

необходимо четко и ясно сформулировать суть бизнес-идеи; попытаться понять, что может явиться подтверждением (или гарантом) реальности, верности самой идеи; разработать и реализовать комплекс мероприятий, которые бы позволили этот переход совершить с наименьшими потерями. И, конечно, надо оценить эффект от реализации бизнес-идеи, а также определить будущих надежных партнеров и инвесторов, заинтересованных в успехе. Необходимо оценить состояние рынка образовательных услуг и свою конкурентоспособность, определить программу-минимум, программу-максимум и наиболее вероятную для реализации программу, связанные с этим затраты, риски и гарантии, то есть провести маркетинговое исследование региональной рыночной среды.

Успех перехода ДОУ в (Г[М]АНО) и последующая эффективная деятельность в новом статусе – это результат правильного анализа и прогнозирования процессов его функционирования на подготовительном этапе к переходу. Современная наука располагает широким арсеналом соответствующих инструментов исследования рынка, среди которых особое место занимает экономико-математическое моделирование. Именно экономико-математические методы и модели призваны помочь региональным органам управления образованием осмыслению современной ситуации на рынке услуг ДОУ и выбрать адекватные инструменты для его финансового регулирования.

СПИСОК ЛИТЕРАТУРЫ:

- Степанова В.В. Государственное регулирование сферы образования: Монография. – Архангельск: Поморский гос. ун-т, 2002. – 220 с.
- Детский сад: вчера, сегодня, завтра. Прогнозирование развития дошкольного образования в России до 2010 года // <http://dob.1september.ru>

РАЗВИТИЕ РЫНКА ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫХ УСЛУГ ТВЕРСКОЙ ОБЛАСТИ: ТЕНДЕНЦИИ РЕГИОНАЛИЗАЦИИ И ИНТЕГРАЦИИ

Кузьмина А.А.

*Московская финансово-промышленная академия
Москва, Россия*

Образовательный комплекс, в идеале, должен способствовать формированию трудового ресурса и равновесию спроса и предложения на рынке труда (поддержку трудового ресурса на необходимом уровне, исходя из потребностей региональной экономики), что связано с тенденциями экономического развития региона, прогнозирования потребности регионального хозяйства в специалистах.

Рынок труда находится в состоянии непрерывного изменения: изменяются потребности отраслей экономики в профессионально-кадровой

структуре, в уровне подготовки специалистов, происходит старение кадров, участвующих в экономических процессах регионального хозяйства. На развитие регионального рынка труда влияет множество факторов:

1. демографические - естественный прирост, миграционные процессы, режим воспроизводства и проч.

2. экономические - изменение структуры экономики, формирование потребительского рынка, ценовая политика, уровень инвестиционной активности и проч.

3. социальные - уровень доходов населения, уровень социального обеспечения, функционирование системы социального партнерства и проч.

4. организационно-технические - развитие материально-технической базы производства, уровень организации труда, производства и управления, организация работы государственной службы занятости и проч.

5. национально-этнические - распределение населения по национальному признаку, соотношение национальных групп и проч.

6. административно-правовые - развитие законодательной базы, степень защиты трудовых и иных прав, занятости и миграции и проч.

Рассмотрим составляющие взаимодействия вышеперечисленных факторов, влияющие на взаимодействие рынка труда и рынка образовательных услуг.

Данные, приводимые ниже, основываются выводах, полученных при реализации гранта «Разработка и реализация концепции мониторинга взаимовлияния рынка образовательных услуг профессионального образования и рынка труда в рамках Тверского региона» (программа научных исследований молодых ученых Тверской области Комитета по делам молодежи Тверской области в рамках целевой программы «Молодежь Верхневолжья»).

В Тверской области общая численность населения имеет тенденцию к уменьшению, несмотря на положительный миграционный прирост. Показатели сокращающейся численности рабочей силы свидетельствуют о росте нагрузки на работающее население Тверской области. Данную ситуацию усугубляет отток молодых специалистов в Московскую область, экономически более благополучную, чем Тверская.

Реально существующие на региональном рынке труда спрос и предложение трудовых ресурсов складываются, в преобладающей степени, под влиянием краткосрочных интересов наемных работников и работодателей. В данной ситуации субъектами спроса на труд выступают владельцы рабочих мест, то есть спрос на рынке труда зависит от объемов производства и структуры отраслей экономики. Субъектами предложения кадров выступают учреждения профессионального образования, которые в своей деятельности ориенти-

рутся не на потребности региональной экономики в специалистах, а на спрос населения на образовательные услуги. Решением в данной ситуации является не столько эффективное трудоустройство выпускников, а устранение несоответствия между потребностью работодателей и возможностями образовательных учреждений. Индикатором данного рассогласования является степень удовлетворения имеющегося спроса на человеческий ресурс, предъявляемого работодателем.

