

РАЗВИТИЕ СИСТЕМЫ УПРАВЛЕНИЯ ПРОФОРИЕНТАЦИЕЙ – ТРЕБОВАНИЕ ВРЕМЕНИ

О. А. Колесникова

Воронежский государственный университет

Н. А. Крымова

Управление занятости населения Воронежской области

Поступила в редакцию 26 февраля 2010 г.

Аннотация: *проблема дефицита кадров, обозначившаяся в предкризисный период, остается по-прежнему актуальной и в нынешних условиях. Завершение кризиса еще более обострит положение с обеспечением предприятий рабочей силой и тем самым может ограничить возможности дальнейшего продвижения РФ на пути формирования мощной конкурентоспособной экономики. Смягчение положения возможно с помощью более полного задействования имеющихся резервов труда, в том числе через совершенствование управления профориентацией. Существующие государственная и региональные системы управления данным направлением малоэффективны, вследствие чего увеличиваются диспропорции между профессионально-квалификационной структурой работников и потребностями предприятий.*

Ключевые слова: *человеческие ресурсы, дефицит кадров, профориентация, система управления профориентацией, диспропорции между профессионально-квалификационной структурой населения и потребностями экономики, эффективность профориентационной политики.*

Abstract: *the problem of personnel deficit, that has been emerging in pre-crisis period, remains pressing nowadays. Ending crisis has even more revealed the situation with providing the enterprise with labor work. This may limit the possibilities of further promotion of the Russian Federation towards a powerful, competitive economy. Alleviating that situation is feasible by using present labor reserves, particularly by perfecting management of professional orientation. Current state and regional systems of managing that direction are barely effective. This leads to increasing the disproportions between the professional-qualification structure of employees and the needs of an enterprise.*

Key words: *human resources, personnel deficit, professional orientation, system for managing professional orientation, disproportions between the professional-qualification structure of employees and the needs of the economy, effectiveness of the policy of professional orientation.*

Решающим фактором послекризисного роста хозяйственного потенциала страны, а также реального воплощения в жизнь национальных проектов являются человеческие ресурсы. Именно человек становится в современной экономике центром воспроизводственного процесса. Подтвердились выводы теории эндогенного экономического роста, в которой человеческому капиталу отводится ключевая роль. Его вклад в решение этой задачи обусловлен не только более высокой производительностью квалифицированных и образованных работников (на чем делали акцент основоположники теории), главное – он выступает источником новых идей и инноваций, а также фактором, облегчающим их восприятие и распространение.

Однако численность населения Российской Федерации продолжает снижаться, и нужны годы для перелома ситуации, тогда как уже сегодня требуются превентивные меры по ее смягчению. В силу этого возрастает необходимость в наиболее полном использовании имеющихся в распоряжении общества ресурсов труда и повышении их конкурентоспособности. Российская Федерация испытывает недостаток квалифицированных работников, владеющих современными технологиями, оборудованием, обладающих стратегическим мышлением, умением оперативно и гибко реагировать на изменения в производстве и спросе на товары и услуги. Остро ощущается потребность в обеспечении производства рабочими массовых профессий. Прогноз экспертов относительно динамики и последствий дефицита кадров свидетельствует о возможном ограничении экономического

роста и появлении угрозы национальной безопасности России.

В то же время до 5 млн человек из числа трудоспособного населения не заняты общественным трудом. Крайне высокой остается текучесть кадров, каждый третий работник в стране меняет в течение года рабочее место. Исследования показывают, что у значительной части неработающих граждан (в Воронежской области от 34 до 42 %) отсутствует интерес к прежней и предлагаемой работе из-за несоответствия полученной профессии (специальности) их физическим и психологическим возможностям.

Изменить создавшееся положение призвано развитие системы профориентации, дабы ее услугами могли воспользоваться все желающие, включая безработных.

По нашему мнению, профориентация представляет собой комплекс научно обоснованных взаимосвязанных мер и методов их достижения, направленных на раскрытие и увязку способностей индивидов к профессиональным видам деятельности с текущими и перспективными потребностями в них экономики. Поэтому она должна быть неотъемлемой частью государственной политики занятости населения, значимость которой в условиях трудонедостаточной экономики неуклонно возрастает. Несовершенство управления профориентацией ведет к росту напряженности на рынке труда и одновременно к усложнению ситуации с обеспеченностью кадрами народнохозяйственного комплекса. Система управления профориентацией – это совокупность действий, форм сотрудничества, нацеленных на развитие и повышение эффективности профориентационной работы с населением, в том числе безработным.

