70%	17%	13%
2009	383	72%	20%	8%

Одной из брэндовых акций нашего вуза являются университетские «Дни карьеры». В марте-апреле 2009 года в них участвовало более 500 студентов-пятикурсников различных факультетов КГПУ, а также представители 35 учреждений-работодателей из Красноярска и районов Красноярского края.

Особо отметим показатели трудоустройства

студентов-выпускников. Увеличилась доля выпускников, трудоустроенных по специальности: с 2006 по 2009 рост составил 14 % (в 2009 году трудоустройство по специальности составило 38 % от выпуска). Снизилось число выпускников, нашедших работу самостоятельно: за три последних года их число сократилось на 18 % (то есть соискатели все более уверены в реальной и действенной помощи сотрудников Центра). Увеличился объем (за 3 года более чем в 2 раза) и повысилось качество запросов работодателей (профессиональные требования и описание условий труда будущего работника; предоставление информации по актуальным и прогнозируемым вакансиям). Эффективной технологией работы Центра являются персональные контакты (телефонные собеседования) с выпускниками предыдущих лет. Так, по итогам этой работы в октябре-декабре 2008 года было выявлено 55 неработающих выпускников 2008 года, которым была оказана соответствующая помощь (рассылка информации о вакансиях и услугах, приглашение на собеседование, помощь в составлении резюме, курсы дополнительного обучения).

Учитывая негативное влияние экономического кризиса на рынок труда, сотрудники Центра реализуют комплекс мер, направленных на активизацию процессов трудоустройства выпускников 2009 года. В этой связи организован обучающий тренинг *«Технологии успешной карьеры»* по овладению способами самостоятельного поиска работы, составления резюме, собеседования (за 2008-09 учебный год подготовлено более 500 студентов и выпускников, в 2009-10 году планируется обучить более 700 студентов). Вместе с тем в оперативном порядке выпускникам предлагаются вакансии и услуги на сайте Центра трудоустройства КГПУ (www.profakcent.kspu.ru) в разделах «Вакансии» и «Дополнительное обучение»; а

также на стендах, в СМИ, на краевых и городских выставках.

В ходе мониторинговых исследований (2007-2009) нами отмечается явная тенденция к росту спроса на выпускников университета, в том числе по непедагогическим специальностям *(менеджеры, специалисты по физической культуре и спорту и др.)*. Выявлено также, что существенная часть соискателей обращаются в Центр неоднократно и по различным поводам (составление и оценка качества резюме, консультирование по новой работе и особенностях деятельности работодателя, поиск постоянной и временной работы, профориентационное тестирование). При этом в Центр обращаются соискатели из других вузов, а также из ПТУ, лицеев и техникумов. Среди работодателей около 30 % являются представителями сфер, смежных с профилем университета (культура, спорт, просвещение, СМИ), и непрофильных сфер деятельности (торговля, реклама, производство, силовые структуры, транспорт и другие). Очевидно, что такая социальная направленность в работе Центра должна развиваться, особенно с учетом сложных жизненных ситуаций приходящих к нам людей.

Таким образом, система инновационного менеджмента в сфере трудоустройства, включающая стратегическое планирование, внедрение современных технологий (мониторинг, маркетинговые исследования, IT-сопровождение, прогнозирование), комплексную разработку нормативно-правовой документации, а также мобильную систему деловых связей и продвижение новых услуг, обеспечивает эффективность трудоустройства и карьерный рост студентов и выпускников университета, что значительно усиливает позитивный имидж КГПУ им. В.П. Астафьева в профессиональном сообществе и социуме.

ВОСТРЕБОВАННОСТЬ ВЫПУСКНИКОВ АМУРСКОГО ГОСУДАРСТВЕННОГО УНИВЕРСИТЕТА И СИСТЕМА ВЗАИМОДЕЙСТВИЯ С РАБОТОДАТЕЛЯМИ

А.С. Диденко[1] *– Амурский государственный университет, г. Благовещенск.*

Проблема трудоустройства выпускников учреждений высшего профессионального образования с каждым годом становится все более актуальной. Отмена государственного распределения выпускников привела к разрыву между вузами и потенциальными работодателями, а незнание молодыми людьми реальной ситуации на современном рынке труда, отсутствие навыков поиска работы, неумение подать себя значительно снижают возможности получения желаемой работы. Сегодня для решения этих проблем практически во всех высших учебных заведениях созданы Центры содействия трудоустройству студентов и выпускников. В Амурском государственном университете такой Центр был создан в 2000 году, и основной целью его работы является информационно-консультативная помощь студентам по вопросам прохождения практики, трудоустройства и вторичной занятости, а также обучение умению ориентироваться на рынке труда и искусству трудоустройства.

Основные направления деятельности Центра занятости студентов и выпускников АмГУ следующие.

1. Изучение запросов студентов в сфере вторичной занятости и трудоустройства.
2. Формирование банка вакантных рабочих мест.
3. Обеспечение студентов и выпускников информацией о возможностях вторичной занятости и

[1] © *А.С. Диденко*

трудоустройства, а также об организациях, содействующих решению этих вопросов.

4. Проведение мероприятий, направленных на укрепление уверенности выпускников в своих профессиональных и личностных возможностях.

5. Содействие формированию адекватных профессиональных притязаний студентов и выпускников на современном рынке труда, повышение их конкурентоспособности.

6. Обучение студентов навыкам эффективного поиска работы и делового общения в процессе трудоустройства.

По данным Центра занятости населения г. Благовещенска, можно сделать вывод, что выпускники Амурского государственного университета востребованы среди работодателей города и области (табл.1).

Таблица 1

Выпускники Амурского государственного университета, состоявшие на учете в Центре занятости населения города Благовещенска на 01 января 2009 года

Наименование специальности	Кол-во чел.
Математика	-
Прикладная математика и информатика	-
Физика	-
Реклама	-
Психология	-
Юриспруденция	2 .
Журналистика	
Филология	-
Перевод и переводоведение	2
Религиоведение	-
Регионоведение	2
Социальная работа	1
Социология	3

Социальная педагогика	1
Дизайн	-
Искусство интерьера	-
Декоративно-прикладное искусство	-
Мировая экономика	1
Финансы и кредит	1
Налоги и налогообложение	-
Бухгалтерский учет, анализ и аудит	3
Маркетинг	2
Таможенное дело	-
Коммерция (торговое дело)	1
Товароведение и экспертиза товаров (по областям применения)	-
Экономика и управление на предприятии (по	2
Государственное и муниципальное управление	2
Менеджмент организации	1
Социально-культурный сервис и туризм	1
Геологическая съемка, поиск и разведка месторождений полезных ископаемых	-
Тепловые электрические станции	-
Энергообеспечение предприятий	-
Релейная защита и автоматизация электроэнергетических систем	-
Электрические станции	-
Электроэнергетические системы и сети	-
Электроснабжение	-
Автоматизация технологических процессов и производств (по отраслям)	-
Автоматизированные системы обработки информации и управления	-
Информационные системы и технологии	-
Технология текстильных изделий	-
Технология швейных изделий	1
Конструирование швейных изделий	-
Безопасность жизнедеятельности в техносфере	-

Тем не менее, анализируя уровень востребованности выпускников в 2009 году, специалисты Центра занятости АмГУ пришли к выводу, что он значительно ниже по сравнению с предыдущим годом. По мнению автора данной статьи, можно выделить некоторые основные причины этого явления.

Во-первых, сложная экономическая ситуация региона: сокращение рабочих мест на предприятиях области и города; изменение требований работодателей к сотрудникам, принимаемым на работу. Если в 2007-2008 годах на ряд свободных вакантных мест охотно принимали выпускников вузов (т.е. специалистов, не имеющих опыт работы), то сегодня на эти же места работодатели предпочитают нанимать специалистов со стажем.

