

Разработка механизмов обеспечения реализации программ занятости молодых специалистов

В данной работе рассмотрены существующие программные механизмы управления занятостью на рынке труда региона, изучены формы контроля их реализации. Выявлены недостатки функционирования программ. Определены направления популяризации служб занятости – исполнителей программ. Предложена система «анализа и контроля», позволяющая отслеживать тенденции, как рынка труда, так и рынка образования на региональном уровне.

Современное состояние рынка труда и рынка образовательных услуг России заслуживает особого внимания со стороны исследователей по причине важности и актуальности. Последствия мирового финансового и экономического кризиса стали причиной корректировки государственной социально-экономической политики Российской Федерации. Изменения затронули, в частности, программы в сфере занятости населения и снижения напряжённости на рынке труда. Принятие дополнительных мер носило обязательный характер и контролировалось непосредственно президентом России.

Исследователи выделяют три типа программ воздействия на рынок труда:

- Программы помощи в поиске работы;
- Программы обучения и профессиональной подготовки;
- Программы создания рабочих мест.

Программы помощи в поиске работы включают расширение возможностей для самопомощи, групповую помощь (клубы ищущих работу, ярмарки рабочих мест, семинары) и индивидуальную помощь (профессиональная ориентация, консультации).

Государственную политику на рынке труда реализует ГУ ЦЗН – государственное учреждение центр занятости населения. Участие ЦЗН в реализации программ обучения и подготовки может варьироваться достаточно широко – от рекомендации безработным соответствующих программ до руководства учебными курсами, имеющими внешние источники финансирования, заложенные в бюджете, и организации собственных учебных центров. Программы создания рабочих мест могут включать в себя общественные работы, поддержку самозанятости, субсидирование заработной платы и работу с испытательным сроком.

Ряд авторов рассматривают программы как плановый документы, отражающие совокупность мероприятий, направленных на реализацию одной или нескольких социально-экономических целей. Существует и иная точка зрения, которая основывается на том, что программы в качестве особого ин-

струмента планового управления представляют собой комплекс мероприятий, обеспечивающих целенаправленное развитие хозяйственной системы и существенное изменение территориальной структуры народного хозяйства.

В Законе РФ «О государственном прогнозировании и программах социально-экономического развития Российской Федерации» от 20 июля 1995г. № 115-ФЗ дается следующее определение программы: «Программы социально-экономического развития Российской Федерации – комплексная система целевых ориентиров социально-экономического развития Российской Федерации и планируемых государством эффективных путей и средств достижения указанных ориентиров»¹. Более развернутое определение программы, по мнению В.Н.Ивановой и Т.И.Безденежных Т.И., звучит следующим образом: «Это система документов, мер и действий, объединяющая в единый комплекс процесс формирования целей и способ их достижения с процессом организации, регулирования, учета и контроля практического выполнения мероприятий, обеспечивающих достижение поставленных целей. Более того, целевая программа задает определенную организационную структуру аппарата управления, призванного реализовать поставленные цели и задачи, скоординировав деятельность различных хозяйствующих субъектов»².

По состоянию на начало 2010 года на региональном уровне реализуются такие программы в области занятости как «Снижение напряженности на рынке труда Ростовской области на 2010 год» и «Содействие занятости населения Ростовской области на 2010 год»³. В рамках реализации мер, предусматривается решение проблем также молодёжного сегмента рынка труда, напрямую связанного с рынком образования.

Учитывая постановку целей и задач названных программ, можно судить о необходимости обеспечения работодателей квалифицированной рабочей силой, содействие развитию кадрового потенциала, повышение его конкурентоспособности, предоставление возможности приобретения опыта профессиональной деятельности молодым специалистам.

Анализ паспорта программ показывает, что содержание проблемы и обоснование необходимости её решения программными методами находится на высоком уровне:

- проведён анализ основных социально-экономических показателей, таких как совокупный индекс промышленного производства, индекс потребительских цен, задолженность по заработной плате, уровень доходов населения, коэффициент естественного прироста населения, уровень регистрируемой безработицы;
- определены факторы, стабилизирующие уровень регистрируемой

¹ Федеральный закон «О государственном прогнозировании и программах социально-экономического развития Российской Федерации» от 20 июля 2002г. № 115-ФЗ// Российская газета.- 2002.- 26 июня.

² Иванова В.Н., Безденежных Т.И. Управление занятостью населения на местном уровне: Учеб. Пособие.- М.: Финансы и статистика, 2002.- С.75-76.

³ Официальный сайт Администрации Ростовской области. Режим доступа <http://donland.ru> (дата обращения 20.03.2010г.)

