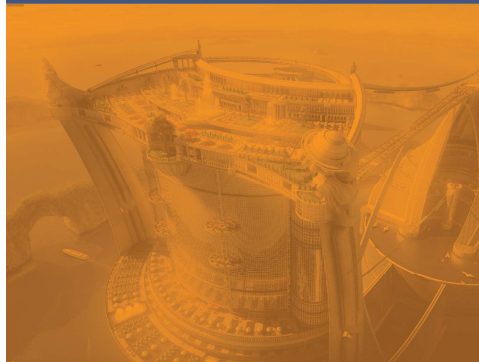


Н.Н. Масюк, Ю.В. Разумова,
В.Г. Сазонов, Ю.Д. ШмиДТ

НАУЧНО-МЕТОДИЧЕСКИЕ
ОСНОВЫ АНАЛИЗА
И ПРОГНОЗИРОВАНИЯ
РАЗВИТИЯ СИСТЕМЫ
ОБРАЗОВАНИЯ

МОНОГРАФИЯ



Министерство образования и науки Российской Федерации

Владивостокский государственный университет
экономики и сервиса

Н.Н. Масюк, Ю.В. Разумова

В.Г. Сазонов, Ю.Д. Шмидт

**НАУЧНО-МЕТОДИЧЕСКИЕ
ОСНОВЫ АНАЛИЗА
И ПРОГНОЗИРОВАНИЯ РАЗВИТИЯ
СИСТЕМЫ ОБРАЗОВАНИЯ**

Монография

Владивосток
Издательство ВГУЭС
2016

УДК 338.26

ББК 74.58

М31

Рецензенты: *Л.С. Мазелис*, д-р экон. наук,
доцент;

И.М. Романова, д-р экон. наук,
профессор

Масюк, Н.Н.

М31 Научно-методические основы анализа и прогнозирования развития системы образования [Текст] : монография / Н.Н. Масюк, Ю.В. Разумова, В.Г. Сазонов, Ю.Д. Шмидт ; Владивостокский государственный университет экономики и сервиса. – Владивосток : Изд-во ВГУЭС, 2016. – 192 с.

ISBN 978-5-9736-0386-1

Монография посвящена проблемам анализа, оценки и прогнозирования развития системы образования. Исследуются вопросы прогнозирования численности и структуры выпускников учреждений общего среднего и профессионального образования различного уровня и их появления на региональном рынке труда. Анализируются состояние и тенденции развития системы образования России и Приморского края, предпринимательский потенциал высшего образования страны.

Предназначена для специалистов в области экономики и управления образованием, научных работников, преподавателей, студентов и аспирантов экономических специальностей.

УДК 338.26

ББК 74.58

ISBN 978-5-9736-0386-1

© Владивостокский
государственный университет
экономики и сервиса, оформление, 2016

© Масюк Н.Н., Разумова Ю.В.,
Сазонов В.Г., Шмидт Ю.Д., текст, 2016

ВВЕДЕНИЕ

Становление рыночной экономики в России предполагает формирование развитого рынка труда, ведущее положение которого среди других структурных элементов экономики связано с функционированием главной производительной силы общества. Успех социально-экономических реформ в России во многом зависит от того, насколько эффективно рынок труда обеспечивает распределение и перераспределение рабочей силы в ответ на экономические, институциональные и технологические перемены, которые приобрели в последние годы глобальный характер.

Закономерности развития экономики в последние десятилетия, постепенный переход к «постиндустриальному» обществу и повышение значимости сферы услуг в экономике многих стран приводят к значительным структурным преобразованиям, в том числе и в области занятости. В современных российских условиях эти тенденции накладываются на трансформационную и структурную перестройку национальной экономики и вызывают существенные изменения в сфере занятости, которая и ранее характеризовалась значительными структурными диспропорциями.

В результате реформирования экономики России сформировалась достаточно специфическая «российская

модель» рынка труда, который обладает целым рядом аномалий и деформаций: дефицит квалифицированных рабочих по целому ряду специальностей и разрушение системы начального профессионального образования, стихийная межрегиональная и межотраслевая миграция рабочей силы, отсутствие достоверной информации о наличии трудовых ресурсов, количественных и качественных их показателях на территориях страны, широкое распространение неформальной и вторичной занятости, низкая официальная оплата труда, наличие диспропорций спроса и предложения, изменение численности и структуры рабочих мест, не соответствующее современной действительности. Все это происходит на фоне негативных демографических процессов, депопуляции в России. Динамика смертности (прежде всего мужчин в трудоспособном возрасте) и ухудшение состояния здоровья населения в годы перестройки в наиболее концентрированном виде отразили негативные изменения всех аспектов человеческого развития в стране.

Рабочей силе при определенных условиях свойственен высокий потенциал мобильности, что требует переноса акцентов регулирования воспроизводства рабочей силы на региональные и локальные рынки труда. В то же время важной особенностью регулирования региональных рынков труда должно быть обеспечение комплексного, взаимосвязанного подхода, обуславливающего изменения в них в унисон современным требованиям развития страны и состояния экономики. Несмотря на общность задач основных субъектов федерации по преобразованию сферы социально-трудовых отношений, в них сформировались свои специфические проблемы в области труда и занятости, обусловленные различиями экономических

возможностей и значительной социальной дифференциацией регионов.

Стратегией развития Дальнего Востока и Байкальского региона на период до 2025 года Приморскому краю определена роль особой зоны тесного взаимодействия России с Азиатско-Тихоокеанским регионом, международного делового, представительского, транспортно-логистического, инновационно-образовательного и туристического центра.

Для решения этой задачи в крае реализуются приоритетные инвестиционные проекты в области транспортировки и глубокой переработки углеводородного сырья, развития транспортной системы, развития перерабатывающих предприятий, строительства и реконструкции объектов энергетики и инженерной инфраструктуры, формирования Владивостокской агломерации.

Для воплощения всех этих грандиозных планов нужны достойные кадры, профессионалы высокого класса, от которых зависит процветание региона и благосостояние его жителей. Так что социально-экономическое развитие региона напрямую зависит от развития системы образования Приморского края.

В настоящее время отсутствуют методики расчета потребностей в рабочей силе на уровне региона с учетом многообразия всех специальностей, профессий и квалификационных уровней, взаимовлияния и взаимодействия всех сфер экономики в регионе. Широко применяемый ранее в СССР метод расчета потребностей в работниках по нормам обслуживания при расчете потребности в производственном и обслуживающем персонале практически невозможно применять в настоящее время из-за значительного изменения условий и технологий производства.

Без прогноза потребностей в рабочей силе на среднесрочный период невозможен объективный государственный заказ на выпускников системы профессионального образования, нет ориентиров для ее развития. На сегодняшний день в регионах не сформированы системы мониторинга занятости, спроса и предложения на рынке труда. В связи с этим существует реальная потребность в развитии теории и разработке методического обеспечения реализации среднесрочного прогноза спроса и предложения на региональном рынке труда в свете актуальности социально-экономической задачи согласования спроса на рабочую силу и ее предложения, в том числе через регулирование системы профессионального образования и миграционных процессов.

Глава 1. СОСТОЯНИЕ И ТЕНДЕНЦИИ РАЗВИТИЯ ОБРАЗОВАНИЯ В РОССИИ

**1.1. Современное состояние
и направления развития
образования в России**

**1.2. Анализ влияния внешних
факторов на развитие системы
профессионального
образования**

1.1. Современное состояние и направления развития образования в России

Практически во всех странах мира, как в западной цивилизации, так и в странах с развивающейся экономикой, высшее образование в той или иной степени переживает период радикальных реформ, связанных с переходом к инновационным технологиям и принципам глобализации образования. С одной стороны, происходит унификация образовательных стандартов. Университеты разных стран с различными образовательными системами на основе сотрудничества разрабатывают новые образовательные модели и совместные программы обучения, признавая академические достижения друг друга.

Такие события, как подписание болонской декларации и последующих коммюнике привели к реформированию системы образования в Российской Федерации. Этот шаг интеграции в европейское образовательное пространство определил основы действующей в стране системы высшего профессионального образования (ВПО).

Архитектура болонского процесса, основанная на трехуровневой системе образования бакалавр-магистр-доктор (B-M-PhD), системе кредитов ECTS, контроле качества высшего образования QA и европейском приложении к диплому DS, позволяет вузу за счет признания кредитов и периодов обучения развивать академическую мобильность для студентов и преподавателей, разрабатывать и реализовывать программы двойных дипломов с зарубежными партнерами. Это значительно расширяет возможность вуза интегрироваться в мировое образовательное пространство. Другой фактор, способствующий развитию процессов глобализации в высшей школе, – это

введение в РФ с 2011 г. ФГОС ВПО и принятие 29.12.2012 г. нового ФЗ «Об образовании». Данные изменения в законодательной базе вызвали к жизни ряд новых подходов к организации учебного процесса в системе высшего образования.

С другой стороны, процессам глобализации и интеграции сопутствуют процессы регионализации – дезинтеграции. Например, в образовании вводится на всех уровнях обучения региональный компонент, в новом ФЗ «Об образовании» декларируется сохранение и развитие национальных интересов и особенностей образования, издаются учебные пособия на национальных языках. Обучение фокусируется на студенте, индивидуализации обучения, появляются такие понятия, как индивидуальные учебные планы, индивидуальная учебная траектория, портфолио достижений студента. Вводятся учебные модули, определяющие личностное развитие студента, такие как навыки презентации, карьерное планирование, лидерство, диалоговая культура, кросскультурное взаимодействие. Обучение все в большей степени начинает приобретать субъект-субъектный характер.

В 2003 году Россия вступила в зону общеевропейского высшего образования, стал осуществляться переход на двухуровневую систему высшего образования (бакалавриат, магистратура), введение кредитной (модульно-рейтинговой) системы оценки. Этот процесс был продиктован стремлением приблизить систему образования к общеевропейским стандартам, перенять положительный опыт. Но при этом еще более отчетливо стала осознаваться необходимость сохранения положительного опыта отечественной школы высшего образования, национальной специфики и богатого культурного наследия. Однако дол-

гий период «консервативного» подхода в образовательной сфере привел к осознанию разрыва между качеством читаемых в вузах курсов и изучаемых дисциплин с уровнем образованности специалиста и новыми требованиями изменившегося общества.

Рассмотрим детальнее процесс реформирования сферы образования в России за предыдущие десятилетия. Система высшего профессионального образования в России сформировалась в XIX веке во многом за счет импорта модели германского профессионального образования – «Исследовательского университета Гумбольдта».

Россией была скопирована не только идеология профессионального образования как общественной сферы, но и организационные формы (дисциплинарное деление, управление и финансирование при действенном участии государства, доступ в вузы посредством приемных испытаний, организация учебного процесса и проч.).

Копирование опыта германской системы исследовательских университетов и политехнической школы дало возможность России в короткие сроки создать собственную, вполне конкурентоспособную систему высшего профессионального образования. Страна, не имевшая многовековой университетской истории, смогла развернуть систему полноценного европейского университетского образования в кратчайшие сроки и по широкому перечню специальностей.

Система воспитания и образования, сложившаяся в России к началу 90-х годов, охватывала детскими дошкольными учреждениями 2/3 численности детей соответствующего возраста, гарантировала всеобщее бесплатное среднее (полное) образование, обеспечивала на бесплатной основе подготовку специалистов с начальным, сред-

ним и высшим профессиональным образованием. При этом по качеству среднего и частично высшего образования Россия превосходила большинство стран, а подготовка по многим специальностям высшего образования соответствовала международным стандартам. Одной из основных проблем советской системы образования, особенно обострившейся в 80-е годы, стало отставание материально-технической базы учебных заведений от стандартов, определяемых НТП. К началу 90-х годов доля машин и оборудования в основных фондах отрасли равнялась лишь 11%. Уровень технической оснащенности средних общеобразовательных заведений составлял в 1990 г. около 70% установленных нормативов [5].

С началом радикальных экономических и политических преобразований в России, в 90-е годы значительно обострились проблемы, доставшиеся в наследство от советской системы образования.

Система высшего профессионального образования, опиравшаяся на политическую общеобразовательную школу и вполне справлявшаяся со стоящими перед ней задачами в советский период, в 90-е годы XX века, вступила в критическую фазу своего развития. В России проявились все основные тенденции постиндустриального перехода в высшем профессиональном образовании:

- массовизация высшего профессионального образования;
- растущая коммерциализация высшего образования, начинающееся преобразование вузов в рыночные субъекты и рост значимости на мировом рынке образовательных услуг рыночных позиций высшей школы;
- формирование потребности в «гибких» специальностях (переход от квалификаций как формально под-

твержденного дипломом набора знаний к набору компетенций – способности вести определенную деятельность);

- интернационализация высшего профессионального образования;

- развитие новых форматов образования (бизнес-школы, тренинговых систем и др.);

- становящаяся все более актуальной необходимость технологической революции в образовании, связанная с постепенным сокращением классно-урочного преподавания и ростом значения подготовки, основанной на использовании практического опыта как способа подготовиться к трудовой деятельности.

Исследование рынка образовательных услуг РФ, предпринятое Фондом «Центр стратегических разработок «Северо-Запад» выявило основные характеристики системы высшего образования России, унаследованной от Советского Союза, ранее являвшимися несомненным преимуществом, но оказавшихся, по мнению исследователей, «источником проблем на современном этапе развития» [29, с. 11]:

1. Российские вузы, утратившие исследовательский модуль, оказались неконкурентоспособными на мировом рынке образовательных услуг и научно-технологических разработок. Сегодня большинство вузов не в состоянии стать основой для сборки научно-инновационной системы (НИС) РФ. В лучшем случае они готовят специалистов под уже открывшиеся на рынке труда кадровые вакансии, но не формируют новые виды деятельности и новые кадровые позиции.

2. Превалирование инженерного подхода в высшем образовании привело к тому, что на стадии постиндустриального перехода, когда управленческие и гуманитар-

ные технологии становятся важнее инженерных, российское высшее образование, само, будучи сектором применения гуманитарных технологий, ни идеологически, ни организационно оказалось не способным готовить по новым специальностям, реагировать на гуманитарные запросы рынка труда.

3. Вузовская система, развернутая под уже несуществующие территориально-производственные комплексы (ТПК), консервируется за счет бюджетного финансирования и отстает по скорости развития от более динамичного рынка труда.

4. Бюджетное финансирование, привязанное к классно-урочной нагрузке преподавателей, консервирует образовательные технологии в высшей школе.

5. «Массовизация» ВПО, развернувшаяся в момент демографического спада, при законсервированной системе специальностей сопровождается «гонкой за дипломами» и порождает серьезные диспропорции на рынке труда.

Объемы государственного финансирования образования в 90-е годы значительно сократились (табл. 1.1). Тенденция к снижению показателя расходов на образование отличала Россию не только от развитых, но и европейских стран с переходной экономикой. В большинстве этих стран происходило увеличение государственных расходов на образование (исчисленных через показатель их доли в ВВП), что позволило почти сохранить объем расходов на образование в сопоставимых ценах в период экономического спада, сопровождавшего реформирование экономики. Соответственно средняя заработная плата работников образования в этих странах осталась по уров-

ню не ниже средней заработной платы занятых в экономике.

В РФ падение реальных расходов на образование в 90-е годы носило, по сути, обвальный характер, а средняя заработная плата в отрасли оказалась ниже величины прожиточного минимума, в 2000 г. она составляла практически только половину от средней заработной платы в России (табл. 1.1). Существенно ухудшилось состояние материально-технической базы заведений в сфере образования.

Таблица 1.1

Некоторые показатели финансирования системы образования РФ в 1991–2014 гг.

№	Показатель	1991	1995	2000	2005	2010	2014
1	Государственные расходы на образование, в % к ВВП	3,6	3,7	3,0	3,7	4,1	4,25
2	Средняя заработная плата в сфере образования: % к средней по экономике	71	65	54	63,5	67,2	79,6

Источник. Российский статистический ежегодник. 2014: стат. сб. / Росстат. – М., 2014. – 683 с.

Одной из серьезных негативных тенденций в системе образования России в эти годы стало усиление дифференциации доступности разных ступеней образования, а также уровня и качества получаемого образования. Значительно возросла дифференциация межрегиональная, между городской и сельской местностью, а также дифференциация возможностей получения качественного образования детьми из семей с разным уровнем доходов. Сре-

ди основных причин роста дифференциации в системе образования отметим, во-первых, перенос ответственности финансирования большинства учреждений в сфере образования на уровень местных бюджетов (в составе общих расходов на образование консолидированного бюджета РФ в 2000 г. на местные бюджеты приходилось 62%, бюджеты субъектов Федерации – 20%, на федеральный бюджет – 18%) при значительных различиях в величине их доходной базы, и во-вторых, рост платности образования. Идеологическим обоснованием этих процессов явилась концепция либерализации образования, в том числе децентрализации управления, расширения многообразия организационно-правовых форм образовательных учреждений, предоставления свободы выбора форм и видов обучения.

Рост дифференциации качества получаемого общего образования происходил на фоне снижения его среднего уровня. Снизилась, в частности, качественная подготовка российских школьников по математике, традиционно считавшаяся ранее одной из лучших в мире. Об этом свидетельствуют результаты международных исследований оценки качества математического и естественнонаучного образования (TIMSS), проведенных в 1995 и 1999 гг. в 38 странах [20]. По результатам тестирования по математике школьников 7-х – 8-х классов Россия заняла места лишь в середине 2-й десятки стран, существенно уступая таким странам, как Япония, Республика Корея, Сингапур, Тайвань, Чехия. Аналогичные результаты получены и при оценке качества подготовки по естественнонаучным предметам. По данным другого исследования, проведенного комиссией ЕС в 1995 – 1997 гг. (проверялись знания выпускников 2 тыс. российских школ), около половины

российских школьников не осваивают 1/2 содержания преподаваемых им разделов химии, физики и биологии [5]. Между тем и математика, и естественнонаучные дисциплины отнесены международными экспертами к стратегическим областям знания, уровень подготовки по которым определяет конкурентоспособность экономики страны.

При этом в отличие от большинства развитых стран, в которых результаты тестирования существенно не различались в разных школах, в России наблюдался большой разброс результатов. Это означает, что в настоящее время в российских школах практикуются разные уровни и качество образования, т.е. учащимся предоставляются различные образовательные возможности. Результаты указанных исследований свидетельствуют о том, что уровень подготовки российских школьников в значительной степени зависит от местоположения школы, а также уровня материального благосостояния семей. Происходит, по сути, распад единой системы школьного образования на две малосвязанные между собой части: элитарную и массовую, причем в последней качество образования существенно снижается.

Возникшие проблемы и оценка их опасности указывали на необходимость модернизации российской системы образования, в том числе и модернизации системы и структуры ее управления.

Цель модернизации образования, по нашему мнению, состоит в создании механизма устойчивого развития системы российского образования, а его модернизация – это масштабная программа государства. Она должна привести к достижению нового качества российского образования, которое определяется, прежде всего, его соответ-

ствием актуальным и перспективным запросам современной жизни.

Первый этап модернизации был намечен на период 2001-2003 гг., в ходе его реализации предстояло осуществить следующие меры образовательной политики:

- передача оплаты труда работников общеобразовательных учреждений и обеспечение учебного процесса на уровень субъектов Российской Федерации;
- обновление содержания образования и совершенствование механизмов контроля за его качеством;
- совершенствование структуры и увеличение бюджетного финансирования;
- усиление социальной направленности системы образования;
- обеспечение экономической самостоятельности и разнообразия форм образовательных учреждений, их инвестиционной привлекательности и т.д.

На втором этапе, в 2004–2005 годах предстояло в полном масштабе реализовать изложенные ранее меры, а именно те, которые проходили экспериментальную проверку на первом этапе и после оценки результатов получили поддержку.

Во второй половине десятилетия, в 2006–2010 годах должны были обозначиться первые результаты модернизации образования:

- рост его ресурсообеспеченности в результате эффективного перенаправления сложившихся финансовых потоков;
- повышение качества образования, выход на международный уровень;
- рост социального статуса и улучшение качества педагогического состава;

- повышение конкурентоспособности и инвестиционной привлекательности профессионального образования.

Российские ученые сравнили систему образования в России с другими странами. Результаты этого анализа опубликованы в докладе «Показатели уровня образования населения в странах мира: анализ данных международной статистики» [21].

Доклад основан на сопоставительных данных, подготовленных ЮНЕСКО и ОЭСР в рамках программ «Анализ показателей образования в странах ОЭСР» и «Всемирные индикаторы образования». Анализ охватывает 30 стран, входящих в ОЭСР, а также 20 прочих стран, участвующих в программе «Всемирные индикаторы образования», в число которых входит и Россия.

По совокупности рассмотренных показателей представляется целесообразным выделить следующую группу ведущих стран в сфере образования: Австралия, Великобритания, Германия, Индия, Испания, Канада, Корея, Китай, Нидерланды, Польша, Россия, США, Финляндия, Франция, Швеция, Япония.

Наиболее высокие показатели уровня образования населения имеют:

- индекс образования – Австралия, Испания, Канада, Финляндия (индекс образования 0,99);
- доля взрослого населения с высшим образованием – США (30%), Нидерланды (28%), Канада, Австралия, Корея (23%);
- количество студентов вузов – США (13,2 млн), Индия (11,8 млн), Китай (10,8 млн), Россия (6,9 млн);
- доля студентов вузов (МСКО 5А/6) в населении страны: с учетом фактора масштаба – Польша (5,4% при

количестве студентов 2 млн), Россия (4,8% при количестве студентов 6,9 млн), США (4,4%, количество студентов 13,2 млн);

- без учета фактора масштаба – Финляндия (5,6%, количество студентов 0,3 млн);

- доля взрослого населения с третичным образованием: Россия (54,6%), Канада (44,6%), США (39,1%).

В международных рейтингах в области образования лидируют:

- США (с огромным отрывом от других стран), Великобритания, Германия, Франция, Австралия – по экспорту образовательных услуг;

- США, Великобритания – в международных рейтингах университетов мира;

- Финляндия, Корея, Япония – в международном исследовании функциональной грамотности учащихся PISA;

- Китай, Индия, США – по масштабу развития дистанционного образования;

- Индия, Китай, Россия – по динамике роста числа студентов.

Россия во всех перечисленных областях значительно уступает не только США, но и ряду других стран, особенно Великобритании, занимающей 2-е место по численности иностранных студентов (у России – 7-е место) и результатам международных рейтингов университетов мира. Кроме того, слабым местом российского образования являются недостаточная функциональная грамотность школьников (на уровне США) и низкий академический рейтинг российских университетов.

Положительный результат – 8-е место в мире по количеству вузов, вошедших в число лучших 5000 в кон-

курсе университетских веб-сайтов, а также наличие в стране мегауниверситета с численностью студентов более 180 000 (8-е место).

Существует мнение, о признании за сферой образования только социальной эффективности и недооценке ее в экономическом отношении, и о том, что она лишь потребляет национальный доход и не участвует в его создании, а остаточный принцип финансирования образования подтверждает это положение. Вместе с тем появляется все больше исследований, доказывающих исключительно высокую экономическую эффективность образования. На Западе с конца 50-х гг. начался бум публикаций, рассматривающих индивидуальные и общественные расходы на образование как один из наиболее выгодных инвестиционных направлений [13]. Практика доказала, что образование действительно может быть экономически выгодным, высоко rentable делом [18, 27, 33].

Динамика реформирования системы ВПО свидетельствуют о том, что «вузы обречены на все большую самостоятельность и автономию» [28, с. 69]. Они должны «занимать активную рыночную позицию» [26, с. 42], развивая потенциал самоуправления и саморегуляции с целью выявления возможных резервов повышения конкурентоспособности и эффективности функционирования. В результате постепенного отказа от методов администрирования перед вузами открываются новые возможности, которые приводят к функционированию их как хозяйствующих субъектов и, следовательно, активизации внебюджетной деятельности вузов, которая обусловила развитие рыночных отношений в сфере ВПО.

Тенденции развития системы российского профессионального образования нельзя оценить однозначно (табл. 1.2).

Таблица 1.2

Показатели системы образования России

№ п/п	Показатели	1990	1995	2000	2005	2010	2014
1	2	3	4	5	6	7	8
1	Общее число образовательных учреждений	77 145	78 344	76 635	70 539	57 114	48 866
1.1	Общеобразовательные учебные заведения (дневные и вечерние), ед.	69 700	70 782	68 804	63 174	50 793	44 000
1.2	Начальные профессиональные учебные заведения (ПТУ), ед.	4328	4166	3893	3392	2658	1007
1.3	Средние профессиональные учебные заведения (техникумы, колледжи), ед.	2603	2634	2703	2905	2850	2909
1.4	Высшие учебные заведения, всего	514	762	965	1068	1115	950
1.5	в т.ч. негосударственные	0	193	358	413	462	402
2	Общая численность учащихся, тыс. чел.	27 292	28 449	29 335	26 795	23 529	22 231
2.1	Численность учащихся в общеобразовательных школах, тыс. чел.	20 328	22 039	20 554	15 631	13 319	14 192
2.2	Численность учащихся в учебных заведениях начального профессионального образования, тыс. чел.	1859	1689	1679	1509	1034	727

Продолжение табл. 1.2

1	2	3	4	5	6	7	8
2.3	Численность студентов средних профессиональных учреждений, тыс. чел	2270	1930	2361	2591	2126	2103
2.4	Численность студентов высших учебных заведений, тыс. чел.	2825	2791	4741	7064	7050	5209
2.5	Численность студентов вузов на 10000 населения, чел.	190	185	324	493	493	356
3	Выпуск учащихся, всего, тыс. чел.	4204	3634	4177	4482	3948	3303
3.1	Выпускники дневных и вечерних общеобразовательных школ, тыс. чел.	1894	1916	2200	1944	1364	1223
3.2	Выпускники учреждений начального профессионального образования, тыс. чел.	1272	841	763	703	543	403
3.3	Выпускники средних профессиональных учебных заведений, тыс. чел	637	474	579	684	572,2	451
3.4	Выпускники высших учебных заведений, тыс. чел.	401	403	635	1151	1469	1226
4	Численность преподавательского состава, тыс. чел.	1804	2081	2205	1878	1647	1438,4
4.1	Численность учителей дневных общеобразовательных школ, тыс. чел.	1460	1717	1767	1594	1103	1052

1	2	3	4	5	6	7	8
4.2	Численность преподавателей средних профессиональных учебных заведений, тыс. чел.	124	111	131	151	146,2	114,9
4.3	Численность преподавательского состава вузов, всего, тыс. чел., в т.ч.	220	253	307	387	398	271,5

Источник. Российский статистический ежегодник. 2014: стат. сб. / Росстат. – М., 2014. – 683 с.

С 1990 г. по 2014 г. число общеобразовательных учебных заведений уменьшилось на 25 700 единиц, сократилось количество начальных профессиональных учебных заведений (ПТУ) на 3321. Наблюдается значительный рост числа высших учебных заведений до 2010 года, что объясняется расширением сети негосударственных вузов, созданием многочисленных филиалов у государственных вузов. Однако с 2010 года наблюдается сокращение числа вузов, что вызвано изменением законодательства в сфере образования, демографическим провалом и сокращением спроса на ряд специальностей.

В России на конец 2014/2015 учебного года по всем формам общего среднего, начального и среднего профессионального, высшего профессионального образования обучалось 22 231 тыс. чел., а в 1990 году – 27 289 тыс. чел.

По данным статистики, начальное профессиональное образование характеризуется наименьшей востребованностью среди населения по сравнению со средним специальным и высшим. В течение всего периода соци-

ально-экономических преобразований происходит плавное сокращение как числа учебных заведений, готовящих специалистов соответствующей квалификации, так и численности учащихся в них. С 1990 года по 2014 год количество учебных заведений начального профессионального образования сократилось с 4328 до 1007 единиц. На начало 2014 г. действовало 1007 учреждения начального профессионального образования с численностью обучающихся 727 тыс. чел. Учебные заведения повышенного типа (главным образом профессиональные лицеи), осуществляющие подготовку высококвалифицированных рабочих кадров, составляют 22% от общего числа учебных заведений этого уровня (28% от общей численности обучающихся). Прием учащихся и выпуск квалифицированных работников из учреждений начального профессионального образования сократились к 2014 году в три раза по сравнению с 1990 г.

К наиболее важным тенденциям развития сети средних специальных учебных заведений необходимо отнести ее регионализацию, диверсификацию в направлении многопрофильности, многоуровневости и многофункциональности учебных заведений, интеграцию образовательных учреждений различных профилей и типов. В 2014 году около половины лиц, получающих среднее профессиональное образование, осваивали программы повышенной сложности в колледжах, которые, как правило, являются многофункциональными и многопрофильными образовательными учреждениями. В структуре подготовки специалистов в течение последних десяти лет устойчиво лидируют специальности, связанные с экономикой и управлением. При этом из десятки ведущих групп специальностей выпали такие, как машиностроение и металлообра-

ботка, радиотехника, связь и автоматика. Начиная с 1995 года, постоянно расширяется платный сегмент среднего специального образования, но негосударственными являлись лишь 8,0% учебных заведений в 2014 г., в которых училось 6,4% студентов, получающих образование этого уровня. Вместе с тем данный сектор имел положительную динамику до 2010 года.

Необходимо отметить, что рост массовости высшего образования является тенденцией, характерной для большинства развитых стран. В России этот процесс идет ускоренными темпами. С одной стороны, рост числа студентов вузов во второй половине 90-х годов (табл. 1.2) свидетельствует о стремлении значительной части молодежи получить высшее образование и, казалось бы, способствует повышению образовательного потенциала страны. В то же время, с другой стороны, стремительный рост численности студентов вузов не может не свидетельствовать о снижении качества подготовки специалистов с высшим образованием. В первую очередь это обусловлено неоправданно быстрым ростом числа высших учебных заведений, значительным увеличением приема в вузы на условиях платного обучения. Сложилась практически ситуация когда в вузы могут поступить все абитуриенты, способные заплатить за обучение, в том числе с невысоким уровнем базовой подготовки. При низком качестве общего образования это ведет к дальнейшему падению качества высшего профессионального образования.

Общий выпуск учащихся в 2014 г. по отношению к 1990 г. сократился на 901 тыс. чел.: произошло это за счет снижения выпуска в общеобразовательных школах, а также в учреждениях начального профессионального об-

разования. При этом увеличился выпуск в системе высшего профессионального образования более, чем в 3 раза.

Наблюдается тенденция снижения общей численности преподавательского состава. В общеобразовательных школах к 2014 г. численность учителей снизилась, что связано с потерей престижности профессии учителя, низкой заработной платой, низким качеством условий труда и т.д. В связи с появлением негосударственного сектора высшего образования и расширением коммерческого приема государственных вузов увеличилось число профессорско-преподавательского состава, хотя в последние годы численность ППС вузов начала падать. Причем рост числа преподавателей ППС вузов за эти годы был гораздо ниже, чем рост числа студентов. Данное обстоятельство свидетельствует об увеличении учебной нагрузки на одного преподавателя, что негативным образом сказывается на его научной и методической работе. Кадровое обеспечение образовательных учреждений ухудшилось в период перехода к рыночной экономике: сохраняется тенденция старения педагогических работников в сфере общего и профессионального образования. Приток молодых педагогов недостаточен вследствие низкого уровня оплаты труда и слабой социальной защищенности.

Традиционный российский подход к образованию привычно акцентирует внимание на научности, содержании, направлениях профессиональной специализации, опделении обязательных дисциплин. В Российской высшей школе преобладает стремление к овладению не практическими навыками и умениями, а освоению научных основ, стремление к «формированию гармонично развитой личности» проявляется в требованиях к развитию духовности, нравственности и фундаментальности подго-

товки будущего специалиста. В отечественном образовании еще прослеживается определенная степень инертности, в ряде случаев преобладает информационно-объяснительный подход, который не предполагает обращения студентов к ценностно-смысловой основе получаемых знаний, не актуализирует процессы поиска смысла, выбора, рефлексии.

Позитивным в опыте российской высшей школы является содержание образования, основанное на государственных образовательных стандартах, которые обеспечивают высокий уровень образования и единство образовательного пространства Российской Федерации. Введение ГОС ВПО России оказалось необходимостью с появлением новых правовых, организационных и содержательных составляющих образования. Главным центром в организации теоретической и практической работы над созданием стандарта в отечественной педагогике выступило Учебно-методическое управление Комитета по высшей школе Миннауки. С его утверждением (Постановление Правительства Российской Федерации от 12 августа 1994 г. № 940) была создана новая структура высшего образования. Были учтены принципы централизации и регионализации, автономности учебных заведений, сохранения единства образовательного и культурного пространства. Современное состояние педагогической деятельности характеризуется переходом к работе по федеральным государственным образовательным стандартам (ФГОС). И даже они представлены уже не единым комплексом, а различными вариантами, которые определены как различные «поколения» – 1, 2, 3, 3+. Все они связаны со стремлением приблизить вариант отечественного образования к «мировым» стандартам.

