

СОЦИАЛЬНАЯ ПОЛИТИКА В РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ

УДК 331.108

ББК 60.823.3

DOI 10.22394/1682-2358-2017-6-75-82

E.V. Burmistrova, Candidate of Sciences (Sociology), Docent of the of organization management Department, Povolzhsky Institute of Management named after P.A. Stolypin, Branch of the Russian Presidential Academy of National Economy and Public Administration

E.A. Takishina, Candidate of Sciences (Economics), Dean of the Faculty of Secondary Vocational Education, Povolzhsky Institute of Management named after P.A. Stolypin, Branch of the Russian Presidential Academy of National Economy and Public Administration

THE ROLE OF PUBLIC ADMINISTRATION IN THE DEVELOPMENT OF THE VOCATIONAL GUIDANCE SYSTEM AS A FACTOR IN INCREASING LABOR PRODUCTIVITY

The article examines the role of public administration in ensuring the normal functioning of the labor market. The emphasis is on improving the training and retraining of labor resources and the need for their vocational guidance to increase labor productivity.

Key words and word-combinations: public administration, labor productivity, vocational guidance system, education process.

Е.В. Бурмистрова, кандидат социальных наук, доцент кафедры менеджмента организации Поволжского института управления им. П.А. Столыпина — филиала Российской академии народного хозяйства и государственной службы при Президенте РФ (*most2002@list.ru*)

Е.А. Такишина, кандидат экономических наук, декан факультета среднего профессионального образования Поволжского института управления им. П.А. Столыпина — филиала Российской академии народного хозяйства и государственной службы при Президенте РФ (*elena-takishina@yandex.ru*)

РОЛЬ ГОСУДАРСТВЕННОГО УПРАВЛЕНИЯ В РАЗВИТИИ СИСТЕМЫ ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ ОРИЕНТАЦИИ КАК ФАКТОР ПОВЫШЕНИЯ ПРОИЗВОДИТЕЛЬНОСТИ ТРУДА¹

Аннотация. Рассматривается роль государственного управления в обеспечении нормального функционирования рынка труда. Делается акцент на совершенствовании подготовки и переподготовки трудовых ресурсов, необходимости их профессиональной ориентации с целью обеспечения повышения производительности труда.

Ключевые слова и словосочетания: государственное управление, производительность труда, профессиональная ориентация, образовательный процесс.

¹ Публикация подготовлена в рамках исследования по гранту РГНФ №16-02-00677, проект «а» основного конкурса 2016 г.

В современных социально-экономических условиях целью государственной политики должно стать повышение динамики социально-экономического развития государства на основе возрастания производства материальных и духовных благ [1]. Данная ситуация требует решения такой проблемы, как низкий уровень производительности труда, которая наряду с проблемами снижения спроса на производимую продукцию, нехватки кредитных средств для осуществления своей деятельности, изменчивости и сложности внешней среды, нехватки квалифицированных работников значительно снижает эффективность деятельности как отдельных российских предприятий, так и экономики в целом. Необходимо отметить, что именно эффективность определяет ход эволюции и естественного отбора социально-экономических систем на различных уровнях [2].

В современных условиях профессиональные компетенции работников, их адаптивность и мобильность становятся стратегическим фактором развития бизнеса. В связи с этим возрастает роль профессиональной ориентации молодежи — ключевых форм социального регулирования, способствующих адаптации работников к перспективе выбора профессии. Подсистемы профессиональной ориентации молодежи и профессиональной подготовки кадров России в качестве взаимообуславливающих элементов единой системы управления профессиональным самоопределением молодежи должны стать основой структурных сдвигов в занятости при одновременном регулировании безработицы [3]. Данное утверждение особо актуально на этапе модернизации рынка труда, когда он приобретает следующие специфические черты: в наукоемких и высокотехнологичных сферах экономической деятельности сохраняется дефицит трудовых ресурсов; нерационально используются государственные средства на подготовку и переподготовку специалистов; усиливаются диспропорции спроса на труд и его предложения; отсутствуют эффективные механизмы координации процессов профессиональной подготовки работников и профессионального самоопределения молодежи [3].

Рынок труда в настоящее время представляет собой систему законодательных норм, общественных и государственных институтов, регулирующих потребление и воспроизведение рабочей силы. В рамках данной системы осуществляется согласование интересов работодателей и работников по поводу условий труда и его оплаты.

Рынок труда функционирует по таким же правилам, что и рынок товаров и услуг — закон спроса и предложения работает относительно особого товара — рабочей силы, спрос на который всецело зависит от величины спроса на рынке товаров и услуг, которые и производятся с помощью этой рабочей силы. Оценка рабочей силы связана с такими характеристиками человека, как его интеллектуальные и физические способности, однако оценка рынка труда имеет три аспекта, зависящих от его субъектов: работодателей, работников и органов государственной власти.