Во-вторых, отсутствие «гибкости» выпускников в отношении предлагаемого им рабочего места и заработной платы. Многие вчерашние выпускники, выходя на рынок труда, предъявляют завышенные требования к уровню оплаты труда и организации рабочего места, в результате чего оказываются незанятыми.

В-третьих, несоответствие предъявляемых требований со стороны работодателей к качеству знаний, умений и навыков выпускников их реальному уровню.

С целью повышения конкурентоспособности выпускников вуза на рынке труда специалисты Центра посчитали необходимым активизировать взаимодействие с работодателями как одну из наиболее эффективных форм содействия трудоустройству.

В Центре занятости студентов и выпускников АмГУ используются следующие виды сотрудничества с работодателями:

- рассылка почтовых писем с предложением о совместной деятельности;

- индивидуальные беседы, телефонные переговоры;
- размещение информации о вакансиях предприятий на информационных стендах во всех корпусах университета, в газете «Амурский государственный университет», на информационном модуле в главном корпусе вуза;
- совместное участие в организации практик, стажировок;
- проведение презентаций различных предприятий на базе университета;
- совместное участие в организации и проведении мероприятий, направленных на содействие трудоустройству выпускников (ярмарки вакансий, дни карьеры, ежегодный конкурс «Выпускник АмГУ» и т.д.)

За последние 2 года Центром были разработаны новые формы взаимодействия с работодателями. В первую очередь, это создание сборников резюме лучших выпускников вуза, которые содержат ключевую информацию: личные данные, образование, опыт и стаж работы, владение иностранными языками и компьютерными программами и т.д. Такие сборники размещаются на СД-дисках и рассылаются в ведущие предприятия города и области. Выпуск подобных сборников планируется осуществлять ежегодно.

В 2009 году впервые были организованы Дни фирмы. Это презентация приглашенной компании, в ходе которой студенты получают информацию о структуре предприятия, условиях труда и отдыха, о вакансиях и социальных гарантиях.

Совместно со студенческим активом вуза на базе университета были проведены промо-акции «Ищем работу вместе» - мероприятия, направленные на привлечение внимания студентов к работе Центра занятости, к

проблемам трудоустройства, к проблемам выбора жизненного пути.

Закончена разработка веб-сайта Центра, включающего банк данных вакансий работодателей, резюме молодых специалистов, информацию о работе Центра.

Вместе с тем, за время своего существования Центр занятости студентов и выпускников АмГУ выявил ряд проблем, связанных с трудоустройством студентов и выпускников вуза и наметил пути их решения.

1. Уровень знаний и навыков соискателей работы не всегда соответствует требованиям современных работодателей. Сами студенты выражают желание расширить свои знания и заполнить пробелы в образовании. Например, не редки случаи, когда на предприятие требуется экономист-менеджер с отличным знанием английского языка, или филолог с хорошим знанием основных компьютерных программ.

Решение проблемы

В структуре Центра разработать систему дополнительного платного образования в соответствии с текущими потребностями работодателей (курсы английского, китайского, русского языков, курсы по изучению программы 1С, компьютерные курсы, основы организации собственного бизнеса и т.д.)

2. Нередко встречаются случаи неудовлетворенности студентов выбором своей профессии. Многие выпускники не осведомлены о содержательной части своей будущей профессии, они недостаточно четко понимают, чем будут заниматься после окончания университета. Доучившись до 5 курса, некоторые не имеют представления о составляющих успешного трудоустройства: не знают, как правильно составить резюме, что такое портфолио, не

обучены навыкам поиска работы и навыкам самопрезентации во время собеседования.

Решение проблемы

Включить факультативные занятия по трудоустройству в образовательный план университета:

- для студентов 1-го курса – выделить часы из общего времени, отведенного на дисциплину «Введение в специальность», на чтение курса «Профессиональная идентичность» (этапы формирования профессионала, правила составления портфолио, для чего нужны рекомендательные письма и т.д.);

- для студентов 4-го курса – ввести факультативно в образовательный план проведение семинаров-тренингов по трудоустройству с целью повышения конкурентоспособности выпускников университета.

3. Еще одной проблемой в работе Центра является отсутствие обратной связи с факультетами университета.

Решение проблемы

В структуре деканатов всех факультетов ввести должность специалиста по практике и трудоустройству, в чьи служебные обязанности будет входить проведение совместной работы со специалистами Центра занятости, а именно: анализ проблем трудоустройства выпускников; проведение мониторинга рынка профессий; продвижение выпускников на рынке труда; организация практик, стажировок и вторичной занятости студентов; учет выпускников и студентов, ищущих работу; учет выпускников, устроившихся на работу; своевременное доведение информации до сведения выпускников и студентов по мере поступления заявок от работодателей.

Кроме этого, предлагается создание на каждом факультете «Профессионального клуба» - встреч успешных выпускников факультета со студентами,

желающими из «первых уст» узнать, как строить свою профессиональную карьеру, как найти общий язык с коллективом, с какими проблемами может столкнуться молодой специалист после окончания университета.

Таким образом, внешнее и внутреннее взаимодействие Центра занятости студентов и выпускников АмГУ с работодателями и факультетами университета позволит сформировать системную деятельность по адаптации молодых специалистов к сложным и постоянно меняющимся условиям рынка.

ФОРМИРОВАНИЕ КАДРОВОГО РЕЗЕРВА В ПРОЦЕССЕ МИРОТВОРЧЕСКОЙ ПРОЕКТНОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ

Э.Н. Якубов[1] *- директор муниципального учреждения «Хасавюртовская городская централизованная библиотечная система», магистр информационных ресурсов, г. Хасавюрт, Республика Дагестан, Россия*
З.Ч. Вахабова[1] *- студентка, г. Благоевград, Болгария*

В последние годы весьма актуальной стала проблема управленческого обеспечения стабильности функционирования библиотек. Это обусловлено тем, что библиотечно-информационная деятельность сегодня осуществляется в очень сложных условиях. Неуклонно возрастают требования к интеллектуальным и психическим качествам библиотекаря. Не удовлетворяющий население уровень библиотечного обслуживания свидетельствует, прежде всего, о недостаточной степени подготовленности библиотечных специалистов к работе в постоянно изменяющихся условиях.

[1] © *Э.Н. Якубов, З.Ч. Вахабова*

Решая эту серьезную проблему, мы экспериментальным путем пришли к выводу, что наиболее эффективным инструментом формирования кадрового резерва библиотеки должно стать активное участие молодых библиотекарей в многоаспектной проектной деятельности по развитию толерантных отношений в полиэтническом регионе.

Работая в проектах, молодые библиотечные специалисты обретали знания, умения и навыки организаторской деятельности, учились формированию алгоритмов продуктивного решения организаторских задач. В ходе реализации того или иного социокультурного проекта его участники совместно координировали ресурсы, определяли цели, выдвигали и поддерживали идеи, планировали деятельность и т.д.

Коллективная работа в проектах по формированию в местном сообществе толерантного сознания позволила выработать такие необходимые современному управленцу качества, как:

- умение при управлении учитывать поведение подчиненных;
- способность устанавливать и контролировать дисциплину;
- стремление гибко использовать различные стили руководства, приспосабливая их к переменам;
- осознание выполняемой роли и эффективное использование своего положения;
- развитие и поддержание хороших отношений с окружающими;
- отдача четких однозначных указаний и распоряжений;
- регулярный анализ работы подчиненных и учет его результатов;

- стимулирование деятельности подчиненных, поощрение наилучших примеров в работе;
- системный подход к анализу работы;
- квалифицированное делегирование полномочий;
- избежание слишком частого применения негативного подкрепления;
- создание эффективной обратной связи;
- поиск способов повышения результативности работы коллег;
- установление системы оценки работы и критериев успеха.