Согласно Федеральному закону от 29.12.2012 № 273-ФЗ (ред. от 02.03.2016) «Об образовании в Российской Федерации» система образования в России состоит из следующих уровней образования:

I. Общее образование:

- дошкольное образование;
- начальное общее образование;
- основное общее образование;
- среднее общее образование;

II. Профессиональное образование:

- среднее профессиональное образование;
- высшее образование – бакалавриат;
- высшее образование – специалитет, магистратура;
- высшее образование – подготовка кадров высшей квалификации;

III. Дополнительное образование:

- дополнительное образование детей и взрослых;
- дополнительное профессиональное образование;

IV. Профессиональное обучение.

Подобная структура дает возможность человеку реализовать право получения непрерывного образования. При этом основное общее образование обязательно для каждого гражданина РФ.

Рассматривая уровень высшего образования – подготовку кадров высшей квалификации (аспирантура) стоит отметить, что процесс обучения в аспирантуре является самостоятельной формой получения образования, ключевой целью которого является овладение навыками и практикой научно-исследовательской деятельности по выбранному направлению.

Обучение в аспирантуре (адъюнктуре) государственных и муниципальных высших учебных заведений, образовательных учреждений дополнительного профессионального образования, научных организаций не может превышать три года в очной форме, четыре года в заочной форме, за исключением обучения по отдельным специальностям научных работников технических, естественных отраслей наук, срок обучения по которым может составлять четыре года в очной форме, пять лет в заочной форме. Период обучения в форме ассистентуры-стажировки в государственных и муниципальных высших учебных заведениях, образовательных учреждениях дополнительного профессионального образования не может превышать два года по очной форме.

На сегодняшний день в России система обучения в аспирантуре регулируется Министерством образования и науки РФ и Высшей аттестационной комиссией. Ключевыми нормативными актами, регулирующими данное направление профессионального обучения, являются Федеральный закон «Об образовании» и Федеральный закон «О высшем и послевузовском профессиональном образовании».

Согласно статистическим данным Федеральной службы государственной статистики РФ, за период с 2000 по 2013 гг. число организаций осуществляющих подготовку аспирантов выросло на 14,3%, при этом, число организаций ведущих подготовку аспирантов сократилось по отношению к 2012 году на 1,16%. На основании данных приводимых в табл. 1.3, следует, что число аспирантов за период с 2000 по 2013 год выросло на 12,13%, при этом, показатель 2013 года по отношению к 2012 году имеет отрицательную характе-

ристику, выражающуюся в сокращении числа аспирантов на 11,17%.

Если рассматривать динамику числа аспирантов в разрезе периода с 2000 года по 2013 год следует, что пиковое значения числа аспирантов, обучающихся в образовательных учреждениях, осуществляющих подготовку кадров высшей квалификации, относится к 2010 году, когда число аспирантов составляло 157 437 человек.

Таблица 1.3

Основные показатели деятельности аспирантуры в России

№	Показатели	2000	2005	2010	2011	2012	2013
1	Число организаций, ведущих подготовку аспирантов, ед.	1362	1473	1568	1570	1575	1557
2	Численность аспирантов, чел.	117 714	142 899	157 437	156 279	146 754	132 002
3	Прием в аспирантуру, чел.	43 100	46 896	54 558	50 582	45 556	38 971
4	Выпуск из аспирантуры, чел.	24 828	33 561	33 763	33 082	35 162	34 733
5	в том числе с защитой диссертации	7503	10650	9611	9635	9195	8979
6	Доля аспирантов окончивших аспирантуру с защитой диссертации, %	30,2	31,7	28,5	29,1	26,2	25,9

Источник. Российский статистический ежегодник. 2014: стат. сб. / Росстат. – М., 2014. – 683 с.

Рассматривая показатели приема и выпуска аспирантов за период с 2000 по 2013 гг., следует отметить, что численность поступающих в аспирантуру за указанный период сократилась на 10,59 %. Показатель приема в аспирантуру, как и численность аспирантов имеет пиковое значение в 2010 году, когда прием составил 54558 человек. Значения показателя выпуска аспирантов за период с 2000 по 2013 гг. имеют динамику роста.

Огромное значение имеет показатель выпуска аспирантов с защитой диссертации. Этот показатель характеризует результативность системы подготовки аспирантов. В данном контексте следует отметить, что начиная с 2005 года процент аспирантов, закончивших аспирантуру с защитой диссертации, имеет явную тенденцию к уменьшению. Если к 2005 году число аспирантов, закончивших аспирантуру с защитой диссертации, составило 10 650 человек, что выше на 41,94% значения этого показателя в 2000 г., то уже в 2010 году число защитивших диссертации сократилось на 10,8%, в 2011 году показатель продемонстрировал незначительный рост на 0,24%, но уже в 2012 году анализируемый показатель демонстрирует сокращение на 4,78%, а в 2013 году по отношению к предыдущему году сокращение составило 2,4%.

Проведенный анализ состояния и тенденции развития образования в России позволяет выявить ключевые проблемы высшего экономического образования в России:

- недостаточное государственное финансирование вузов (50–60%), вынуждающее развивать обучение в технических вузах по широкому спектру и непрофильным специальностям;

- старение профессорско-преподавательского состава, снижение общественного статуса ученого-педагога, слабый приток молодежи;
- низкая оплата труда преподавателей по сравнению с работниками материального производства (6% в 1990 году, 53% 2005 г. и 70% в 2011 г.);
- снижение уровня научно-экономической и методической работы в вузах;
- конкуренция вузов за прием студентов на специальности экономического и управленческого профилей в условиях сокращения потребности в специальностях;
- значительная дифференциация в цене обучения и качестве образования периферийных и столичных вузов (от 20 до 200 тыс. руб. в год);
- подготовка экономистов, юристов и менеджеров в технических и отраслевых вузах, где отсутствует научная экономическая школа;
- трудоустройство бакалавров и специалистов на предприятиях, организациях и учреждениях отраслей экономики по профилю приобретенной специальности в вузе.

Факты свидетельствуют, что углублению несоответствия между потребностью в специалистах и их предложением способствовало дальнейшее обострение противоречий в развитии российской системы образования. Несовпадение численности и структуры выпуска специалистов и спроса на них со стороны рынка труда стало для отечественной системы образования постоянным явлением. Из-за отсутствия прогнозирования потребности в них в масштабах страны система образования далеко не в полной мере и несвоевременно учитывает происходящие изменения. Причины возникновения этой проблемы хо-

рошо известны. Сложившаяся ситуация стала следствием серьезных недостатков в подготовке специалистов. На протяжении последних десятилетий прием в учебные заведения проводился в отрыве от существующих проблем социально-экономического развития России. Упор был сделан на подготовку кадров в области экономических и гуманитарных дисциплин, в то время как многим областям естественных и технических наук, рабочим профессиям не уделялось достаточно внимания. Следует учитывать и то, что коммерциализация образования и растущий спрос на отдельные виды профессий в 1990-е и 2000-е гг. стимулировали, например, вузы расширить подготовку дипломированных специалистов. Этому способствовали, среди прочих, и демографические факторы – быстрый рост численности молодежи студенческого возраста как следствие бума рождаемости в предыдущие десятилетия.

Противоречивые тенденции наблюдаются и в динамике уровня образования. С одной стороны, значительно возрос уровень образования всего населения. За последние 20 лет выпуск специалистов учреждениями высшего профессионального образования вырос в 3 раза, а общая численность высших образовательных учреждений возросла почти вдвое. При этом сблизился образовательный уровень занятых физическим и умственным трудом, что, казалось бы, свидетельствует о повышении качества трудового потенциала. С другой стороны, определенный минус образования в том, что качество подготовки специалистов (либо слишком общая, теоретическая, либо крайне узкоспециализированная) до сих пор зачастую не соответствует конкретным требованиям рынка труда и осложняет для них проблему трудоустройства.

1.2. Анализ влияния внешних факторов на развитие системы профессионального образования

Система профессионального образования формируется и развивается под воздействием различных факторов. Классификация и оценка факторов, влияющих на функционирование системы профессионального образования, позволит выявить причины, сдерживающие ее развитие.

В экономической литературе, в настоящее время нет единой общепринятой классификации факторов, влияющих на развитие системы профессионального образования, многие существующие классификации излишне громоздки, что затрудняет их использование на практике, отсутствуют количественные оценки факторов, не анализируется влияние (значимость) различных факторов на функционирование системы профессионального образования, как правило, факторы оцениваются, как равноценные.

Факторы, влияющие на развитие системы профессионального образования, в зависимости от их уровня можно разделить на внешние (*факторы макросреды*) и внутренние (*факторы микросреды*).

Целью настоящего исследования является анализ и оценка внешних факторов, влияющих на развитие системы профессионального образования. Классификация факторов внешнего влияния приведена в табл. 1.4.

Таблица 1.4

Классификация внешних факторов, влияющих на развитие системы профессионального образования

Групповые показатели	Единичные показатели
1	2
Экономические	– среднедушевой объем валовой продукции;
	– среднедушевые денежные доходы населения в месяц;
	– индекс потребительских цен;
	– величина прожиточного минимума в среднем на душу населения;
	– доля расходов на образование в структуре расходов консолидированного бюджета;
	– инвестиции в основной капитал в сфере образования;
	– экономическая активность населения
Социально-демографические	– численность населения;
	– уровень рождаемости;
	– половозрастная структура населения;
	– миграционная убыль (прирост) населения;
	– уровень образования населения;
	– численность учащихся 10–11 классов общеобразовательных учреждений
Политико-правовые	– государственная политика в области образования;
	– уровень правового обеспечения сферы образования;
	– уровень политической стабильности

1	2
Научно-технические	– число организаций, выполнявших исследования и разработки;
	– численность персонала, занятого исследованиями и разработками;
	– объем научно-технических работ;
	– затраты на исследования и разработки;
	– число организаций, ведущих подготовку аспирантов;
	– численность аспирантов;
	– число организаций, ведущих подготовку докторантов;
	– численность докторантов;
	– число использованных передовых производственных технологий

Экономические факторы – это состояние экономики страны и региона, уровень благосостояния населения. Общее состояние экономики непосредственно влияет на уровень финансирования образовательных учреждений. Основным источником бюджета вузов является государственное финансирование, которое полностью зависит от экономической ситуации в стране. Недостаточное финансирование ставит вузы на грань выживания, создает социальную напряженность.

Внебюджетные поступления также зависят от состояния экономики: чем сложнее экономическая ситуация, тем труднее привлечь дополнительные финансовые средства. Снижение платежеспособности большей части населения делает недоступным для них платного образо-

вания. Если экономическая ситуация улучшается, то возможности финансирования расширяются. Например, увеличение платежеспособности населения создает условия для развития системы дополнительных образовательных услуг, благоприятствует появлению состоятельных потребителей, способных оплатить качественные образовательные услуги.

Социальные факторы – это уровень социальной стабильности в обществе, сложившаяся социальная структура, социальная защищенность населения, уровень криминогенной ситуации и т.д. Эти факторы могут оказывать как положительное, так и отрицательное влияние на функционирование и развитие системы профессионального образования. Рост безработицы среди людей с высшим образованием снижает его престиж. Консервативность социального менталитета проявляется в том, что общественность и потребители образовательных услуг в подавляющем большинстве не могут принять новой реальности образовательной системы, негативно воспринимая ее коммерциализацию. Положительные факторы создают условия для относительно стабильного функционирования и развития образовательных учреждений. Например, сформированность социального заказа на образовательные услуги позволяет определить направления их развития. Отсутствие социальной напряженности позволяет прогнозировать развитие системы профессионального образования на более длительный срок. Повышение значимости в обществе высшей школы – осознание того, что высшее образование становится одним из основных факторов конкурентоспособности работника на рынке труда.

Демографические факторы оказывают прямое воздействие на контингент студентов. Демографический

кризис негативно влияет на систему профессионального образования. Снижение рождаемости, наблюдаемое с начала 90-х годов, ведет к уменьшению бюджетного финансирования образовательных учреждений пропорционально снижению численности студентов, далее это может повлечь закрытие вузов и высвобождение профессорско-преподавательского персонала, что вызовет социальную напряженность в сфере образования. В перспективе: перенос усилий с обучения подростков и молодежи на обучение взрослых; переориентация системы профессионального образования с подготовки кадров на переподготовку, повышение квалификации, получение второго высшего образования; экспорт образовательных услуг.

Политические факторы определяются состоянием внутренней и внешней политики государства, степенью развитости политической системы. Образовательная политика государства (региона, района, города) может оказывать как положительное, так и отрицательное влияние на систему профессионального образования. В России создана политическая и правовая основа многоукладной образовательной системы. Появилась возможность реальной конкуренции образовательных учреждений, что объективно должно способствовать повышению качества образовательных услуг. Открытость государства по отношению к внешнему миру позволяет осуществлять международное сотрудничество в области профессионального образования. Политическая нестабильность отвлекает внимание государственных органов от сферы образования.

Правовые факторы определяют нормативно-законодательную базу деятельности образовательных учреждений. Недостаточная проработка правовых актов, ре-

гулирующих деятельность производителей образовательных услуг различных форм собственности; наличие ощутимых пробелов в правовом регулировании отношений субъектов образовательной системы являются негативным проявлением влияния правовых факторов на систему профессионального образования.

Научно-технические факторы. Влияние этих факторов на систему образования проявляется в следующем. Вследствие отставания образования от науки, вузы не способны удовлетворить спрос на специалистов в новых сферах. Объективный прогресс в сфере образования, обусловленный прогрессом в науке (смена научных парадигм, концепций и представлений на более современные, появление новых дисциплин, специальностей, областей знаний).

Для оценки влияния вышеперечисленных факторов на развитие системы профессионального образования используем метод экспертных оценок, сущность которого заключается в проведении экспертами интуитивно-логического анализа исследуемой проблемы с количественной оценкой факторов и обработкой полученных результатов.

Из разновидностей данного метода (анкетирование, интервьюирование, мозговой штурм) для определения весовых коэффициентов наиболее подходит анкетирование, которое является наиболее эффективным и распространенным способом опроса, так как позволяет сочетать информационное обеспечение экспертов с их самостоятельностью. Последовательность использования метода экспертных оценок:

1 этап. Определение целей проведения анкетирования. Целью проведения анкетирования является оценка

значимости влияния внешних факторов на развитие системы профессионального образования.

2 этап. Подбор экспертов. В качестве экспертов привлекаются лица, обладающие максимальной степенью компетентности в области профессионального образования.

3 этап. Проведение опроса. Экспертам предлагается заполнить специально разработанные для этого анкеты, проранжировать в зависимости от важности 25 внешних факторов, влияющих на развитие системы профессионального образования. При этом 1 балл присваивается фактору, который оказывает наименьшее влияние, а 25 баллов – фактору, который оказывает наибольшее влияние, по мнению эксперта, на развитие системы профессионального образования.

4 этап. Обработка результатов опроса, их анализ и интерпретация. В результате проведенного опроса составляется рейтинговая оценка факторов, влияющих на развитие системы профессионального образования. С целью оценки согласованности результатов экспертного опроса рассчитывается коэффициент конкордации. Формулирование выводов о характере влияния факторов макросреды на развитие системы профессионального образования.

Для формирования экспертной группы проведен отбор экспертов по компетентности в области оцениваемых проблем.

Минимальное количество экспертов определяется исходя из формулы предельной ошибки выборки:

$$n = \frac{t^2 \cdot \sigma^2}{\Delta^2} = \frac{2^2 \cdot 0,96^2}{0,5^2} = 15 \text{ чел.}, \quad (1.1)$$

где t – коэффициент доверия, вычисляемый по таблицам в зависимости от вероятности (при $P = 0,954$ $t = 2$);

σ – дисперсия вариационного признака;
 Δ – предельная ошибка выборки (0,5 балла).

$$\sigma = \frac{R}{25} = \frac{24}{25} = 0,96,$$

где R – размах вариации (от 1 до 25 баллов).

При формировании экспертной группы необходимо решить задачу не только количественного, но и качественного отбора экспертов. Качественный отбор предполагает предъявление таких требований, которые условно можно разделить на четыре группы: информированность, заинтересованность в результатах экспертизы, деловитость, объективность. Состав экспертной группы определяет эффективность использования этого метода. Центральным критерий отбора экспертов – их компетентность. Для ее определения применимы два метода: самооценка экспертов и коллективная оценка авторитетности экспертов.

Степень компетентности экспертов установлена значением совокупного индекса-коэффициента уровня компетентности, рассчитанного на основании самооценки экспертами своих знаний, опыта и способностей по ранговой шкале с позициями «высокий», «средний», «низкий». При этом первой позиции приписывается числовое значение 1, второй – 0,5, третьей – 0. Совокупный индекс-коэффициент уровня компетентности эксперта вычисляется по формуле:

$$k = \frac{k_1 + k_2 + k_3}{3}, \quad (1.2)$$

где k_1 – числовое значение самооценки экспертом уровня своих теоретических знаний;

k_2 – числовое значение самооценки практического опыта;

k_3 – числовое значение самооценки способности к прогнозу.

Коэффициент уровня компетентности может меняться от 1 (полная компетентность) до 0 (полная некомпетентность). В группу экспертов принято включать тех, у кого индекс компетентности не менее среднего – 0,5 и выше.

Согласно расчетам, проведенным по формуле 4.2, коэффициент уровня компетентности экспертов в группе составил 0,8947 (максимальное значение – 1), что подтверждает обоснованность их включения в состав экспертной группы.

Процедура определения рейтинга включает следующие этапы:

1) каждому фактору экспертами присваиваются оценки, соответствующие, по их мнению, степени его влияния на развитие системы профессионального образования;

2) рассчитываются весовые коэффициенты и средний коэффициент весомости каждого фактора по формулам:

$$\omega_{i,j} = \frac{P_{i,j}}{\sum_{i=1}^m P_{i,j}}, \quad (1.3)$$

где $\omega_{i,j}$ – весовой коэффициент, рассчитанный для фактора i на основании оценок экспертов;

$P_{i,j}$ – оценка экспертом j фактора i ($j = 1, 2, \dots, n$; $i = 1, 2, \dots, m$);

$$\omega_i = \frac{\sum_{j=1}^n \omega_{i,j}}{\sum_{i=1}^m \sum_{j=1}^n \omega_{i,j}} \quad (1.4)$$

3) полученные величины ранжируются с присвоением соответствующего номера (ранга).

Таблица 1.5

Экспертная оценка значимости факторов макросреды, влияющих на развитие системы профессионального образования*

Факторы	Номер эксперта															Сумма оценок
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17
<i>Экономические</i>	94	98	107	98	111	123	94	98	107	94	98	107	98	111	123	1561
- среднедушевой объем валовой продукции	11	20	19	20	19	23	11	20	19	11	20	19	20	19	23	274
- среднедушевые денежные доходы населения в месяц	20	19	18	12	22	24	20	19	18	20	19	18	12	22	24	287
- индекс потребительских цен	10	18	14	10	14	18	10	18	14	10	18	14	10	14	18	210
- величина прожиточного минимума в среднем на душу населения	19	17	16	11	20	21	19	17	16	19	17	16	11	20	21	260
- доля расходов на образование в структуре расходов консолидированного бюджета	17	15	20	19	11	17	17	15	20	17	15	20	19	11	17	250
- инвестиции в основной капитал в сфере образования	9	5	15	18	12	8	9	5	15	9	5	15	18	12	8	163
- экономическая активность населения	8	4	5	8	13	12	8	4	5	8	4	5	8	13	12	117
<i>Социально-демографические</i>	117	116	116	116	111	108	117	116	116	117	116	116	116	111	108	1717
- численность населения	25	24	23	25	25	25	25	24	23	25	24	23	25	25	25	366
- уровень рождаемости	24	25	24	23	21	19	24	25	24	24	25	24	23	21	19	345
- половозрастная структура населения	2	1	1	1	1	6	2	1	1	2	1	1	1	1	6	28

1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17
- миграционная убыль (прирост) населения	23	21	21	22	24	20	23	21	21	23	21	21	22	24	20	327
- уровень образования населения	21	22	22	21	17	16	21	22	22	21	22	22	21	17	16	303
- численность учащихся 10-11 классов общеобразовательных учреждений	22	23	25	24	23	22	22	23	25	22	23	25	24	23	22	348
<i>Политико-правовые</i>	39	39	36	48	44	37	39	39	36	39	39	36	48	44	37	600
- государственная политика в области образования	14	13	12	16	18	15	14	13	12	14	13	12	16	18	15	215
- уровень правового обеспечения сферы образования	13	12	11	15	10	9	13	12	11	13	12	11	15	10	9	176
- уровень политической стабильности	12	14	13	17	16	13	12	14	13	12	14	13	17	16	13	209
<i>Научно-технические</i>	75	72	66	63	59	57	75	72	66	75	72	66	63	59	57	997
- число организаций, выполняющих исследования и разработки	1	6	2	2	4	3	1	6	2	1	6	2	2	4	3	45
- численность персонала, занятого исследованиями и разработками	6	8	8	5	6	7	6	8	8	6	8	8	5	6	7	102
- объем научно-технических работ	18	16	17	9	15	14	18	16	17	18	16	17	9	15	14	229

Окончание табл. 1.5

1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17
- затраты на исследования и разработки	16	11	10	14	8	11	16	11	10	16	11	10	14	8	11	177
- число организаций, ведущих подготовку аспирантов	7	9	7	6	5	4	7	9	7	7	9	7	6	5	4	99
- численность аспирантов	4	3	4	4	3	2	4	3	4	4	3	4	4	3	2	51
- число организаций, ведущих подготовку докторантов	5	7	6	7	7	5	5	7	6	5	7	6	7	7	5	92
- численность докторантов	3	2	3	3	2	1	3	2	3	3	2	3	3	2	1	36
- число использованных передовых производственных технологий	15	10	9	13	9	10	15	10	9	15	10	9	13	9	10	166

* Составлено по результатам экспертного опроса.

Таблица 1.6

Коэффициенты весомости факторов, влияющих на развитие системы профессионального образования*

Факторы	Коэффициенты весомости факторов по результатам экспертной оценки															
	Номер эксперта															Средний коэффициент весомости
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17
<i>Экономические</i>	1,00	1,00	1,00	1,00	1,00	1,00	1,00	1,00	1,00	1,00	1,00	1,00	1,00	1,00	1,00	1,00
- среднедушевой объем валовой продукции	0,12	0,20	0,18	0,20	0,17	0,19	0,12	0,20	0,18	0,12	0,20	0,18	0,20	0,17	0,19	0,17
- среднедушевые денежные доходы населения в месяц	0,21	0,19	0,17	0,12	0,20	0,20	0,21	0,19	0,17	0,21	0,19	0,17	0,12	0,20	0,20	0,18
- индекс потребительских цен	0,11	0,18	0,13	0,10	0,13	0,15	0,11	0,18	0,13	0,11	0,18	0,13	0,10	0,13	0,15	0,13
- величина прожиточного минимума в среднем на душу населения	0,20	0,17	0,15	0,11	0,18	0,17	0,20	0,17	0,15	0,20	0,17	0,15	0,11	0,18	0,17	0,17
- доля расходов на образование в структуре расходов муниципорядного бюджета	0,18	0,15	0,19	0,19	0,10	0,14	0,18	0,15	0,19	0,18	0,15	0,19	0,19	0,10	0,14	0,16
- инвестиции в основной капитал в сфере образования	0,10	0,05	0,14	0,18	0,11	0,07	0,10	0,05	0,14	0,10	0,05	0,14	0,18	0,11	0,07	0,10
- экономическая активность населения	0,09	0,04	0,05	0,08	0,12	0,10	0,09	0,04	0,05	0,09	0,04	0,05	0,08	0,12	0,10	0,07
<i>Социально-демографические</i>	1,00	1,00	1,00	1,00	1,00	1,00	1,00	1,00	1,00	1,00	1,00	1,00	1,00	1,00	1,00	1,00
- численность населения	0,21	0,21	0,20	0,22	0,23	0,23	0,21	0,21	0,20	0,21	0,21	0,20	0,22	0,23	0,23	0,21
- уровень рождаемости	0,21	0,22	0,21	0,20	0,19	0,18	0,21	0,22	0,21	0,21	0,22	0,21	0,20	0,19	0,18	0,20
- половозрастная структура населения	0,02	0,01	0,01	0,01	0,01	0,06	0,02	0,01	0,01	0,02	0,01	0,01	0,01	0,01	0,06	0,02

1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17
- миграционная убыль (прирост) населения	0,20	0,18	0,18	0,19	0,22	0,19	0,20	0,18	0,18	0,20	0,18	0,18	0,19	0,22	0,19	0,19
- уровень образования населения	0,18	0,19	0,19	0,18	0,15	0,15	0,18	0,19	0,19	0,18	0,19	0,19	0,18	0,15	0,15	0,18
- численность учащихся 10-11 классов общеобразовательных учреждений	0,19	0,20	0,22	0,21	0,21	0,20	0,19	0,20	0,22	0,19	0,20	0,22	0,21	0,21	0,20	0,20
<i>Политико-правовые</i>	1,00	1,00	1,00	1,00	1,00	1,00	1,00	1,00	1,00	1,00	1,00	1,00	1,00	1,00	1,00	1,00
- государственная политика в области образования	0,36	0,33	0,33	0,33	0,41	0,41	0,36	0,33	0,33	0,36	0,33	0,33	0,33	0,41	0,41	0,36
- уровень правового обеспечения сферы образования	0,33	0,31	0,31	0,31	0,23	0,24	0,33	0,31	0,31	0,33	0,31	0,31	0,31	0,23	0,24	0,29
- уровень политической стабильности	0,31	0,36	0,36	0,35	0,36	0,35	0,31	0,36	0,36	0,31	0,36	0,36	0,35	0,36	0,35	0,35
<i>Научно-технические</i>	1,00	1,00	1,00	1,00	1,00	1,00	1,00	1,00	1,00	1,00	1,00	1,00	1,00	1,00	1,00	1,00
- число организаций, выполнявших исследования и разработки	0,01	0,08	0,03	0,03	0,07	0,05	0,01	0,08	0,03	0,01	0,08	0,03	0,03	0,07	0,05	0,05
- численность персонала, занятого исследованиями и разработками	0,08	0,11	0,12	0,08	0,10	0,12	0,08	0,11	0,12	0,08	0,11	0,12	0,08	0,10	0,12	0,10
- объем научно-технических работ	0,24	0,22	0,26	0,14	0,25	0,25	0,24	0,22	0,26	0,24	0,22	0,26	0,14	0,25	0,25	0,23
- затраты на исследования и разработки	0,21	0,15	0,15	0,22	0,14	0,19	0,21	0,15	0,15	0,21	0,15	0,15	0,22	0,14	0,19	0,18
- число организаций, ведущих подготовку аспирантов	0,09	0,13	0,11	0,10	0,08	0,07	0,09	0,13	0,11	0,09	0,13	0,11	0,10	0,08	0,07	0,10
- численность аспирантов	0,05	0,04	0,06	0,06	0,05	0,04	0,05	0,04	0,06	0,05	0,04	0,06	0,06	0,05	0,04	0,05
- число организаций, ведущих подготовку докторантов	0,07	0,10	0,09	0,11	0,12	0,09	0,07	0,10	0,09	0,07	0,10	0,09	0,11	0,12	0,09	0,09
- численность докторантов	0,04	0,03	0,05	0,05	0,03	0,02	0,04	0,03	0,05	0,04	0,03	0,05	0,05	0,03	0,02	0,04
- число использованных передовых производственных технологий	0,20	0,14	0,14	0,21	0,15	0,18	0,20	0,14	0,14	0,20	0,14	0,14	0,21	0,15	0,18	0,17

* Составлено по результатам экспертного опроса.

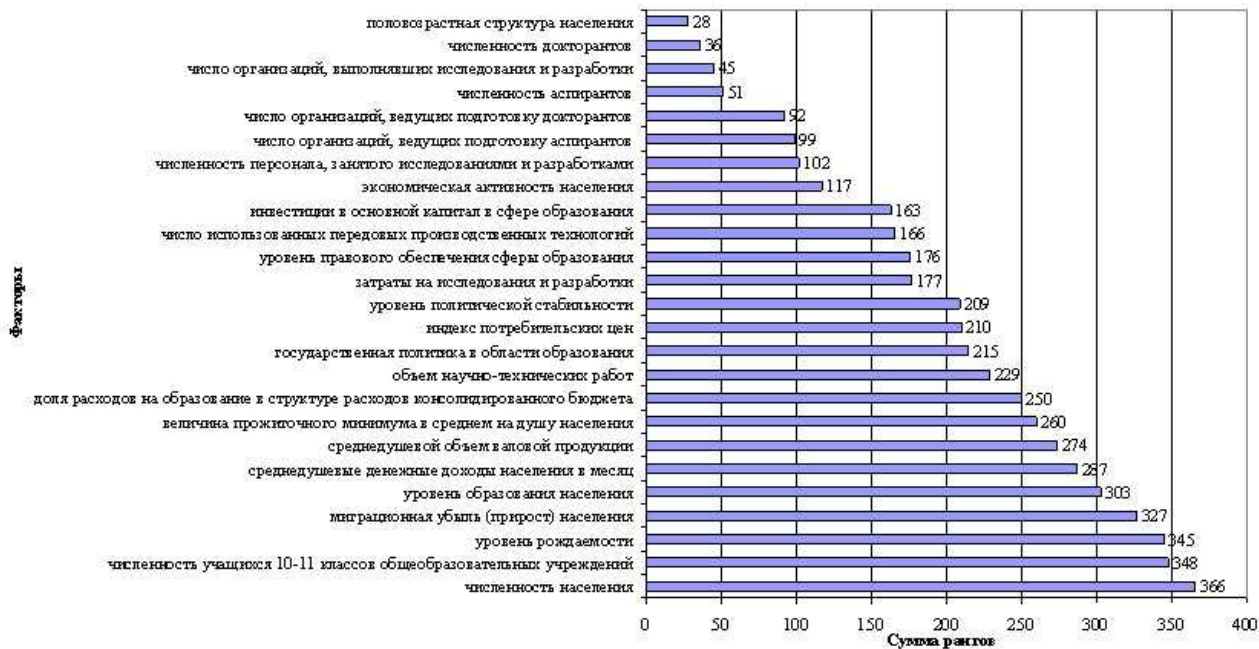


Рис. 1.1. Рейтинг факторов макросреды, оказывающих влияние на развитие системы профессионального образования

Результаты экспертной оценки внешних факторов, влияющих на развитие системы профессионального образования, представлены в табл. 1.5–1.6 и на рис. 1.1.

По результатам экспертной оценки можно сделать следующие выводы:

1. Наибольшее влияние на развитие системы профессионального образования оказывают социально-демографические факторы макросреды, такие как, численность и уровень рождаемости населения, численность учащихся 10–11 классов общеобразовательных учреждений, миграция населения и уровень его образования.

2. К числу факторов внешней среды, оказывающих наименьшее влияние на развитие системы профессионального образования, эксперты отнесли следующие: численность аспирантов и докторантов, половозрастная структура населения и количество организаций, выполнивших исследования и разработки.

3. Среди экономических факторов макросреды, оказывающих влияние на развитие системы профессионального образования, наибольшие веса имеют такие факторы, как: среднедушевой объем валовой продукции, среднедушевые денежные доходы населения в месяц, доля расходов на образование в структуре расходов консолидированного бюджета.

4. Наибольшие весовые коэффициенты влияния на развитие системы профессионального образования в блоке политико-правовых факторов имеют следующие: государственная политика в области образования и уровень политической стабильности.

5. Из научно-технических факторов макросреды, влияющих на развитие системы профессионального образования, эксперты выделили: объем научно-технических

работ, затраты на исследования и разработки, число использованных передовых производственных технологий.

Одной из проблем экспертного опроса является оценка согласованности действий экспертов и достоверности полученных экспертных оценок. При оценке объектов исследования эксперты зачастую расходятся во мнениях по решаемой проблеме. В связи с этим возникает необходимость количественной оценки степени согласия экспертов.

Для оценки согласованности результатов экспертного опроса определяем тесноту связи между ранжируемыми факторами с помощью множественного коэффициента ранговой корреляции (коэффициента конкордации):

$$W = \frac{12 \cdot S}{n^2 \cdot (m^3 - m) - n \cdot \sum_{j=1}^n T_j}, \quad (1.5)$$

где S – отклонение суммы квадратов рангов от средней квадратов рангов (расчет приведен в таблице 4.4);

n – число экспертов;

m – количество факторов;

$$T_j = \sum_{j=1}^n (t_j^3 - t_j);$$

где t_j – количество связанных рангов по отдельным показателям.