безработицы на региональном уровне;

- составлен прогноз социально-экономического развития региона на последующий период.

Кроме того, подробно изучены основные цели и задачи, сроки и этапы реализации программ, определены целевые индикаторы и показатели, детально проработано ресурсное обеспечение с перечнем планируемых мероприятий и источников финансирования. Механизмы функционирования предполагают различные формы взаимодействия работодателей, граждан, ищущих работу, центров занятости, образовательных учреждений на договорной основе, а также актов о выполнении договорных обязательств.

Предусматривается система организации обеспечения реализации программ и контроля их выполнения, оценка эффективности социально-экономических и экологических последствий от реализации программ.

Наличие подобного детально проработанного алгоритма реализации, как показывают исследования⁴, процент исполнения программ не достигает 100%, что подтверждает вывод о необходимости разработки комплексного алгоритма обеспечения реализации программ. Вместе с тем, целевые социально-экономические показатели не всегда определяются самой программой, а связаны текущим или перспективным социально-экономическим состоянием региона, формирующимся под влиянием рыночных факторов или воздействием инструментов государственного регулирования.

Рассматривая структуру финансирования программ в предшествующих периодах, следует отметить, что высокое финансовое исполнение программ, сопровождается невыполнением ряда целевых показателей, что в свою очередь говорит о снижении роли финансовых ресурсов в достижении поставленных целей. Всё вышесказанное подтверждает тезис о доминирующей роли организационных, управленческих и административных ресурсах и ресурсах самоорганизации и саморазвития.

В целях повышения эффективности реализации программ занятости населения, в частности молодёжного сегмента, необходимо рассмотреть механизм взаимодействия всех участников, задействованных в данном процессе.

Очевидно, молодёжный сегмент рынка труда диалектически связан с рынком образования, в связи с чем, необходима разработка механизма, позволяющего добиться оперативного реагирования и адаптации других участников процесса взаимодействия. Для выполнения названных условий целесообразно внедрить адаптивную систему контроля, анализа, оценки эффективности реализации программ занятости в выше названный механизм. Данная система позволит оперативно отслеживать и корректировать изменения, происходящие между образовательными учреждениями, выпускниками системы профобразования и работодателями, посредством механизмов, применяемых

⁴ Шевченко И.К. Программно-проектный инструментальный поддержки процесса управления экономическими системами: теория, методология, инструментарий. – Таганрог: Изд-во ТТИ ЮФУ, 2009. С. 204

на региональном уровне.

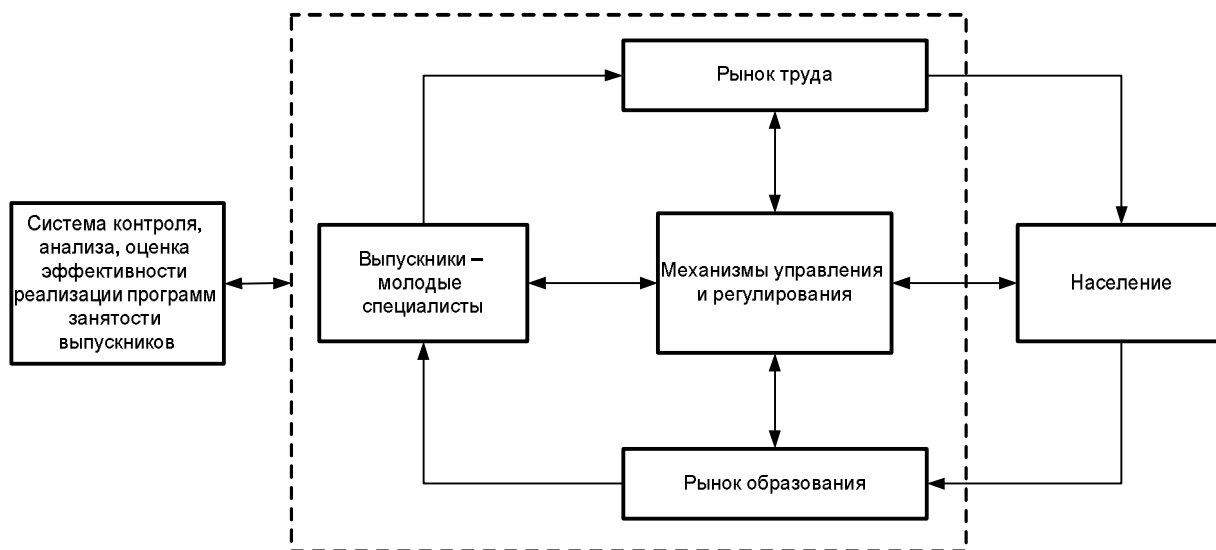


Рис.1. Адаптивная система регулирования рынка труда и рынка образования
Источник: Разработано автором в ходе исследования