В традиционных отраслях Тверской области наблюдается большой недостаток специалистов, поэтому лидирующее положение занимают вакансии в таких отраслях экономики: машиностроение, легкая промышленность, сельское хозяйство. Работодатели вынуждены заполнять вакансии как за счет высвобождающихся кадров с других предприятий, так и привлечения мигрантов, не имеющих нужных профессиональных характеристик. Теоретические разработки по улучшению ситуации посредством введения в практику целевой подготовки специалистов, при непосредственном участии предприятий и организаций, с целью ориентации будущего специалиста на задачи и нужды региона, не находят должной практической реализации. Это объясняется тем, что запросы абитуриентов при поступлении в учебное заведение профессионального образования устанавливаются на уровне стереотипов, а не на знании потребностей рынка труда.

За период 2000-2015 гг. (текущие и прогнозные показатели основываются на данных Центра бюджетного мониторинга Петрозаводского государственного университета, сформированные при участии органов исполнительной власти субъектов Российской Федерации) прием абитуриентов сократиться на 25,7% в учреждениях высшего профессионального образования, на 48% в учреждениях среднего профессионального образования и на 65,4% в учреждениях начального профессионального образования.

Выпуск специалистов (соотношение данных 2015 года к 2000 году) имеет следующие характеристики: в высшем профессиональном образовании – возрастет на 54%, в среднем профессиональном образовании - уменьшиться на 37%, в начальном профессиональном образовании – уменьшиться на 68,2%.

Если соотносить пропорции приема специалистов на 2000 - 2015 года, то пропорция 0,6:0,9:1 измениться на 0,9:1:0,7 (высшее:среднее:начальное профессиональное образование). Пропорции выпуска специалистов также смешаются в сторону приоритета высшего профессионального образования: от 0,5:0,7:1 в 2006 году до 1:0,6:0,4 в 2015 году (высшее:среднее:начальное профессиональное образование). Современная тенденция опережения расчетной потребности рынка труда в специалистах с высшим профессиональным образованием

при существенном дефиците числа специалистов среднего и начального профессионального образования свидетельствует о том, что рынок профессионального образования перестает удовлетворять требованиям региональной экономики относительно подготовки кадрового потенциала.

Сегодня в региональных СМИ ведется полемика о методах и формах реализации одного из приоритетных направлений развития региональной экономики - кадрового потенциала – находящегося на стыке областей «образование – производство». Для того, чтобы партнерство «учебное учреждение - работодатель» было успешным, необходимы как взаимная заинтересованность партнеров, так и адекватная система взаимодействия, что предполагает необходимость объединения деятельности представителей образовательных учреждений и работодателей для максимального согласования и реализации интересов всех участников данного процесса.

Как положительный пример деятельности по трудоустройству и адаптации к рынку труда выпускников, можно привести опыт Тверского государственного университета (ТвГУ) по созданию студенческой биржи труда. В соответствии с Уставом ТвГУ службы университета предоставляют обучающимся информацию о положении в сфере занятости населения и оказывают помощь в трудоустройстве, при тесном взаимодействии с Управлением Федеральной государственной службы занятости населения по Тверской области, Департаментом образования Тверской области, управлениями образования г. Твери, других городов и районов области, иными государственными и муниципальными органами, а также организациями-работодателями. Создан банк вакансий рабочих мест, основанный на заявках от работодателей города, области и других регионов, а также от ряда кадровых агентств г. Твери. В распоряжении студенческой биржи труда находится банк данных о предприятиях и организациях, на основе которого отслеживается динамика спроса на рынке труда, осуществляется подбор кадров по заказам работодателей. К сожалению, данных примеров конструктивного взаимодействия учебных учреждений и предприятий в Тверской области мало и они носят единичный, локальный характер.