Коэффициент конкордации изменяется в диапазоне $0 < W < 1$, причем 0 – полная несогласованность, 1 – полное единодушие.

Таблица 1.7

Вспомогательная расчетная таблица

Факторы	Сумма рангов	Место	Δi^*	$(\Delta i)^{2**}$	T_j^{***}
1	2	3	4	5	6
Численность населения	366	1	171	29 241	768
Численность учащихся 10–11 классов общеобразовательных учреждений	348	2	153	23 409	270
Уровень рождаемости	345	3	150	22 500	252
Миграционная убыль (прирост) населения	327	4	132	17 424	252
Уровень образования населения	303	5	108	11 664	342
Среднедушевые денежные доходы населения в месяц	287	6	92	8464	90
Среднедушевой объем валовой продукции	274	7	79	6241	270
Величина прожиточного минимума в среднем на душу населения	260	8	65	4225	90
Доля расходов на образование в структуре расходов консолидированного бюджета	250	9	55	3025	180
Объем научно-технических работ	229	10	34	1156	90
Государственная политика в области образования	215	11	20	400	90
Индекс потребительских цен	210	12	15	225	360
Уровень политической стабильности	209	13	14	196	180

Окончание табл. 1.7

1	2	3	4	5	6
Затраты на исследования и разработки	177	14	-18	324	180
Уровень правового обеспечения сферы образования	176	15	-19	361	90
Число использованных передовых производственных технологий	166	16	-29	841	270
Инвестиции в основной капитал в сфере образования	163	17	-32	1024	90
Экономическая активность населения	117	18	-78	6084	180
Численность персонала, занятого исследованиями и разработками	102	19	-93	8649	342
Число организаций, ведущих подготовку аспирантов	99	20	-96	9216	252
Число организаций, ведущих подготовку докторантов	92	21	-103	10609	480
Численность аспирантов	51	22	-144	20736	630
Число организаций, выполнявших исследования и разработки	45	23	-150	22500	180
Численность докторантов	36	24	-159	25281	630
Половозрастная структура населения	28	25	-167	27889	1020
Сумма	4875	-	-	261684	7578

* Δi – разность между суммой каждого фактора и средней суммой рангов (средняя сумма рангов равна 195);

** $(\Delta i)^2$ – квадрат отклонения от средней суммы рангов;

*** $T_j = \sum_{j=1}^n (t_j^3 - t_j)$, t_j – количество связанных рангов по отдельным

показателям.

Вычисляем коэффициент конкордации:

$$W = \frac{12 \cdot 261684}{15^2 \cdot (25^3 - 25) - 15 \cdot 7578} = 0,92459.$$

Значимость коэффициента конкордации проверяется на основе критерия согласия Пирсона:

$$\chi^2 = \frac{12 \cdot S}{n \cdot m \cdot (m+1) - \frac{1}{m-1} \sum_{j=1}^n T_j}. \quad (1.6)$$

Вычисленное значение критерия $\chi^2_{расч.}$ необходимо сравнить с табличным (критическим) значением $\chi^2_{табл.}$. Табличное значение определяется по специальной таблице, оно зависит от принятой вероятности P и числа степеней свободы ν ($\nu = m-1$).

Если $\chi^2_{расч.} \leq \chi^2_{табл.}$, то гипотезу о случайности расхождений мнений экспертов отклоняют, и результаты экспертной оценки считаются не согласованными. $\chi^2_{расч.} > \chi^2_{табл.}$ подтверждает значимость коэффициента конкордации и свидетельствует о согласованности результатов экспертной оценки.

Вычисляем критерий согласия Пирсона по формуле 1.6:

$$\chi^2 = \frac{12 \cdot 261684}{15 \cdot 25 \cdot (25+1) - \frac{1}{25-1} \cdot 7578} = 332,86.$$

Из справочной литературы находим, что для 5%-го уровня значимости при числе степеней свободы $1\nu = 25-1 = 24$, табличное значение критерия согласия Пирсона равно 36,415. В связи с тем, что оно меньше расчетного, можно с 95%-ой доверительной вероятностью утверждать, что мнения экспертов относительно степени влияния внешних факторов на развитие системы профессионального образования согласуются в соответствии с коэффициентом конкордации $W = 0,92$, который свидетельствует о сильной связи между рассматриваемыми признаками.

Глава 2. АНАЛИЗ

ПОТРЕБНОСТИ В КАДРАХ НА РЕГИОНАЛЬНОМ РЫНКЕ ТРУДА

- 2.1. Определение потребности в кадрах по видам экономической деятельности и специальностям**
- 2.2. Анализ мотивации работодателей при найме на работу специалистов экономического профиля**
- 2.3. Определение особенностей структуры численности персонала предприятий (организаций) по видам экономической деятельности**

2.1. Определение потребности в кадрах по видам экономической деятельности и специальностям

Основным методом сбора первичной информации для определения потребностей в кадрах регионального рынка труда выбран экспертный опрос.

Объект исследования: работодатели Приморского края.

Цель экспертного опроса: оценить соотношение спроса и предложения на региональном рынке труда, выявить потребности в кадрах в разрезе видов экономической деятельности (рис. 2.1).

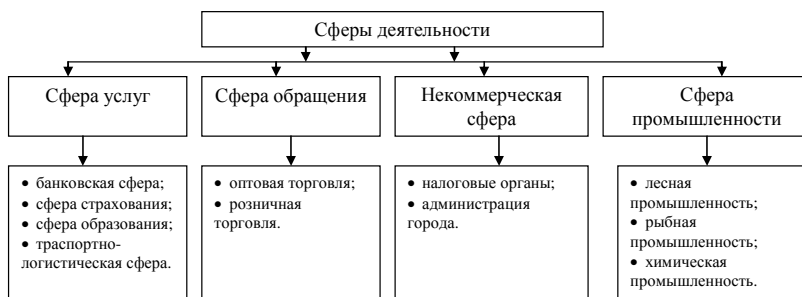


Рис. 2.1. Сферы деятельности, охваченные экспертным опросом регионального рынка труда, 2014 г.

Обоснование объема выборки экспертной группы. Выделив по каждому направлению подгруппу, было установлено количество экспертов, необходимое для привлечения к экспертному опросу на основе «прагматического» подхода. В опросе приняло участие 55 экспертов из различных сфер деятельности. Количество экспертов рассчитано, исходя из следующих ограничений:

N_{\min} – нижняя оценка численности. Данное предположение основано на существовании правила, которое

обычно соблюдается при работе ученых советов, комиссий специалистов и т.д., а именно – требований представительности группы, состоящей из N экспертов, для принятия решений по множеству m событий, которое можно представить как $N \geq m$. Поэтому принимаем $N_{\min} \geq m$. В данном случае $N_{\min} = 20$, $m = 13$ – вопросы анкеты.

Верхней границей численности экспертной группы является потенциально возможное число экспертов:

$$N_{\max} \leq N_n.$$

Исходя из того, что в г. Владивостоке на 2010 г. осуществляют финансово-хозяйственную деятельность 25000 предприятий, то 1% от числа составляет 250 предприятий (N_n).

Следовательно, действительное значение численности группы N находится в пределах (2.1).

$$m_{\max} \leq N_{\min} \leq N \leq N_{\max} \leq N_n, \quad (2.1)$$

таким образом

$$13 \leq 20 \leq 55 \leq 100 \leq 250, N = 55$$

После того как определена численность группы, мы определили ее структуру и состав, т.е. подобрали экспертов требуемой специализации и квалификации. Для того чтобы экспертная группа могла всесторонне произвести оценку событий, число экспертов N_l каждого l -го направления желательно выбрать одинаковым. Нами было выбрано по 5 экспертов для каждого направления (вида экономической деятельности).

Время проведения исследования: март – май 2011 г.

Территориальные границы исследования: Приморский край.

Основные темы исследования:

- особенности и перспективы развития рынка труда в различных сферах деятельности;
- факторы, влияющие на развитие регионального рынка труда;
- дефицит и профицит кадров на региональном рынке труда;
- способы поиска новых сотрудников;
- требования к личным качествам нанимаемых сотрудников;
- способы мотивации, применяемые на предприятии;
- соответствие уровня подготовки выпускников профессиональных учебных заведений требованиям работодателей;
- средний возраст сотрудников.

Выводы по результатам исследования (экспертного опроса)

Банковская сфера (сфера услуг)

Результаты проведенного экспертного опроса позволяют заключить, что в банковской сфере наблюдается дефицит кадров по следующим специальностям: специалист информационных технологий (100% опрошенных экспертов), кассир-операционист (33% опрошенных экспертов) (рис. 2.2).



Рис. 2.2. Дефицит кадров на региональном рынке труда в банковской сфере, % опрошенных экспертов

Банковская сфера *перенасыщена* такими видами кадров как юристы, экономисты, аналитики, руководители направлений малого бизнеса (рис. 2.3).

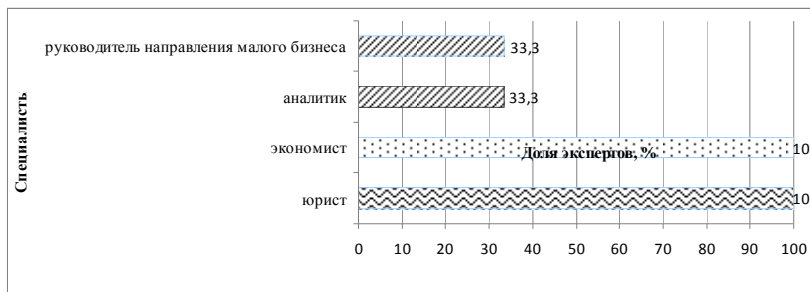


Рис. 2.3. Профицит кадров на региональном рынке труда в банковской сфере, % опрошенных экспертов

Сфера страхования (сфера услуг)

Результаты проведенного экспертного опроса позволяют заключить, что в страховой сфере наблюдается дефицит кадров по следующим специальностям: менеджер по продажам (80% опрошенных экспертов), специалист по урегулированию убытков (80% опрошенных эксперта), экономист (60% опрошенных экспертов), программист (20% опрошенных экспертов) (рис. 2.4).

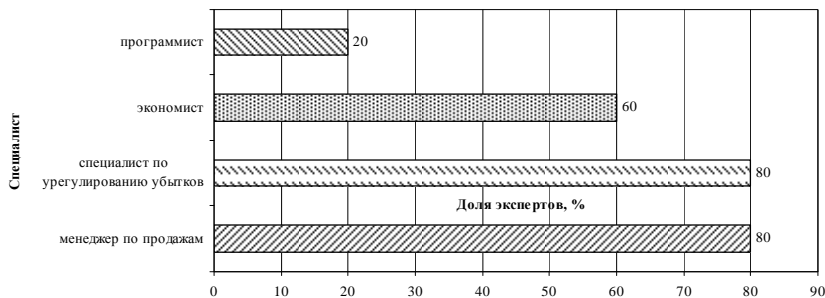


Рис. 2.4. Дефицит кадров на региональном рынке труда в сфере страхования, % опрошенных экспертов

Страховая сфера *перенасыщена* такими видами кадров как бухгалтеры, упаковщики писем, страховые консультанты, операторы (рис. 2.5).

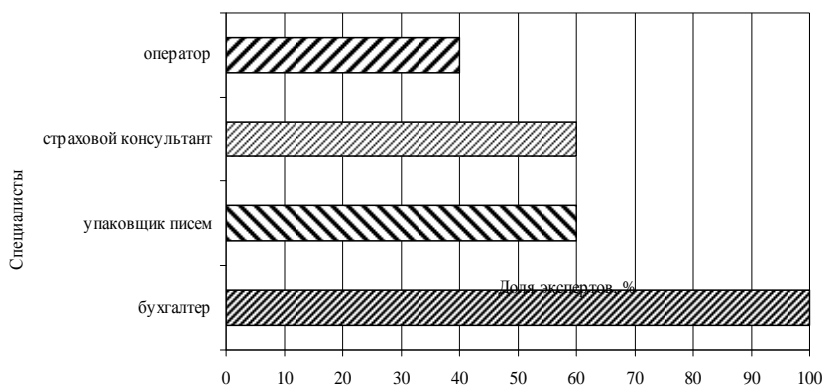


Рис. 2.5. Профицит кадров на региональном рынке труда в сфере страхования, % опрошенных экспертов

Сфера образования (сфера услуг)

Результаты проведенного экспертного опроса позволяют заключить, что в сфере высшего профессионального образования отсутствует проблема дефицита кадров, более того, в связи с объединением четырех вузов и сокращением контингента студентов в ближайшем будущем рынок столкнется с перенасыщением кадров в части профессорско-преподавательского состава.

В сфере среднего профессионального образования ситуация иная, рынок испытывает дефицит кадров, особенно это касается учителей начальных классов (50% опрошенных экспертов), физики и математики (60% опрошенных экспертов), химии, биологии, географии, информатики (70% опрошенных экспертов), иностранного языка (80% опрошенных экспертов) (рис. 2.6).

Применительно к сфере среднего профессионального образования *переизбытка* кадров зафиксировано не было.

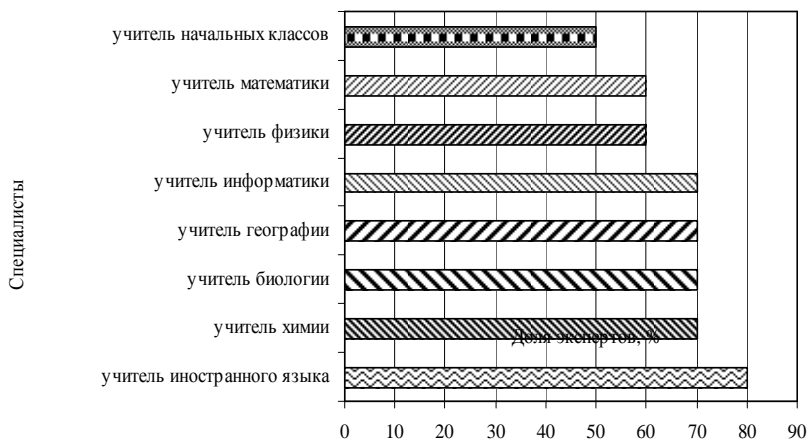


Рис. 2.6. Дефицит кадров на региональном рынке труда в сфере образования, % опрошенных экспертов

Транспортно-логистическая сфера (сфера услуг)

Результаты проведенного экспертного опроса позволяют заключить, что в транспортно-логистической сфере наблюдается *дефицит* кадров по следующим специальностям: логист (100% опрошенных экспертов), менеджер по интермодальным перевозкам (80% опрошенных экспертов), менеджер по мультимодальным перевозкам (60% опрошенных экспертов), инженер-механик (40% опрошенных экспертов), маркетолог (20% опрошенных экспертов) (рис. 2.7).

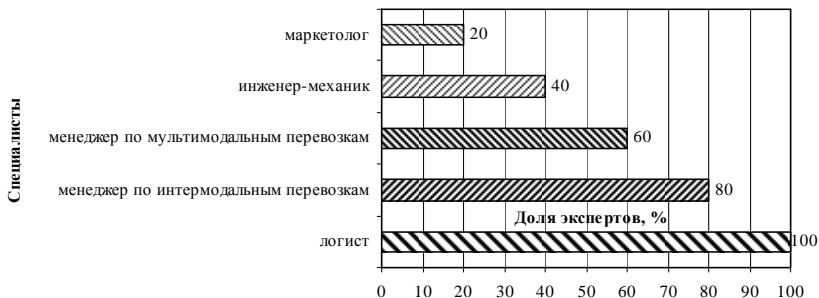


Рис. 2.7. Дефицит кадров на региональном рынке труда в транспортно-логистической сфере, % опрошенных экспертов

Транспортно-логистическая сфера *перенасыщена* такими видами кадров как юристы, бухгалтеры, водители, экспедиторы (рис. 2.8).

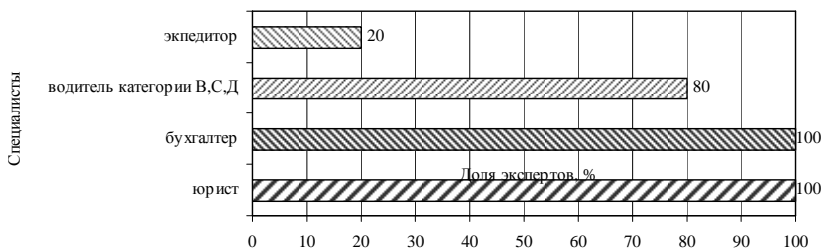


Рис. 2.8. Профицит кадров на региональном рынке труда в транспортно-логистической сфере, % опрошенных экспертов

Основной проблемой, по мнению экспертов транспортно-логистической сферы, является отсутствие современной подготовки в средних и высших профессиональных учебных заведениях по данному направлению. Специалисты попросту не готовы к решению практических задач, их приходится переучивать, что ведет к дополнительным затратам.

Сфера оптовой торговли (сфера обращения)

Результаты проведенного экспертного опроса позволяют заключить, что в сфере оптовой торговли наблюдается

дефицит кадров по следующим специальностям: директор по логистике (75% опрошенных экспертов), торговый представитель (50% опрошенных экспертов), топ менеджер (50% опрошенных экспертов), менеджер оптовых продаж (25% опрошенных экспертов), менеджер активных продаж (25% опрошенных экспертов) (рис. 2.9).

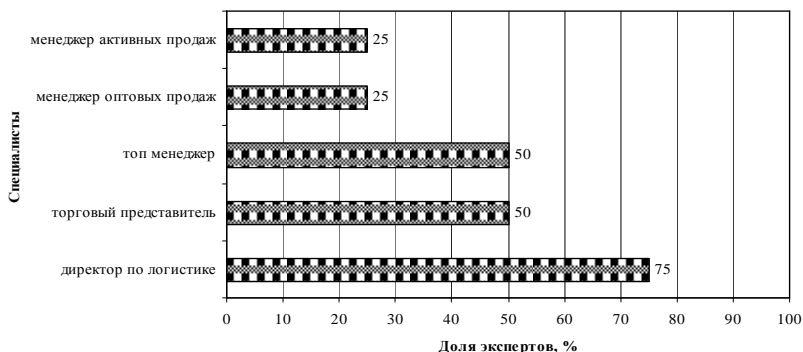


Рис. 2.9. Дефицит кадров на региональном рынке труда в сфере оптовой торговли, % опрошенных экспертов

Сфера оптовой торговли *перенасыщена* такими видами кадров как юристы, водители, грузчики, бухгалтеры, кассиры (рис. 2.10).

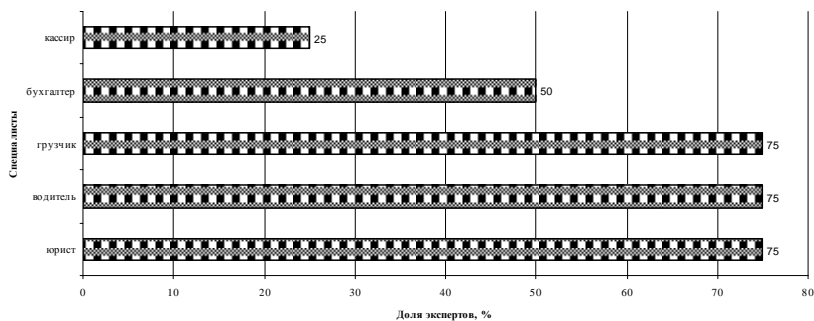


Рис. 2.10. Профицит кадров на региональном рынке труда в сфере оптовой торговли, % опрошенных экспертов

Сфера розничной торговли (сфера обращения)

Результаты проведенного экспертного опроса позволяют заключить, что в сфере розничной торговли наблюдается дефицит кадров по следующим специальностям: менеджер по сбыту, по продажам, по продвижению (по 75% опрошенных экспертов), инженер по проектированию розничных торговых площадей, продавец-консультант, мерчандайзер, маркетолог (по 25% опрошенных экспертов) (рис. 2.11).

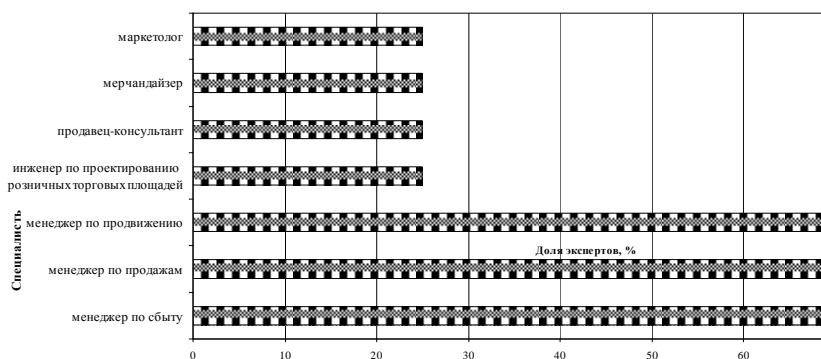


Рис. 2.11. Дефицит кадров на региональном рынке труда в сфере розничной торговли, % опрошенных экспертов

Сфера розничной торговли *перенасыщена* такими видами кадров как кассир, бухгалтер, юрист, водитель, грузчик, промоутер (рис. 2.12).

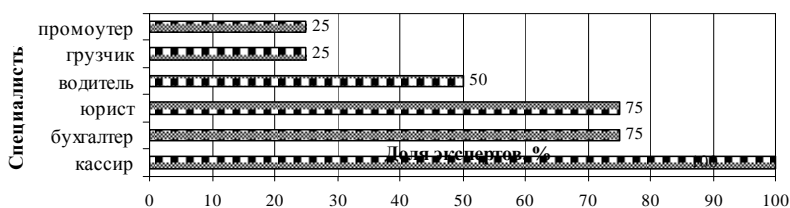


Рис. 2.12. Профицит кадров на региональном рынке труда в сфере розничной торговли, % опрошенных экспертов

Государственные организации налоговой службы

Результаты проведенного экспертного опроса позволяют заключить, что сфере организаций налоговой службы наблюдается дефицит кадров практически по всем изучаемым специальностям, что объясняется низкой заработной платой данной категории работников при высокой загруженности работой.

Применительно к сфере предприятий налоговой службы переизбыток кадров зафиксирован только в отношении старших и главных налоговых инспекторов (28,6% опрошенных экспертов).

Предприятия (организации) органов местного самоуправления (некоммерческая сфера)

Результаты проведенного экспертного опроса позволяют заключить, что применительно к организациям местного самоуправления наблюдается дефицит кадров в департаменте сельского хозяйства и производства, а также консультантов аппарата по бюджетно-налоговой политике и финансовым ресурсам (рис. 2.13).



Рис. 2.13. Дефицит кадров на региональном рынке труда в некоммерческой сфере (организации местного самоуправления), % опрошенных экспертов

Сфера организаций местного самоуправления перенасыщена такими видами кадров как бухгалтер, экономист, юрист (рис. 2.14).

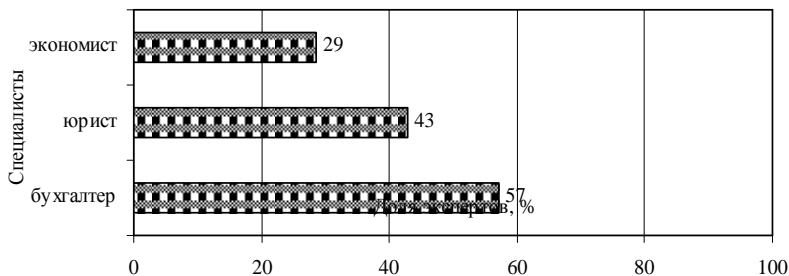


Рис. 2.14. Профицит кадров на региональном рынке труда в некоммерческой сфере (организации местного самоуправления), % опрошенных экспертов

Сфера лесного хозяйства (сфера промышленности)

Ситуация с кадрами в лесном хозяйстве очень непростая. Наблюдается дефицит кадров практически по всем специальностям. Особо острая нехватка кадров наблюдается по следующим специальностям: вальщик, лесник, помощник лесничего, начальник лесопункта (80% опрошенных экспертов), а так же нехватка таких кадров как деревообработчик, начальник отдела лесосырьевых ресурсов, начальник отдела лесного хозяйства и лесозаготовки (60% опрошенных экспертов) (рис. 2.15).

Применительно к сфере лесного хозяйства *переизбытка* кадров зафиксировано не было.



Рис. 2.15. Дефицит кадров на региональном рынке труда в лесном хозяйстве, % опрошенных экспертов

Сфера рыбного хозяйства (сфера промышленности)

Результаты экспертного опроса позволяют заключить, что применительно к сфере рыбного хозяйства наблюдается *дефицит* кадров по следующим специальностям: инженер-технолог, работник рыбного цеха, (по 50% опрошенных экспертов). Постоянно требуются высококлассные рядовые

специалисты, такие как токари, сварщики, матросы-лебедчики, мотористы, рефмеханики – 25% (рис. 2.16).

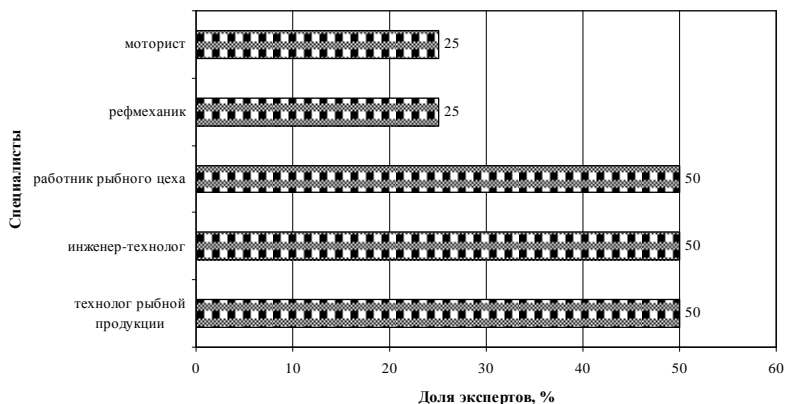


Рис. 2.16. Дефицит кадров на региональном рынке труда в рыбном хозяйстве, % опрошенных экспертов

Применительно к сфере рыбного хозяйства *переизбытка* кадров зафиксировано не было.

Сфера химической промышленности (сфера промышленности)

Результаты экспертного опроса позволяют заключить, что применительно к сфере химической промышленности наблюдается *дефицит* кадров по следующим специальностям: инженер-химик (100% опрошенных респондентов), инженер лаборант (80% опрошенных респондентов), химик-технолог (60% опрошенных респондентов) и другие (рис. 2.17).

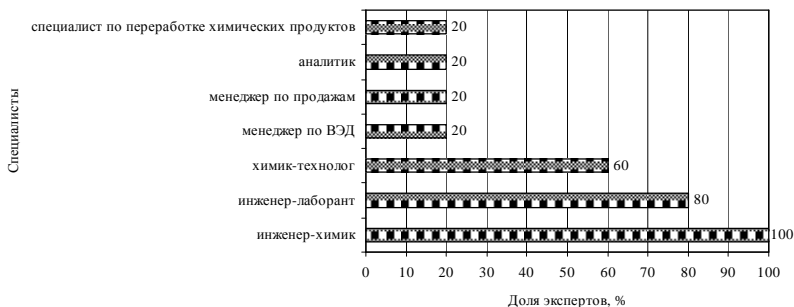


Рис. 2.17. Дефицит кадров на региональном рынке труда в сфере химической промышленности, % опрошенных экспертов

Сфера химической промышленности перенасыщена такими видами кадров как бухгалтер, юрист, наладчик оборудования, комплектовщик, приемщик сырья, сортировщик (рис. 2.18).

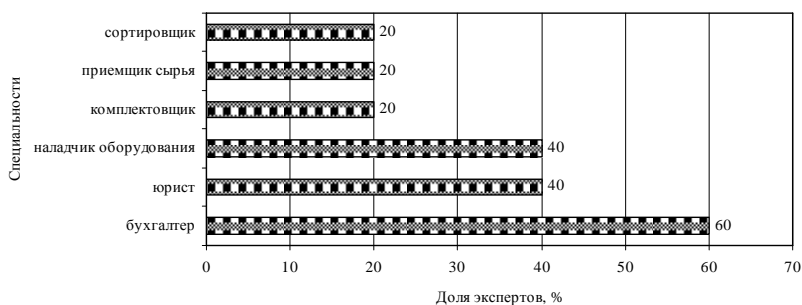


Рис. 2.18. Профицит кадров на региональном рынке труда в сфере химической промышленности, % опрошенных экспертов

В настоящий момент, по мнению экспертов, на региональном рынке труда ощущается нехватка квалифицированных кадров по отдельным видам экономической деятельности и специальностям.

В банковской сфере ощущается дефицит специалистов по информационным технологиям – 100% и кассиров-операционистов – 33,3%.

В сфере страхования к таким кадрам относятся менеджеры по продажам – 80%, специалисты по урегулированию убытков – 80% и экономисты – 60%.

В сфере высшего профессионального образования в связи с объединением вузов наблюдается профицит практически всех кадров; в сфере среднего профессионального образования ситуация иная, нехватка учителей носит повсеместный характер.

Транспортно-логистическая сфера испытывает нехватку квалифицированных специалистов в области логистики – 100%, менеджеров по интермодальным 80% и мультимодальным перевозкам 60%.

Сфера обращения (оптовая и розничная торговля) испытывает дефицит менеджеров по сбыту, по продажам, по продвижению (по 75% опрошенных экспертов), инженеров по проектированию розничных торговых площадей, продавцов-консультантов, мерчандайзеров, маркетологов (по 25% опрошенных экспертов).

В некоммерческой сфере существует дефицит кадров по таким направлениям как специалист-эксперт департамента сельского хозяйства и производства – 75% и консультант аппарата комитета по бюджетно-налоговой политике и развитию – 25%. В налоговых органах имеется дефицит высококвалифицированных кадров практически по всем направлениям.

Лесное хозяйство испытывает дефицит квалифицированных кадров практически по всем видам специальностей, но особо остро стоит проблема в нехватке таких специалистов как вальщик, лесник, помощник лесничего, начальник лесопункта – 80%; деревообработчик, начальник отдела лесосырьевых ресурсов, начальник отдела лесного хозяйства и лесозаготовки – 60%. Еще одной проблемой в развитии рынка труда в секторе лесного хозяйства является старение кадров.

В рыбной отрасли, по мнению экспертов, ощущается нехватка по таким специальностям как инженер-технолог – 50%,

работник рыбного цеха – 50%, намечается дефицит с технологами-обработчиками – 50%. Постоянно требуются высококлассные рядовые специалисты, такие как токари, сварщики, матросы-лебедчики, мотористы, рефмеханики – 25%.

Наибольший дефицит кадров в химической промышленности наблюдается по следующим специальностям – инженер-химик – 100%, инженер-лаборант – 80%, химик-технолог – 60%.

2.2. Анализ мотивации работодателей при найме на работу специалистов экономического профиля на региональном рынке труда

Для исследований использовалось анкетирование по квотированной выборке. При этом соблюдались следующие требования:

- разбиение на квоты по видам экономической деятельности и размеру организаций / предприятий;

- представленность квот в выборке приблизительно равна представленности квот в генеральной совокупности. Выборка является репрезентативной по видам экономической деятельности и размеру организаций / предприятий;

- внутри каждой квоты опрашивается строгое число респондентов.

Объем выборки – 382 респондента. Сроки полевого этапа исследования – 1 марта – 30 марта 2011 года.

Анкета содержала вопросы о причинах найма специалистов экономического профиля, о требованиях работодателей к специалистам экономического профиля, о коммуникациях на рынке труда Приморского края, о положении молодых специалистов экономического профиля, о характере сотрудничества работодателей с учреждениями высшего профессионального образования.

Структура квотированной выборки представлена в табл. 2.1.