Существующие механизмы управления рынком труда выпускников системы профобразования представляют собой подпрограммы внутри ведомственных программ «Содействие занятости населения» и «Снижение напряжённости на рынке труда» каждого региона и предусматривают такую форму контроля их реализации как составление ежеквартального отчёта о финансировании проводимых программ, годового отчета о финансировании и результативности проведённых мероприятий. Помимо того, исполнитель – Центр занятости населения подготавливает и представляет в Министерство здравоохранения и социального развития России и Федеральную службу по труду и занятости (Роструд) отчеты о реализации программ и подпрограмм содержащих сведения о достижении поставленных целей и определение эффективности расходов на их выполнение.

Приведённые выше механизмы управления и контроля относятся непосредственно к программам занятости. Рассматривая центральный блок рис.1. можно увидеть, что для наиболее эффективной реализации программ занятости необходимо учитывать также возможные изменения, происходящие на рынке образования, а также среди выпускников – молодых специалистов.

Вместе с тем вопросы совершенствования механизмов взаимодействия рынка труда, молодёжного сегмента, рынка образования, выпускников системы профобразования по оценкам исследователей должны изучаться в совокупности. Решение возникающих проблем в одной части системы, должно учитывать интересы всех участников системы «население - рынок образования – выпускники - рынок труда».

Для получения положительных результатов от внедрения системы контроля, анализа, оценки эффективности реализации программ занятости необ-

ходимо учитывать некоторые факторы.

На современном этапе важен всесторонний анализ причин выполнения программ, регулирующих отношение рынок труда - рынок образования не в полном объёме. Их понимание способствует предупреждению подобных проблем в последующем. Системе анализа и контроля предполагается делегирование полномочий разработки и сопровождение реализации единой образовательной и кадровой политики с применением информационной базы данных о состоянии баланса спроса и предложения на рынке труда, мониторинг рынка труда и рынка образования, способность оперативно влиять на происходящие процессы посредством вертикали управленческих структур. Помимо того, необходимо создать подсистему комплексной профессиональной ориентации и психологической поддержки внутри вышеназванной системы, что позволит своевременно влиять на количество абитуриентов поступающих на специальности пользующиеся спросом на рынке образования, но не имеющих спроса на рынке труда. Данная мера позволит сократить затраты на переобучение при отсутствии вакансии по окончании профобразования.

Анализ системы «рынок труда – выпускники - рынок профобразования» показывает, что ЦЗН является органом, проводящим государственную политику в данной сфере – начиная с прогнозирования тенденций на рынке труда, составления программ, направленных на снижение напряжённости и содействия занятости на рынке труда, заканчивая мониторингом реализации программ, объёмов финансирования. При этом служба занятости не пользуется доверием у населения, молодых людей в частности. Опрос, проводимый среди выпускников ТТИ ЮФУ 2007-2009 гг. показал, что только 23-27% обратились в ЦЗН за помощью в трудоустройстве. Подобные результаты были получены исследователями в других регионах России. Приведенные факты показывают, что необходимо провести ряд мер по популяризации государственной службы занятости среди населения:

- повышение информированности населения о наличии вакансий, количественного и качественного показателя трудоустройства всеми возможными средствами – СМИ, наглядная информация и т.д.;
- более тесное взаимовыгодное сотрудничество с работодателями в части трудоустройства на существующие рабочие места;
- прогнозирование рынка образования региона;
- активизация работы с центрами трудоустройства при учебных заведениях;
- развитие электронных форм работы с населением, в том числе через сеть Интернет.

Как показано на рис.1, одним из элементов системы «рынок труда-выпускник-рынок образования» является образовательное учреждение. Эффективность блока анализа и контроля так же зависит от взаимодействия как с работодателями, выпускниками, так и с вузами и сузами. Понимание проблем рынка образования, своевременное их решение, а при невозможности

решения – принятие мер по адаптации всей системы к новым условиям есть одна из задач предлагаемой системы анализа и контроля. Известно, что наиболее остро проблема трудоустройства стоит в сфере высшего образования. По мнению исследователей к их числу относятся:

- отсутствие систематического мониторинга рынка труда;
- ориентация образования на общетеоретическую подготовку, слабые практические навыки и умения у выпускников;
- недостаточный уровень квалификации профессорско-преподавательского состава, влияющий на уровень подготовки специалистов;
- низкий уровень оплаты труда преподавателей, влияющий на качество образования;
- невысокая мотивация студентов, необоснованно завышенная самооценка;
- несоответствие образовательных стандартов современным требованиям экономического, социально-культурного, технического и технологического развития государства;
- недостаточная государственная поддержка;
- изношенность материальной базы.