Практика работы Воронежской службы занятости населения показывает, что выработка с помощью комплекса профориентационных мероприятий устойчивой мотивации к труду или возвращению к нему в 3-4 раза (а трудоустройство почти в 2 раза) выше у лиц, воспользовавшихся данной возможностью. Однако эффективному развитию профориентации мешают бреши в системе государственного управления этим важным направлением активной политики занятости, в том числе отсутствие в стране единого органа, координирующего вопросы профориентации, ее методического обеспечения; устаревшая нормативно-правовая база, отталкивающаяся от условий экономического кризиса начала 90-х гг. прошлого века, значительное сокращение числа региональных центров

профессиональной ориентации и психологической поддержки безработных и незанятого населения при передаче полномочий на уровень субъектов РФ. Крайне мало внимания уделяют этой проблеме средства массовой информации, в том числе специальные. Девяностыми годами прошлого столетия датируются выпуски зарубежной переводной литературы по данной тематике. Как следствие – растущие диспропорции между профессионально-квалификационной структурой населения и потребностями экономики, оборачивающиеся огромными потерями от неполного использования оборудования и недостатка кадров, низкой производительностью труда и неконкурентоспособностью выпускаемой продукции.

Становится очевидным, что совершенствование общегосударственной и региональной профориентационной политики, системы управления профориентацией – объективная необходимость, составная часть процесса развития государства, его экономического потенциала.

Важной особенностью Российской Федерации является значительная регионализация экономики. Региональная дифференциация имеет ярко выраженные преломления в развитии рынков труда, сегодня положение на них отличается большим разбросом. Образовалась группа территорий, где масштабы безработицы в несколько раз превышают среднероссийский уровень. Право субъектов Федерации осуществлять в рамках общегосударственной свою политику занятости, в том числе с помощью развития ее профориентационной составляющей, с учетом местных особенностей и возможностей позволяет им реализовать дополнительные, наиболее эффективные в данных условиях меры, направленные на смягчение положения с трудоустройством граждан и обеспечение работодателей работниками необходимой квалификации. Возможности влияния на региональные рынки труда с помощью системных мер профориентационного характера, в частности в Воронежской области, со стороны местных законодательных, исполнительных органов, служб занятости далеко не исчерпаны. Их действия в этом направлении, наработанные формы сотрудничества, нацеленные на смягчение проблемы, позволяют находить новые, зачастую нестандартные подходы.

С завершением экономического кризиса области потребуются дополнительный контингент кадров. К данной ситуации необходимо готовиться ускоренными темпами. Исходя из тенденций предыдущих лет, можно предположить, что первое место по

количеству востребованных работников по-прежнему останется за обрабатывающими производствами, строительством, сельским хозяйством. Скорее всего, возрастет также потребность в кадрах для таких сфер, как транспорт и связь, оптовая и розничная торговля, ремонт автотранспортных средств, бытовых изделий и предметов личного обихода. Среди отраслей непродуцированной сферы наибольшим «потребителем» рабочей силы по-прежнему остаются здравоохранение и образование. Увеличивается спрос на кадры в областях операций с недвижимостью и предоставления услуг.

Если говорить о перспективах востребованности представителей конкретных специальностей, просматриваются следующие тенденции. Предприятия области обрабатывающего сектора в ближайшие годы будут испытывать наибольшую потребность в инженерах-технологах различных производств, инженерах-конструкторах, инженерах-механиках. Аграрному комплексу потребуется привлечение дополнительного числа агрономов, ветеринаров, врачей, зооинженеров, инженеров-механиков, инженеров. Здравоохранение расширит прием врачей общей практики, терапевтов, педиатров, анестезиологов-реаниматологов, гинекологов, стоматологов, хирургов. Образовательные учреждения ждут учителей начальных классов, русского языка и литературы, математики, английского языка, физики, истории, химии, биологии, информатики и физической культуры. Во всех отраслях возрастет спрос на инженеров-электриков, инженеров-строителей.

Из числа специалистов со средним профессиональным образованием более всего будут востребованы:

– в обрабатывающем производстве: техники по ремонту оборудования, автоматизации технологических процессов, техники-электрики, механики, технологи, теплотехники, электромонтеры;

– в сельскохозяйственном производстве: техники-механики, ветеринарные фельдшеры и зоотехники;

– в здравоохранении: медицинские сестры, фельдшеры, акушеры, лаборанты;

– в других отраслях: техники почтовой связи, товароведы.

Из числа специалистов начального профессионального образования особенно высоким спросом у работодателей в послекризисный период будут пользоваться трактористы-машинисты сельскохозяйственного производства, водители всех категорий, механизаторы, доярки, операторы машинного

доения, токари, фрезеровщики, слесари РПС, электрогазосварщики, слесари-ремонтники, электромонтеры, аппаратчики химического производства, станочники, продавцы-кассиры, швеи, а также представители других рабочих специальностей.

Данные ориентиры позволяют органам занятости, образования, отраслевых управлений и местного самоуправления проводить более эффективную политику удовлетворения послекризисного спроса на работников с целью оптимального задействования их трудового потенциала. Именно раскрытие и использование природных данных и рост качества подготовки кадров выдвигаются, по нашему мнению, в число решающих в борьбе за повышение экономической безопасности страны.