Таблица 2.1

Структура квотированной выборки

Виды экономической деятельности	Количество организаций / предприятий, ед.	Процент к итогу, %.	Количество организаций / предприятий в выборке, шт.	Квотирование по размеру организации / предприятия		
				Крупная организация / предприятие (Численность ППП более 500 чел.)	Средняя организация / предприятие (Численность ППП более 100 чел.)	Малая организация / предприятие (Численность ППП менее 100 чел.)
1	2	3	4	5	6	7
Сельское хозяйство, охота и лесное хозяйство и предоставление услуг	1600	2,59	10	3	3	4
Рыболовство, рыбоводство, предоставление услуг в этих областях	600	0,97	4	1	1	2
Добыча полезных ископаемых	200	0,32	2	0	1	1
Обрабатывающие производства	4000	6,49	25	7	7	11
Производство и распределение электроэнергии, газа, воды	300	0,48	2	0	1	1
Строительство	5000	8,11	31	9	9	13

Окончание табл. 2.1

1	2	3	4	5	6	7
Оптовая и розничная торговля, ремонт автотранспортных средств, готовых изделий и предметов личного пользования	22100	35,87	138	39	40	59
Деятельность гостиниц и ресторанов	1300	2,11	8	2	2	4
Деятельность транспорта	6300	10,22	39	11	11	17
Сельское хозяйство	400	0,23	1	0	0	1
Финансовая деятельность	1000	1,62	6	1	1	3
Операции с недвижимым имуществом, аренда и предоставление услуг	10400	16,88	65	18	19	28
Государственное управление и обеспечение военной безопасности, обязательное социальное страхование	1200	1,94	7	2	2	3
Образование	2000	3,24	12	3	3	5
Здравоохранение и предоставление социальных услуг	1200	1,94	7	2	2	3
Предоставление прочих коммунальных, социальных и персональных услуг	4000	6,49	25	7	7	11
Итого	61 600	100	382	105	110	167

В ходе исследования установлено, что во всех предприятиях / организациях, попавших в выборку, специалисты экономического профиля работают в настоящее время и трудоустроивались преимущественно в течение последних пяти лет (97%).

Это свидетельствует о нестабильности ситуации с кадрами экономического профиля на региональном рынке труда, вызванной как увольнением работников, так и приемом на работу. Надо отметить, что текучесть кадров и ее причины отличаются на предприятиях различных видов деятельности.

На основе анализа установлено, что наиболее активно обновление кадров экономического профиля осуществляется в таких видах экономической деятельности как, «гостиницы и рестораны», «финансовая деятельность», «транспорт и связь», «рыболовство и рыбоводство». В этих сферах наибольший удельный вес составляет период приема на работу специалистов экономического профиля «менее одного года назад».

Проанализируем причины приема на работу специалистов экономического профиля на рынке труда Приморского края (рис. 2.19).

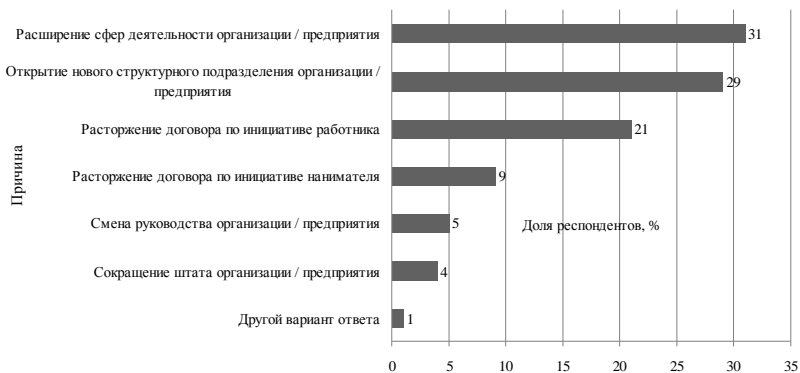


Рис. 2.19. Распределение ответов респондентов относительно причин приема на работу специалистов экономического профиля, %

Анализ рисунка 2.19 показывает, что ситуация обновления кадров экономического профиля связана преимущественно с расширением сфер деятельности предприятий / организаций и открытием их новых структурных подразделений (60%), все это говорит о динамичном развитии экономики Приморского края, о создании новых рабочих мест для специалистов экономического профиля.

Анализ показывает, что наиболее перспективным с точки зрения трудоустройства для специалистов экономического профиля являются следующие виды экономической деятельности: финансовая деятельность, операции с недвижимым имуществом, образование, государственное управление, рыболовство и рыбоводство, оптовая и розничная торговля. В этих сферах деятельности причинами приема на работу специалистов экономического профиля (на 60 – 80%) являются расширение сфер деятельности и открытие новых структурных подразделений.

Одной из причин для найма новых специалистов экономического профиля на рынке труда Приморского края является текучесть кадров, которая вызвана расторжением договоров по инициативе работников (21%, см. рис. 2.19), по инициативе работодателей (9%, см. рис. 2.19). Нужно отметить, что текучесть кадров экономического профиля отличается по видам экономической деятельности. Так, наибольший удельный вес среди причин, обусловивших движение кадров экономического профиля на региональном рынке труда, имеет расторжение договоров по инициативе работника в таких сферах деятельности как: деятельность гостиниц и ресторанов (67%), производство и распределение электроэнергии, газа, воды (50%), предоставление социальных и персональных услуг (35%).

Наибольшее число увольнений по инициативе работодателей сосредоточено в таких сферах экономической деятельности, как: связь (100%), а так же здравоохранение и предоставление социальных услуг (28%). Учитывая то, что доминирующей причиной расторжения трудовых договоров по инициативе нанимателей, является неоднократное неисполнение работником трудовых обязанностей (27%), можно предположить, что в данных сферах экономической деятельности в Приморском крае предъявляются высокие требования к дисциплине работников.

В ходе исследования был составлен рейтинг причин увольнения по инициативе работника (рис. 2.20).

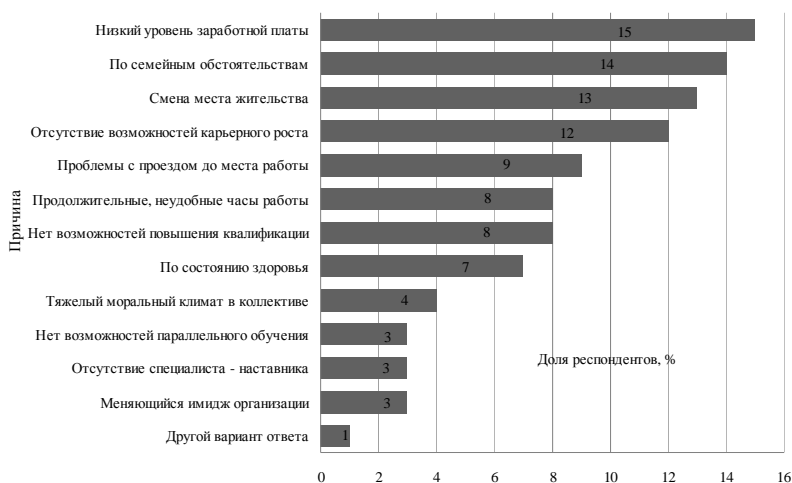


Рис. 2.20. Распределение ответов респондентов относительно причин расторжения трудовых договоров по инициативе специалистов экономического профиля на рынке труда, %

В соответствии с рисунком 2.20, первое место занимает низкий уровень заработных плат (15%), на втором месте – семейные обстоятельства (14%), на третьем – смена места жительства (13%), на четвертом месте – от-

существование возможностей карьерного роста (12%), на пятом – проблемы с проездом до места работы (9%). Такие причины как отсутствие возможностей параллельного обучения и отсутствие возможностей повышения квалификации получили весьма низкую рейтинговую оценку, это значит, что специалисты экономического профиля не имеют желания продолжать обучения параллельно трудовой деятельностью, а так же не стремятся к повышению квалификации. Они скорее будут жаловаться на низкий уровень заработной платы, вместо того, чтобы поднять свой уровень образования и квалификации, и как следствие, поднять уровень заработной платы.

Рейтинг причин расторжения трудовых договоров по инициативе нанимателей на рынке труда Приморского края представлен на рис. 2.21.



Рис. 2.21. Распределение ответов респондентов относительно причин расторжения трудовых договоров по инициативе нанимателей, %

Первой по значимости причиной является неоднократное неисполнение работником трудовых обязанностей (27%), на втором месте – однократное грубое нарушение

шение работником трудовых обязанностей (прогул без уважительной причины, появление на рабочем месте в состоянии алкогольного или наркотического опьянения, хищение имущества, разглашение коммерческой тайны и т.д.) (26%), на третьем месте – несоответствие работника занимаемой должности (19%).

1. Большинство работодателей (38%) принимали на работу специалистов экономического профиля в течение периода от одного года до трех лет.

2. Наиболее весомой причиной приема на работу специалистов экономического профиля является расширение сфер деятельности организации / предприятия (31%), наименее значимой – сокращение штата организации / предприятия (4%).

3. Доминирующей причиной увольнения специалистов экономического профиля по собственному желанию из организаций / предприятий является низкий уровень заработной платы (15%).

4. Наиболее значимой причиной расторжений трудовых договоров со специалистами экономического профиля по инициативе нанимателей является неоднократное неисполнение работником трудовых обязанностей (27%).

Информация о теоретической и практической подготовке специалистов экономического профиля работающих в организациях / на предприятиях Приморского края представлена на рис. 2.22. По оценкам респондентов, уровень теоретической и практической подготовки специалистов экономического профиля, работающих на региональном рынке труда, достаточно высокий (8.2–8.3 балла из 10).

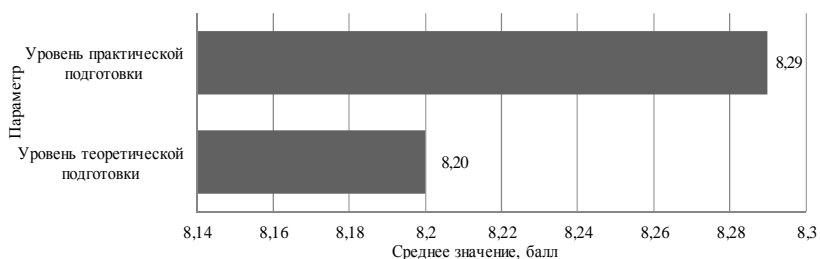


Рис. 2.22. Распределение ответов респондентов относительно уровня подготовки специалистов экономического профиля в Приморском крае в десятибалльной шкале, балл

Информация о квалификациях специалистов экономического профиля, наиболее востребованных в организациях / на предприятиях Приморского края представлена на рис. 2.23.



Рис. 2.23. Распределение ответов респондентов относительно квалификаций специалистов экономического профиля, наиболее востребованных в Приморском крае, %

Из рисунка 2.23 видно, что на рынке труда Приморского края в 2011 году наиболее востребованы бухгалтера (44%). Это во многом объясняется тем, что любой организации / предприятию независимо от принадлежности к виду экономической деятельности, размера и формы собственности требуется бухгалтер, в соответствии с налогово-

вым кодексом Российской Федерации. Кроме того, на рынке труда Приморского края востребованы экономисты – менеджеры (19%) и экономисты (13%). Такие квалификации как финансист (4%), информатик – экономист (3%), а так же экономист – специалист по налогам (2%) вытребованы на рынке труда Приморского края в наименьшей степени. На наш взгляд, такая тенденция во многом обусловлена тем, что такие квалификации как финансист и специалист по налогам имеют узкую специализацию, а экономисты и экономисты – менеджеры могут выполнять работы в смежных со своей прямой специализацией областях.

Анализ показывает, что специалисты – бухгалтеры наиболее востребованы в таких сферах как связь (100% от общей востребованности специалистов экономического профиля), коммунальные, социальные и персональные услуги (100%), государственное обеспечение и социальное обеспечение (76%).

Экономисты наиболее востребованы в сфере добычи полезных ископаемых (100%), сельском хозяйстве, охоте и лесном хозяйстве (29% от общей востребованности специалистов экономического профиля), в сфере транспорта – 21%.

Экономисты – менеджеры наиболее востребованы среди специалистов экономического профиля в таких сферах как здравоохранение (72% от общей востребованности специалистов экономического профиля), образование (62%), рыболовство (25%), финансовая деятельность (24%).

На рисунке 2.24 представлена информация о востребованности специалистов экономического профиля в зависимости от уровня квалификации и статуса на региональном рынке труда Приморского края в 2011 г.

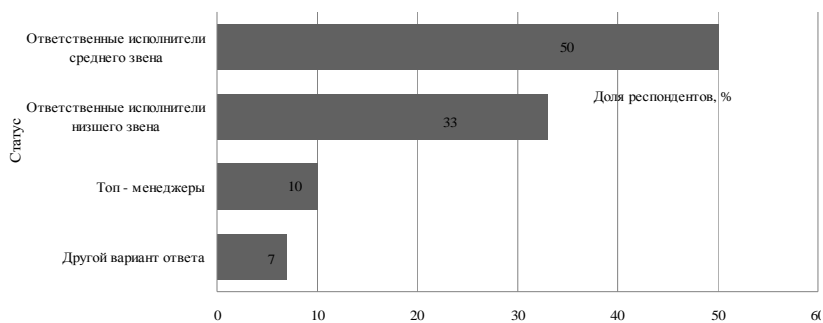


Рис. 2.24. Распределение ответов респондентов относительно того, какой уровень специалистов экономического профиля наиболее остро востребован в Приморском крае, %

На рынке труда Приморского края востребованы в большей степени ответственные исполнители среднего звена (50%), а так же ответственные исполнители низшего звена (33%). Это свидетельствует о том, что руководящие посты в экономике Приморского края укомплектованы на 90%.

Распределение ответов респондентов относительно требований к уровню образования, предъявляемых специалистам экономического профиля на рынке труда Приморского края, представлено на рис. 2.25–2.27.

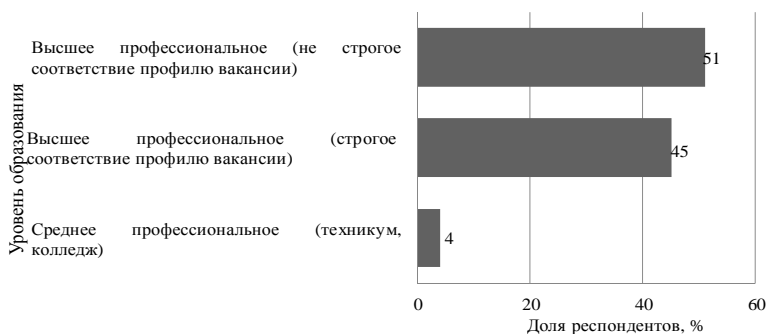


Рис. 2.25. Распределение ответов респондентов относительно требований к уровню образования, предъявляемых ответственным исполнителям среднего звена на рынке труда, %

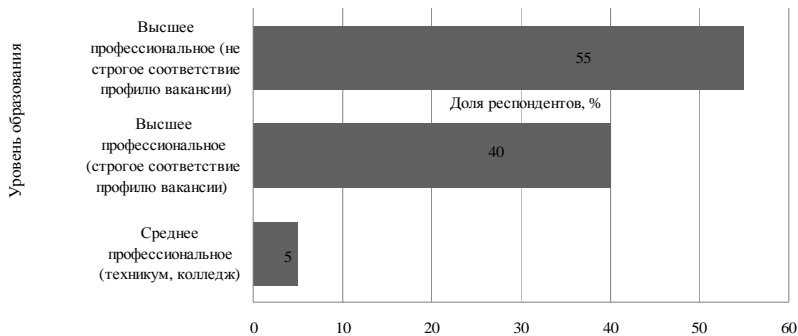


Рис. 2.26. Распределение ответов респондентов относительно требований к уровню образования, предъявляемых ответственным исполнителям низшего звена на рынке труда, %



Рис. 2.27. Распределение ответов респондентов относительно требований к уровню образования, предъявляемых топ-менеджерам на рынке труда, %

На основе анализа установлено, что независимо от статуса работников экономического профиля (ответственные исполнители низшего звена, ответственные исполнители среднего звена или топ-менеджмент) все работодатели (95%) предъявляют к соискателям требование – наличие высшего профессионального образования, причем, чем выше статус – тем выше требования – образование обязательно должно быть профильным для топ-менеджмента (63% респондентов).

Это объясняется тем, что специалист, работающий строго по профилю своей квалификации обладает более

глубокими знаниями и совершенными навыками работы, по сравнению со специалистом экономического профиля, чья квалификация является лишь смежной с профилем вакансии.

Удельный вес факторов, которыми руководствуются работодатели при подборе кадров экономического профиля на рынке труда Приморского края представлен на рис. 2.28.

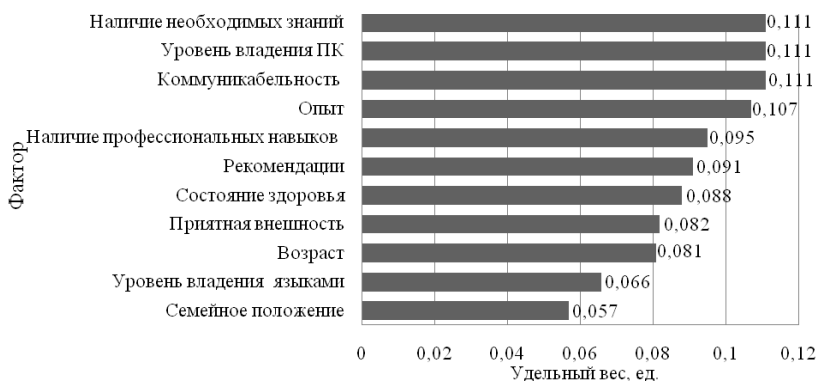


Рис. 2.28. Удельный вес факторов, которыми руководствуются работодатели при подборе кадров экономического профиля на рынке труда, ед.

В ходе анализа, установлено, что среди факторов, которыми руководствуются работодатели рынка труда Приморского края при подборе кадров экономического профиля, по значимости лидируют наличие необходимых знаний, коммуникабельность и уровень владения персональным компьютером (удельный вес каждого из этих факторов 11,1 %). На втором месте по значимости – опыт работы (удельный вес 10,7%). Работодатели в меньшей степени обращают внимание на такие факторы, как состояние здоровья, приятная внешность, возраст, а так же семейное положение. Это свидетельствует о том, что

специалиста экономического профиля оценивают и отбирают в первую очередь по профессиональным качествам. Кроме того, установлено, что уровень владения иностранными языками не является важным показателем для специалистов экономического профиля.

Распределение ответов респондентов относительно наиболее приемлемого уровня опыта практической работы (стажа) специалистов экономического профиля на рынке труда Приморского края представлено на рис. 2.29.

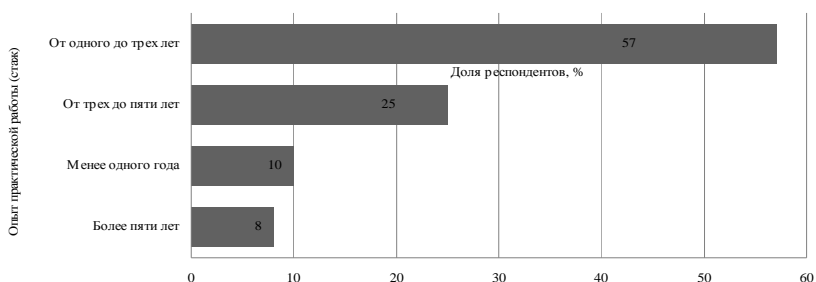


Рис. 2.29. Распределение ответов респондентов относительно наиболее приемлемого уровня опыта практической работы (стажа) специалистов экономического профиля на рынке труда, %

В ходе анализа собранной информации установлено, что наиболее приемлемый уровень опыта (стажа) для специалистов экономического профиля является от одного до трех лет (57%).

Такие предпочтения говорят в пользу молодых специалистов, во многом это объясняется тем, что в большей степени востребованы специалисты низшего и среднего звена.

На рисунке 2.30 приведены предпочтения работодателей относительно возраста соискателей на вакантные места специалистов экономического профиля

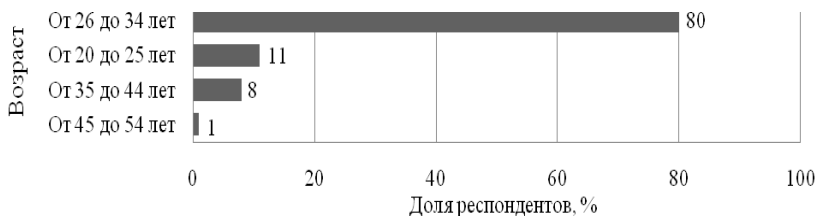


Рис. 2.30. Распределение ответов респондентов относительно требований к возрасту соискателей на вакантные места специалистов экономического профиля, %

Наиболее приемлемый возраст для трудоустройства на региональном рынке труда – 26–34 года (80%).

При трудоустройстве необходима проверка наличия определенных знаний у соискателей вакансий, такая проверка, как правило, осуществляется путем проведения собеседований (74% респондентов) или тестированием (16%) (рис. 2.31).

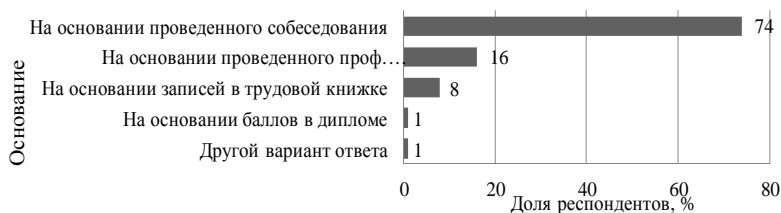


Рис. 2.31. Распределение ответов респондентов относительно проверки соответствия соискателей вакансий требованиям работодателей, %

Установлено, что как правило, собеседование проводят специалисты, чей опыт в подборе персонала более трех лет (67%).

Установлено, что профессиональное тестирование проводят, как правило, специалисты с опытом в подборе персонала от трех до пяти лет (39%), а так же специалисты, с опытом от одного до трех лет (32%). То есть спе-

специалисты с опытом в подборе персонала более пяти лет проводят собеседование, а специалисты с опытом от одного до пяти лет, как правило, проводят профессиональное тестирование.

Установлено, что большинство работодателей Приморского края не интересуются состоянием здоровья специалистов экономического профиля при найме на работу (32%). Прочие 64% респондентов оценивают здоровье специалистов экономического профиля, путем представления или получение санитарной книжки (26%), предоставления медицинской карты (19%) и др.

Оценка состояния здоровья специалистов экономического профиля является вполне логичной и обоснованной, поскольку все работодатели заинтересованы в здоровых специалистах.

В ходе исследования респонденты отвечали на вопрос, какие рекомендации могут помочь специалистам экономического профиля наиболее успешно трудоустроиться.

Нами было установлено, что в 73% наиболее успешному трудоустройству способствуют рекомендации с предыдущих мест работы. Так же успешному трудоустройству способствуют рекомендации работающих сотрудников организации / предприятия (11%). В то время как рекомендации с мест прохождения производственной практики (3%) и рекомендации с места обучения (2%) способны оказать влияние на весьма ограниченное число работодателей Приморского края.

Распределение ответов респондентов относительно документов, которые должен иметь специалист экономического профиля, чтобы наиболее успешно трудоустроиться на рынке труда Приморского края, представлено на рис. 2.32.

Установлено, что для работодателей важно наличие грамот и дипломов с места работы (43% респондентов), а так же сертификатов о повышении квалификации (27% респондентов). Диплом с высоким средним баллом (9%), а так же грамоты и дипломы с места обучения (5%) практически не интересуют работодателя.

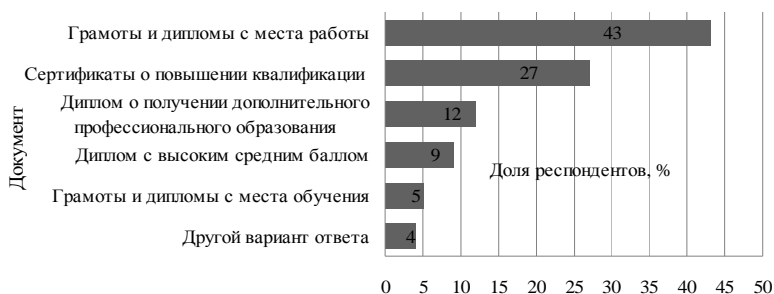


Рис. 2.32. Распределение ответов респондентов относительно документов, которые должен иметь специалист экономического профиля, чтобы наиболее успешно трудоустроиться, %

Установлено, что работодателей Приморского края не интересует семейное положение, трудоустраивающихся специалистов экономического профиля (это отметили 85% респондентов).

Это подтверждается тем, что в рейтинге факторов, которыми руководствуются работодатели при подборе кадров экономического профиля, семейное положение занимает последнее место и составляет всего 5,7% удельного веса.

В ходе исследования установлено, что работодатели, на фоне активного развития информационных технологий предпочитают специалистов экономического профиля, владеющих персональным компьютером на продвинутом уровне (66%).

И лишь 10% респондентов заявили, что специалисты экономического профиля должны владеть персональным ком-

пьютером на базовом уровне (слабое владение офисными программами).

Удельный вес значимости личностных качеств, при трудоустройстве по оценке работодателей представлен на рис. 2.33.

Информация, представленная на рисунке 2.33, подтверждает, что на рынке труда Приморского края в большей степени востребованы ответственные исполнители среднего звена (50%).

В рейтинге личностных качеств специалиста экономического профиля, инициативность (удельный вес 8,7%) и нестандартное мышление (удельный вес 7,6%) занимают последнее место.

В то время, как наиболее востребованными личностными качествами являются ответственность (удельный вес 10,3%), коммуникабельность (удельный вес 9,8%), а так же высокий уровень самоорганизации (удельный вес 9,6%).

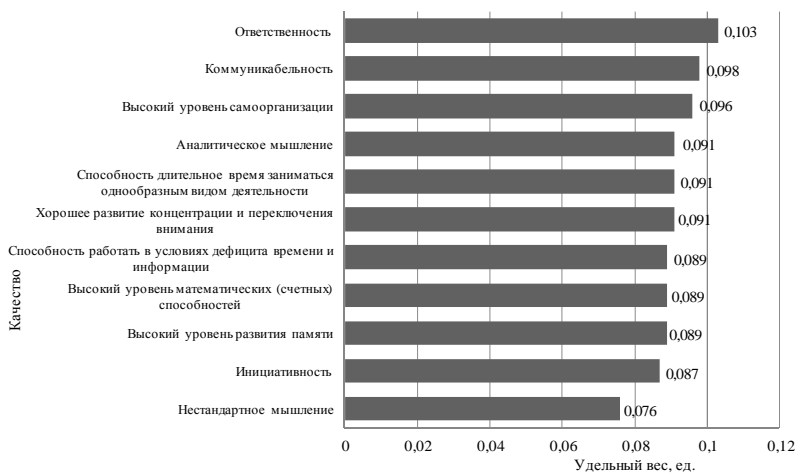


Рис. 2.33. Значимость личностных качеств, которыми, по мнению респондентов, должен обладать специалист экономического профиля при трудоустройстве, ед.

Наиболее востребованной квалификацией на рынке труда Приморского края является бухгалтер (44%), а наименее востребованной квалификацией является экономист – специалист по налогам (2%).

На рынке труда востребованы ответственные исполнители среднего звена (50%) с высшим профессиональным образованием не строго соответствующим профилю вакансии (51%).

В массе факторов, которыми руководствуются работодатели при подборе кадров экономического профиля, наибольший удельный вес имеют наличие необходимых знаний и уровень владения персональным компьютером (удельный вес 11,1%).

В наибольшей степени востребованы специалисты экономического профиля с опытом от одного года до трех лет, в возрасте от 26 до 34 лет (80%).

Работодатели в большинстве случаев делают выводы о наличии необходимых для работы знаний у специалистов экономического профиля на основании проведенного собеседования (74%), 68% работодателей интересуется состоянием здоровья соискателей экономического профиля.

Чтобы специалистам экономического профиля наиболее успешно трудоустроиться, им необходимо иметь: рекомендации с предыдущих мест работы (73%), а также грамоты и дипломы с места работы (43%), владение персональным компьютером на продвинутом уровне (66%).

2.3. Определение особенностей структуры численности персонала предприятий (организаций) по видам экономической деятельности

Для определения особенностей структуры численности персонала организаций / предприятий по видам экономической деятельности был проведен анкетный опрос работодателей. Объем выборки составил 382 респондента, использовалась квотированная выборка по видам экономической деятельности и размеру организаций / предприятий.

В ходе проведенного исследования установлено, что распределение специалистов различного уровня квалификации (исполнители низшего звена, исполнители среднего звена, топ – менеджмент) различается по сферам деятельности (табл. 2.2).

Таблица 2.2

Распределение специалистов различного уровня квалификации на предприятиях различных сфер деятельности, %

№	Сфера экономической деятельности	Исполнители низшего звена (рабочие, технический персонал)	Исполнители среднего звена (менеджеры, специалисты)	Топ-менеджеры
1	2	3	4	5
1	Сельское хозяйство, охота и лесное хозяйство	70	27	3
2	Рыболовство, рыбоводство, предоставления услуг в этих областях	73	25	2

Окончание табл. 2.2

1	2	3	4	5
3	Добыча полезных ископаемых	67	31	2
4	Обрабатывающие производства	76	20	4
5	Производство и распределение электроэнергии, газа, воды	66	31	3
6	Строительство	69	29	2
7	Оптовая и розничная торговля, ремонт автотранспортных средств, готовых изделий и предметов личного пользования	61	35	4
8	Гостиничный и ресторанный бизнес	77	21	2
9	В сфере деятельности транспорта	77	19	4
10	В сфере связи,	32	59	9
11	В сфере финансовой деятельности	21	67	12
12	В сфере недвижимости, аренды и предоставления услуг	12	79	9
13	В сфере государственного управления и обеспечения военной безопасности	23	61	16
14	В сфере образования	19	69	12
15	В сфере коммунальных, социальных и персональных услуг	53	34	13
16	Здравоохранение и предоставление социальных услуг	55	37	8

Анализ показывает, что доля руководящего состава во всех сферах деятельности составляет от 2 до 16%, исполнителей среднего звена от 20 до 79%, исполнителей низшего звена от 12 до 77%. Установлено, что в сферах транспорта, деятельность гостиниц и ресторанов наибольший удельный вес исполнителей низшего звена – 77%, в то время как в сфере операции с недвижимостью исполнители среднего звена – 79%.

**Глава 3. АНАЛИЗ
И ПРОГНОЗИРОВАНИЕ
ЧИСЛЕННОСТИ И СТРУКТУРЫ
ВЫПУСКНИКОВ УЧРЕЖДЕНИЙ
ОБРАЗОВАНИЯ**

**3.1 Анализ выпуска учреждений
профессионального
образования Приморского
края**

**3.2 Методика прогнозирования
предложения
на региональном рынке
труда**

3.1. Анализ выпуска учреждений профессионального образования Приморского края

На территории Приморского края сформировалась устойчивая с многолетними традициями система профессионального образования, которая модернизируется и развивается в контексте социальных, культурных и экономических изменений, происходящих в стране с начала 1990-х годов. Влияние региональных особенностей на развитие системы профессионального образования постепенно снижается и на первый план выходят тенденции, общие для большинства регионов России и развитых стран. В течение последних 25 лет система профессионального образования, сложившаяся в крае, претерпела существенные количественные изменения, обусловленные в первую очередь возникновением новых и преобразованием старых вузов, резким увеличением числа студентов высших учебных заведений, реорганизацией начального профессионального образования края.

Основные показатели функционирования системы профессионального образования края показывают результаты трансформации этой системы за исследуемый период и происходящие внутри неё процессы. Основные изменения в структуре начального профессионального образования произошли в конце 90-х годов прошлого столетия и начале 2000-х годов. Были объединены однопрофильные учреждения начального профессионального образования: в г. Владивостоке профессиональный лицей №44, профессиональное училище № 48 присоединены к лицей №43; училище №8 к училищу №1; в г. Лесозаводске училище №22 к училищу №2; в г. Арсеньеве училище №12 к училищу №32; в г. Партизанске училище №37 к училищу №17. В то же время, были открыты новые учеб-

ные заведения в отдалённых районах края: училище №10 в п. Ольга и училище №30 в п. Терней для обеспечения доступности начального профессионального образования. С 1995 по 2014 год количество учебных заведений начального профессионального образования сократилось с 64 до 34.

В 2004 году система начального профессионального образования была представлена комплексом государственных образовательных учреждений, включающим в свой состав 56 учебных заведений, из них: 39 профессиональных училищ, 11 профессиональных лицеев, 9 филиалов, 6 профессиональных училищ при исправительных учреждениях Министерства юстиции РФ. С 2005 года вновь произошли серьезные изменения в структуре сети. В ведение края с 01.01.2005 года было передано 46 учебных заведений. Отсутствие в бюджете края средств для обеспечения финансирования всех переданных учреждений в полном объёме заставило провести глубокую реструктуризацию сети начального профессионального образования. В 2010 году в системе начального профессионального образования обучалось 10 347 человек, а выпуск составил 5096 человек.