В процессе реализации миротворческих проектов задействованная в них группа 12 библиотекарей со стажем работы до 10 лет преодолела три ступени оптимизации организаторской деятельности. Первая ступень соответствует «преддеятельностной фазе», в которой происходило накопление и осознание профессиональных управленческих знаний. Это было осуществлено путем проведения тренинга по развитию организаторских способностей. Тренинг включал в себя обучение навыкам планирования, организации и контроля выполнения задач, навыкам делегирования полномочий и принятия решений, а также давал общие представления о мотивации персонала и формах взаимодействия с подчиненными.

Вторая ступень характеризуется формированием навыков управленческого воздействия. На этом этапе возникали новообразования в результате непосредственного участия в проектной деятельности. Молодые библиотекари пробовали себя в различных ролях: участвовали в разработке проектной идеи, руководили всем проектом или координировали одно из его направлений, искали и рационально расходовали различные ресурсы, налаживали внешние контакты,

готовили аналитический и финансовый отчеты. Не ограничиваясь только задачами технологического характера, они решали серьезные проблемы психологического взаимодействия членов проектной команды.

Третья ступень оптимизации организаторской деятельности предполагала рефлексию каждым членом обучаемой группы своей деятельности по реализации библиотечного проекта. Достижение этой ступени осуществлялось в процессе выполнения заданий, которые состояли в отслеживании у себя и у других участников проекта способов решения различных процедур индивидуальной организаторской задачи, оценки эффективности по критерию успешности достижения поставленных задач. Такая аналитическая работа оказала результативное воздействие на развитие умений и навыков формирования краткосрочных, отсроченных и долгосрочных организационных эффектов.

Описанная система подготовки кадрового резерва из числа молодых библиотечных специалистов потребовала от нас определенных материальных и нематериальных затрат, которые, на наш взгляд, стали инвестициями в завтрашний день.

Во-первых, у нас появилась возможность оперативно замещать управленческие должности без потери качества управления библиотекой в целом и отдельными подразделениями, поддерживать стабильность системы руководства.

Во-вторых, это позволило нам удержать в библиотеке молодых специалистов, имеющих активную жизненную позицию и лидерский потенциал, желающих профессионально развиваться и строить карьеру.

УПРАВЛЕНИЕ ЧЕЛОВЕЧЕСКИМ КАПИТАЛОМ РЕГИОНА: НОВЫЕ ПОДХОДЫ И СТРАТЕГИИ

В.С. Ефимов, А.В Лаптева*[1]*, *отдел стратегического развития СФУ*

Высокая динамичность современного мира, с одной стороны, создает возможности «прорывов в развитии» для отдельных стран и регионов, с другой - повышает риски вытеснения ряда государств на периферию процессов социально-экономического развития. При этом ключевым фактором, поддерживающим процессы развития, может выступать мировая конъюнктура цен на производимые страной товары и услуги (как это было в отношении ОАЭ, Норвегии и России при росте цен на углеводородные ресурсы), производственно-технологические прорывы (Япония, Южная Корея и Тайвань), демографические ресурсы страны в виде дешевой рабочей силы (Китай, Индия и др.). В любом случае важнейшими факторами конкурентоспособности являются качество «человеческого капитала» и складывающаяся в стране и регионе практика управления процессами развития, что, собственно, и позволяет реализовать имеющиеся возможности. Стратегия развития, поддерживаемая ведущими региональными субъектами (властью, бизнесом, интеллектуальным сообществом), становится ключевым инструментом развития страны и региона.

1. «Человеческий капитал» как объект управления

Понятие человеческого капитала начало формироваться во второй половине XX века и до настоящего времени словосочетание «человеческий капитал» имеет широкий спектр значений: от

[1] © *В.С. Ефимов, А.В Лаптева*

метафорического обозначения ценности человека до четких и операциональных представлений о стоимости его квалификации и «креативной продуктивности» человека. Экономический концепт человеческого капитала и базовая теоретическая модель были созданы лауреатами Нобелевских премий Т.Шульцем и Г.Беккером.

В теории и практике управления применяются несколько подходов (позиций), использующих различные представления о «ценности человека» – «трудовые ресурсы», «человеческий потенциал» и «человеческий капитал».

Люди как «**трудовой ресурс**» воспринимаются в виде однородной и зачастую избыточной массы, часть которой может быть отобрана и с минимальными затратами (адаптация, простое обучение) включена в производство. Отношение к человеку как ресурсу характерно для эпохи ранней индустриализации.

«Человеческий потенциал» означает возможность человека (людей) осуществлять сложные виды деятельности. Наращивание человеческого потенциала требует существенных инвестиций в образование и квалификацию. Специалисты высокой квалификации, как правило, «в дефиците», они сами выбирают место своей деятельности, работодатель должен их привлекать и удерживать. Представление о человеческом потенциале возникло в период поздней индустриализации в связи с появлением высокотехнологичных производств.

«Человеческий капитал» означает особую роль человека как системообразующей основы производительных сил, которая позволяет создавать и удерживать сложные производственные системы, включающие технику, технологические знания и способы их практического применения, высокотехнологичные производственные процессы, организационные

усовершенствования, знание деловой конъюнктуры, рыночных возможностей. Представление о человеке как особом «капитале» наиболее характерно для компаний постиндустриальной экономики, где квалификации, инициативность, креативность человека, нормы и пафосы корпоративной этики стали определяющими факторами конкурентоспособности и стратегической устойчивости. Для отношения к человеку как «капиталу» важны: понимание уникальности организационных и креативных лидеров, ценности высокопрофессиональных и транспрофессиональных «команд»; понимание необходимости специальных инвестиций не только в образование и подготовку, но и в формирование ценностных и смысловых установок в человеческих коллективах; появление ценности самореализации человека (как особого, наиболее продуктивного режима его активности); специальные действия по привлечению «человеческого капитала» через создание лучших условий для капитализации его потенциала.

Объект управления человеческим капиталом (рис. 1) включает: 1) индивидов и группы, коллективы с важными характеристиками – образованием, квалификацией, мобильностью, здоровьем, репродуктивным поведением и др.; 2) процессы, благодаря которым происходит формирование индивидов и групп с их «запасом» образования, здоровья и др., а также вовлечение в деятельность – собственно капитализацию; 3) инфраструктуры и среды, необходимые для процессов формирования и капитализации.

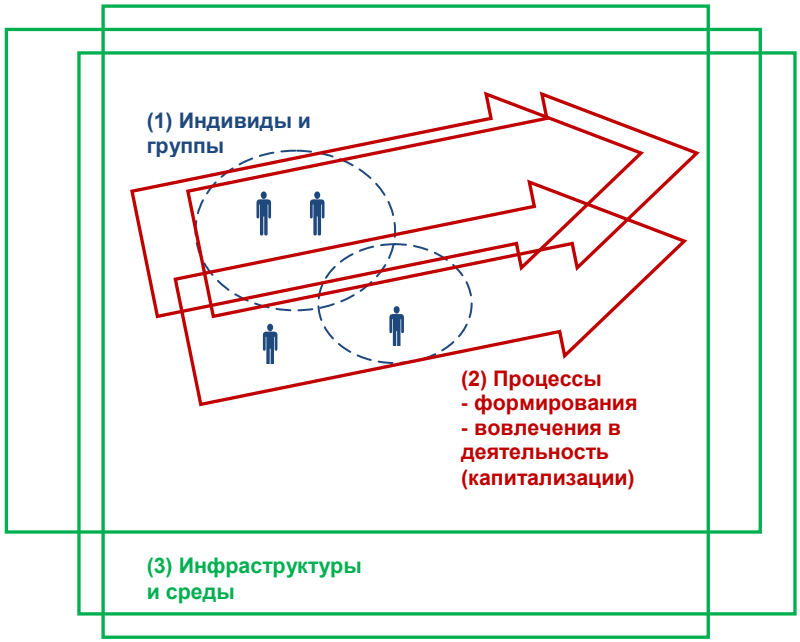


Рис. 1. *Объект управления человеческим капиталом*

Цели управления человеческим капиталом региона включают следующие блоки целей:

1. цели, связанные с характеристиками человеческого ресурса территории (численностью населения, уровнем образования и квалификации, здоровья и др.);

2. цели, связанные с характеристиками процессов, формирующих человеческий капитал (объемом и качеством выпуска образовательных учреждений различных типов, объемом и качеством профилактической и лечебной работы здравоохранения, объемом и качеством миграции, объемом и характером поддержки инновационной и предпринимательской деятельности и др.);

3. цели, связанные с развитием инфраструктур и сред, обеспечивающих процессы формирования человеческого ресурса и капитализации.