Решение вышеназванных проблем позволит системе анализа и контроля улучшить механизмы взаимодействия двух диалектически связанных рынков – рынка образования и рынка труда.

Важным элементом системы анализа и контроля является мониторинг. Особенностью мониторингового наблюдения, как и требования к нему являются объективность и независимость получаемых во время исследований данных. Роль мониторинга как средства получения необходимых для принятия решений данных возрастает вследствие развития рыночных отношений, усиления конкуренции, быстрого изменения внешней и внутренней среды деятельности предприятий, организаций, усложнением взаимодействий различных видов рынков, в том числе рынка труда и рынка образования⁵.

Предлагаемая система анализа и контроля предполагает осуществление мониторинга в секторе, отмеченного пунктиром на рис.1 с целью полного и качественного удовлетворения информационных потребностей для проведения полного и всестороннего анализа состояния рынка труда и рынка образования, оценки эффективности применяемых в регулировании механизмов, разработки возможных корректирующих мер воздействия.

Итогом реализации приведённого выше механизма на региональном уровне предполагает формирование портфеля заказов на подготовку и переподготовку кадров с различным уровнем образования. В данном процессе

⁵ Мониторинг студентов и выпускников вуза как инструмент системы управления востребованностью молодых специалистов на рынке труда / М.А.Боровская, С.В.Гриненко, Е.К.Задорожная, А.А.Ракитин и др. под ред. проф. М.А.Боровской. – Таганрог: Изд-во ТТИ ЮФУ, 2008. – С.221.

предусматривается участие, как системы образования – исполнителя, так и службы занятости – посредника, а также предприятий и организаций – заказчика. На администрацию региона в лице ЦЗН возлагается контролирующая и координирующая функция.

Помимо создания указанной выше системы анализа и контроля, целесообразно рассмотреть такой фактор, как мотивация учебного заведения на подготовку и трудоустройство своих выпускников.

Для повышения мотивации к предоставлению качественного образования предполагается активное внедрение рейтинговой системы среди образовательных учреждений, позволяющей оценивать как качество подготовки специалистов, так и востребованность выпускников рынком труда. Бесспорно, при прочих равных условиях абитуриент выберет то образовательное учреждение, выпускники которого имеют наибольшие шансы устроиться по специальности по окончании обучения. Это, в свою очередь, мотивирует вуз или ссуз активно сотрудничать с работодателями, службой занятости, а также самим учащимся для проведения более узкой профориентации, что позволит в последующем трудоустроиться на предприятии региона.

Все предлагаемые выше меры, как со стороны государства, так и со стороны рынка образования и рынка труда, предусматривают наличие у граждан, в первую очередь у молодёжи высокий уровень социальной ответственности и социальной грамотности. В противном случае, профориентация, информирование не будут иметь должного значения, таким образом, затрудняя функционирование механизмов управления системы «население-рынок труда-выпускники-рынок образования».

Предложенная в данной работе система анализа и контроля представляет собой механизм обеспечения реализации программ занятости молодых специалистов, позволяющий проводить мониторинг и анализ ситуации на рынке труда и рынке образования, а также осуществлять контроль исполнения программ занятости, оперативно вносить изменения в реализуемые программы по снижению напряжённости на рынке труда, учитывая текущие изменения показателей, как рынка труда, так и рынка образования.

Применение механизмов оптимизации реализации программ занятости населения позволит увеличить процент реализации различных ведомственных программ, а также отслеживать тенденции рынка труда и рынка образования.

Библиографический список

1. Федеральный закон «О государственном прогнозировании и программах социально-экономического развития Российской Федерации» от 20 июля 2002г. № 115-ФЗ// Российская газета.- 2002.- 26 июня.
2. Иванова В.Н., Безденежных Т.И. Управление занятостью населения на местном уровне: Учеб. Пособие.- М.: Финансы и статистика, 2002.- С.75-76.
3. Мониторинг студентов и выпускников вуза как инструмент системы

управления востребованностью молодых специалистов на рынке труда / *М.А.Боровская, С.В.Гриненко, Е.К.Задорожная, А.А.Ракитин и др.* под ред.проф. *М.А.Боровской*. – Таганрог: Изд-во ТТИ ЮФУ, 2008. – С.221.

4. Шевченко И.К. Программно-проектный инструментарий поддержки процесса управления экономическими системами: теория, методология, инструментарий. – Таганрог: Изд-во ТТИ ЮФУ, 2009. С. 204

5. Официальный сайт Администрации Ростовской области. Режим доступа: <http://donland.ru> (дата обращения 20.03.2010г.)