В системе среднего профессионального образования основные изменения начали происходить с 1998 года, когда в Приморском крае начался процесс интеграции отраслевых ссузов в структуру вузов (как подразделений, осуществляющих подготовку специалистов со средним профессиональным образованием), объединение отраслевых ссузов, создание негосударственных ссузов и филиалов ссузов.

Всего в Приморском крае была проведена реорганизация 14 учреждений среднего профессионального образования: 7 учреждений различных министерств и ведомств вошли в состав вузов края как структурные подразделения и два учреждения стали структурными подразделениями вузов г. Хабаровска и г. Кузбасса (Дальневосточный государственный университет путей сообщения, Кузбасский институт федеральной службы исполне-

ния наказаний), 5 учреждений стали филиалами средних специальных учебных заведений (отраслевых), а Приморское краевое училище олимпийского резерва стало федеральным учреждением Росспорта.

В 2011 году систему среднего профессионального образования в Приморском крае представляли 21 государственный ссуз, из них 14 – федерального и 7 – краевого подчинения, 7 негосударственных ссузов, 6 филиалов ссузов и 22 структурных подразделения вузов, реализующих программы среднего профессионального образования.

В ведении Министерства образования и науки РФ находилось 10 ссузов, Федерального агентства по рыболовству – 2, Министерства спорта, туризма и молодежной политики – 1, Росгидромета – 1.

В ведении Приморского края находится 7 ссузов, которые ведут подготовку специалистов для системы образования, здравоохранения, культуры и искусства: два медицинских колледжа (Владивостокский и Уссурийский) находятся в ведении департамента здравоохранения администрации Приморского края, 4 учебных заведения культуры и искусства находятся в ведении управления культуры (2 музыкальных училища – Владивостокское и Находкинское, Владивостокское художественное училище и Приморское краевое училище культуры), Спасский педагогический колледж – в ведении департамента образования и науки Администрации Приморского края.

Система остается разноведомственной по уровню подчинения и развивается, следуя целям и решениям своих учредителей. Однако она остается доступной и востребованной у населения края. Очевидно, что значительная дешевизна и доступность среднего профессионального образования, по сравнению с высшим образованием, делает его привлекательным для молодежи. Его доступность для социально незащищенных слоев молодежи обеспечивается достаточным количеством бюджетных мест при

самом широком спектре специальностей, относительно коротким сроком обучения и возможностью получения вместе с дипломом специалиста среднего звена удостоверения о рабочей квалификации, расширяющей диапазон возможного использования выпускника на рынке труда.

Вследствие этого в структуре среднего профессионального образования функционируют семь негосударственных образовательных учреждений, больше чем в системе высшего образования Приморского края.

Численность студентов, обучающихся по программам среднего профессионального образования по очной и заочной формам в 2010/2011 учебном году, составила 29,0 тыс. чел, что на 7% меньше, чем в 2009/2010 учебном году и на 10% меньше, чем в 2008/2009 учебном году.

Общая численность вузов в крае осталась практически на прежнем уровне. В течение 90-х годов несмотря на усложняющуюся демографическую ситуацию и снижение государственного финансирования образования, престиж высшего профессионального образования в крае не упал. Прием, общая численность и выпуск специалистов неуклонно увеличивались. Это является особенностью России в общемировой тенденции перехода к массовому профессиональному образованию.

Число государственных вузов стабильно уже много лет, система негосударственного профессионального образования в крае не сложилась. В настоящее время насчитывается 12 высших учебных заведений, из них 10 государственных вузов и 2 негосударственных вуза.

Увеличение количества учреждений, реализующих программы высшего образования, идет за счет увеличения филиалов вузов. В целом, по краю работает 52 филиала и представительства. Из них: 36 филиалов и представительств вузов Приморского края и 16 филиалов и представительств вузов других городов России, 3 из которых – филиалы государственных вузов.

Общая численность студентов в заведениях системы профессионального образования, начиная с 90-х годов неуклонно увеличивалась. Однако в начальном профессиональном образовании тенденции последних лет, связанные с оптимизацией сети учреждений начального профессионального образования, сокращением приема, открытием большого количества средних профессиональных учебных заведений и филиалов высших учебных заведений, ухудшением материально-технической базы училищ, а также ориентацией молодёжи на получение высшего образования привели к тому, что подготовка кадров рабочих профессий в крае осуществляется в 4,5 раза меньше, чем подготовка специалистов со средним и высшим профессиональным образованием. Численность учащихся учреждений начального профессионального образования за последние десять лет сократилась в 1,7 раза.

Численность студентов учреждений среднего профессионального образования, с учетом студентов учреждений, вошедших в состав вузов, значительно не меняется. По сравнению с 1995 годом численность студентов учреждений среднего профессионального образования в настоящее время увеличилась на 8,7%.

Платное обучение в государственных учебных заведениях среднего профессионального образования расширяется. В 1995 г. обучалось платно 7,05 тыс. чел. (24% к общему числу студентов) и плата составляла 2,0 тыс. руб. в год. В 2000 году – 12,1 тыс. чел. (37,7% к общему числу студентов), плата составляла 13,0 тыс. руб. в год. В 2009 г. обучается платно 13,0 тыс. человек и плата уже составляет в среднем 30 тыс. руб.

Быстро развивающаяся сеть филиалов вузов вызвала беспрецедентный рост контингента студентов, который продолжался до последнего времени.

Начиная с 1995 года, прирост численности студентов высших учебных заведений составлял 7-15% ежегодно. В 2009/10 году по сравнению с 2001/02 учебным годом числен-

ность студентов государственных вузов увеличилась на 44%. Одновременно происходила либерализация высшего профессионального образования: разгосударствление системы, появление негосударственных вузов, введение платного обучения в государственных вузах. В 1995 году в крае было три негосударственных вуза, численность студентов в этих вузах составляла всего 0,4 тысячи человек. В настоящее время осталось два негосударственных вуза, численность в них студентов по-прежнему небольшая – 2,8 тысячи человек.

Однако этот количественный рост не сопровождался повышением качества образования, а наоборот, к 2000 году это привело к значительному снижению качества предоставляемых услуг, дублированию специальностей и направлений подготовки и диспропорциям в структуре подготовки кадров. Это проявлялось по ряду направлений: быстрее всего росло число студентов-платников и число студентов в филиалах, где обучение заведомо хуже, а резкое увеличение численности студентов не соответствовало росту числа профессорско-преподавательского состава. Таким образом, само наращивание количественных показателей развития системы высшего профессионального образования становилось причиной снижения качества образования. В то же время необходимо отметить, что рост филиальной сети вузов решал социальную задачу: в условиях низкой мобильности молодежи высшее образование само шло к потребителю, создавая или расширяя сеть высшей школы в крае.

Прием в учреждения НПО неуклонно сокращался с 2000 года до 2008 года (11 тыс. в 2004 году, 8,9 тыс. в 2008 году). После 2008 г. наблюдалось некоторое увеличение приема в учреждения НПО (10,1 тыс. чел. в 2009 г.). Этот выбор молодежи края является контрольным при планировании цифр приема в учебные заведения НПО. Тем самым обеспечивается выполнение Закона РФ

«Об образовании» в части доступности и возможности получения бесплатного образования данного уровня.

Сокращение приема в учреждения начального профессионального образования произошло связи с тем, что прием сократили вузы, принявшие в свои структуры учреждения начального профессионального образования. Вузы сократили прием детей категории сирот и детей из неблагополучных социальных слоев населения, которые всегда поступали в учреждения профтехобразования, выполняющие, как одну из главных, социальную функцию.

В конце 90-х годов в системе начального профессионального образования был взят ориентир на массовую подготовку рабочих кадров для сферы торговли и бытового обслуживания, что привело к ситуации, когда предложение по этим профессиям на рынке труда значительно превышало спрос на них. В то же время шло значительное сокращение объемов подготовки по профессиям промышленного и сельскохозяйственного профиля. На рынке труда обозначился дефицит по целому ряду профессий и специальностей: токарь, слесарь, каменщик, штукатур-маляр, каменщик, плотник и другие. Этот дефицит сохраняется до сих пор.

Прием в средние профессиональные учебные заведения в 2009/2010 учебном году по всем формам обучения составил 11,5 тыс. чел., что на 11,7% больше, чем в 1995 году. Ежегодно в средние профессиональные учебные заведения края поступает около 30% выпускников из 11 класса и 9–10% выпускников 9 классов школ края (рис. 3.1).

Конкурс при поступлении на бюджетные места в учреждения среднего профессионального образования в среднем составляет 1,6 человек на место, по престижным специальностям – 2–4 человека на одно место. Подготовка специалистов среднего звена ведется по 106 специальностям, 37% из которых не имеют аналогов на других уровнях образования.

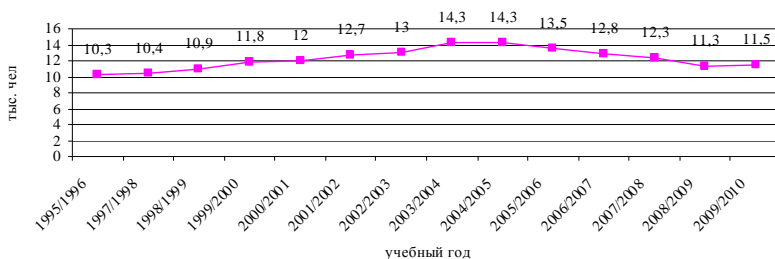


Рис. 3.1. Динамика приема студентов средними профессиональными учебными заведениями Приморского края в 1995–2009 гг.

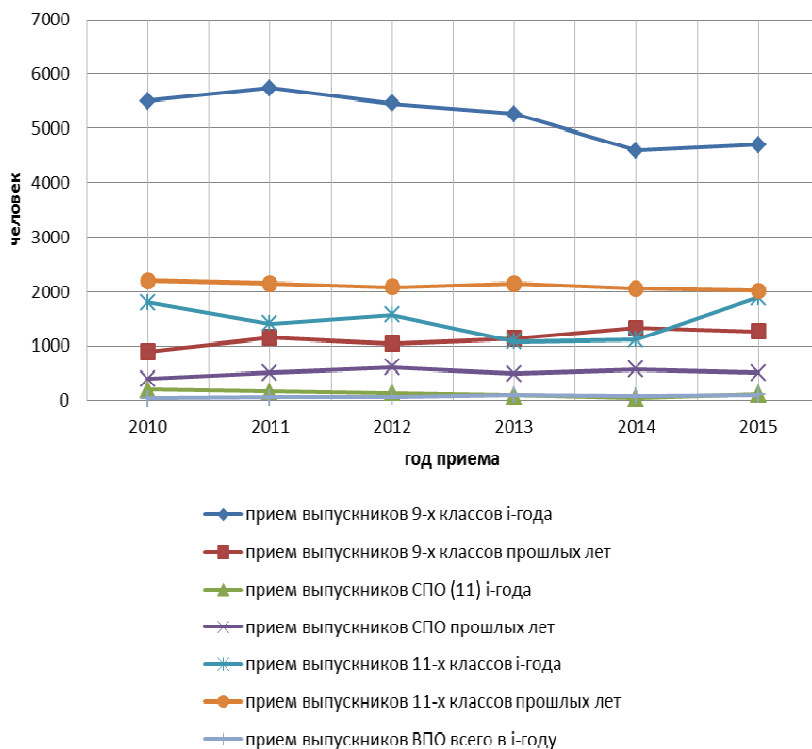


Рис. 3.2. Структура приема в СПО Приморского края по уровню образования (2010–2015 гг.)

В последние годы увеличивается количество приема на подготовку специалистов по техническим специальностям и снижается количество студентов, обучающихся по юридическим и экономическим специальностям.

Таблица 3.1

**Прием в государственные средние специальные учебные заведения по группам специальностей в 2005–2010 гг.
(на начало учебного года; чел.)**

Показатели	2005/ 2006	2006/ 2007	2007/ 2008	2008/ 2009	2009/ 2010
1	2	3	4	5	6
Принято студентов – всего	12 457	12 052	12 258	11 301	11494
В том числе по группам специальностей:					
Естественные науки	64	61	41	47	73
Гуманитарные науки	1801	1660	1614	1422	1243
Социальные науки	90	88	89	72	71
Образование педагогика	863	545	552	561	559
Здравоохранение	866	935	921	845	712
Культура и искусство	291	367	376	304	402
Экономика и управление	2632	2572	2564	2318	1973
Сфера обслуживания	225	358	455	445	454
Сельское и рыбное хозяйство	234	311	218	166	211
Геодезия и землеустройство	30	30	30	30	30
Геология, разведка и разработка полезных ископаемых	8	9	-	21	142

Окончание табл. 3.1

1	2	3	4	5	6
Энергетика, энергетическое машиностроение и электротехника	287	261	331	285	433
Металлургия, машиностроение и материалобработка	324	352	414	346	370
Авиационно- и ракетно-космическая техника	15	25	30	30	30
Морская техника	486	448	443	346	435
Транспортные средства	1975	1901	1936	1992	2033
Приборостроение и оплотехника	25	26	21	23	30
Электронная техника, радиотехника и связь	155	205	199	155	141
Автоматика и управление	30	69	76	53	54
Информатика и вычислительная техника	672	562	551	526	563
Химическая и биотехнологии	40	-	-	-	-
Воспроизводство и переработка лесных ресурсов	30	99	80	6	53
Технология продовольственных продуктов и потребительских товаров	329	282	313	307	376
Строительство и архитектура	796	698	792	786	809
Безопасность жизнедеятельности, природообустройство и защита окружающей среды	189	188	212	215	297

Открылись новые специальности: земельно-имущественные отношения, архитектура (дизайн интерьера), градостроительный кадастр, экспертиза качества потребительских товаров, гостиничный сервис, организация перевозок и управление движением на транспорте, техническое обслуживание средств вычислительной техники и компьютерных сетей, автоматизированные системы обработки информации и управления, иностранный язык и другие.

В течение 90-х годов в условиях бюджетного недофинансирования и ухудшения материального состояния базы учреждений высшего профессионального образования начался бурный рост приема в высшие учебные заведения Приморского края.

Таблица 3.2

Прием в государственные учебные заведения ВПО по группам специальностей и направлениям подготовки в 2005–2009 уч. гг. (на начало учебного года, человек)

Показатели	2005/ 2006	2006/ 2007	2007/ 2008	2008/ 2009	2009/ 2010
1	2	3	4	5	6
Принято студентов – всего	23 184	22 081	22 401	21 959	21 264
В том числе:					
По группам специальностей	22912	21719	21981	21030	18547
Физико-математические науки	263	263	236	150	116
Естественные науки	515	430	424	343	305
Гуманитарные науки	4106	3340	3436	3559	3025
Социальные науки	378	368	325	285	289
Образование и педагогика	1244	1059	1081	1115	720

Продолжение табл. 3.2

1	2	3	4	5	6
Здравоохранение	499	492	473	510	515
Культура и искусство	352	433	447	401	227
Экономика и управление	8849	8701	8355	8074	7900
Информационная безопасность	107	104	89	87	68
Сфера обслуживания	614	588	608	569	337
Сельское и рыбное хозяйство	633	657	694	686	395
Геодезия и землеустройство	106	96	120	119	121
Геология, разведка разработка полезных ископаемых	160	221	203	158	146
Энергетика, энергетическое машиностроение и электротехника	409	414	405	210	149
Металлургия, машиностроение и материалобработка	222	202	220	238	146
Авиационная и ракетно-космическая техника	28	28	33	28	91
Морская техника	1077	907	1027	982	1256
Транспортные средства	826	992	1176	1182	949
Приборостроение и оплотехника	166	142	141	110	66
Электронная техника, радиотехника и связь	187	167	171	175	165
Автоматика и управление	211	176	185	146	104
Информатика и вычислительная техника	338	323	365	284	187
Химическая и биотехнологии	58	61	69	63	64

Продолжение табл. 3.2

1	2	3	4	5	6
Воспроизводство и переработка лесных ресурсов	174	180	160	173	40
Технология продовольственных продуктов и потребительских товаров	706	574	551	473	391
Строительство и архитектура	436	463	589	544	451
Безопасность жизнедеятельности, природообустройство и защита окружающей среды	248	338	398	366	324
По направлениям подготовки	272	362	420	929	2717
Физико-математические науки	22	-	11	32	89
Естественные науки	-	-	-	9	162
Гуманитарные науки	50	41	29	43	305
Социальные науки	-	4	-	11	46
Образование и педагогика	-	24	46	50	164
Культура и искусство	-	-	-	-	65
Экономика и управление	40	76	120	257	750
Сфера обслуживания	-	22	-	55	85
Сельское и рыбное хозяйство	3	5	8	7	122
Геодезия и землеустройство	-	-	-	-	5
Геология, разведка и разработка полезных ископаемых	23	27	38	59	129

Окончание табл. 3.2

1	2	3	4	5	6
Энергетика, энергетическое машиностроение и электротехника	-	4	34	215	196
Металлургия, машиностроение и материалообработка	14	14	13	15	43
Морская техника	25	22	24	34	65
Транспортные средства	7	38	10	-	65
Приборостроение и оплотехника	-	-	7	37	74
Электронная техника, радиотехника и связь	-	-	13	8	31
Автоматика и управление	-	19	6	8	22
Информатика и вычислительная техника	-	-	-	-	78
Химическая и биотехнологии	-	-	-	-	10
Воспроизводство и переработка лесных ресурсов	-	-	-	-	128
Технология продовольственных продуктов и потребительских товаров	50	44	34	64	46
Строительство и архитектура	38	22	27	14	18
Безопасность жизнедеятельности, природообустройство и защита окружающей среды	-	-	-	11	19

Высшее образование все в большей мере переходит на финансирование за счет физических и юридических лиц и все больше коммерциализируется. Это заставляет высшие учебные заведения действовать как рыночные субъекты в соответствующих обстоятельствах. В 1995 году количество коммерческих студентов в российских вузах составляло 10% от их общего числа, а к 2010 году количество студентов, оплачивающих свое образование, достигло 50%. Та же тенденция сложилась и в Приморском крае.

В 2008 году по сравнению с 2000 годом прием в государственные высшие учебные заведения Приморского края увеличился на 1,8 тыс. человек.

Доля первокурсников, имеющих среднее профессиональное образование, составляет 16%, и по сравнению с 2001 годом увеличилась на 6% и с начальным профобразованием с 4% в 2001 году до 5% в 2009 году. Для получения второго высшего образования было зачислено 557 человек (3% от числа поступивших).

В соответствии с численностью молодых людей, получающих профессиональное образование, количественно изменился и выпуск учреждений профессионального образования. За два десятилетия (с 1990 г.) выпуск учреждений начального профессионального образования сократился в 1,9 раза.

Потребность в рабочих кадрах в Приморском крае в последние годы составляет ежегодно более 11 тысяч человек. То есть фактически нужно добиться увеличения выпуска вдвое. Но главная задача состоит в том, чтобы выпускники училищ получали нужную квалификацию. Здесь есть серьезные ограничения, связанные и с человеческими ресурсами, о которых мы уже говорили: снижение контингента обучающихся, а также проблемы с пре-

подавательскими кадрами и материальный ресурс. Моральный и физический износ учебно-лабораторного и учебно-производственного оборудования в образовательных учреждениях начального профессионального образования составляет от 70 до 90%. Материальные фонды учреждений среднего профессионального образования технического профиля также давно устарели. Одним из главных направлений развития системы начального и среднего профессионального образования Приморского края должно стать повышение конкурентоспособности выпускника, повышение уровня его квалификации, ориентация на реальный рынок труда, интеграция разных уровней профессионального образования.

Из-за утраты тесной связи с предприятиями и организациями и старения материально-технической базы и самих образовательных учреждений, они, в большинстве своем, редко способны обеспечить подготовку кадров необходимой квалификации для современной экономики и социальной сферы. От 15 до 30% выпускников профессиональных училищ не находят работы по профилю подготовки, зачастую из-за низкого уровня квалификации (компетентности). Тенденция интеграции профессионального образования не поддержана имеющейся нормативно-правовой базой. До сих пор не проработаны научные основы интеграции, не приняты федеральные законы для конкретного регулирования уровней образования. Это сдерживает развитие учреждений начального и среднего образования, вошедших в университеты.

Выпуск специалистов со средним профессиональным образованием в 2009 году составил 8,3 тысячи человек, что на 29,7% больше, чем в 1995 году.

Несмотря на отсутствие обоснованного государственного заказа на подготовку специалистов со средним

профессиональным образованием, мониторинга рынка труда, научно-обоснованных прогнозных оценок потребностей в кадрах на перспективу, 69% выпускников учреждений среднего профессионального образования трудоустраиваются (37,2% из них – по направлениям предприятий), 20–22% продолжают обучение в вузе, 8–10% призываются в армию. Около 7% выпускников средних профессиональных образовательных учреждений испытывают проблемы с трудоустройством. В основном это специалисты экономических, юридических специальностей, социальные работники, метеорологи.

Стабильно востребованы в крае специалисты среднего звена строительных, медицинских специальностей, энергетики, железнодорожного и морского транспорта и рыбной промышленности.

В связи с возросшим интересом со стороны работодателей на специалистов горного дела, судоремонта, пожарной безопасности и МЧС, лесоперерабатывающей промышленности, сельского хозяйства с 2004 года увеличился набор и, соответственно, с 2007 года выпуск по данным специальностям.

Специалисты со средним профессиональным образованием составляют значительный сегмент в сфере труда – 26% от общей численности работающих (30% по России). Они осуществляют профессиональную деятельность по широкому спектру должностей инженерно-технических работников и рабочих профессий в промышленности, строительстве, связи и на транспорте (46–49%); финансово-кредитной деятельности и страховании (24%), в торговле, общественном питании и бытовом обслуживании населения (34–35%), в области здравоохранения и физической культуры (44%), в области образования (28%). В современной экономике специалисты со средним

профессиональным образованием не только выполняют профессиональные функции, но и самостоятельно создают рабочие места (среди работодателей выпускники средних специальных учебных заведений составляют 23%).

В течение последних 10 лет вузами Приморского края выпущено 125 708 специалистов. Из общего выпуска специалистов наибольший процент – 28% составляют выпускники отраслевой группы просвещения, 27,7% – группы экономики. На третьем месте – выпускники производственной группы – 21%.

За период 1995–2010 гг. подготовлено и выпущено из государственных вузов Приморского края: 20% специалистов группы экономика и управление, 33% гуманитарно-социальные специальности, 7% естественнонаучные, 4,6% здравоохранение, 5,6% транспорт. Остальные 29,8% специалистов приходятся на все другие группы специальностей.

Средний показатель числа специалистов, выпущенных вузами Приморского края в расчете на 10 тыс. населения, в 2000 году составил 32 человека, в 2009 году составил 86 человек, в целом выпуск специалистов за последние 10 лет увеличился в 2,4 раза.

Анализ показывает, что сегодня непосредственно по специальности, полученной в вузе, работают около 42% выпускников вузов края. И, судя по тенденциям, нарастает число выпускников вузов, практически сразу же по окончании вуза или в процессе обучения в вузе меняющих свою профессию (в настоящий момент таких обучается 2000 человек.). В 2009 году получили направление на работу 2842 выпускника очных отделений (обучавшихся за счет бюджетных средств) государственных высших учебных заведений, в 2001 году – 2490 человек. Удель-

ный вес таких выпускников снизился за этот период на 7% и составил 40%. Остальные не получили направление на работу из-за отсутствия заявок. Заметную часть из выпускников, не получивших направление на работу, составляли женщины (65%). Самостоятельно трудоустроились 1782 выпускника, продолжают обучение на следующем уровне по очной форме обучения 507 выпускников (3%), призваны в ряды Вооруженных Сил 184 выпускника. Почти две трети выпускников (10071 человека, или 64%) не участвовали в распределении. В 2009 году полностью востребованными и получившими направления на работу были выпускники, обучавшиеся по группам специальностей связанных с морской техникой, энергетикой. Среди не получивших направление на работу заметный удельный вес выпускников по специальностям культуры и искусства (60%).

Сложности с трудоустройством заставили профессиональные образовательные учреждения самостоятельно прогнозировать потребность в специалистах и подстраивать под них свои планы подготовки, что привело к сильным диспропорциям на рынке труда. В крае сформировалась острая и серьезная проблема – отсутствие ориентиров по количеству и структуре требующихся кадров.

С точки зрения перспективности для Приморского края можно упомянуть появление таких специальностей, как «нефтяное дело», «социально-культурный сервис и туризм», подготовка в области телекоммуникации, развитие специальностей в области педагогики, филологии и журналистики, физики и электроники. Сложилась ситуация, что, решая проблемы выживаемости, вузы вышли из занятых ими ранее ниш. Произошло и продолжается дублирование подготовки специалистов по целому ряду специальностей.

К тому же, структура подготовки в этот период менялась не совсем в соответствии с изменениями структуры народного хозяйства или потребностями рынка труда. Зачастую продукт, производимый высшей школой края, оказывался не всегда востребован на рынке труда.

В структуре системы профессионального образования Приморского края за последние пятнадцать лет произошли существенные изменения, характерные для системы профессионального образования РФ в целом. Современная структура системы профессионального образования сформировалась под влиянием ряда факторов, определяющим из которых является значительное развитие в государственных профессиональных учебных заведениях, наряду с бюджетным, обучения студентов на компенсационной основе.

Анализ структурных сдвигов в системе профессионального образования включает определение направленности структурных сдвигов, темпов изменения структуры системы относительно базового периода, определение результативности структурных сдвигов. Проведем оценку интенсивности структурных сдвигов в системе профессионального образования Приморского края в 1995–2009 гг. с помощью коэффициента интенсивности K :

$$K = \sqrt{\sum_{i=1}^n \frac{(S_i - S_{i_0})^2}{m}},$$

где K – коэффициент интенсивности структурных сдвигов в системе;

S_i – доля подсистемы i ;

$t, 0$ – текущий и базовый периоды;

n – число подсистем;

m – количество лет.

Интенсивность структурных сдвигов в системе профессионального образования Приморского края, рассчитанная по вышеприведенной формуле по данным табл. 3.3, представлена на рис. 3.3. В качестве базового периода выбран 1995 г.

Таблица 3.3

Изменение численности студентов профессиональных образовательных заведений Приморского края в 1995–2009 гг.

Год	Численность студентов							
	Начальное профессиональное образование		Среднее профессиональное образование		Высшее профессиональное образование		Система профессионального образования	
	тыс. чел.	уд. вес, %	тыс. чел.	уд. вес, %	тыс. чел.	уд. вес, %	тыс. чел.	уд. вес, %
1995	23,7	25,6	28,8	31,1	40,1	43,3	92,6	100
1996	24,0	25,2	29,5	30,9	41,8	43,9	95,3	100
1997	24,7	25,0	29,1	29,5	44,9	45,5	98,7	100
1998	24,9	23,7	29,5	28,1	50,5	48,2	104,9	100
1999	25,4	22,9	30,8	27,7	54,9	49,4	111,1	100
2000	25,6	20,3	32,2	25,5	68,4	54,2	126,2	100
2001	25,3	18,7	33,1	24,4	77,0	56,9	135,4	100
2002	24,9	16,9	35,5	24,1	86,8	59,0	147,2	100
2003	24,0	16,1	34,7	23,3	90,2	60,6	148,9	100
2004	22,9	14,7	35,3	22,6	97,8	62,7	156,0	100
2005	18,6	12,0	34,8	22,4	102,0	65,6	155,4	100
2006	17,1	11,1	34,5	22,5	101,9	66,4	153,5	100
2007	16,0	10,8	34,3	23,2	97,4	66,0	147,7	100
2008	15,8	10,7	32,7	22,2	99,0	67,1	147,5	100
2009	15,0	10,4	31,2	21,6	98,5	68,0	144,7	100

Составлено по: [31, С. 38, 41, 50; 32, С. 35, 38, 47]

Анализ интенсивности структурных сдвигов в системе профессионального образования региона в 1995–2009 гг. показывает, что структура системы изменилась значительно. Коэффициент интенсивности структурного сдвига за 1995–2009 гг. равен 8,6. Причем после 2005 г. наблюдается некоторое снижение интенсивности структурных сдвигов.

Изменение структуры системы профессионального образования в Приморском крае произошло за счет сокращения доли начального профессионального образования (на 15,2 процентных пункта) и среднего профессионального образования (на 9,5 процентных пункта). Доля высшего профессионального образования увеличилась на 24,7 процентных пункта. В условиях востребованности на рынке труда специалистов рабочих специальностей такие изменения в структуре системы профессионального образования можно рассматривать как негативные. К тому же такое перераспределение студентов между разными уровнями системы профессионального образования ведет безусловно к снижению качества подготовки специалистов из-за более низкого входного уровня знаний абитуриентов.

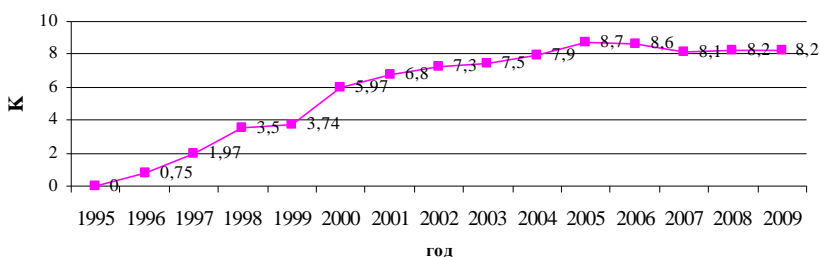


Рис. 3.3. Интенсивность структурных сдвигов в системе профессионального образования Приморского края в 1995–2009 гг.

Для оценки величины и направленности структурных сдвигов в системе профессионального образования региона нами использована методика М.А. Бутиной [3]. По этой методике величина структурного сдвига в году t относительно предыдущего года определяется по формуле:

$$P = \sum |W_{i_t} - W_{i_{t-1}}|,$$

где P – величина структурного сдвига относительно предыдущего года;

W_{i_t} – удельный вес подсистемы i в году t .

Величина структурного сдвига относительно базового периода, т.е. за ряд лет, определяется по формуле:

$$S = \sum |W_{i_t} - W_{i_0}|,$$

где W_{i_0} – удельный вес подсистемы i в базовом году.

Монотонность структурных сдвигов определяется следующим образом:

$$M = \frac{C}{P},$$

где M – монотонность структурных сдвигов в системе;

C – сумма всех компонент $|W_{i_t} - W_{i_{t-1}}|$, но только таких, для которых разности $W_{i_t} - W_{i_{t-1}}$ и $W_{i_{t-1}} - W_{i_0}$ имеют одинаковый знак.

Результаты расчетов по вышеприведенным формулам представлены в табл. 3.4 и на рис. 3.4.

Таблица 3.4

**Величина и монотонность структурных сдвигов
в системе профессионального образования Приморского
края в 1996–2009 гг.**

Показатели	Годы													
	1996	1997	1998	1999	2000	2001	2002	2003	2004	2005	2006	2007	2008	2009
Величина структурных сдвигов: относительно предыдущего года P	1,2	3,2	5,4	2,4	9,6	5,4	4,2	3,2	4,2	5,8	1,8	1,4	2,2	1,8
относительно базового периода S	1,2	4,4	9,8	12,2	21,8	27,2	31,4	34,6	38,8	44,6	46,2	45,4	47,6	49,4
Монотонность структурного сдвига M	...	1	1	1	1	1	1	1	1	1	0,94	0,5	1	1

Рассчитано по табл. 3.3

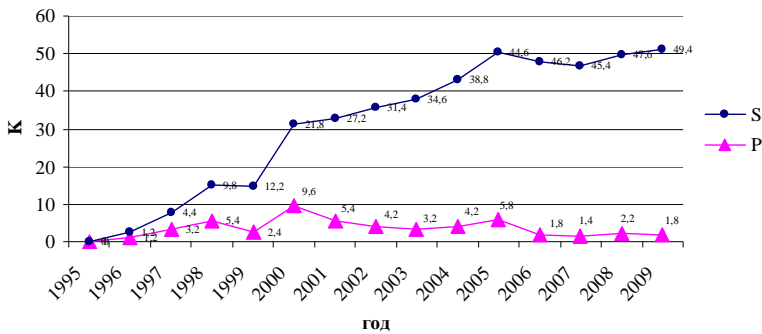


Рис. 3.4 – Величина и направленность структурных сдвигов в системе профессионального образования Приморского края в 1995–2009 гг.