Способы управления развитием человеческого капитала включают три группы методов и технологий:

1) запуск/корректировка процессов формирования/ воспроизводства человеческого капитала (например, образования, повышения квалификации, сбережения здоровья, формирования ценностей и идентичности, профессиональных коммуникаций и др.);

2) институциональная модернизация и внедрение технологий, определяющих обозначенные выше процессы;

3) формирование и поддержание инфраструктур, обеспечивающих деятельность модернизированных институтов.

Парадигмы управления человеческим капиталом в настоящее время можно определить как «аграрную», «рыночную» и «политическую».

«Аграрная» парадигма предполагает «выращивание» (рождение, воспитание, обучение) необходимого человеческого ресурса внутри региона с дальнейшим его использованием (капитализацией) в сфере общественного производства. В условиях современного мира этот вариант ограниченно эффективен. Во-первых, он не подходит для обеспечения человеческим капиталом быстро разворачивающихся проектов развития («выращивание» занимает 15-20 и более лет). Во-вторых, в условиях межрегионального и глобального перетока человеческого капитала установка на выращивание может приводить к тому, что регион снабжает человеческими ресурсами проекты других субъектов, которые применяют рыночный и политический механизмы к управлению человеческим капиталом (в частности, широко используют

«чужой» человеческий ресурс США, страны Еврозоны, Канада, Австралия и др.).

В **«рыночной»** парадигме управленец обращается к рынкам человеческого капитала и может достаточно быстро «привлекать» этот капитал для реализации своих проектов. «Человеческий капитал» становится таким же предметом обращения, как финансовый, проектный, технологический капиталы. Управленец, работающий в «рыночной» парадигме, имеет высокую степень свободы: «нужные люди всегда есть», если не в регионе, так за его пределами, их можно привлечь интересными перспективами или хорошими условиями жизни и приложения труда. При этом, однако, управленец вынужден конкурировать за человеческий капитал с другими субъектами рынка.

«Политическая» парадигма предполагает привлечение, захват и капитализацию человеческой активности средствами культурной политики (в частности, за счет привлекательного имиджа страны, региона). Субъект управления формирует и транслирует определенные ценности, образы жизни, социальные и культурные нормы, которые структурируют и трансформируют жизненные ориентиры и цели человека. В результате формируются потоки «человеческого капитала», которые становятся важным фактором социально-экономического развития стран и регионов. Культурная политика как средство привлечения человеческого капитала особенно развита в странах ЕС, США, Канаде, Австралии и др., где естественный прирост населения низок или отрицателен. Россия и Красноярский край также будут вынуждены развернуть культурную политику, чтобы удерживать активную и мобильную часть собственного населения, а также привлекать мигрантов, в особенности из стран «постсоветского пространства».

2. Традиционный и инновационный подходы к управлению человеческим капиталом

Традиционный подход сформировался в индустриальных обществах и призван обеспечивать человеческим ресурсом массовое производство. Инновационный подход формируется по мере становления постиндустриального общества (инновационной экономики, «экономики знаний»); его задача – создать достаточное число разнообразных инновационных, творческих коллективов, групп, сетевых сообществ, а также богатую коммуникативную среду, что необходимо не только для собственно инноваций, но также и для производства высокотехнологичных продуктов и услуг на необходимом уровне качества.

Таблица 1

Параметр сравнения	Традиционный подход	Инновационный подход
Чем управляем? (объект управления)	Масса людей, которая определяется через «свойства»: процент людей с разным уровнем образования, показатели рождаемости, здоровья, и др.	Индивиды, включенные в группы, коллективы, сетевые сообщества. Важные «свойства»: креативность; способность развиваться (быть активными в отношении собственных здоровья, обученности, мобильности и т.д.)
Что такое человек? Что можно и нужно делать с человеком?	Человек пассивен. Человека можно изменить принудительным образом, извне: его можно и нужно обучить, оздоровить и т.д.	Человек активен. Человек и коллективы формируют собственные образы будущего и ставят собственные цели. На людей и коллективы можно влиять в рамках партнерских взаимодействий
Как можно управлять	Воздействовать «фронтально» на массу	Взаимодействовать избирательно с группами,

человеком?	людей[1] Жесткое управление: • принуждать (в том числе в скрытой форме «мотивации» - награды за желательное поведение) • контролировать	коллективами, сообществами Мягкое управление: • вступать в партнерские отношения (активное и ответственное взаимодействие сторон) • обеспечивать стартовый уровень (квалификации, здоровья и т.д.) и условий дальнейшего развития • провоцировать активность, создавая перспективы, идеологию, поддерживая инициативы
Каков критерий эффективного управления?	Уровень охвата массы людей (процент охваченных мероприятиями по оздоровлению, повышению квалификации и т.п.)	Достаточность числа, активности и квалификации коллективов, сетевых сообществ для выдвижения и реализации стратегий развития региона

Традиционный подход основан на «натуралистическом» понимании человека как индивидуальной единицы, «свойства» которой определяются ее собственной природой и внешними воздействиями (тренировкой, обучением). В настоящее время это представление стало архаичным. На протяжении XX столетия сформировались современные представления о человеке: человеческие формы активности имеют

[1] Например, всеобщее образование, массовая вакцинация, массовая физкультура.

социальный (интерактивный) механизм реализации[1]. Поэтому реальными единицами развития являются человеческие группы разных масштабов – коллективы, «команды», сообщества.

Целью современных практик управления человеческим капиталом является формирование высокоэффективных, мобильных (адаптивных и действующих в опережающем режиме), креативных (умеющих видеть проблемы и находить нестандартные решения) групп, действующих в различных областях (инжиниринг, управление, маркетинг и т.д.). Коллективный анализ проблем, генерация идей, сотрудничество делают данные группы существенно более «мощными» по сравнению с суммой способностей входящих в них людей. Подобные коллективы - базовая, «генерирующая» форма человеческого капитала, ключевая для инновационной экономики, поскольку все остальные структуры лишь транслируют и применяют выработанные данными группами способы и средства деятельности.

В современных практиках управления человеческим капиталом люди и коллективы воспринимаются как изначально активные субъекты, в отличие от пассивного материала для «формирования». Поэтому инновационный подход включает методы «мягкого» управления. В их число входят: 1) выстраивание привлекательного образа будущего, в отношении которого происходит самоопределение человека и формируются его цели; 2) выстраивание партнерства (предполагает активное и

[1] Например, индивидуальное мышление – это применение индивидуальным человеком социальной формы поиска решения мыслительной задачи, вопрошание и ответы, критика и уточнение ответов. Индивидуальная ответственность – это применяемый человеком к самому себе способ «спрашивать и отвечать», например, за выполнение какого-нибудь важного дела.