Известно, что потенциал единого целого больше потенциала суммы его частей. Для того, что бы схема «учебное заведение - работодатель» была успешной, необходимы как взаимная заинтересованность сторон, так и определение их статуса и функций, применение в практической деятельности данных качественного мониторинга рынка труда и рынка образовательных услуг, а так же степени востребованности специалистов различных уровней образования и направлений подготовки. Объективный анализ позволит в конечном итоге определить перспективы развития рынка труда и рынка образовательных услуг,

наметить пути совершенствования управлением образовательными услугами для максимального удовлетворения запросов, как потребителей образовательных услуг, так и потребностей региональной экономики в квалифицированных кадрах, в аспекте оптимизации масштабов и структуры подготовки кадров на региональном уровне. Для реализации данных мероприятий возможно предложить рекомендации:

1. Популяризация информации о структуре рынка труда и доли секторов экономики в формировании спроса на рынке труда.

Проблема низкой информированности абитуриентов о тенденциях и развитии рынка труда, а также компетенциях, которыми должен обладать специалист определенной профессии может быть решен введением базы данных или центра поддержки абитуриентов на уровне региона. В данном направлении значимым фактором является доступность населения к данной базе данных и своевременное обновление информации. В компетенции центра будет входить не только информация об учебных заведениях и предполагаемых ими специальностях, а также разъяснение квалификационных характеристик профессии и возможность трудоустройства в регионе, насыщенность рынка труда представителями данной профессии на краткосрочную перспективу. Возможно ввести договоренность с группой изданий регионального СМИ о регулярном обзоре тенденций рынка труда, рейтингах вакансий и уровню заработной платы по всем уровням образования.

2. Широкое привлечение и участие работодателей в формировании образовательных программ, введение специализаций, соответствующих запросу регионального рынка.

Введение специализаций в рамках одной специализации способствует конкуренции образовательных учреждений на рынке образовательных услуг. Данное направление способствует открытости рынка образовательных услуг оценке результата образовательных программ, содействию прохождению практик, мастер-классов, ознакомлению с передовым опытом и технологиями. Необходимо помнить, что образовательная инфраструктура должна задавать векторы развития рынка труда, а не только обслуживать сложившуюся инфраструктуру регионального хозяйства. То есть не «подстраиваться» под рынок труда, а также являться источником развития кадровых изменений. Например, организация бизнес – инкубаторов, инновационных центров при учебных учреждениях с целью привлечения студентов для реализации конкретных проектов развития экономики Тверской области. В рыночной экономике действие объективных экономических законов формирует особую среду, в которой постоянно генерируется научно-технический прогресс, а связанные с ним возможности позволяют участникам конкурентной борьбы обходить соперни-

ков по уровню издержек производства, качеству выпускаемой продукции, скорости приспособления к меняющемуся спросу.

Таким образом, коммерциализация рынка образовательных услуг способствовала формированию отрасли, характеризующейся возрастающим объемам продаж и объемом потребителей. Спрос со стороны населения проявился в «массовости» образования, тенденции «всеобщего» высшего образования, что спровоцировало дисбаланс рынков труда и образовательных услуг. Сегодня интересы рынков труда и образовательных услуг не соответствуют друг другу, структура подготовки кадров не отражает современных потребностей экономики. Отсутствие системного подхода, связанного со стратегическим планом развития региона, находит свое отражение в отсутствии структуры информации о перспективах развития кадров по отраслям, профессиям и уровню образования.

Вышеприведенные положения акцентируют внимание на том факте, что студент, получающий услуги профессионального образования в последствии стремится занять определенную нишу на рынке труда, отвечающую его уровню образования, в целях последующего своего трудового и социального продвижения и развития. Но при получении образовательной услуги необходимо помнить, что удовлетворяется не только личностная потребность в качественном обучении, но и одновременно и общественная потребность в получении трудового ресурса, отвечающего требованиям региональной экономики.

Рынок образовательных услуг не функционирует локально, а должен реагировать на экономику региона, предопределяя приоритетные отрасли в развитии регионального хозяйства. Получение профессионального образования должно быть условием эффективного обеспечения занятости населения, обеспечения конкурентных позиций на рынке труда и в производственной сфере. Поэтому важно, что бы структура, объемы и профили подготовки специалистов оптимально согласовывались с требованиями современного регионального хозяйства.

ОСНОВНЫЕ АСПЕКТЫ МОДЕРНИЗАЦИИ СИСТЕМЫ УПРАВЛЕНИЯ ПЕРСОНАЛОМ ГОСУДАРСТВЕННОЙ ГРАЖДАНСКОЙ СЛУЖБЫ

Новосельцева Е.Г.
Волгоградский государственный университет
Волгоград, Россия

Приоритетность развития интеллектуальной сферы является сегодня в решающим фактором повышения конкурентоспособности экономики, обеспечения достижения устойчивого экономического роста, повышения качества и уровня жизни населения, оборонной, технологической