Анализируя полученные результаты, можно сделать ряд выводов относительно структуры системы профессионального образования Приморского края:

– структура системы профессионального образования региона изменилась существенно; сохранилось лидирующее положение высшего профессионального образования (причем численность студентов вузов за анализируемый период увеличилась с 43,3 до 68,1% общей численности учащихся и студентов системы профессионального образования); на втором месте по численности сту-

дентов – среднее профессиональное образование (наблюдается снижение численности студентов среднего профессионального образования на 9,5 процентных пункта); удельный вес начального профессионального образования значительно уменьшился (более, чем в 2 раза);

– общий структурный сдвиг в системе профессионального образования региона за анализируемый период (15 лет) составил 49,4%;

– значения годовых структурных сдвигов меняются в пределах от 1,2 до 9,6%; величина общего структурного сдвига (S) в течение всего анализируемого периода больше значений ежегодных структурных сдвигов (P), это свидетельствует о поступательном характере структурных сдвигов, хотя в отдельные периоды отмечается колебательный характер сдвигов, что наглядно подтверждается на рис. 3.4;

– показатель M , описывающий монотонность и направленность структурных сдвигов, практически в течение всего анализируемого периода равен 1, что свидетельствует о том, что все подсистемы (начальное, среднее и высшее профессиональное образование в течение всего рассматриваемого периода не меняли направления своего развития: удельный вес начального и среднего профессионального образования уменьшался, а доля высшего профессионального образования в системе профессионального образования увеличивалась);

– существенные изменения в структуре системы профессионального образования региона не привели к повышению качества образования, возник дисбаланс между спросом и предложением на рынке труда, все это говорит о необходимости изменения сложившейся структуры системы профессионального образования для повышения ее эффективности.

Отсутствие механизма, регулирующего трудоустройство выпускников учебных заведений, приводит к возникновению серьезных проблем. Особенную тревогу вызывает утрата молодежью ценности профессионализма, т.е. стремление заработать любой ценой. Экономика Приморья не способствует увеличению спроса на специалистов с высшим образованием. В тоже время молодые специалисты востребованы в Москве и Санкт-Петербурге, еще в нескольких регионах России. При этом край является миграционно убыточным: уезжают молодые люди, в том числе выпускники, уезжают и трудоустраиваются не худшие из них. Это говорит о том, что уровень подготовки в вузах края соответствует предъявляемым к выпускникам требованиям.

В результате спада производства во многих сферах увеличился удельный вес сырьевых отраслей с низкой степенью переработки сырья, следовательно, снизилась потребность в молодых специалистах. Позитивным моментом можно считать устойчивый рост доли отраслей непроектируемой сферы. Развиваются относительно новые сектора экономики: связь, банки, страховые, консалтинговые, аудиторские и инвестиционные компании. Наибольшая доля занятых работников отмечается в промышленности, торговле и общественном питании. В этих отраслях занято около половины работающего населения. Здесь особенно быстро увеличивалась численность занятых, причем именно молодых людей.

Положительная реакция молодежи на возможности активного участия в «свободной» экономике налицо: это быстрорастущий слой предпринимателей и лиц, занимающихся индивидуально-трудовой деятельностью, более 2/3 из них составляют люди в возрасте 25–30 лет. Однако структурные сдвиги в спросе на рабочую силу явля-

ются скорее отражением кризиса в экономике, а не структурной перестройки. И, тем не менее рынок трансформирует отраслевую структуру в соответствии со своими потребностями. Стремительно растет спрос на рабочую силу в отраслях непроемчивой сферы, особенно в тех, которые быстрее коммерциализировались. В последнее время все большее число молодых людей считает получение полноценного образования необходимым условием достижения желаемого социального статуса и более высокого материального положения, определенной гарантией от безработицы. Профессиональное обучение становится важнейшим элементом инфраструктуры рынка труда, который поддерживает качественно сбалансированный спрос и предложение труда, во многом определяет эффективность мер по реализации молодежной политики занятости. Вот почему при сокращении подготовки квалифицированных кадров в ПТУ и средних специальных учебных заведениях прием студентов в вузы из года в год увеличивается.

Ситуация, складывающаяся на рынке труда, подтверждается и диспропорциями между числом обучающихся в учреждениях начального, среднего и высшего профессионального образования.

Так, на 10 тыс. населения в крае приходится 88 обучающихся в учреждениях начального профессионального образования (в России – 114), в учреждениях среднего профессионального образования эта цифра достигает 145 (в России – 159), в высших учебных заведениях – 348 студентов (в России – 294).

Общая статистика по сети образовательных учреждений также указывает на серьезный дисбаланс между уровнями образования. Всего в крае насчитывается около 1 тыс. образовательных учреждений всех типов и видов, в

которых обучается более 270 тыс. школьников, 15 тыс. учащихся начального профессионального, около 31 тыс. студентов среднего и 95 тыс. студентов учреждений высшего образования. Ежегодно в крае подготавливается более 30 тыс. квалифицированных рабочих и специалистов, которые распределяются для отраслей материального производства и непромышленной сферы в соотношении 75,8 – 24,2. В целом по России это соотношение в настоящее время составляет 70 против 30. В то время как структура экономики края: 64,5% – сфера производства; 35,5% – непромышленная сфера.

Условия сложившейся отраслевой структуры промышленной экономической деятельности, торговли, финансового обеспечения и других секторов экономики предопределяют требование сбалансированности подготовки соответствующих специалистов. Происходящие преобразования в экономике тесно связаны с человеческим фактором. Одно из основных требований реформы образования – обеспечение качества подготовки специалистов. В соответствии с этим, возрастает требование к качеству преподавательского состава профессиональных образовательных учреждений края, способного осуществлять подготовку специалистов для формирования экономики, основанной на знаниях, воспитание граждан, готовых и способных эффективно трудиться, заниматься законным бизнесом, обустривать и защищать свой край, а в нашем случае мы еще претендуем на роль внешнеэкономического центра России в АТР, мореходного центра России на ДВ, инновационного центра на ДВ, рекреационно-туристического центра ДВ и Восточной Сибири.

Наряду с основными тенденциями развития высшего профессионального образования: массовостью и коммерциализацией образования, в конце 90-х годов начал ме-

няться и сам принцип обучения. Массовость высшего профессионального образования при консервативной системе специальностей сопровождалась гонкой за престижными дипломами и вследствие этого породила диспропорцию на рынке труда. Вузовская система, развернутая в свое время под создаваемый в крае промышленно-технологический комплекс в основном оборонного направления, отставала по скорости развития от более динамичного рынка труда. Полученные дипломы и квалификации позволяли выпускникам в 80–90 годы занимать стандартные должности в массовом производстве и управлении. В конце 90-х годов рынок труда потребовал специалистов, способных решать задачи, относящиеся к разным отраслям знаний и имеющим навыки смены трудовых операций, способных принимать решения в меняющейся ситуации. Кроме того, высшее образование стало иметь все большее значение для успешной социализации в обществе. Стандартные знания и стандартные квалификации стали утрачивать свою силу и эффективность. В России в 90-е годы постепенно акцент в профессиональном обучении начал смещаться от передачи квалификации, формально подтвержденной дипломом, к передаче набора компетенций. И сейчас, в XXI веке, формируется основное требование для выпускника – это владение ключевыми компетенциями как способности не столько воспроизводить академические знания, но главное – создавать новые знания за счет мышления и коммуникации и действовать в соответствии с ними. Эти изменения в нашей стране нашли свое отражение в гуманитаризации образования в том числе инженерного, открытием новых специальностей, особенно в сфере экономики, управления и услуг.

Важнейшими тенденциями развития отечественного образования, связанными с вхождением России в мировое образовательное пространство, стали интернационализация образования и новые типы учебных заведений, такие как университетские комплексы, бизнес-школы, корпоративные и национальные университеты. Российские вузы переходят в режим опытно-экспериментальной работы по апробации новых учебных планов, образовательных стандартов, новых образовательных технологий, технологий оценки знаний, структур управления, переходят на двухуровневую систему подготовки.

По мере развития рыночных отношений и конкуренции, ускорения перестройки отраслевой структуры занятости ценность образовательной и социальной подготовки работника неизбежно возрастет. Это будет способствовать увеличению занятости молодежи учебной деятельностью. Мировой и отечественный опыт подтверждают устойчивую тенденцию роста продолжительности обучения молодежи и более позднего вступления в активную трудовую деятельность. Одновременно изменяются и требования нанимателей к рабочей силе. От тактики быстрой максимизации сиюминутной прибыли предприниматели переходят к долговременной стратегии получения устойчивых доходов в условиях конкуренции, поэтому в перспективе у них появится потребность в расширении найма молодой рабочей силы. В противоположном направлении будет действовать фактор роста цены рабочей силы и, в особенности, профессионально подготовленной. Поэтому уровень занятости среди молодежи будет зависеть от общей ситуации на рынке труда. В связи с этим возрастает необходимость поиска механизма интеграции и координации интересов образовательных учреждений и работодателей, т.н. социальное партнерство.

Особое значение сегодня приобретает разработка прогноза развития высшего, среднего и начального профессионального образования на региональном уровне, в котором методика прогнозирования должна максимально отражать реальные условия. Программа развития образования должна разворачиваться в соответствии с перспективой социально-экономического развития региона, а вузы обеспечивать подготовку кадров в соответствии с перспективным социальным заказом, основанном на программе развития региона. Иначе, со всей определенностью можно утверждать, что структура рынка труда в крае и в ближайшем будущем не в состоянии будет обеспечить применение для растущего числа выпускников вузов, что приведет к росту социальной напряженности. Обманутые карьерные ожидания сотен тысяч молодых людей – это серьезная угроза. Опросы в 15 регионах страны показали, что студенты старших курсов почти поголовно ориентируются на первый заработок в размере не ниже 18 тысяч рублей в месяц и на работу в среднем управленческом звене. Необходимость сокращения числа студентов вузов многим представляется очевидной, равно как очевидна непопулярность такой меры у населения в городах любого размера и на селе, не говоря уже об администрации вузов и корпусе преподавателей. Однако, во-первых, пущенный на самотек, такой процесс был бы недопустимо затянут, порождая множество конфликтных ситуаций; во-вторых, наличие 40% семей, готовых идти на существенные траты ради приобретения детьми желанного диплома, означает неизбежность роста коррупции; в-третьих, амбиции региональных и муниципальных властей, равно как все еще значимые ведомственные интересы, ставят такой теоретический эффект под вопрос. Необходим качественно новый подход к задаче развития

сферы образования как с учетом меняющейся конъюнктуры на рынке труда, так и с учетом продолжающегося сокращения населения края. Формирование обоюдной обоснованной мотивации к сотрудничеству вузов с местным сообществом и администрациями городов и края до сих пор остается нерешенной из наиболее актуальных задач.

3.2. Методика прогнозирования предложения на региональном рынке труда

Огромное влияние на предложение на рынке труда оказывают факторы, связанные с рождаемостью и демографическими процессами. С 1975 по 1987 год в России наблюдался достаточно высокий уровень рождаемости – 15–17 человек на тысячу населения. В это время превалировала семья с двумя детьми. Затем, начиная с 1987 года, ситуация начала резко меняться. С 1988 года наблюдается уменьшение рождаемости, которое в 1994 году стабилизировалось на чрезмерно низком уровне. Этот уровень составлял 8 рождений на тысячу населения. Надо отметить, что в мировой практике такой ситуации еще не наблюдалось. Россия находилась в 1999 году в абсолютном минимуме, который когда-либо фиксировался в истории демографии [14]. Эти процессы в ближайшее время будут оказывать значительное влияние на рынок труда.

В предыдущем параграфе рассмотрена модель прогнозирования численности населения региона, в которой прогнозируется численность населения по пятилетним возрастным группам, в частности численность населения региона в возрасте от 15 до 19 лет.

Для прогнозирования предложения на региональном рынке труда необходимо определить количество людей, впервые предлагающие себя на рынке труда после окон-

чания учреждений системы профессионального образования или окончания общеобразовательной школы (полного курса или 9-го класса).

Рассмотрим методику прогнозирования численности выпускников общеобразовательной школы, появляющихся сразу на региональном рынке труда. Используя прогнозные данные по численности возрастной группы 15–19-летних, определим численность населения в возрасте 15 и 17 лет, так как выпускники 9-го и 11-го классов общеобразовательной школы находятся именно в этом возрасте. Для этого вычислим коэффициенты распределения населения по указанным возрастам на основе данных по России.

Используя средние доли 15-летних и 17-летних в группе населения 15–19 лет, можно определить общую численность 15-летних и 17-летних в регионе в t году (B_t). Используем статистические данные по численности выпускников 9-го класса в регионе в году t (X_t) и выпускников 11-го класса (Y_t) для определения доли выпускников 9-го класса, продолжающих обучение в общеобразовательной школе в году i (d_i):

$$d_i = \frac{Y_{i+2} \cdot (1+k)^2}{X_i},$$

где k – коэффициент выбытия учеников общеобразовательной школы за один год, вычисляемый по статистическим данным. Обозначим через d среднюю долю выпускников 9-го класса, продолжающих обучение в общеобразовательной школе за исследуемый период. Тогда численность выпускников общеобразовательной школы, появляющихся сразу на региональном рынке труда, минуя систему профессионального образования, в i -м году (Z_i) можно вычислить из следующего балансового соотношения:

$$Z_i = B_i - A_i - d \cdot X_i,$$

где A_i – прогнозируемая численность, поступивших в систему профессионального образования региона в i -м году, X_i – прогнозируемая численность выпускников 9-го класса общеобразовательных школ региона, d – средняя доля выпускников 9-го класса, продолжающих обучение в общеобразовательных школах региона.

Прогнозируемую численность выпускников 9-го класса образовательных школ региона вычисляем, используя метод передвижек по возрасту, на основе численности учеников соответствующего класса с учетом коэффициентов выбытия.

Распределение выпускников общеобразовательной школы, появляющихся сразу на региональном рынке труда, минуя систему профессионального образования, по сферам экономической деятельности и по профессиям прогнозируется на основе статистических данных и результатов выборочных опросов работодателей.

Изменение экономической ситуации в стране и регионе предъявляет новые требования к рынку рабочей силы, который, в свою очередь, стимулирует спрос на соответствующие образовательные услуги. Однако на сегодняшний день система образования, давая мощный импульс общественному развитию, сама является достаточно инертной, т.к. не успевает своевременно реагировать на стремительные изменения в общественной жизни [7]. В силу этого структура выпускников системы профессионального образования меняется медленно, учитывая в среднем достаточно продолжительное время обучения в учреждениях системы профессионального образования.

В результате анализа влияния экономических, демографических и социальных факторов развития Приморского

края на численность приема студентов в учебные заведения начального, среднего и высшего профессионального образования были получены соответствующие модели множественной регрессии. Перспективная численность выпускников по укрупненным группам подготовки рассчитывается на основе данных о приеме студентов в учебные заведения за период 1996-2009 гг. и предположения о сохранении выявленных регрессионных закономерностей на прогнозируемый отрезок времени.

Рассмотрим структуру выпуска специалистов системой профобразования региона в разрезе профессионально-квалификационных групп в зависимости от уровня образования.

Разбиение на укрупненные группы специальностей и направлений подготовки высшего и среднего профессионального образования соответствует Общероссийскому классификатору специальностей по образованию (ОКСО). В табл. 3.5 представлен перечень укрупненных групп специальностей, по которым ведется подготовка кадров Приморского края в системе высшего (27 групп ОКСО) и среднего (25 групп ОКСО) профобразования.

Таблица 3.5

**Перечень укрупненных групп специальностей
и направлений подготовки в системе СПО и ВПО
Приморского края**

№ гр.	Наименования групп специальностей и направлений подготовки	Индекс (i)	
		СПО	ВПО
1	2	3	4
1	Физико-математические науки	-	1
2	Естественные науки	1	2
3	Гуманитарные науки	2	3

Окончание табл. 3.5

1	2	3	4
4	Социальные науки	3	4
5	Образование и педагогика	4	5
6	Здравоохранение	5	6
7	Культура и искусство	6	7
8	Экономика и управление	7	8
9	Информационная безопасность	-	9
10	Сфера обслуживания	8	10
11	Сельское и рыбное хозяйство	9	11
12	Геодезия и землеустройство	10	12
13	Геология, разведка и разработка полезных ископаемых	11	13
14	Энергетика, энергетическое машиностроение и электротехника	12	14
15	Металлургия, машиностроение и материалобработка	13	15
16	Авиационная и ракетно-космическая техника	14	16
17	Морская техника	15	17
18	Транспортные средства	16	18
19	Приборостроение и оплотехника	17	19
20	Электронная техника, радиотехника и связь	18	20
21	Автоматика и управление	19	21
22	Информатика и вычислительная техника	20	22
23	Химическая и биотехнология	21	23
24	Воспроизводство и переработка лесных ресурсов	22	24
25	Технология продовольственных продуктов и потребительских товаров	23	25
26	Строительство и архитектура	24	26
27	Безопасность жизнедеятельности, природообустройство и защита окружающей среды	25	27

Для расчета перспективной численности выпускников по укрупненным группам подготовки в зависимости от численности приема студентов в учебные заведения СПО и ВПО предлагаются следующие методики.

Среднее профессиональное образование

Прогноз численности выпускников учебных заведений СПО для каждой i -й из 25 укрупненных групп специальностей (табл. 3.5) основан на следующей формуле:

$$Z_{i,t}^{(2)} = c_i^{(2)} \cdot \left(d_1 \cdot Y_{t-4}^{(2)} \cdot (1 - b_i^{(2)})^4 + d_2 \cdot Y_{t-2}^{(2)} \cdot (1 - b_i^{(2)})^2 \right), i = \overline{1,25} \quad (3.1)$$

где $Z_{i,t}^{(2)}$ – численность выпускников учебных заведений СПО i -специальности в году t ,

$c_i^{(2)}$ – средняя доля i -специальности в структуре приема учебных заведений СПО,

d_1 – средняя доля принятых учащихся в учреждения СПО, имеющих основное общее образование (9 классов),

d_2 – средняя доля принятых учащихся в учреждения СПО, имеющих полное среднее образование (11 классов),

$Y_{t-4}^{(2)}$ – общая численность принятых студентов в учебные заведения СПО в $(t-4)$ -году,

$Y_{t-2}^{(2)}$ – общая численность принятых студентов в учебные заведения СПО в $(t-2)$ -году,

$b_i^{(2)}$ – средний коэффициент выбытия (изменения контингента студентов, не связанного с поступлением и выпуском) для i -специальности учебных заведений СПО.

Коэффициенты, $d_1, d_2, c_i^{(2)}, b_i^{(2)}$ рассчитываются по известным статистическим данным следующим образом.

Средние доли учащихся, принятых в средние специальные учреждения, на базе основного общего и полного среднего образования, вычисляются как средние арифметические от соответствующих данных (табл. 3.6).

Таблица 3.6

Распределение студентов по уровню базового образования (в процентах от общей численности студентов) учебных заведений СПО Приморского края в 2010–2014 гг., %

Уровень образования	2010	2011	2012	2013	2014	Среднее	Коэффициент
Имеют основное общее образование (9 классов)	27,0	26,3	26,5	27,2	28,5	27,1	d_1
Имеют среднее полное образование (11 классов)	73,0	73,7	73,5	72,8	71,5	72,9	d_2

Источник. Сост. по: [31, 32].

Средняя доля каждой i -специальности в структуре приема в учебные заведения среднего профессионального образования Приморского края рассчитывается как среднее арифметическое по статистическим данным (табл. 3.7).

Таблица 3.7

Структура приема в средние специальные учебные заведения Приморского края по группам специальностей в 2010–2014 гг. (%)

Группы специальностей	2010	2011	2012	2013	2014	Среднее
1	2	3	4	5	6	7
Принято студентов – всего	100.00	100.00	100.00	100.00	100.00	100.00
В том числе по группам специальностей:						
Естественные науки	0.51	0.51	0.33	0.42	0.64	0.48
Гуманитарные науки	14.46	13.77	13.17	12.58	10.81	12.96

Продолжение табл. 3.6

1	2	3	4	5	6	7
Социальные науки	0.72	0.73	0.73	0.64	0.62	0.69
Образование и педагогика	6.93	4.52	4.50	4.96	4.86	5.16
Здравоохранение	6.95	7.76	7.51	7.48	6.19	7.18
Культура и искусство	2.34	3.05	3.07	2.69	3.50	2.93
Экономика и управление	21.13	21.34	20.92	20.51	17.17	20.21
Сфера обслуживания	1.81	2.97	3.71	3.94	3.95	3.28
Сельское и рыбное хозяйство	1.88	2.58	1.78	1.47	1.84	1.91
Геодезия и землеустройство	0.24	0.25	0.24	0.27	0.26	0.25
Геология, разведка и разработка полезных ископаемых	0.06	0.07	0.00	0.19	1.24	0.31
Энергетика, энергетическое машиностроение и электротехника	2.30	2.17	2.70	2.52	3.77	2.69
Металлургия, машиностроение и материалобработка	2.60	2.92	3.38	3.06	3.22	3.04
Авиационная и ракетно-космическая техника	0.12	0.21	0.24	0.27	0.26	0.22
Морская техника	3.90	3.72	3.61	3.06	3.78	3.62
Транспортные средства	15.85	15.77	15.79	17.63	17.69	16.55
Приборостроение и оплотехника	0.20	0.22	0.17	0.20	0.26	0.21
Электронная техника, радиотехника и связь	1.24	1.70	1.62	1.37	1.23	1.43
Автоматика и управление	0.24	0.57	0.62	0.47	0.47	0.47
Информатика и вычислительная техника	5.39	4.66	4.50	4.65	4.90	4.82

1	2	3	4	5	6	7
Химическая и биотехнологии	0.32	0.00	0.00	0.00	0.00	0.06
Воспроизводство и переработка лесных ресурсов	0.24	0.82	0.65	0.05	0.46	0.45
Технология продовольственных продуктов и потребительских товаров	2.64	2.34	2.55	2.72	3.27	2.70
Строительство и архитектура	6.39	5.79	6.46	6.96	7.04	6.53
Безопасность жизнедеятельности, природообустройство и защита окружающей среды	1.52	1.56	1.73	1.90	2.58	1.86

Источник. Сост. по: [32].

Для расчета коэффициента выбытия студентов используем балансовое уравнение:

$$N_{i,t+1}^{(2)} = N_{i,t}^{(2)} - Z_{i,t}^{(2)} + Y_{i,t}^{(2)} - V_{i,t}^{(2)}, \quad (3.2)$$

где $N_{i,t+1}^{(2)}$ – численность студентов i -специальности в средних специальных учебных заведениях в $(t+1)$ -году,

$N_{i,t}^{(2)}$ – численность студентов i -специальности в средних специальных учебных заведениях в году t ,

$Z_{i,t}^{(2)}$ – численность специалистов i -специальности, выпущенных в средних специальных учебных заведениях в году t ,

$Y_{i,t}^{(2)}$ – численность приема по i -специальности в средних специальных учебных заведениях в году t ,

$V_{i,t}^{(2)}$ – изменение контингента студентов i -специальности, не связанное с поступлением и выпуском

(выбытие или «миграционный прирост» с положительным или отрицательным знаком).

Величина $V_{i,t}^{(2)}$ будет принимать положительное значение, если численность отчисленных (выбывших) по различным причинам студентов в текущем учебном году больше восстановившихся (прибывших), отрицательное – в обратном случае.

Располагая статистическими данными значений $N_{i,t+1}^{(2)}$, $N_{i,t}^{(2)}$, $Z_{i,t}^{(2)}$, и $Y_{i,t}^{(2)}$ за 2005-2009 гг., из формулы (3.2) находим значения $V_{i,t}^{(2)}$:

$$V_{i,t}^{(2)} = N_{i,t}^{(2)} - N_{i,t+1}^{(2)} - Z_{i,t}^{(2)} + Y_{i,t}^{(2)}$$

и коэффициент выбытия по каждой i -й группе специальностей в году t :

$$b_{i,t}^{(2)} = \frac{V_{i,t}^{(2)}}{N_{i,t}^{(2)}} \quad (3.3)$$

Таким образом, мы находим средний коэффициент выбытия по каждой группе специальностей:

$$b_i^{(2)} = \frac{\sum_{t=2005}^{2009} b_{i,t}^{(2)}}{4} \quad (3.4)$$

По статистическим данным вычисляем средний коэффициент выбытия учащихся в учебных заведениях среднего профессионального образования.

Расчетные значения численности выпускников учебных заведений СПО для каждой (i) из 25 укрупненных групп специальностей по формуле (3.1) с учетом коэффициентов d_1 , d_2 , $c_i^{(2)}$, $b_i^{(2)}$, рассчитанных по формулам (3.2–3.4), представлены в таблице (табл. 3.8).

Таблица 3.8

Расчетные значения численности выпускников средних специальных учебных заведений Приморского края по группам специальностей в 2009 году, в сравнении с фактическими данными, тыс. чел.

Группы специальностей	Прием студентов в зависимости от уровня образования		Расчетная численность выпускников в зависимости от уровня образования		Расчетная численность выпускников	Фактическая численность выпускников
	Основ. общ. образов.	Сред. полн. образов.	Им. осн. общ. образов.	Им. сред. полн. образов.		
	2011	2012	2015			
1	2	3	4	5	6	7
Студентов – всего, в том числе по группам специальностей	11,33	10,84	0.947	5.336	6.284	6.3
Естественные науки	0.017	0.030	0.009	0.032	0.041	0.024
Гуманитарные науки	0.488	1.177	0.267	0.904	1.171	1.261
Социальные науки	0.024	0.065	0.010	0.039	0.049	0.061
Образование и педагогика	0.234	0.402	0.088	0.327	0.414	0.311
Здравоохранение	0.235	0.671	0.145	0.496	0.642	0.651
Культура и искусство	0.079	0.274	0.053	0.191	0.244	0.234

Продолжение табл. 3.8

1	2	3	4	5	6	7
Экономика и управление	0.713	1.869	0.368	1.326	1.694	1.987
Сфера обслуживания	0.061	0.332	0.000	0.000	0.000	0.224
Сельское и рыбное хозяйство	0.063	0.159	0.058	0.212	0.270	0.127
Геодезия и землеустройство	0.008	0.022	0.038	0.131	0.170	0.024
Геология, разведка и разработка полезных ископаемых	0.002	0.000	0.132	0.089	0.221	0.012
Энергетика, энергетическое машиностроение и электротехника	0.078	0.241	0.011	0.032	0.044	0.153
Металлургия, машиностроение и материалобработка	0.088	0.302	0.046	0.171	0.217	0.167
Авиационная и ракетно-космическая техника	0.004	0.022	0.079	0.238	0.317	0.015
Морская техника	0.132	0.323	0.004	0.014	0.017	0.223
Транспортные средства	0.535	1.411	0.000	0.000	0.000	1.288
Приборостроение и оптотехника	0.007	0.015	0.087	0.272	0.359	0.019
Электронная техника, радиотехника и связь	0.042	0.145	0.196	0.876	1.072	0.081

1	2	3	4	5	6	7
Автоматика и управление	0.008	0.055	0.011	0.024	0.035	0.041
Информатика и вычислительная техника	0.182	0.402	0.026	0.094	0.119	0.452
Химическая и биотехнологии	0.011	0.000	0.004	0.020	0.023	0.01
Воспроизводство и переработка лесных ресурсов	0.008	0.058	0.142	0.402	0.544	0.041
Технология продовольственных продуктов и потребительских товаров	0.089	0.228	0.007	0.023	0.029	0.239
Строительство и архитектура	0.216	0.577	0.009	0.031	0.040	0.497
Безопасность жизнедеятельности, природообустройство и защита окружающей среды	0.051	0.155	0.059	0.195	0.254	0.119

Высшее профессиональное образование

Прогноз численности выпускников учебных заведений ВПО для каждой (i) из 27 укрупненных групп специальностей (табл. 3.5) основан на следующей формуле:

$$Z_{i,t}^{(3)} = c_i^{(3)} \cdot Y_{t-5}^{(3)} \cdot (1 - b_i^{(3)})^5, i = \overline{1,27} \quad (3.5)$$

где $Z_{i,t}^{(3)}$ – численность выпускников учебных заведений ВПО i -специальности в году t ,

$Y_{t-5}^{(3)}$ – общая численность принятых студентов в учебные заведения ВПО в $(t-5)$ -году, $c_i^{(3)}$ – средняя доля i -специальности в структуре приема вузов Приморского края,

$b_i^{(3)}$ – средний коэффициент выбытия (изменения контингента студентов, не связанного с поступлением и выпуском) для i -специальности вузов.

Коэффициенты $c_i^{(3)}$ $b_i^{(3)}$ рассчитываются по известным статистическим данным аналогично соответствующим коэффициентам для СПО.

Расчетные значения численности выпускников учебных заведений ВПО для каждой (i) из 27 укрупненных групп специальностей по формуле (3.5) представлены в табл. 3.9.

Таблица 3.9

Расчетные значения численности выпускников ВПО Приморского края в 2015 году, тыс. чел.

Группы специальностей	Прогнозные	Фактические
1	2	3
Всего:	13.467	13.44
В том числе по группам специальностей		
Физико-математические науки	0.071	0.1
Естественные науки	0.451	0.418
Гуманитарные науки	2.126	1.82
Социальные науки	0.409	0.323
Образование и педагогика	0.648	0.78
Здравоохранение	0.593	0.504
Культура и искусство	0.178	0.194

Окончание табл. 3.9

1	2	3
Экономика и управление	5.791	5.9
Информационная безопасность	0.021	0.036
Сфера обслуживания	0.343	0.442
Сельское и рыбное хозяйство	0.407	0.503
Геодезия и землеустройство	0.123	0.092
Геология, разведка и разработка полезных ископаемых	0.088	0.098
Энергетика, энергетическое машиностроение и электротехника	0.195	0.307
Металлургия, машиностроение и материалообработка	0.132	0.143
Авиационная и ракетно-космическая техника	0.018	0.009
Морская техника	0.634	0.657
Транспортные средства	0.322	0.537
Приборостроение и оптотехника	0.065	0.08
Электронная техника, радиотехника и связь	0.139	0.162
Автоматика и управление	0.066	0.106
Информатика и вычислительная техника	0.153	0.212
Химическая и биотехнология	0.031	0.03
Воспроизводство и переработка лесных ресурсов	0.108	0.153
Технология продовольственных продуктов и потребительских товаров	0.396	0.42
Строительство и архитектура	0.233	0.299
Безопасность жизнедеятельности, природообустройство и защита окружающей среды	0.157	0.161

Начальное профессиональное образование

Подготовка квалифицированных рабочих в учебных заведениях начального профессионального образования ведется по видам экономической деятельности, соответствующей классификации ОКОНХ. Перечень групп профес-

сий (9 групп с разбиением на подгруппы), по которым ведется подготовка кадров в системе НПО Приморского края, представлен в табл. 3.10.

Средняя доля принятых учащихся в учреждения НПО на срок обучения один, два или три года (в том числе, свыше трех лет) рассчитываются на основе статистических данных.

Таблица 3.10

Перечень укрупненных групп профессий в системе начального профессионального образования Приморского края

№ гр.	Подготовка по профессиям в системе НПО	Индекс (j)
1	2	3
1	Промышленности	1
1.1	Металлообработки	2
1.2	Судостроения и ремонта	3
1.3	Эксплуатации и ремонта оборудования электростанций и сетей	4
1.4	Лесозаготовительные работы	5
1.5	Деревообрабатывающего производства	6
1.6	Производства художественных и ювелирных изделий	7
1.7	Полиграфического производства	8
1.8	Легкой промышленности	9
2	Сельского хозяйства	10
3	Строительных, монтажных и ремонтно-строительных работ	11
4	Транспорта	12
4.1	Железнодорожного транспорта	13
4.2	Морского транспорта	14
4.3	Автотранспорта и городского электротранспорта	15

1	2	3
5	Связи	16
6	Общественного питания, торговли и производства пищевой продукции	17
6.1	Общественного питания	18
6.2	Торговли	19
6.3	Производства пищевой продукции	20
7	Сферы обслуживания	21
8	Общим для всех видов специфической деятельности	22
9	Другим	23

Прогноз численности выпускников учебных заведений НПО j -группы профессий основан на следующей формуле:

$$Z_{j,t}^{(1)} = c_j^{(1)} \sum_{n=1}^t a_n \cdot Y_{t-n}^{(1)} \cdot (1 - b^{(1)})^n, j = \overline{1,23} \quad (3.6)$$

где $Z_{j,t}^{(1)}$ – численность выпускников учебных заведений

НПО j - группы профессий в году t ,

$Y_{t-n}^{(1)}$ – общая численность принятых учащихся в учреждении НПО в $(t-n)$ -году,

$c_j^{(1)}$ – средняя доля j - группы профессий в структуре выпуска учебных заведений НПО,

a_n – средняя доля принятых учащихся в учреждения НПО на срок обучения n – лет (в процентах от числа принятых),

$b^{(1)}$ – коэффициент выбытия учащихся в учреждениях НПО.