ответственное взаимодействие «управляющей» и «управляемой» сторон); 3) обеспечение стартового уровня (квалификации, здоровья и т.д.) людей (при этом могут применяться методы и инструменты традиционного подхода); 4) создание условий дальнейшего развития (среды, ресурсов и доступа к ресурсам); 5) «провокация активности» через создание перспектив, демонстрацию «продвинутых» прецедентов, через поддержку инициатив.

В инновационном подходе оказывается важным гуманитарный (культурно-антропологический) аспект потенциала человека: уровень сформированности смыслов и образов жизни, индивидуальной и групповой (профессиональной, этнокультурной и др.) идентичности. Смыслы и образы жизни, идентичность определяют уровень активности и адаптивности человека, в особенности в сложной, меняющейся среде и в периоды разного рода кризисов (политических, экономических, социально-культурных).

В Красноярском крае в рамках инновационного подхода развернут ряд управляющих воздействий, провоцирующих формирование и активность коллективов. В их числе: грантовая программа Красноярского края «Социальное партнерство во имя развития»; краевой конкурс молодежных проектов; Красноярский молодежный форум; программа развития системы дополнительного образования Красноярского края «Поколение XXI: развитие Человеческого Потенциала»; молодежный лагерь «Территория инициативной молодежи «Бирюса».

Важнейшими формами инновационного управления человеческим капиталом являются:

- создание организаций (коллективов) – лидеров в определенной сфере деятельности;
- создание центров превосходства;

- поддержка вхождения людей и сообществ в «продвинутые» российские и мировые интеллектуальные и креативные сети.

Центр превосходства – конкурентоспособная организация, аккумулирующая ресурсы (например, приборно-технологическую базу мирового уровня, высококвалифицированный персонал), которые обеспечивают превосходство (страны, региона) по определенным критическим технологиям. Понятие «центр превосходства» не означает отдельную организацию; как правило, это «узел», форма партнерства целого ряда организаций (научных, промышленных, образовательных).

Наиболее масштабным примером создания организации-лидера в Красноярском крае является проект Сибирского федерального университета. Программа развития университета предполагает создание нескольких междисциплинарных центров превосходства (при сотрудничестве университета с его стратегическими партнерами – промышленными предприятиями, ведущими зарубежными университетами): 1) инженерной физики; 2) химии новых материалов и материаловедения; 3) биофизической экологии и биотехнологии; 4) космических и информационно-коммуникационных технологий; 5) геотехнологий; 6) региональной экономики и управления человеческим капиталом.

В Красноярском крае неизбежно сочетание традиционного и инновационного подходов в управлении человеческим капиталом. Значительная часть экономики края относится к индустриальному укладу и будет в ближайшие десятилетия развиваться в индустриальных рамках. Она должна быть обеспечена трудовыми ресурсами с применением традиционного подхода. Формируемый инновационный сектор экономики требует применения инновационного подхода. Ряд важных

элементов этого подхода уже присутствует в управлении человеческим капиталом края; они должны быть выстроены в систему. Инновационный подход в управлении человеческим капиталом будет, безусловно, преобладать в сфере молодежной политики, в деятельности лидирующих вузов, в формировании центров превосходства.

Запуск процессов формирования человеческого капитала проводится в виде создания и дальнейшей деятельности функциональных структур разных масштабов. Например, организации (открытие колледжа, центра здоровья), подразделения в организации (центр карьеры в вузе, учебный центр на предприятии и т.д.), коллектива, реализующего программу или проект. Нередко возникающим «дефектом» здесь является подмена конечных целей формирования человеческого капитала через данные функциональные структуры более локальными целями самоподдержания самих функциональных структур. Например, в вузе открывается факультет, отделение ввиду спроса на специалистов определенного профиля; но далее структура «не интересуется» тем, насколько эффективно она работает на целевую отрасль, насколько выпускники подходят для дальнейшего превращения в необходимых профессионалов, а вместо этого обеспечивает самоподдержание, сохранение штатных единиц и т.д. Поэтому необходим внешний управляющий контур, за счет которого систематически проверяется итоговая продуктивность функциональной структуры. В силу специфики человеческого капитала (длительности циклов его формирования, наличия различных контекстов его применения, в том числе неэкономических) рынок (например, рынок труда) не может быть единственной формой внешнего управляющего контура. Велика роль 1)

государства, которое в виде «госзаказа» собирает и синтезирует запросы разных субъектов экономики и социальной сферы на человеческий капитал; 2) особых органов управления, где представлены разные субъекты (например, попечительские советы вузов); 3) коммуникативных площадок, профессиональных ассоциаций.

Инвестиции в человеческий капитал

Важно различить три типа инвестиций:

1) инвестиции «в массу индивидов» плюс особые инвестиции в выделенных людей. Например, все дети получают общее образование, при этом выделяют особых (одаренных детей, детей-инвалидов и др.) и делают дополнительные инвестиции. Данный тип инвестиций характерен для традиционного подхода в управлении человеческим капиталом;

2) инвестиции «в группы и сообщества». Инвестиции делаются в выбранные группы (коллективы, «команды», которые, будучи развиты, далее задействуются в проектах);

3) инвестиции в среду (в которой живут и действуют индивиды и группы, и в которой они могут активно наращивать собственный «капитал»).

Второй и третий типы инвестиций характерны для инновационного подхода в управлении человеческим капиталом.

В настоящее время в стране преобладают «инвестиции» первого типа – деятельность систем массового образования и здравоохранения. Они необходимы, но недостаточны. Выдающиеся результаты, как правило, возникают при инвестициях второго и третьего типа (точнее, при сочетании воздействий на все три уровня – «массу», выделенные группы и сообщества, среду).

Капитализация человеческих ресурсов

Отдельной проблемой управления человеческим капиталом региона выступает наличие некапитализированного человеческого ресурса – незадействованных квалификаций, опыта, «резерва» инициативы. Этот резерв выявляется «провокативными» методами: предъявлением «открытых позиций» (в форме вакансий или предоставляемых по конкурсу ресурсов для деятельности – предпринимательских проектов, общественных инициатив и др.).

Выявленный человеческий ресурс должен быть вовлечен в деятельность; это достигается

- созданием коммуникативной, информационной среды, в которой «запрос на человека» и «потенциал человека» проявлены и взаимно друг другу представлены. Данная среда существует в виде специализированных электронных СМИ, отражающих рынок труда, в виде «ярмарок вакансий» и др. Информационные технологии развиваются в сторону полного и разностороннего представления потенциала отдельного человека (и рабочих коллективов) через, например, электронное портфолио и др.
- переходом региона в категорию «активных», «инновационных», «проектных», что означает некоторую проектную избыточность и интенсивность провокаций, как бы «встряхивающих» незадействованные ресурсы образования, активности, квалификации.

3. Управление человеческим капиталом с учетом особенностей Красноярского края

Управление человеческим капиталом Красноярского края, как при постановке целей, так и при выборе стратегий и методов, должно учитывать особенности края

как региона определенного типа[1]. Типологическая принадлежность региона может быть определена на основе сочетания: культурного типа данной территории; аккреационного типа; типа встроенности в системы обмена.

Ведущий культурный тип следует фазовой логике, которая соотносится (но не совпадает) с логикой смены фаз социального развития: мультикультурный тип соотносится с постиндустриальными формами общежития, корпоративный – с индустриальными, этнокультурный – с традиционными, а депрессивный есть факт выпадения из любого типа воспроизводства.

Аккреационный тип (accretion – стягивание, притягивание) указывает на демографическую динамику территории: стремятся ли люди приехать на территорию, или уехать, или же рассматривают ее в качестве временного пункта пребывания; наращивается численность населения или утрачивается.

Территории различаются и по *типу встроенности в системы обмена*. Встроенность в глобальный мир транснациональных обменов нужно отделять от встроенности в макрорегиональные системы, в частности ЕС, АТР или исламского мира. Мембранный или приграничный тип указывает на активный социокультурный обмен с территориями других, соседних стран. Локальный тип обмена – на замкнутость региона в самом себе.