В соответствии с требованиями времени развитие системы профориентации безработного и незанятого населения в Воронежской области реализуется по следующим направлениям:

1. Отработана схема распределения обязанностей и ответственности среди подразделений областной службы занятости и центров занятости за данный участок работы.

2. Модернизированы имеющиеся и внедрены новые технологии, повышающие эффективность профориентационной работы.

3. Модифицированы программы, связанные с коррекцией психологического состояния и снятием психологических стрессов, вызванных потерей работы, а также направленные на выработку мотивации к получению производственных профессий.

4. Увеличено число молодежи, охватываемой углубленной профориентацией.

5. Создан ресурсный центр для оказания комплекса профориентационных услуг подросткам и студентам всех форм профессионального образования (рис. 1).

6. Организована система оказания профориентационных услуг молодежи, проживающей в сельской местности.

7. Все основные высшие и средние профессиональные учебные заведения охвачены системой информационно-консультационных пунктов.

К особенностям областной системы управления профориентацией безработных относятся:

– встроенность в качестве подсистемы в общую систему управления занятостью населения Воронежской области;

– ориентация ее составляющих на конечный результат – занятость с учетом особенностей, присущих конкретной категории граждан и ситуации на рынке труда;



Рис. 1. Основные направления деятельности ресурсного центра

– участие каждого структурного подразделения областной службы занятости в развитии профориентационной составляющей ее деятельности;

– наличие звеньев, специализирующихся на выработке подходов, позволяющих повышать эффективность профориентационных мероприятий.

Система основывается на общих принципах организации управления и учитывает специфику управления процессами занятости населения, включая:

– рациональное сочетание элементов системы, приводящее к увеличению синергического эффекта;

– определение и приоритетное развитие структур, оказывающих наибольшее влияние на процессы трудоустройства;

– соответствие требованиям внешней среды (в данном исследовании);

– вариантность организационных решений и их непрерывное совершенствование.

Росту результативности профориентационной политики в регионе способствует также опора на социальное партнерство по конкретным направлениям действий (рис. 2).

В результате за последние 5 лет число безработных граждан, получающих профориентационные услуги, увеличилось в 1,9 раза; выпускников общеобразовательных учебных заведений – в 1,6 раза. Для адаптации клиентов к условиям рынка труда разработаны и внедрены 15 социально-адаптационных программ, подбор участников которых осуществляется на основе дифференцированного подхода с учетом психологической и профессиональной готовности к труду. Впервые выходящим на рынок труда адресован семинар-тренинг «Первый старт». Одновременно усовер-



Рис. 2. Основные направления социального партнерства в проведении эффективной профориентационной политики

шенствован ряд программ для граждан, испытывающих сложности в поиске подходящего рабочего места, – «Научись искать работу», «Искусство трудоустройства», «Основы самопрезентации», а также для лиц, имеющих разного рода ограничения по состоянию здоровья, – «Аптека для души», «Верю в себя» и др.

Вместе с тем, для придания профориентации в Российской Федерации большего импульса необходимо, по нашему мнению, обеспечить:

– совершенствование российского законодательства в области профориентации, в том числе принятие специального закона «О профессиональной ориентации в Российской Федерации», регламентирующего конкретные подходы и задачи профориентации, круг ответственных за состояние

этой работы в стране и на местах, источники финансирования и т.д.;

– разработку комплексных общероссийской и региональных программ профориентации населения на 3-5 лет;

– разработку системы критериев оценки качества профориентационной работы.

Представляется, что объединение усилий в формировании эффективно работающей системы управления профориентацией на государственном и региональном уровнях позволит улучшить комплектацию рабочих мест сотрудниками, заинтересованными в своем труде, творчески активными, способными обеспечить высокое качество производимых товаров и оказываемых услуг.

Воронежский государственный университет

Колесникова О. А., доктор экономических наук, профессор кафедры экономики труда и основ управления

E-mail: etioy@econ.vsu.ru

Тел.: (4732) 6-54-72.

Управление занятости населения Воронежской области

Крымова Н. А., ведущий советник отдела профориентации и профобучения управления занятости населения Воронежской области, соискатель Воронежского государственного университета

Тел.: (4732) 59-74-37

Voronezh State University

Kolesnikova O. A., Doctor of Economics, Professor of the Labour Economics and Management Department

E-mail: etioy@econ.vsu.ru

Tel.: (4732) 66-54-72.

Population Employment Administration of Voronezh Region

Krymova N. A., Senior Advisor of the Department of Professional Orientation and Professional Education, Population Employment Administration of Voronezh Region, Post-graduate Student of the Voronezh State University

Tel.: (4732) 59-74-37