Коэффициент выбытия $b^{(1)}$ находится по формулам на основе статистических данных, но в отличие от коэффи-

циентов выбытия для СПО и ВПО берется равным для всех групп профессий НПО ($b^{(1)} = 0,02$).

Также в отличие от коэффициентов c_i для СПО и НПО, средняя доля j -группы профессий в структуре приема НПО принимается равной средней доле j -группы профессий в структуре выпуска.

Расчетные значения численности выпускников учебных заведений НПО для каждой (j) группы профессий по формуле (3.6) представлены в табл. 3.11.

Таблица 3.11

Расчетные значения численности выпускников учебных заведений НПО Приморского края по группам специальностей в 2015 году, тыс. чел.

№	Группы профессий	Расчетное	Фактическое
1	2	3	4
	Всего	4.020	4.1
1	Промышленности	1.224	1.2
1.1	Металлообработки	0.218	0.1
1.2	Судостроения и ремонта	0.152	0.097
1.3	Эксплуатации и ремонта оборудования электростанций и сетей	0.196	0.268
1.4	Лесозаготовительные работы	0.034	0.048
1.5	Деревообрабатывающего производства	0.187	0.23
1.6	Производства художественных и ювелирных изделий	0.029	0.023
1.7	Полиграфического производства	0.022	0.028
1.8	Легкой промышленности	0.421	0.459
2	Сельского хозяйства	0.447	0.409
3	Строительных, монтажных и ремонтно-строительных работ	0.897	0.952

Окончание табл. 3.11

1	2	3	4
4	Транспорта	0.408	0.384
4.1	Железнодорожного транспорта	0.329	0.343
4.2	Морского транспорта	0.089	0.07
4.3	Автотранспорта и городского электротранспорта	1.017	0.971
5	Связи	0.079	0.052
6	Общественного питания, торговли и производства пищевой продукции	1.916	1.832
6.1	Общественного питания	1.432	1.34
6.2	Торговли	0.421	0.442
6.3	Производства пищевой продукции	0.063	0.05
7	Сферы обслуживания	0.566	0.479
8	Общим для всех видов специфической деятельности	0.716	0.645
9	Другим	0.750	1.182

Глава 4. АНАЛИЗ ПРЕДПРИНИМАТЕЛЬСКОГО ПОТЕНЦИАЛА СИСТЕМЫ ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ

4.1. Предпринимательский потенциал вуза как объект анализа и оценки

4.2. Концептуальные основы оценки предпринимательского потенциала системы высшего образования

4.1. Предпринимательский потенциал вуза как объект анализа и оценки

Современное российское высшее учебное заведение осуществляет в силу своего предназначения ряд целевых, но между тем самостоятельных функций, которые попадают под определение экономической деятельности и могут быть объединены в определенные группы. К таковым следует отнести:

1. Образовательная деятельность, в том числе на платной основе, которая обладает признаками частично рыночного производства и имеет определенную самостоятельную ценность;

2. Прикладные и научные исследования, опытно-конструкторские разработки, создание новых технологий (научно-техническая деятельность);

3. Осуществление работ и услуг по направлению (профилю) основной деятельности. Оказание всевозможных профильных услуг и производство продукции в подразделениях вуза (внебюджетная деятельность);

4. Виды деятельности, непосредственно не связанные с образованием, но входящие в современную вузовскую инфраструктуру – бизнес-инкубаторы, технопарки, венчурные фирмы, реализующие инновационные проекты вуза, консалтинговые центры, негосударственные образовательные учреждения, создаваемые вузом и, как правило, при нем (предпринимательская деятельность);

5. Использование имущества, закрепленного за вузом его учредителем, но не в соответствии с основной целью деятельности вуза – сдача в аренду помещений, оборудования; производство непрофильной продукции.

Классификацию видов деятельности вуза представим схематично (рис. 4.1).



Рис. 4.1. Классификация основных видов деятельности вуза

Анализ видов деятельности вуза позволяет рассматривать вуз как субъект рыночной экономики. В российской лексиконе вместо слов «образование и обучение» все чаще употребляется понятие «образовательные услуги», а успешность вуза рассматривается через призму рыночных отношений.

Вузы осуществляют разнообразные виды деятельности, которые обеспечивают поступление дополнительных финансовых средств. В значительной степени это обусловлено недостатком бюджетного финансирования, которое не создает условий нормального функционирования высших учебных заведений. Анализ внебюджетной деятельности вузов показывает большое разнообразие не только ее видов, но и способов, подходов, методик, нормативного оформления, применяемых в этой сфере. Сложность и противоречивость действующего законодательства в сочетании с этим многообразием приводит в отдельных случаях к возникновению существенных финансовых и материальных потерь, в том числе потерям времени и квалифицированного труда, нарушениям законодательства, снижению деловой активности.

Вуз функционирует в рамках положений, установленных законодательными и нормативными актами и представляющими собой условия осуществления его деятельности. В процессе функционирования вуза используются имеющиеся у него материальные, нематериальные, человеческие, финансовые ресурсы, которыми вуз может распорядиться самостоятельно, включая определение цели использования.

Финансовые ресурсы вуза можно разделить на три основных потока:

1) бюджетное финансирование оказания образовательных услуг;

2) внебюджетные средства, получаемые в виде дохода от непредпринимательской деятельности и расходуемые на ее обеспечение;

3) внебюджетные средства, получаемые в виде дохода от предпринимательской деятельности и расходуемые на ее обеспечение.

Внебюджетное финансирование образовательного учреждения, с одной стороны, во многом повторяет бюджетное. Однако его главная особенность состоит в том, что оно может быть результатом как непредпринимательской, так и предпринимательской деятельности. Можно констатировать то, что доля средств, полученная вузами от предпринимательской деятельности, растет и составляет значительную часть в структуре доходов. Следовательно, предпринимательской деятельностью необходимо управлять, т.е. использовать такие методы и приемы, направленные на повышение эффективности этой деятельности.

В современных условиях насущной задачей ВПО стало развитие новых форм деятельности, способствующих или непосредственно приносящих дополнительные

средства, необходимые не только для сохранения, но и для дальнейшего развития. Возрастает круг и роль вопросов, которые необходимо решить и самому вузу.

В этой связи на первый план выходят новые возможности вузов, связанные с рыночными отношениями. Важнейшим источником доходов, обеспечивающим процесс воспроизводства вуза, является внебюджетная деятельность. С одной стороны, она диверсифицирует источники воспроизводства вуза, обеспечивая финансовую устойчивость, а с другой – является способом адаптации вуза, как организации в целом и каждого работника как личности, в рыночной экономике. Задача администрации вуза – обеспечить баланс нерыночных и рыночных тенденций: с одной стороны, усилить единство и целостность вуза путем совершенствования организационной структуры, с другой – ввести более дифференцированную и гибкую систему финансирования, изыскать альтернативные ресурсы, мотивировать работников вуза к активному участию в плане рыночной ориентации. Включение образовательных услуг в рыночную экономику должно исходить из природы смешанного характера общественных благ, к которым они относятся. Это предполагает использование в вузе модели смешанной рыночной экономики с многообразием субъектов и форм хозяйствования. Взгляд на университет как на социальный институт, обеспечивающий население только образовательными услугами, устарел. Современный университет – это научно-образовательное сообщество, которое способно удовлетворять потребность не только в предоставлении образовательных услуг, но и активно развивать внебюджетную деятельность, и прежде всего, инновационную [34].

Вуз представляет собой единое юридическое лицо с одним балансом, консолидированным бюджетом и неде-

лимой собственностью и руководимое ректором на принципах единоначалия и коллегиальности, имеющее общую целевую функцию и инфраструктуру, централизованные фонды материально технического и социального развития. Расширяющаяся внебюджетная деятельность вуза резко искажает описанную картину единства и монолитности. Составляющие данного вида деятельности функционируют по законам рынка, имеет другую мотивацию, подчиняется тем же экономическим, бухгалтерским и налоговым правовым нормам, что и хозяйствующие субъекты рынка, требует иных – экономических – методов управления, контроля и оценки эффективности. Она порождает новую форму собственности, учитываемую на отдельном балансе. Между тем прибыль от внебюджетной деятельности, поскольку она некоммерческая, должна быть реинвестирована в бюджетную часть вуза. Создается ситуация, когда часть целого (предпринимательская деятельность) должна быть не только самокупаемой, но и обеспечивать прибыль для воспроизводства процессов целого – вуза.

Внебюджетная предпринимательская деятельность вуза характеризуется следующими качественными чертами:

- использование собственных интеллектуальных и материальных ресурсов;
- новаторство (наличие инноваций в учебной, научной и производственной деятельности, методах управления и организации этой деятельности для преодоления конкуренции и продвижение продукции);
- собственная оценка и страхование риска предпринимательской деятельности.

Предпринимательский потенциал вуза как система обладает таким важным системным свойством как *эмерджентность*.

жентность, под которым профессор А.Е. Шумский понимает «наличие у системы свойств, непосредственно не выводимых через свойства составляющих его элементов» [40, с. 18].

Понятие эмерджентности тесно связано с понятием синергии системы. Синергия системы характеризует нелинейный эффект, получаемый в результате взаимодействия её элементов. Для пояснения указанного свойства рассмотрим возможные варианты зависимости величины предпринимательского потенциала вуза (ППВ) от числа его элементов, представленные на рис. 4.2.

Линейная зависимость (прямая 1) соответствует нулевой синергии системы: уровень предпринимательского потенциала вуза возрастает пропорционально числу его элементов. Для предпринимательской деятельности вуза это может соответствовать случаю, когда его подразделения не взаимодействуют друг с другом; каждый элемент осуществляет определенный вид предпринимательской деятельности от начала и до конца. Предположим теперь, что ведение предпринимательской деятельности требует разделения труда, что, с одной стороны, приводит к увеличению производительности за счет специализации операций, а с другой, требует взаимодействия между отдельными элементами. Этому случаю соответствует нелинейная зависимость потенциала системы от числа её элементов, представленная кривой 2; здесь имеет место положительная синергия системы: величина предпринимательского потенциала вуза возрастает быстрее, чем происходит рост числа его элементов. Последний эффект есть результат согласованного взаимодействия элементов предпринимательского потенциала; следствием его является возникновение свойства эмерджентности. И, наконец, рассмотрим ситуацию, когда в вуз приходят неквалифи-

цированные работники, вносящие дезорганизацию в образовательный процесс. Соответствующая этому случаю кривая 3 характеризуется отрицательной синергии системы.

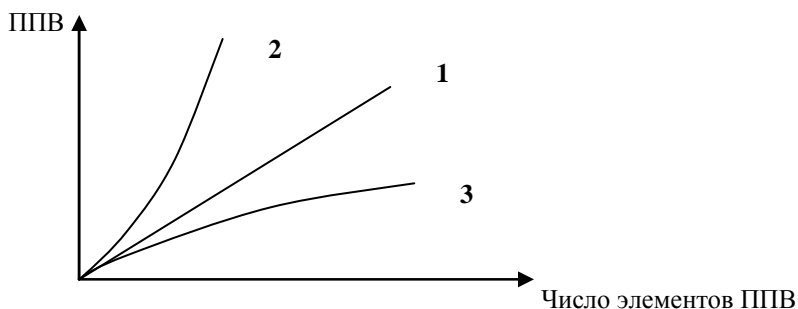


Рис. 4.2. Зависимость величины предпринимательского потенциала вуза от числа его элементов [40, с. 18]

Таким образом, величина предпринимательского потенциала вуза как единого целого превышает сумму потенциалов и возможностей его отдельных элементов (закон синергии). В связи с этим, наращивание предпринимательского потенциала вуза лежит не в плоскости простого увеличения его объективных характеристик, а в глубоком структурно-компонентном их взаимодействии, возможности более полного использования каждого из компонентов для повышения его эффективности.

Еще одним важным свойством предпринимательского потенциала как системы является *многофакторность*, которую необходимо учитывать при оценке. Исследование теории потенциала выявило разные подходы к пониманию его сущности, структуры, развития, анализа и оценки. Представление потенциала как упорядоченной совокупности максимальных возможностей вуза, заключенных в ресурсном потенциале, и инновационной реали-

зации их для достижения целей предпринимательской деятельности в процессе оптимального взаимодействия с окружающей средой в определенный момент времени приводит нас к возможности рассмотрения его как многофакторной и экономической системы.

Обладая различного рода ресурсами и способностями управления ими для достижения результатов, вуз формирует различные потенциальные возможности для ведения предпринимательской деятельности. Для того чтобы обеспечить положительную синергию взаимодействия элементов предпринимательского потенциала вуза, необходимо иметь общую цель для всех его элементов. Предпринимательская деятельность вуза ориентирована на достижение различных целей, например, увеличение доли рынка, дохода от предпринимательской деятельности, увеличение привлекательности вуза как объекта инвестирования и т.д. Однако вуз не является коммерческим предприятием и его предпринимательская деятельность служит основной цели деятельности вуза – повышению эффективности образовательного процесса и качества образовательных услуг в результате управления ключевыми факторами конкурентоспособности, внутривузовскими процессами и производственными ресурсами. Кроме того, для каждой цели, определяющей деятельность вуза, существует подсистема целей и задач, на достижение которых максимизированы ресурсы и возможности вуза. То есть ресурсы и способности вуза группируются с одной стороны в функциональные потенциальные возможности, с другой стороны – в целевые потенциальные возможности.

Таким образом, предпринимательский потенциал вуза перспективно рассматривать в функциональном, целевом и временных аспектах.

В функциональном аспекте предпринимательский потенциал вуза является совокупностью финансовых, трудовых, организационно-управленческих, научно-исследовательских, инновационных и других возможностей.

В целевом аспекте предпринимательский потенциал является упорядоченной совокупностью возможностей достижения системы предпринимательских целей для конкретного вуза. Функционирование всех без исключения элементов предпринимательского потенциала вуза в той или иной степени подчиняется общей цели, а индивидуальные цели каждого из них представляют собой ее конкретизацию и являются по отношению к ней подцелями (закон композиции). В этом случае оценке подлежат не отдельные функциональные возможности, а совокупность возможностей достижения конкретных целей деятельности вуза. Фактор времени, в свою очередь, привносит специфические условия функционирования предпринимательского потенциала вуза, придавая процессу его развития динамичный характер.

Опираясь на описанные выше системные свойства понятие предпринимательского потенциала вуза можно ввести следующим образом: предпринимательский потенциал вуза – это система, функционирование которой подчиняется действию законов синергии и композиции. Действительно, в результате действия законов синергии и композиции обеспечивается согласованное взаимодействие элементов предпринимательского потенциала вуза, направленное на достижение общей цели.

Следующим шагом в процессе системного анализа предпринимательского потенциала вуза является разработка общей его структурно-логической схемы, определение факторов, оказывающих влияние на его уровень.

Необходимо адаптировать алгоритм оценки к структуре предпринимательского потенциала вуза, составив после этого конкретный критериальный аппарат оценки.

Ранее мы выяснили, существуют различные понятия предпринимательского потенциала. Приведенные определения не раскрывают всей его сущности, а рассматривают лишь некоторые составные части. В связи с этим разнятся подходы к определению структуры предпринимательского потенциала.

Возможно представление структуры предпринимательского потенциала как единства трех его составляющих: ресурсной, внутренней и результативной, которые сосуществуют взаимно, предполагают и обуславливают друг друга и проявляются при использовании как его триединая сущность.

Ресурсная составляющая предпринимательского потенциала является своего рода «плацдармом» для его формирования. Она включает в себя следующие основные компоненты, имеющие различное функциональное назначение: материально-технические, информационные, финансовые, человеческие и другие виды ресурсов.

Результативная составляющая выступает отражением конечного результата реализации имеющихся возможностей (в виде достижения цели предпринимательской деятельности). Таким образом, она выступает своего рода целевой характеристикой предпринимательского потенциала. Важность этой составляющей и целесообразность обособленного выделения подтверждаются тем, что ее увеличение, в свою очередь, способствует развитию остальных составляющих.

Внутренняя составляющая представляет собой «рычаг», обеспечивающий дееспособность и эффективность функционирования всех предыдущих элементов. В целом

указанная составляющая характеризует возможность целенаправленного осуществления предпринимательской деятельности, то есть определяет способность системы на принципах коммерческой результативности привлекать ресурсы для инициирования, формирования и развития различных видов предпринимательской деятельности, с целью перевода вуза, как экономического объекта, из менее эффективного в более эффективное состояние.

Предпринимательский потенциал вуза бессмысленно измерять без оценки способности его практической реализации. Поэтому особо отметим, что одним из главных ресурсов будет являться организационно-управленческий, т.е. способность руководства вуза мобилизовать и организовать свои потенциальные возможности в единую систему с целью получения синергетического эффекта. Далее в соответствии с определенной предпринимательской целью располагаются по иерархии и другие ресурсы. Чем ближе к центру, тем важнее наличие этой компоненты для ее достижения. К примеру, для создания продукта, обладающего новыми свойствами, решающее значение будут иметь человеческий потенциал, наличие ученых, инженеров и конструкторов. В то же время для модернизации производства вуза потребуются значительные финансовые и технические ресурсы.

Итак, предпринимательский потенциал можно представить в виде совокупности векторов, направленных на конечный результат. Чем выше уровень предпринимательского потенциала вуза, тем вероятнее достижение целей предпринимательской деятельности.

Структуру предпринимательского потенциала вуза, на наш взгляд необходимо рассматривать в разрезе основных видов предпринимательской деятельности вуза. Однако при оценке предпринимательского потенциала

необходимо оценить и предпринимательскую среду вуза, условия функционирования в которой могут оказаться решающими в процессе реализации предпринимательских целей. Предпринимательская среда вуза выступает как совокупность факторов, условий, определяющих развитие его предпринимательской деятельности и являющихся необходимой основой для формирования и реализации предпринимательского потенциала.

Таким образом, последовательно рассмотрев основные системные свойства предпринимательского потенциала вуза как объекта исследования, сформулируем окончательное «рабочее» определение данной экономической категории в соответствии с целями и задачами данного исследования.

Предпринимательский потенциал вуза (с точки зрения системного подхода) – это целостная совокупность максимальных возможностей вуза, заключенных в ресурсном потенциале, организация взаимоотношений которых порождает системный эффект синергии взаимодействия, обеспечивая возможность более эффективного управления предпринимательской деятельностью вуза.

Мы примем за основу это определение именно потому, что по конструктивности разрешения проблемы оно позволяет описать теорию процесса оценки предпринимательского потенциала вуза как экономической системы.

Управление деятельностью вуза – процесс оказания системных воздействий на деятельность вуза, переводящий его из менее эффективного в более эффективное состояние в процессе достижения целей предпринимательской деятельности, ограниченный условиями взаимодействия с окружающей средой.

Сложность, динамичность категории «предпринимательский потенциал вуза» предопределяет характер оцен-

ки, особенности исследования предпринимательских возможностей вуза. Объективная потребность оценки предпринимательского потенциала вуза определяет решение ряда задач:

- определение основных элементов, обеспечивающих предпринимательский потенциал вуза, необходимых для достижения предпринимательских целей;

- обоснование необходимости учета различного влияния элементов, обеспечивающих предпринимательский потенциал вуза на достижение предпринимательских целей и функционирования вуза на рынке образовательных услуг;

- определение подхода к сравнительному анализу оценок предпринимательского потенциала в различные периоды деятельности вуза;

- разработка методики оценки уровня предпринимательского потенциала вуза;

- оценка уровня реализации предпринимательского потенциала вуза.

Задача оценки предпринимательского потенциала вуза заключается либо в выборе и расчете результирующего показателя, либо системы показателей.

Более сложной и важной задачей оценки возможностей вуза является задача поэлементного выявления предпринимательского резерва, на основании которого определяются направления перераспределения ресурсов для целей более эффективного использования, наращивания предпринимательского потенциала вуза. Если в качестве критерия для оценки предпринимательского резерва выбрать не фактический уровень предпринимательского потенциала вуза, а систему его стратегических целей, планов, модель функционирования на рынке, можно прийти к еще одной прикладной задаче оценки предприниматель-

ского резерва – выявление степени соответствия элементов, обеспечивающих предпринимательский потенциал вуза, стратегическим целям, выбранной стратегии.

Для решения этой задачи необходимо провести анализ состояния рынка образовательных услуг, на котором действует вуз, с выявлением всех его параметров. В противном случае, интерпретация имеющихся у вуза незадействованных возможностей как предпринимательского резерва, очевидно, будет ошибочной. Сама по себе возможность вуза мобилизовать свои резервы еще не означает, что они могут быть обращены в предпринимательский потенциал на данном рынке. Поэтому важной задачей этого этапа является выявление возможности изменения конъюнктуры рынка, а также возможности вуза превратить свой предпринимательский резерв в предпринимательский потенциал.

Оценку предпринимательского резерва необходимо производить с количественной и качественной стороны. С одной стороны, это поэлементное выявление незадействованных в обеспечении потенциала ресурсов, их количественная оценка, с другой стороны – оценка организационно-деловых связей вуза, выявление неэффективных социально-экономических отношений, взаимодействий вуза с участниками рынка, подбор оптимальной схемы функционирования вуза. Анализ наличия предпринимательских резервов можно рассматривать как анализ эффективности использования элементов, обеспечивающих предпринимательский потенциал вуза.

Можно говорить о триединой оценке уровня способностей вуза в достижении определенных целей:

- предпринимательский резерв;
- предпринимательский потенциал вуза;

– максимальная потенциальная возможность, определяемая предпринимательской средой вуза.

Отдать приоритет той или иной категории трудно, так как предпринимательский потенциал вуза характеризует его, скорее, с количественной стороны, а предпринимательский резерв является качественной оценкой.

4.2. Концептуальные основы оценки предпринимательского потенциала системы высшего образования

Исследование и оценка предпринимательского потенциала вуза и всей системы высшего образования может проводиться с разных позиций, преследовать различные цели и задачи. Такие исследования включают выявление и оценку элементов предпринимательского потенциала, определение их сбалансированности, исследование предпринимательской среды, жизненного цикла потенциала вуза (рис.4.3).

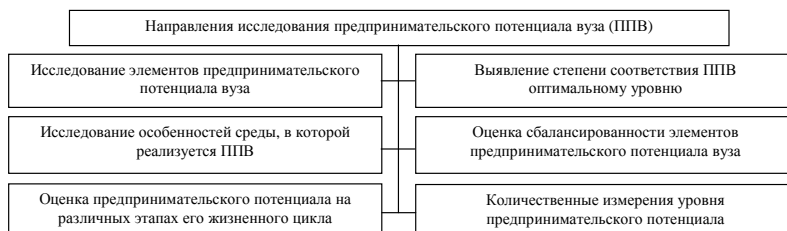


Рис. 4.3. Основные направления исследования предпринимательского потенциала вуза

Исследование профиля предпринимательского потенциала вуза требует наряду со сбором информации о целях, стратегиях, систематизацию и анализ информации по основным центрам эффективности, элементам, обеспечивающим потенциал вуза: ресурсы и возможности мар-

кетинга; финансовые ресурсы и возможности; производственные ресурсы и возможности; ресурсы и возможности исследований и разработок; ресурсы и возможности вузовского управления и внешнего взаимодействия.

При оценке предпринимательского потенциала вуза следует опираться на определенные исходные положения – принципы. Следование этим принципам позволяет повысить точность в оценке, учесть интересы субъектов рынка, унифицировать порядок действий, составляющих содержание процедуры оценки [25, с. 258].

Принципы определяют совокупность системных свойств, которым должен обладать системный подход к оценке предпринимательского потенциала и которые являются существенными для эффективного управления вузом. В.А. Созинов отмечает, что «использование основных системных принципов в практическом плане позволяет идентифицировать части системы и рассматривать их как относительно самостоятельные системы в рамках большей» [38, с. 33].

Проблема выбора и обоснования принципов применительно к объекту исследования относится к малоизученным в экономической литературе. И как верно замечает В.Г. Сазонов «выбор и обоснование принципов оценки предпринимательского потенциала вуза осуществляется исходя из общесистемных принципов и специфики свойств, которым должно отвечать функциональное системное образование» [36, с. 202].

Научное обоснование разработки системного подхода к оценке предпринимательского потенциала вуза как экономической системы строится на двух группах принципов: общих и частных.

Общие принципы определяют объективную совокупность системных свойств предпринимательского по-

тенциала, которые существенны для эффективного управления деятельностью вуза.

Частные принципы определяют ту совокупность субъективных системных свойств, которыми должен обладать системный подход к оценке, для того чтобы реализовать системные свойства предпринимательского потенциала вуза.

Важнейшими общими принципами оценки применительно к предмету исследования являются следующие:

1. Принцип целостности. Как отмечает В.Г. Сазонов, принцип целостности (основополагающий принцип в построении искусственных систем) «проявляется в возникновении у системы новых интегративных качеств, не свойственных ее элементам (эмерджентность)» [36, с. 204]. Понятие эмерджентности тесно связано с понятием синергии системы.

Уровень предпринимательского потенциала вуза как единого целого превышает сумму потенциалов и возможностей его отдельных элементов (закон синергии). В связи с этим, наращивание предпринимательского потенциала вуза лежит не в плоскости простого увеличения его объективных характеристик, а в глубоком структурно-компонентном их взаимодействии, возможности более полного использования каждого из компонентов для повышения эффективности деятельности вуза.

2. Принцип целесообразности означает, что системный подход к оценке предпринимательского потенциала вуза разрабатывается для достижения единой заданной цели, исходя из чего определяются требования к подбору показателей для включения их в систему оценки, каждый из которых, в свою очередь, отражает процесс достижения общей цели.

3. Принцип «необходимого эффективного разнообразия». На реализацию предпринимательского потенциала вуза внешняя среда оказывает разнообразные, как закономерно повторяющиеся, так и случайные воздействия. Для того чтобы сохранить целостность и способность эффективного функционирования, процесс управления реализацией предпринимательского потенциала вуза должен отвечать на такое воздействие соответствующим противодействием в нужный момент. Это означает необходимость уменьшения разнообразия предпринимательского потенциала вуза, то есть сведение множества всех его состояний, возможных как результат влияния среды или действия внутренних причин, к подмножеству, включающему лишь состояния, «оптимальные» по отношению к цели управления.

4. Принцип иерархичности. В системе элементов предпринимательского потенциала вуза существует определенная соподчиненность – структура, что связано с наличием в системе причинно-следственных связей, определяющих место и роль каждого элемента в системе.

5. Принцип конечности описания системы. Вследствие того, что предпринимательскому потенциалу присуще бесконечное число характеристик, а возможности субъекта управления в их познании ограничены, требуется выбрать из множества характеристик наиболее существенные, отражающие принципиально важные свойства объекта исследования. Поэтому количество показателей для оценки предпринимательского потенциала вуза должно быть сведено к достаточному минимуму в целях недопущения как излишнего усложнения процедуры оценки, так и получения недостоверных результатов оценки вследствие использования, например, второстепенных или дублирующих друг друга показателей.

6. Принцип коммуникативности. В связи с тем, что вуз является открытой системой, активно взаимодействующей с внешней средой и являющейся составной частью этой среды, некоторой подсистемой, вуз связан с ней множеством коммуникаций. Внешняя среда представляет собой сложное образование и задает требования и ограничения исследуемой системе, а также оказывает определенное воздействие на функционирование системы, что, в свою очередь, обязательно должно быть учтено при разработке системного подхода к оценке предпринимательского потенциала вуза.

При разработке системного подхода к оценке предпринимательского потенциала вуза необходимо конкретизировать вышеперечисленные общие принципы частными принципами, которые, на наш взгляд, не в полной мере реализованы в существующих подходах к оценке потенциала. Важнейшими частными принципами оценки предпринимательского потенциала вуза являются следующие:

1. Принцип детерминированности предпринимательского потенциала вуза внешней средой. Реализация потенциала вуза, как отражения общевузовского потенциала, ограничивается воздействием факторов внешней среды и трансформируется в предпринимательскую активность вуза, которая в нашем понимании выступает как динамическое проявление всего спектра предпринимательской деятельности от генерирования инноваций до реализации конкретной формы предпринимательской деятельности.

2. Принцип учета развитости и сбалансированности элементов потенциала вуза. Разбалансированность элементов потенциала может иметь различный характер, игнорирование учета которого может снижать совокупный предпринимательский потенциал при дополнительных

затратах на развитие отдельных не сбалансированных элементов. Для учета сбалансированности элементов необходимо дополнить системный подход к оценке предпринимательского потенциала подсистемой оценки отклонения развитости каждого элемента от оптимального значения.

3. Принцип учета взаимосвязей между основными элементами потенциала вуза. Для того чтобы реализовать системные свойства предпринимательского потенциала вуза необходимо установить не просто связи, а взаимосвязи взаимодействия, что позволит выявить системный эффект синергии взаимодействия.

4. Принцип изучения факторной структуры динамики процессов. Данный принцип является логическим продолжением предыдущего принципа, так как взаимосвязи взаимодействия можно определить только при изучении факторной структуры динамики процессов. Это обстоятельство обуславливает необходимость включения в системный подход к оценке предпринимательского потенциала подсистемы показателей, отображающей динамику экономических процессов.

5. Принцип многокритериальности и интегральности оценки предпринимательского потенциала вуза. Вследствие того, что предпринимательский потенциал вуза в познавательном смысле бесконечен, многогранен и сложен, для его познания необходимо использование множества моделей, каждая из которых описывает определенные свойства его элементов; при этом такие подсистемы взаимосвязаны и подчинены общей цели исследования.

Принцип многокритериальности – сложная структура и различный характер составляющих потенциала определяют необходимость привлечения многих показателей и критериев оценки. Учитывая разнообразие внешней

среды, при оценке предпринимательского потенциала вуза следует использовать разнообразные критерии.

Принцип интегральности подразумевает необходимость единой оценки уровня предпринимательского потенциала с учетом всех внутренних и внешних факторов в целях организации рациональных мероприятий более эффективного управления.

6. Принцип учета различного влияния элементов предпринимательского потенциала на достижение предпринимательских целей обуславливает необходимость определения и введения в системный подход весовых значений элементов предпринимательского потенциала вуза.

Следование указанным принципам при построении системного подхода позволит не только оценивать предпринимательский потенциал как совокупность имеющихся ресурсов и возможностей, но и управлять реализацией системных свойств предпринимательского потенциала вуза в процессе эффективного достижения цели.

На рисунке 4.4 представлена общая схема принципов, закладываемых в системный подход к оценке предпринимательского потенциала вуза.

Основываясь на вышеуказанных принципах, необходимо сформулировать основополагающие требования к выбору оцениваемых результатов и, соответственно, показателей, отражающих эти результаты, по которым будет оцениваться предпринимательский потенциал вуза.



Рис. 4.4. Схема принципов оценки предпринимательского потенциала вуза

Объективными критериями, характеризующими профиль предпринимательского потенциала вуза и позволяющими избежать субъективности экспертных оценок, по нашему мнению, являются:

1) доля ресурсов, мобилизованных на развитие того или иного элемента, обеспечивающего предпринимательский потенциал вуза (4.1):

$$d_i = \frac{q_i}{\sum_i q_i} \times 100\%, \quad (4.1)$$

где d_i – доля мобилизованных ресурсов в элемент потенциала;

q_i – объем ресурсов, мобилизованных в развитие отдельных элементов предпринимательского потенциала вуза;

2) доля персонала, занятого в каждом центре эффективности;

3) количество принимаемых предпринимательских решений каждым центром эффективности для достижения основных предпринимательских целей.

Задача определения профиля предпринимательского потенциала вуза – задача выявления степени участия каждого элемента, в создании конкурентного преимущества для достижения основных предпринимательских целей на рынке образовательных услуг. Оценка предпринимательского потенциала вуза – есть оценка соотнесенных внутренних возможностей вуза с возможностями и особенностями рынка образовательных услуг.

Определение оптимальности профиля предпринимательского потенциала вуза невозможно без исследования предпринимательской среды, факторов и особенностей рынка образовательных услуг. То есть рынок образовательных услуг и предпринимательская среда выступают детерминантами предпринимательских способностей вуза, определяя дееспособность, значимость и эффективность каждого элемента потенциала для достижения предпринимательских целей.

Изначально деятельность любого предприятия детерминирована рынком. В то же время действия вуза для достижения предпринимательских целей имеют динамичный и многовариативный характер. Это, в свою очередь, заставляет постоянно обновлять, развивать предпринимательский потенциал, что придает всему процессу управления предпринимательским потенциалом вариантный, эволюционный характер. Схема процесса формирования, реализации и развития предпринимательского потенциала вуза включает ряд элементов, представленных на рис. 4.5.