В результате сочетаний ведущего культурного, аккреационного типов и типа встроенности в системы обмена получаются десять типов регионов, или пять пар: антагонистическую пару «Мировой город —

[1] Градировский С.Н. Таблица типов регионов РФ. Взгляд из пространства человеческих ресурсов. Самара – Москва, 2004.

Антропопустыня» и еще четыре пары, построенные на базе мультикультурных агломераций, трансграничных зон, этнокультурных и корпоративных территорий. В табл. 2 представлены все десять типов с их характеристиками, угрозами развитию и задачами развития.

Таблица 2

Типы регионов Российской федерации

Тип региона	**Уточнение типа**	**Базовые характеристики типа**	**Карта**	**Угрозы**	**Задача**
Мировой город (город городов)	Быстро нагреваю-щаяся мультикуль-турная территория глобальной встроено-сти	Низкая рождаемость, высокое положи-тельное сальдо миграции, непре-рывно повыша-ющееся многооб-разие, предельная капитализация, высокая квалифи-кационная мо-бильность, инно-вационность сре-ды потребления и производства	Московская агломерация (со временем Московско-питерский мегалополис)	Выкачивани е наиболее мобильного и капитализи-рованного труда за пределы страны	Достроить город городов, что обеспечит эквивалент-ный глобальный обмен (циркуля-цию ресурсов)
Антропо-пустыня	Депрессив-ные, давно остывшие, оторванные от инфраструк-тур территории	Отрицательное сальдо миграции, стареющее насе-ление, капитали-зация отрицатель-ная, образовател-ьная инфраструктур-а разрушена, ра-нее запущенная деятельность свер-нута, сил и ресур-сов для сохране-ния индустриаль-ного наследства нет	Территории Севера, части Сибири и Д.Востока, зоны экологиче-ских катастроф	Потеря смысла существова-ния данных территорий и, как следствие, всякой управляемо-сти	Превратить в заказники (охотничьи угодья), что обеспечит воспроиз-водство биоресурсов

«Дрожжевой» регион	Мульти-культурные агломерации 1 типа: разогреваемые территории с город-скими ядрами, повышающие свое разнообразие	Общий прирост, наращивание культурного многообразия, возрастающая роль диаспор, мечетное строительство, предпринимательская (особенно в низовой части) активность	Ростов-на-Дону, Волгоград, центр и рекреационная зона Краснодарского края	Столкновение идентичностей, перерастающее в социальные конфликты различной интенсивности	С опережением развивать инфраструктуры с целью конструктивной упаковки пассионарности
Каркасный регион	Мульти-культурные агломерации 2 типа: остывающие территории, с ядром городом-миллионником, с неактуализированной потенцией к повышению разнообразия	Суженное воспроизводство населения, аккреация недостаточна, нарастание транзитности, мечетное строительство, средний уровень предпринимательской активности	Миллионники Волго-Уральского региона и Западной Сибири, составлявшие опорно-воспроизводящий каркас индустриальной эпохи	Дальнейшее остывание, доминирование «западного дрейфа», деурбанизация	Выделить лидеров: за счет масштабных проектов запустить аккреацию, поднять социальную температуру, сублимировать в предпринимательскую и инновационную активность
Макро-регио-нальный молл	Трансграничные зоны 1 типа: мульти-культурные зоны примыкания к макро-регионам (ЕС, АТР)	Сильное культурное (в т.ч. стандарты потребления) влияние со стороны макрорегиона, постепенное стирание российской гражданской идентичности, высокое потребление инноваций	Питерская агломерация с Кенигсбергом (Янтарное кольцо), Приморье с Сахалином (АТР)	Эксплуатация - переосвоение территории в рамках чужих проек-тов	Обеспечить интеграцию в макро-регион с сохранением субъект-ности (добиться эквивалентного обмена)

Медиа-регион	Трансграничные зоны 2 типа: мульти-культурные зоны, расположенные в приграничье, в зонах интенсивного обмена	Интенсивный обмен с соседней территорией (принадлежащей другому государству) с формированием специфического человеческого типа и поведения, как правило, высокая степень толерантности (эмпирическая толерантность)	Белгородская, Ростовская, Оренбургская, Челябинская, Амурская области (в части приграничных территорий)	Недооценка возможностей	Создавать приграничные регионы совместного освоения (по типу еврорегионов)
Нацио-нальный парк	Этнокультурные остывающие территории локального типа	Традиционное общество (преобладающий тип поведения), стабильное население, предельно низкая мобильность (пространственная и квалификационная), высокое инновационное сопротивление	Русский Север, русская глубинка, зоны расселения малочисленных народов, ведущих традиционный образ жизни, алтайские и забайкальские образования	Угроза превращения в антропопустыни (переход во 2 тип)	Изменять правовой статус территории: превращать в национальные парки
Демографический резервуар («национальный роддом»)	Этнокультурные нагревающиеся территории локального типа	Естественный прирост, СКР >2,2, здоровая, крепкая молодежь, традиционные ценности, высокая безработица	Дагестан и Ингушетия	Бунт, исламизм, сепаратизм	Првлекать здоровую молодежь в точки роста
Моно-город	Корпоративные территории ограниченного нагрева	Индустриальное урбанистическое ядро, доминирующее положение корпоративной идентичности, невозможность реализации вне единственного и доминирующего предприятия	Норильск, Ст.Оскол и подобные им	Узкий коридор развития, заданный корпоративной целесообразностью; серьезные экологические проблемы	Порождать образовательные и пространственные (городские) проекты нового типа; там, где это возможно преобразовывать в вахтовые поселки

Вахтовый поселок	Корпоративные транзитные зоны	Сменное население, низкая плотность окружающего пространства, представляющего собой антропопустыню или национальный парк	Точки в труднодоступных северных территориях	Хищническое отношение к территории, экологическая катастрофа	Отслеживать исполнение экологических норм и норм трудового законодательства

Красноярский край в плане типологической принадлежности представляет собою комплекс территорий, относящихся к разным типам. Территория формируемой Красноярской агломерации представляет собою каркасный регион (в случае успешной реализации проекта «Агломерация 2020» может приобрести черты «дрожжевого» региона); Норильский промышленный район представляет собою моногород; ряд сельских и северных территорий относятся к антропопустыням; ряд территорий, на которых развертывается добыча природных ресурсов, являются «вахтовыми».

Соответственно, целесообразно в отношении данных территорий проводить различные политики сохранения/развития человеческого капитала.

- В отношении формируемой агломерации – выделить лидеров, развернуть масштабные проекты для роста активности («социальной температуры»), в том числе предпринимательской и инновационной, для роста притягательности территории.
- В отношении антропопустынь – обеспечить отселение людей из «неперспективных» поселений[1]; перевести территории в режим воспроизводства биоресурсов.

[1] Конкретный перечень таких поселений содержит Схема территориального планирования Красноярского края. Том III Положения о территориальном планировании. – СПб, ФГУП Российский государственный научно-исследовательский и проектный институт урбанистики, 2008.

- В отношении моногородов – запускать проекты нового типа, расширяя «коридор развития» (поскольку невозможно преобразование в вахтовый поселок).
- В отношении вахтовых территорий – отслеживать исполнение экологических норм и норм трудового законодательства (предотвращать хищническое отношение к природным и человеческим ресурсам).

4. Субъекты управления человеческим капиталом Красноярского края

Специфика управления человеческим капиталом определяется тем фактом, что по отношению к одним и тем же человеческим индивидам и группам «капиталистами»[1] могут одновременно выступать разные субъекты, носители разных позиций, целей и интересов. На одном и том же «материале» (процессах производства, развития и потребления человеческого капитала) разворачиваются разные, нередко конкурирующие, управляющие действия[2].

Управление человеческим капиталом требует определения присутствующих в ситуации (явным или

[1] Капиталист – субъект, капитализурующий человеческие возможности, способности, здоровье, т. е. делающий вложения в развитие человека и рассчитывающий на «доход» в результате этих вложений.

[2] Пример конкуренции управляющих действий – распределение абитуриентов по специальностям в вузах. Региональная экономика нуждается в инженерах, технологах, геологах и т.д., в то же самое время родители, ориентируют (и часто финансируют) своих детей к поступлению «на юристов, экономистов, менеджеров», считая соответствующие дипломы трамплином для карьеры руководителя. Другим примером конфликта управляющих действий могут быть ситуации, когда предприятия (добывающие, металлургические и др.) проводят в малых городах, поселках городского типа кампании набора рабочих, «выбирая» немногих оставшихся молодых мужчин и тем самым перечеркивая усилия муниципалитетов удержать в жизнеспособном состоянии местные предприятия. Характерными являются конфликты интересов индивидуального человека и претендующих на его ресурс корпорации или государства. В современном мире наиболее активная и мобильная часть людей разрешает эти конфликты, меняя место работы, регион или страну проживания.

неявным образом) субъектов, выявления и согласования их целей и интересов. Интенсивное наращивание человеческого капитала происходит на тех территориях, где действуют мощные (располагающие стратегиями и программами действий, а также финансами) субъекты, и где представления о будущем, цели и интересы разных субъектов согласованы.

Основными субъектами управления человеческим капиталом Красноярского края являются:

- органы федеральной власти России;
- органы власти субъекта федерации – Красноярского края;
- крупный бизнес[1];
- население края;
- политические партии, общественные организации, инновационные сообщества;
- крупные и/или инновационные учреждения социальной сферы (образования, здравоохранения)

Данные субъекты отличаются содержанием интересов, целей и приоритетов, способами воздействия на человеческий капитал, характером и объемом ресурсов, которые данные субъекты направляют на управление человеческим капиталом.

Интересы и позиции данных субъектов имеют следующие особенности. Присутствующий в крае крупный бизнес разворачивает производства, связанные с добычей, переработкой, транспортировкой природных ресурсов. При этом объектом интереса крупного бизнеса является не население края в целом, а ограниченные группы людей, собственно работники, число которых составляет от

[1] Малый и средний бизнес не включен в группу субъектов в силу значительных ограничений его возможностей инвестировать в развитие человеческого капитала, а с другой стороны, в силу небольшого вклада (в настоящее время) в валовой региональный продукт.

нескольких тысяч до нескольких десятков тысяч человек. Именно эти люди (и в значительно меньшей мере члены их семей) – объект вложений бизнеса в человеческий капитал.

Таблица 3

Субъекты управления человеческим капиталом на уровне региона

Субъект	Цели и приоритеты субъекта	Способы воздействия на человеческий капитал	Характер ресурсов
Федеральная власть	• Поддержание конкурентоспособности страны и национального суверенитета • Реализация стратегий и программ социально-экономического развития • Поддержание социально-политической и экономической стабиль-ности • Удержание территории страны от социальной, политической и экономической фрагментации	• Задание общей идеологии и стратегий в отношении будущего страны и регионов («капитал надежд») • Поддержка программ и проектов развития регионов на конкурсной основе (включая создание особых экономических зон, технопарков и др.) • Финансирование федеральных образова-тельных учреждений на территории региона • Компенсация дефицита бюджета региона • Финансирование федеральных целевых программам на терри-тории региона • Финансирование приоритетных национальных проектов на территории региона	• Значительный финансовый ресурс • Политический ресурс влияния на региональные элиты • Идеологический ресурс («капитал надежд») • Стратегический ресурс (возможность задавать и удерживать стратегические цели развития страны и регионов)
Органы власти субъекта федерации	• Поддержание социально-политической стабильности • Обеспечение стабиль-ных доходов региональ-ного бюджета • Разворачивание проектов модернизации экономики привлечение в регион инвестиций • Построение инноваци-онного сектора региональ-ной экономики	• Формирование позитивного образа будущего региона • Реализация стратегий и программ социально-экономического развития региона • Поддержка социальной и экономической активности населения (грантовые конкурсы, поддержка предпринима-тельства и др.) • Финансирование учреждений образования и	• Значительный финансовый ресурс • Идеологический ресурс («капитал надежд») • Стратегический ресурс (возможность задавать и обеспечивать стратегические цели развития региона)

		здравоохранения • Финансирование региональных проектов и программ в социальной сфере	
Крупный бизнес (как правило, экстерритo-риальный)	• Получение максимальной прибыли (включая снижение издержек на социальную сферу и минимизацию налоговых отчислений в бюджет региона) • Реализация в регионе инвестиционных проектов • Получение конкурент-ных преимуществ (в том числе и за счет особенностей трудовых ресурсов территории)	• Политическое и коррупционное лоббирование своих интересов в органах власти • Формирование позитивного имиджа у населения региона • Внутрикорпоративное обучение и социальные программы • «Импорт» в край необходимых трудовых ресурсов • Инновационная активность в области внедрения технологий и форм организации деятельности	• Значительный финансовый ресурс • Лоббистский ресурс влияния на региональ-ные элиты • Вложения в развитие персонала корпорации • Создание условий для карьерного роста
Население региона	• Повышение качества жизни • Гарантии жизненных перспектив • Реализация своих жизненных ценностей и приоритетов	• Затраты домохозяйств на рождение и воспитание детей; • Расходы на платное образование и платную медицину • Усилия к здоровому образу жизни, занятиям спортом и физкультурой • Общественная деятельность по обустройству жизни на территории	• Ограниченный финансовый ресурс • Гражданская позиция в отношении полити-ческих приоритетов и деятельности власти • Личная активность (может быть вложена в образование, рост профессионализма и др.)
Политические партии и общественные организации	• Рост популярности партии (организации) и поддержки ее населением • Реализация программ-ных целей партии (организации) • Получение властных дивидендов (доступ к принятию властных решений и распределению государственных	• Формирование образа будущего страны и региона • Поддержка гражданской активности и общественной деятельности населения • Инициирование и развертывание партийных программ и проектов деятельности • Вовлечение молодежи в социально полезную	• Ограниченный финансовый ресурс • Политический ресурс влияния на региональ-ные элиты • Идеологический ресурс («правильный путь») • Стратегический ресурс - возможность влиять на стратеги-ческие цели развития страны и регионов)

	финансовых ресурсов)	деятельность	
Крупные и/или инновацион-ные учреждения социальной сферы (образования, здравоохранения)	• Занятие позиций значимого «генератора» человеческого капитала • Получение разного рода дивидендов (экономичес-ких, статусных) от деятельности по развитию человеческого капитала • Развитие собственной «технологической мощности» и достижение технологического лидерства (формирование «ноу-хау» в сфере развития человеческого капитала)	• Заимствование, разработка и использование современных технологий развития человеческого капитала (технологий образования, здравоохранения и др.) • Выполнение заказа других субъектов на развитие человеческого капитала • Выдвижение и реализация инициативных проектов развития человеческого капитала	• Идеологический ресурс (современные представления о роли и способах развития человеческого капитала) • Стратегический ресурс (возможность инициировать и методо-логически обеспечивать стратегическую работу) • Технологический ресурс (технологии и «ноу-хау» развития человеческого капитала) • Кадровый ресурс (эксперты и специалис-ты в области развития человеческого капитала)

Поддержка бизнесом образовательной и здравоохранительной инфраструктуры региона незначительна (налоговые поступления в данном случае не учитываем, так как они «принудительные» и не отражают субъектной позиции). Участие бизнеса в «жизни региона» сводится к имиджевым акциям, которые должны создавать образ «социально ответственного бизнеса». Главной целью является удержание конкурентных позиций на рынке и получение прибыли, для чего используются все возможности «снятия природной ренты» и снижения издержек, включая специальные схемы минимизации налоговых отчислений в бюджет региона и снижение оплаты труда до допустимого минимума (особенно в ситуациях ограниченной трудовой мобильности населения).