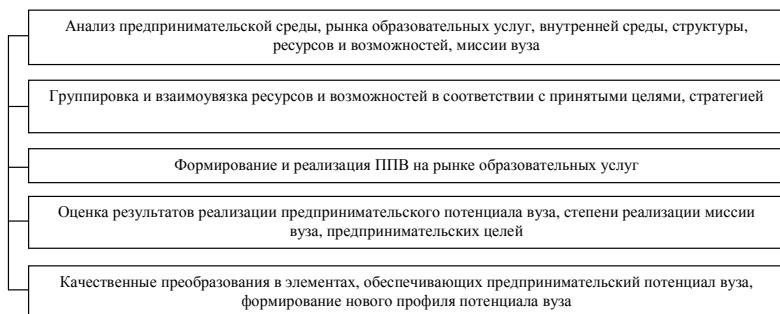


Рис. 4.5. Схема процесса формирования, реализации и развития предпринимательского потенциала вуза

Специфика потенциала как явления, отражающего реальные действительные возможности достижения предпринимательских целей, позволяет говорить о том, что на этапе мобилизации потенциала формируются потенциальные возможности, то есть определяются возможности достижения результата при различных вариантах состояния окружающей предпринимательской среды и рынка высшего образования. Действительно, оценить реальный предпринимательский потенциал возможно только на этапе его эксплуатации, когда непосредственно потребители воспринимают воздействие вуза на рынок высшего образования. При этом часть потенциальных возможностей, заложенных на этапе формирования, раскрываются в виде предпринимательского потенциала, а часть иммобилизуется в предпринимательские резервы. Если предпринимательский потенциал востребован рынком высшего образования полностью, то вуз не обладает предпринимательским резервом и требуется оценка возможностей дополнительного воздействия на рынок. Если такое воздействие окажется невостребованным рынком, то при прочих равных условиях предпринимательский потенциал вуза оптимально сбалансирован.

Полагаем, что отдельным элементам предпринимательского потенциала свойственны процессы морального и физического износа, особенно на стадии насыщения и спада. На этих стадиях процесс трансформации предпринимательского потенциала идет по трем направлениям: 1) иммобилизация предпринимательского потенциала в предпринимательский резерв; 2) разрушение предпринимательского потенциала по причине его морального и физического износа; 3) мобилизация потенциала на создание и реализацию нового уровня конкурентного преимущества вуза, нового качества его предпринимательских способностей.

В целом, интенсивность конкуренции, стабильность технологии и спроса являются определяющими факторами характера и продолжительности жизненного цикла потенциала. Описанный выше процесс развития потенциала и его жизненного цикла отражают ситуацию, когда предпринимательская структура создается для развития нового товара или проекта. В этом случае этапы создания, реализации и разрушения потенциала являются типичными стадиями жизненного цикла.

Оценка потенциала на стадии его создания, разрушения или сравнительный анализ потенциала на различных этапах его жизненного цикла представляются некорректными. На этапе создания можно говорить лишь об одной грани предпринимательского потенциала – способности осуществлять процессы исследований и разработок. Таким образом, оценка предпринимательского потенциала вуза, реализующего какой-либо вид предпринимательской деятельности, является многогранной и состоит из системы оценок отдельных элементов, обеспечивающих потенциал вуза на различных этапах его жизненного цикла.

Большой интерес вызывает оценка предпринимательского потенциала вуза, поддерживающего одновременно развитие всех стадий жизненного цикла. На самом деле вуз может одновременно развивать несколько видов предпринимательской деятельности, одни из которых могут находиться в стадии разработки, другие в стадии вывода на рынок, третьи – в стадии спада. Действительно, успешный вуз решает вопросы не только текущего, но и стратегического планирования и прогнозирования, обеспечивая при этом поступательное эволюционное развитие.

Высшее учебное заведение с такой предпринимательской структурой реализует одновременно весь спектр предпринимательского потенциала. Предпринимательская деятельность вуза на всех стадиях жизненного цикла подчинена логике поддержания и развития конкурентоспособности предпринимательского потенциала. Такой ракурс рассмотрения предпринимательского потенциала вуза вскрывает еще одну его грань. Ресурсы и предпринимательские возможности распределены по стадиям жизненного цикла вида предпринимательской деятельности. Определенная пропорция распределения ресурсов и возможностей по стадиям жизненного цикла формирует соответствующий профиль предпринимательского потенциала.

Различные вузы, в зависимости от специфики предпринимательской деятельности, могут мобилизовать различные объемы ресурсов и возможностей по стадиям жизненного цикла. Соответственно, будут различаться и профили их потенциалов. Оценке подлежат факторы составляющих элементов потенциала на каждой стадии жизненного цикла. В этом смысле, оценка предпринимательского потенциала есть оценка возможностей дости-

жения предпринимательских целей вуза на каждой стадии жизненного цикла.

Таким образом, исходя из представления о предпринимательском потенциале вуза как об экономической системе, его необходимо рассматривать как единое целое и, вследствие чего, оценивать общий результат управления его развитием, а не обособленные результаты функционирования его отдельных элементов.

Системный подход при оценке предпринимательского потенциала вуза предполагает использование системы показателей. Это связано с тем, что охарактеризовать явление, описать все его стороны и свойства, используя только один показатель, невозможно. «Вся сложность, многообразие и разнонаправленность экономических и социальных процессов, связанных с развитием общества, производства, рынка, распределения и реализации продукции, работ, услуг и т.п. не могут быть охарактеризованы каким-либо одним универсальным показателем» [37, с. 6]. Общеизвестно, что показатель – это «...численная характеристика отдельных сторон деятельности» [6, с. 703], то есть каждый показатель в состоянии описать только одну сторону явления, один момент его развития. Поэтому для получения более подробной и точной картины о социально-экономическом объекте необходимо рассматривать его с разных сторон с использованием совокупности разнокачественных показателей. В то же время «...совокупность показателей, какой бы исчерпывающей она не была, без учета их взаимосвязи, соподчиненности, не может дать настоящего представления об эффективности хозяйственной деятельности» [35, с. 42]. Необходима группировка и систематизация показателей. Конкретные данные о разных направлениях деятельности должны быть органически связаны друг с другом в единой ком-

плексной системе – системе показателей, позволяющей отразить все многообразие проявлений социально-экономического объекта в процессе его деятельности, направленной на достижение поставленных перед ним целей.

Под системой показателей нами понимается «...несущая, системообразующая структура, посредством которой находится наиболее эффективный вариант достижения цели, и в том числе посредством реализации системных свойств экономического объекта» [36, с. 87].

При этом результаты оценки, полученные с помощью системы показателей, будут зависеть от качества ее построения, обоснованности, полноты и точности отражения входящими в ее состав показателями сущности исследуемых явлений. Для качественной оценки предпринимательского потенциала вуза необходима разработка качественной системы показателей.

Большой вклад в развитие теории формирования и совершенствования систем показателей внес В.Г. Сазонов, по мнению которого «от уровня научной обоснованности построения этой системы непосредственно зависит последовательность и эффективность реализации всех принципов научного управления. Научно обоснованная система показателей – это ключ к эффективному управлению» [36, с. 91]. На ее основе в конечном итоге принимаются управленческие решения.

Таким образом, ввиду того, что предпринимательский потенциал вуза рассматривается нами как система, следует использовать системный подход при оценке результатов его реализации. «Системный подход позволяет глубже изучить объект, получить более полное представление о нем, выявить причинно-следственные связи между отдельными частями этого объекта» [35, с. 33]. Глав-

ные системные свойства предпринимательского потенциала вуза при применении системного подхода – эмерджентность, многокритериальность, иерархичность, адаптация, динамичность, взаимозависимость и взаимосвязь элементов системы, комплексность, целостность, экономичность.



Рис. 4.6. Влияние факторов на уровень реализации предпринимательского потенциала вуза

Цель любой классификации состоит в раскрытии внутренней структуры объекта исследования, объективно присущих ему свойств. Для построения классификации факторов, влияющих на уровень использования предпринимательского потенциала вуза, нами выявлены следующие основания:

- отсутствие общепринятой классификации факторов, влияющих на уровень использования предпринимательского потенциала вуза;
- оказание различной степени воздействия факторов на уровень реализации вузом его предпринимательского потенциала;

– определение связей и зависимостей между факторами.

При составлении классификации факторов, влияющих на уровень реализации вузом его предпринимательского потенциала, необходимо соблюдение следующих принципов:

– классификация должна давать четкие определения и критерии, по которым факторы реализации предпринимательского потенциала вуза можно было бы отнести к определенному классу систем: внутренние и внешние;

– факторы должны разделяться на основные и дополнительные, в зависимости от степени их влияния на уровень реализации вузом потенциала;

– между факторами, определяющими уровень реализации предпринимательского потенциала, должна прослеживаться взаимосвязь;

– классификация должна стать рабочим инструментом для определения основных критериев реализации предпринимательского потенциала вуза.

Фактор – существенное обстоятельство, способствующее какому-либо процессу, один из основных ресурсов экономической деятельности, движущая сила экономической деятельности, оказывающая влияние на его результат. Результатом определен уровень реализации предпринимательского потенциала вуза.

Факторы предпринимательства – это параметры, определяющие возможности и характер проявления свойств предпринимательской функции.

Анализ литературы показал, что авторы рассматривают различные факторы, влияющие на эффективность предпринимательской деятельности. При оценке предпринимательского потенциала необходимо оценить и

предпринимательскую среду вуза, условия функционирования в которой могут оказаться решающими в процессе реализации предпринимательских целей. Другими словами, необходимо определить зависимость предпринимательского потенциала от внешних факторов. Раскрытие предпринимательского потенциала наталкивается на преодоление внешних барьеров, таких как административные, технологические, инфраструктурные и пр.

Внешние барьеры можно охарактеризовать как предпринимательскую среду вуза. Под предпринимательской средой следует понимать совокупность условий, влияющих на формирование, развитие и возможность реализации предпринимательской функции. Данная совокупность условий предпринимательской среды вуза выступает в роли фильтров, проходя через которые направленное действие векторов предпринимательского потенциала вуза существенно снижается.

Высшая школа функционирует в тесном взаимодействии с внешней средой, которая в XXI веке кардинально изменилась. Внешнюю среду высшей школы необходимо рассматривать на трех уровнях: мега-, макро- и микросреда, каждая из которых состоит из совокупности элементов, характеризующихся своими тенденциями.

Так как внешняя среда оказывает значительное влияние на образовательный процесс, необходим постоянный ее мониторинг и поиск методов адаптации к ее изменениям. При внешних возмущениях адаптивность вуза должна обеспечить его оптимальное поведение в изменившихся условиях и поиск новых принципов взаимодействия с перечисленными представителями микроокружения.

Сфера образования представляет собой одну из наиболее инновационных отраслей, во многом определяю-

щих создание инновационного климата и конкурентоспособность экономики в целом. Другими словами, характер, скорость и эффективность инновационных процессов в различных отраслях экономики и сферах деятельности существенно зависят от характера и эффективности предпринимательской инновационной деятельности в сфере образования.

Адаптивность и инновационность неразрывно связаны между собой. Если адаптивность характеризует реакцию организации на изменения внешней среды, то инновационность – основу такой реакции, восприятие решений в своей деятельности, направленное изменение деятельности на основе освоения новых элементов. Другими словами, свойства адаптивности и инновационности определяют необходимые и достаточные условия формирования свойства конкурентоспособности организации. В свою очередь, создание этих свойств опирается на некоторую интегрированную совокупность ресурсов, процессов и инструментов, находящихся в распоряжении вуза и определяющих возможности, границы и эффективность его деятельности в условиях динамичной рыночной конъюнктуры. Данная совокупность понимается нами как «предпринимательский потенциал вуза».

В результате проведенных исследований были выявлены факторы, оказывающие влияние на уровень реализации предпринимательского потенциала вуза и разработана концептуальная схема взаимосвязи факторов и уровня реализации предпринимательского потенциала вуза (рис. 4.7).

Согласно группировке, все факторы, влияющие на уровень реализации предпринимательского потенциала вуза, разделены на две группы: внешние и внутренние.

Внешние факторы, оказывающие влияние на процесс реализации потенциала вуза, можно разделить на факторы ближайшего окружения – факторы микросреды, с которыми вуз регулярно взаимодействует, которые вуз в состоянии определенным образом контролировать. И факторы дальнего окружения – макросреды, на которые вуз повлиять не в состоянии, под них остается подстраивать свою деятельность.

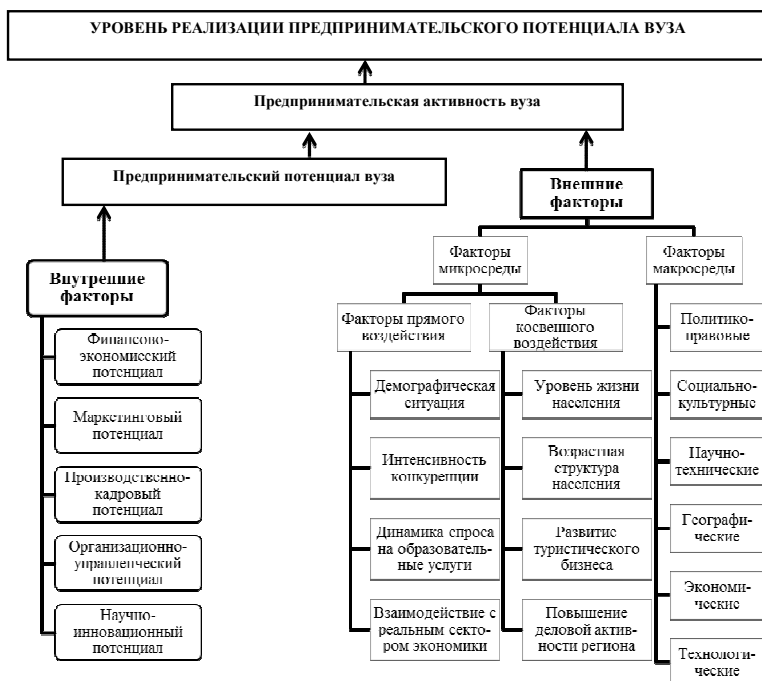


Рис. 4.7. Взаимосвязь факторов внутренней и внешней среды вуза, определяющая формирование и реализацию его предпринимательского потенциала

К факторам микросреды можно отнести: спрос на рынке труда, непосредственных конкурентов, потребителей продукции, поставщиков ресурсов, средства массовой ин-

формации. К факторам макросреды следует относить: политические, правовые, экономические, демографические, природные, социальные и др. факторы. Эти факторы являются общими для всех предприятий. Ни один из них не замыкается на одной или нескольких организациях.

Внутренние факторы формирования предпринимательского потенциала вуза представляют собой внутренние силы вуза и в большей степени зависят от усилий самого учреждения. К внутренним факторам относятся: финансово-экономический потенциал, производственно-кадровый потенциал, организационно-управленческий потенциал, научно-инновационный потенциал, маркетинговый потенциал.

В соответствии с этим оценку предпринимательского потенциала вуза следует, на наш взгляд, производить по двум направлениям: с одной стороны – оценка внутренних возможностей вуза, а с другой – оценка уровня реализации его предпринимательского потенциала, тогда как существующие методы оценки построены на раздельном их расчете. Степень трансформации предпринимательского потенциала вуза в предпринимательскую активность и будет рассматриваться нами как уровень реализации предпринимательского потенциала. В усложнившихся условиях функционирования вуза проведение оценки предпринимательского потенциала вуза отдельно от оценки его реализации не приносит ожидаемого эффекта.

Обобщая вышеизложенное, можно сделать следующие выводы.

Понятие «предпринимательский потенциал вуза» является экономической категорией, соответствует рыночной экономике и методы его оценки должны соответствовать требованиям рынка. Факторами, формирующими предпринимательский потенциал вуза, являются его внутренние силы и возможности, находящиеся во взаимодействии и взаи-

мосодействии. Для реализации предпринимательского потенциала вузу необходимо проявлять предпринимательскую активность, которая, в свою очередь, ограничивается внешними факторами среды и рынка образовательных услуг. Чтобы развиваться и быть конкурентоспособным, вузу необходимо учитывать изменяющиеся требования внешней среды, факторы которой находятся в диалектическом противоречии. Следовательно, в оценку предпринимательского потенциала вуза необходимо «встроить» операционный инструментарий, включающего наряду с показателями результативности, показатели отражающие «движения», т.е. скоростные характеристики процессов, позволяющие в дальнейшем более эффективно управлять реализацией предпринимательского потенциала вуза.

Кроме того, исследователи предпринимательского потенциала при его оценке исходят из внутренних возможностей объекта. Однако эффективность его реализации как системы, имеющей иерархическую структуру элементов, определяемую целью функционирования вуза, детерминруется и ограничивается его внешней средой, а не только наличием внутренних ресурсов и возможностей.

Данное обстоятельство обуславливает необходимость разработки инструментария, позволяющего производить оценку по двум направлениям: с одной стороны – оценка внутренних возможностей вуза, а с другой – оценка уровня реализации его предпринимательского потенциала. В усложнившихся условиях функционирования вуза проведение оценки предпринимательского потенциала вуза отдельно от оценки его реализации не приносит ожидаемого эффекта.

ЗАКЛЮЧЕНИЕ

В каждом регионе, в зависимости от особенностей экономического развития, есть собственный набор процессов и факторов, влияющих на предложение труда и обусловленных спецификой формирования структуры занятости экономически активного населения в зависимости от специализации и комплексности хозяйства региона, динамики и эффективности производства, инвестиционной активности и привлекательности территорий региона, социально-экономической политики региональных органов власти.

Непосредственное влияние на выбор методов, применяемых для прогнозирования экономических показателей (из всего многообразия методов, предоставляемого современной наукой) оказывают конкретная предметная область и поставленные задачи.

На предложение рабочей силы влияет множество разнородных факторов, в связи с чем имеет смысл рассматривать различные методы и модели прогнозирования с учетом также того, что достаточно сложно описать четкие границы применения того или иного метода или модели. Комплексные информационные системы, использующие несколько разноплановых взаимодополняющих методов и моделей прогнозирования для учета макси-

мального числа факторов, позволяют формировать более точные экономические прогнозы.

Анализ существующих методов и моделей прогнозирования предложения рабочей силы позволяет говорить как об отсутствии единого универсального инструментария формирования качественных прогнозов в исследуемой области, так и, ввиду многообразия этих методов и моделей, о несовершенстве методологической базы построения и оценки указанных прогнозов.

Начальным этапом моделирования развития системы профессионального образования с учетом влияния внешних факторов является разработка практически применимой классификации этих факторов.

Анализ и оценка внешних факторов (факторов макросреды), влияющих на развитие системы профессионального образования, методом экспертных оценок позволили оценить влияние каждой из групп факторов (экономических, социально-демографических, политико-правовых, научно-технических) и сделать вывод о том, что наибольшее влияние на развитие системы профессионального образования оказывают социально-демографические факторы макросреды, такие как, численность и уровень рождаемости населения, численность учащихся 10-11 классов общеобразовательных учреждений, миграция населения и уровень его образования.

Для анализа влияния внешних факторов на численность поступающих на первый курс по всем уровням профессионального образования региона использовался множественно-корреляционный анализ. При этом главными критериями отбора факторов для построения соответствующей модели являются точность, достоверность, оперативность получения информации, а также возможность их прогнозирования.

Анализ влияния факторных признаков на прием студентов в государственные высшие учебные заведения с использованием результатов моделирования позволяет получить выводы, например, о том, что наибольшее влияние на численность поступивших в вузы оказывает численность учащихся общеобразовательных учреждений, получивших аттестат о среднем (полном) общем образовании, что можно объяснить тем, что практически все выпускники школ подают документы в высшие учебные заведения. Небольшое влияние на указанную численность оказывает величина среднемесячной номинальной начисленной заработной платы, что можно объяснить тем, что некоторые абитуриенты, не прошедшие по конкурсу на бюджетные места в вузах, поступают на обучение на компенсационной основе за счет доходов родителей.

Методика прогнозирования предложения на региональном рынке труда, рассмотренная в настоящей работе, базируется на рассмотренных в ней модели прогнозирования численности и структуры населения региона и модели развития системы профессионального образования (в части расчета численности поступивших в учебные заведения профессионального образования).

Использование указанных моделей позволяет также рассчитывать численность выпускников общеобразовательных школ, впервые предлагающих себя на региональном рынке труда. Для расчета численности таких выпускников может быть использовано балансовое соотношение, в котором указанная численность определяется как разность между общим количеством выпускников, получивших основное общее образование (выпускников 9-го класса как части населения региона с возрастом 15 лет) и среднее (полное) общее образование (выпускников 11-го класса как части населения региона с возрастом 17

лет), и количеством тех из них, которые продолжили свое обучение в системе профессионального образования региона или в общеобразовательных школах региона (из числа выпускников 9-го класса).

Перспективная численность предлагающих себя на рынке труда выпускников учебных заведений профессионального образования по укрупненным группам подготовки (или профессий) рассчитывается на основе данных о приеме в учебные заведения и предположения о сохранении выявленных регрессионных закономерностей на прогнозируемый отрезок времени.

Информационная система прогнозирования предложения на региональном рынке труда может быть использована для выполнения расчетов (для региона в целом и для отдельных муниципальных образований), как связанных с прогнозированием предложения трудовых ресурсов на региональном рынке труда, так и с прогнозированием, относящимся к системе образования региона (прогноз численности поступающих, прогноз численности выпуска).

Опыт развития сферы ВПО ряда зарубежных стран и России свидетельствует, что финансовая обеспеченность вузов во многом достигается за счет внебюджетных средств, получаемые в виде дохода от предпринимательской деятельности.

Очевидно, предпринимательская деятельность является для вузов дополнительным источником развития, но для этого вуз должен обладать «ресурсным потенциалом предпринимательской деятельности». При этом величина ресурсного потенциала объективна, то есть не зависит от метода оценки, а сам метод оценки – субъективен и строится на определенных основополагающих принципах. Мы исходим из того, что более объективная оценка ресурсно-

го потенциала вуза дает возможность более эффективное его использования. Другими словами модель оценки ресурсного потенциала вуза удовлетворяет требованиям объективности в случае, если она более точно отражает результаты использования ресурсов и возможностей. Большинство известных нам исследований базируются на комплексных методах оценки, что является оправданным в случае рассмотрения объекта в статике.

Чтобы развиваться и быть конкурентоспособным, вузу необходимо учитывать динамику требований внешней среды, факторы которой находятся в диалектическом противоречии. Следовательно, в оценку ресурсного потенциала предпринимательской деятельности вуза необходимо «встроить» операционный инструментарий, включающего наряду с показателями результативности, показатели отражающие «движения», т.е. скоростные характеристики процессов, позволяющие в дальнейшем более эффективно управлять реализацией ресурсного потенциала вуза.

БИБЛИОГРАФИЧЕСКИЙ СПИСОК

1. Айвазян, С.А. Прикладная статистика. Основы эконометрики / С.А. Айвазян, В.С. Мхитарян. – М.: ЮНИТИ, 1998.

2. Андерсон, Т. Введение в многомерный статистический анализ / Т. Андерсон. – М.; Физматгиз, 1963.

3. Белокрылов, А.А. Рынок труда региона и его институциональная организация / А.А. Белокрылов, О.С. Белокрылова, В.В. Вольчик, Н.П. Кетова. – Ростов н/Д.: Изд-во РГУ, 2003.

4. Блинова, Т.В., Экономическая политика, структура занятости и безработица в российских регионах / Т.В. Блинова, В.А. Русановский. – М.: РПЭИ, 2002. – 46 с.

5. Болдов, О.Н. Динамика и структура сферы образования России в 90-е годы / О.Н. Болдов, В.И. Иванов, А.В. Суворов, Т.К. Широкова// Проблемы прогнозирования. – 2002. – № 2. – С. 122–133.

6. Большой экономический словарь / под ред. А.Н. Азрилияна. – 5-е изд. доп. и перераб. – М.: Институт новой экономики, 2002. – 1280 с.

7. Васильев, В.Н. Рынок труда и рынок образовательных услуг в субъектах Российской Федерации. / В.Н. Васильев, В.А. Гуртов, Е.А. Питухин – М.: Техносфера, 2007. – 680 с.

8. Васильев, Я.Т. Совершенствование региональной занятости населения в условиях становления рынка труда: дис. ... д-ра. экон. наук / Я.Т. Васильев. – М., 1997.

9. Голятин, А.О. Математическое моделирование и прогнозирование организованного рынка труда: автореф. дис. ... канд. экон. наук / А.О. Голятин. – Иваново, 2007.

10. Гуртов, В.А. Математическое моделирование динамических процессов в системе «Экономика – рынок труда – профессиональное образование» / В.А. Гуртов, Е.А. Питухин. – СПб.: Изд-во С.-Петербур. ун-та, 2006. – 350 с.

11. Демографический ежегодник Приморского края. 2010: стат. сб. – Владивосток: Приморскстат, 2010. – 87 с.

12. Демографический ежегодник Приморского края. 2012: стат. сб. – Владивосток: Приморскстат, 2012. – 90 с.

13. Доклад о развитии человеческого потенциала в Российской Федерации за 2000 год / под общей ред. проф. С.Н. Бобылева. – М.: Права человека, 2001. – 196 с.

14. Дошкольное и общее образование в Приморском крае. 2010: сб. – Владивосток: Приморскстат, 2010. – 94 с.

15. Дошкольное и общее образование в Приморском крае. 2012: сб. – Владивосток: / Приморскстат, 2012. – 98 с.

16. Ермолаев, М.Б. Экономико-математические модели анализа и прогнозирования регионального рынка труда: дисс.... д-ра экон. наук / М.Б. Ермолаев. – Иваново, 2005.

17. Жохова, В.В. Методические основы повышения конкурентоспособности эколого-туристского продукта: дис. ... канд. экон. наук / В.В. Жохова. – Владивосток, 2007. – 210 с.

18. Зарубежный опыт реформ в образовании: Европа, США, Китай, Япония // Высшее образование сегодня. – 2001. – №2. – С. 60-67.

19. Иванова, Н.А. Динамика численности трудоспособного населения и ограничения предложения рабочей силы на региональном рынке труда / Н.А. Иванова // Современные проблемы науки и образования. – 2012. – № 1.

20. Исследование TIMSS. Результаты. – М.: Центр оценки качества образования, 2001.

21. Карпенко, О.М., Показатели уровня образования населения в странах мира: анализ данных международной статистики/ О.М. Карпенко, М.Д. Бершадская, Ю.А. Вознесенская // Социология образования. – 2008. – №6. – С. 4–20.

22. Кашепов, А.В. Рынок труда: проблемы и решения: монография / А.В. Кашепов, С.С. Сулакшин, А.С. Малчинов. – М.: Научный эксперт, 2008. – 232 с.

23. Коровкин, А.Г. Согласование спроса на рабочую силу и ее предложения: федеральный и региональный аспекты / А.Г. Коровкин, Т.Д. Лапина, А.В. Полежаев // Проблемы прогнозирования. – 2000. – № 3. – С. 73–88.

24. Куликов, В.Е. Прогнозирование предложения на региональном рынке труда (на примере Приморского края) / В.Е. Куликов, А.В. Купера, Р.В. Люлько // Вестник ТГЭУ. – 2011. – №3. – С. 32–50.

25. Лифиц, И.М. Конкурентоспособность товаров и услуг: учеб. пособие / И.М. Лифиц. – М.: Высшее образование, 2007. – 390 с.

26. Лукашенко, М. Рынок образовательных услуг: десять лет спустя / М. Лукашенко // Высшее образование в России. – 2003. – №1. – С. 40–52.

27. Мальцева, Г.И. Финансовое регулирование в сфере высшего профессионального образования / Г.И. Маль-

цева, Н.В. Фадейкина. – Новосибирск: СИФБД, 2002. – 147 с.

28. Ниязова, М.В. Проблемы оценки эффективности предпринимательской деятельности бюджетных вузов / М.В. Ниязова // Университетское управление. – 2003. – №3 (26). – С. 68–76.

29. Постиндустриальный переход в высшем образовании России: на примере анализа развития рынка образовательных услуг Северо-Запада РФ: доклад // Фонд «Центр стратегических разработок «Северо-Запад». – 2005. – 11 с. [Электронный ресурс]. Режим доступа: www.csr-nw.ru

30. Прогнозирование потребности региональной экономики в подготовке квалифицированных кадров: монография / А.Г. Мокроносов [и др.]. – Екатеринбург: Изд-во Рос. гос. проф.-пед. ун-та, 2010. – 111 с.

31. Профессиональное образование в Приморском крае. 2010: сб. – Владивосток: Приморскстат, 2010. – 89 с

32. Профессиональное образование в Приморском крае. 2012: сб. – Владивосток: Приморскстат, 2012. – 96 с.

33. Пузиков, В. Инвестиционный потенциал образования / В. Пузиков // Высшее образование в России. – 2001. – №2. – С. 10–17.

34. Ревуцкий, Л.Д. Потенциал и стоимость предприятия / Л.Д. Ревуцкий. – М.: Перспектива, 1997. – 124 с.

35. Савицкая, Г.В. Теория анализа хозяйственной деятельности: учебник / Г.В. Савицкая. – М.: ИНФРА-М, 2007. – 288 с.

36. Сазонов, В.Г. Основы теории формирования и совершенствования систем показателей внутрифирменного планирования: монография / В.Г. Сазонов. – Владивосток: Дальнаука; Изд-во Дальневост. ун-та, 2002. – 296 с.

37. Смирницкий, Е.К. Экономические показатели бизнеса / Е.К. Смирницкий. – М.: Экзамен, 2002. – 512 с.

38. Созинов, В.А. Исследование систем управления: учеб. пособие / В.А. Созинов. – Владивосток: Изд-во ВГУЭС, 2004. – 292 с.

39. Филиппова, Д.Г. Взаимодействие рынка труда и рынка образовательных услуг в трансформируемой экономике России: дис. ...канд. экон. наук – Воронеж, 2003.

40. Шумский, А.Е. Теория организации: учеб. пособие / А.Е. Шумский. – Владивосток: ТГЭУ, 2006. – 95 с.

ОГЛАВЛЕНИЕ

ВВЕДЕНИЕ	3
Глава 1. СОСТОЯНИЕ И ТЕНДЕНЦИИ РАЗВИТИЯ ОБРАЗОВАНИЯ В РОССИИ	7
1.2. Анализ влияния внешних факторов на развитие системы профессионального образования.....	34
Глава 2. АНАЛИЗ ПОТРЕБНОСТИ В КАДРАХ НА РЕГИОНАЛЬНОМ РЫНКЕ ТРУДА	54
2.1. Определение потребности в кадрах по видам экономической деятельности и специальностям	55
2.2. Анализ мотивации работодателей при найме на работу специалистов экономического профиля на региональном рынке труда.....	70
2.3. Определение особенностей структуры численности персонала предприятий (организаций) по видам экономической деятельности	89
Глава 3. АНАЛИЗ И ПРОГНОЗИРОВАНИЕ ЧИСЛЕННОСТИ И СТРУКТУРЫ ВЫПУСКНИКОВ УЧРЕЖДЕНИЙ ОБРАЗОВАНИЯ	92
3.1. Анализ выпуска учреждений профессионального образования Приморского края	93

3.2. Методика прогнозирования предложения на региональном рынке труда	124
Глава 4. АНАЛИЗ ПРЕДПРИНИМАТЕЛЬСКОГО ПОТЕНЦИАЛА СИСТЕМЫ ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ.....	143
4.1. Предпринимательский потенциал вуза как объект анализа и оценки.....	144
4.2. Концептуальные основы оценки предпринимательского потенциала системы высшего образования.....	158
ЗАКЛЮЧЕНИЕ.....	179
БИБЛИОГРАФИЧЕСКИЙ СПИСОК.....	184

Научное издание

Масюк Наталья Николаевна
Разумова Юлия Викторовна
Сазонов Виктор Григорьевич
Шмидт Юрий Давыдович

**НАУЧНО-МЕТОДИЧЕСКИЕ
ОСНОВЫ АНАЛИЗА
И ПРОГНОЗИРОВАНИЯ РАЗВИТИЯ
СИСТЕМЫ ОБРАЗОВАНИЯ**

Монография

В авторской редакции

Подписано в печать 22.06.2016. Формат 60×84/16.
Бумага писчая. Печать офсетная. Усл. печ. л. 11,16.
Уч.-изд. л. 7,68. Тираж 1000 экз. Заказ

Издательство Владивостокского государственного
университета экономики и сервиса
690014, Владивосток, ул. Гоголя, 41
Отпечатано во множительном участке ВГУЭС
690014, Владивосток, ул. Гоголя, 41