Население заинтересованно в повышении качества жизни (в крае показатели обеспеченности всеми типами социальных благ ниже, чем в европейской части России) и в гарантировании жизненных перспектив. В связи с этим родители вкладывает в образование существенный объем дополнительных средств: среднеобеспеченные группы финансируют образование, добавляя к госбюджетным затратам на образование своих детей 20-25%, высокообеспеченные – более 100%. Отдельные группы молодых людей инвестируют в свое развитие (обучаясь в вузе, участвуя в дополнительных образовательно-тренинговых программах и др.) свое время и финансовые средства в надежде в будущем вернуть сделанные вложения в виде высокой заработной платы, интересной работы, привлекательного стиля жизни.

Особым субъектом управления процессами развития человеческого капитала региона, имеющим более широкие задачи и обладающим мощными управленческими ресурсами, является государство в лице федеральной и региональной власти. Данный субъект не связан узкоэкономическими интересами, поскольку приоритетными для него являются долгосрочная устойчивость, конкурентоспособность и общая продуктивность страны и ее регионов. Если временной масштаб интересов и действий бизнеса в отношении человеческого капитала составляет 3-5 лет (средний период технологического обновления), семей – 15-20 лет (период жизненного планирования, связанный с воспитанием детей или получением и реализацией профессии), то временной масштаб действий государства в отношении развития человеческого капитала должен достигать масштаба жизни двух поколений и времени смены технологического уклада – 50-100 лет. Причем в состав интересов государственной власти в отношении человеческого капитала входит и

общая численность населения (для функционирования экономики и социальной сферы, обеспечения военной безопасности и др.), и сохранение связности страны (политической, культурной и инфраструктурной, а также «удержание территории» через проживание на ней определенного количества населения, что особенно важно для приграничных территорий со значительной разницей демографических потенциалов – Россия-Китай).

Крупные инновационные учреждения социальной сферы (образования, здравоохранения) заинтересованы в применении (с экономической отдачей) и развитии собственного потенциала (технологического, кадрового, потенциала партнерств) как «фабрик» человеческого капитала, в достижении лидерства в соответствующих сферах деятельности. Обладая некоторой избыточностью – идеологической, технологической – в отношении к наличным запросам других субъектов, данные учреждения могут выступать «локомотивами развития» региона, воздействуя на других субъектов развития в направлении создания более амбициозных проектов и программ деятельности, увеличивающих спрос на человеческий капитал. Поэтому речь идет именно о крупных и инновационных учреждениях, поскольку они обладают ресурсом для занятия и удержания субъектной позиции, в отличие от небольших и инновационно пассивных учреждений, которые выступают лишь в роли исполнителей заказов бизнеса, государства или населения. Временной масштаб действий крупных учреждений – десятки лет (это, например, временной масштаб формирования университета мирового уровня).

Анализ содержания позиций и интересов, а также «мощности» субъектов показывает, что в управлении человеческим капиталом Красноярского края присутствует

политическая компонента, причем она преобладает над экономической.

5. Возможные стратегии и политики в отношении человеческого капитала региона

Анализ особенностей позиций субъектов воспроизводства и развития человеческого капитала позволяет выделить ***предельные «идеализованные»[1] типы*** стратегий и политик, которые могут реализовываться указанными субъектами.

«Стратегия внутренней эмиграции». Стратегия, в основе которой лежит ориентация населения (семей) на обеспечение личного жизненного уровня – часто любой ценой, включая снижение гражданской и общественной активности, проявление профессиональной безответственности[2], нацеленность на миграцию в другие регионы и страны. Более жестким случаем внутренней эмиграции (стратегичность редуцируется до сиюминутных эмоциональных «выигрышей») является социальная апатия, ценностный цинизм, «уход» в алкоголизм, наркотики, девиантные и криминальные формы поведения.

С другой стороны, часть жителей делает значительные направленные инвестиции (изучение языка, установление связей и отношений с жителями других стран) для реализации своих эмиграционных проектов, «десантируя детей» и выстраивая для себя легитимный канал миграции в другую страну. Данный тип «эмиграционных» установок менее распространен, однако

[1] Идеализованные, не в смысле «правильные», «хорошие», близкие к идеальным. Идеализованные в рамках социологического подхода М.Вебера – определенные «чистые» модельные типы, задающие типологию рассматриваемых объектов (в нашем случае политик).

[2] Это приводит к большим экономическим и общественным издержкам (примером может быть человеческий фактор аварий и катастроф).

он захватывает часть наиболее образованного и активного населения.

«Колониальная политика». Для данной политики характерно, что экономические цели государственных органов власти ограничиваются консолидацией доходов региона в централизованный бюджет, а в отношении населения политика сводится к поддержанию социально-политической и экономической стабильности путем идеологических и информационных манипуляций.

Политические партии, если придерживаются данной политики, ориентируются на получение властных дивидендов (доступа к принятию властных решений и распределению государственных финансовых ресурсов), имитируют гражданско-политическую активность, создают симулякры[1] политических процессов.

При этом государство позволяет крупному бизнесу, нацеленному на получение максимальной прибыли, снижать издержки на социальную сферу, участие в расходах на региональную инфраструктуру и минимизировать налоговые отчисления в бюджет региона.

«Политика развития человеческого капитала». Государство (федеральные и региональные органы власти) создает долгосрочные стратегии развития регионов и отдельных сфер деятельности. Развитие человеческого капитала является неотъемлемой частью данных стратегий. Государство берет на себя роль «конфигуратора интересов» различных субъектов, устанавливает «правила игры», мотивирующие других субъектов воспринимать человека как капитал, а не только эксплуатируемый ресурс (принимает законы, применяет налоговое регулирование), софинансирует вложения других субъектов в человеческий

[1] В концепции постмодерна симулякр – это особый виртуальный объект, который не просто имитирует наличие реального объекта, но и «занимает» его место в реальности.

капитал. Согласованность целей и координация действий различных субъектов приводит к снижению издержек и конфликтности, увеличивает отдачу от действий каждого субъекта («синэргетический эффект»).

В этом случае важна «плотность коммуникаций» между различными субъектами. В числе важнейших – коммуникации, в результате которых инвестиционные намерения бизнеса отражаются в представлениях населения о перспективах жизни и профессиональной карьеры в регионе; коммуникации между высшей школой и бизнесом, результатом которых должно стать согласование планов развития предприятий и планов подготовки специалистов, а также согласование профессиональных и образовательных стандартов. Данные коммуникации налаживаются встречным образом со стороны всех субъектов, государство играет роль инициатора и регулятора процесса.

В Красноярском крае есть условия (в виде позиций региональной власти, части бизнеса, активной части населения, планов развития инновационных образовательных учреждений) для развертывания «политики развития человеческого капитала». Эта политика совершенно необходима для формирования инновационного сценария социально-экономического развития.

Научное издание

Молодой специалист. Государственная политика, сфера образования и производственный сектор страны

Отв. за вып.: Мария Николаевна Назарова

Редактор: О.Ф. Александрова

Подписано в печать 1.03.2010.Формат 60х84/16.
Бумага офсетная. Печать офсетная.
Усл печ л.7,5. Тираж 100 экз. Заказ 1915

Редакция научной литературы
Сибирского федерального университета
660041 Красноярск, пр. Свободный, 79

Отпечатано
Издательско-полиграфическим комплексом
Сибирского федерального университета
660041 Красноярск, пр. Свободный, 82 А