Для работодателей важно наличие, доступность и стоимость трудовых ресурсов, которые должны отвечать их производственным потребностям по

уровню профессиональных навыков и образования. Однако меняющаяся ситуация на рынке труда требует изменений и с их стороны. Неотъемлемой частью управления должна стать продуманная кадровая политика, когда трудовой коллектив воспринимается как капитал, требующий вложений и развития, что имеет определяющее значение для качества конечного продукта.

Для работников рынок труда интересен наличием вакансий, удовлетворяющих их запросам по величине заработной платы и перспективам карьерного роста. Современный рынок труда в России и его состояние требуют быстрой адаптации к меняющимся условиям. Сегодня запросы к профессионалу со стороны работодателей сформулированы предельно четко: человек должен быть мобильным и универсальным специалистом. Наряду с ростом вторичной занятости для многих людей, проживающих в депрессивных регионах, наилучшим выходом может стать самозанятость или самостоятельное хозяйствование на земле.

Для органов государственной власти важна оценка состояния рынка труда по уровню безработицы и занятости населения, степень обеспечения субъектов экономики рабочей силой соответствующего качества и отдачей от данной рабочей силы. Не вызывает сомнений тот факт, что если государство не полностью использует имеющиеся трудовые ресурсы, то экономическая система начинает давать сбой, а эффективность такой системы снижается. Данная зависимость характерна и для отдельных субъектов экономики: если их трудовые ресурсы используются неполностью, если труд работников отличается низкой производительностью, то вся система функционирует неэффективно.

Одной из причин низкой степени использования трудовых ресурсов на уровне государства является недостаточный уровень развития компетенций потенциальных работников, в том числе и выпускников образовательных учреждений. По неофициальным данным, 22,5% всех безработных в 2016 г. — люди в возрасте до 25 лет. Это во многом обусловлено тем, что для ряда выпускников вузов проблематично трудоустроиться в силу несоответствия полученных сформированных у них компетенций требованиям работодателей. Как известно, основным критерием оценки квалификации выпускников учебных заведений признается государственная итоговая аттестация, ориентированная не на оценку профессиональной пригодности выпускника, а на проверку остаточных знаний по пройденным дисциплинам за весь период обучения, умений и навыков обобщения информации в форме написания выпускной квалификационной работы. В результате диплом об образовании не стал свидетельством реальной квалификации выпускника, чему он научился за годы обучения и что умеет делать. Камнем преткновения здесь становится не сама работа образовательных учреждений, а отсутствие системного подхода к управлению процессами обучения специалистов, их аттестации и последующего использования работодателями в народном хозяйстве.

Выход из сложившейся ситуации видится в разработке национальных профессиональных стандартов в каждой отрасли экономики, специально сформированными для этого рабочими группами. В состав таких рабочих групп должны входить как специалисты от работодателей, владеющие спецификой

трудового процесса в конкретной отрасли, так и профессионалы в деле выполнения подобной работы от образовательных учреждений. Соответствие квалификации выпускника уровню профессиональных стандартов должно подтверждаться через проведение общественных и профессиональных независимых аккредитаций, когда сформированные компетенции у выпускника конкретного образовательного учреждения оценивают независимые организации (общественные организации, союзы работодателей). Основным аргументом необходимости применения подобного подхода следует считать факт самостоятельного формулирования профессиональных компетенций образовательными учреждениями при разработке ими учебных планов и роль в этом работодателей, которым и должны делегироваться эти полномочия.

В связи с этим, рабочее пространство функционирования подобных коллективов должно стать одновременно профессиональной и общественной площадкой для отработки, обсуждения и доведения профессиональных стандартов до качественного уровня. Это позволит актуализировать конкретные профессии на уровне профессиональных компетенций в ходе совместной деятельности работодателей и образовательных учреждений. В свою очередь, образовательные стандарты следует разрабатывать на основе компетенций, сформулированных работодателем в профессиональных стандартах. Только при таких условиях образовательные учреждения смогут разработать по-настоящему эффективные учебные планы и рабочие программы учебных дисциплин, требующиеся для приобретения профессиональных компетенций. Данный подход может обеспечить условия для объективной оценки выпускных квалификационных работ, процедуры их защиты выпускниками учебного заведения, где они будут демонстрировать применение приобретенных компетенций.

В силу данных обстоятельств ситуация на рынке труда последние несколько лет не отличается стабильностью, а с начала 2016 г. она становится все более неоднозначной и напряженной из-за ретрансляции по многим информационным каналам сообщений о кризисе в экономике и, соответственно, на рынке труда, что усиливается ожиданием повторения кризиса 2008 г. Однако со стороны работодателей наблюдается более взвешенный подход, в основе которого — осознание ценности кадровых ресурсов и стремление максимального их сохранения.

Можно выделить еще одну тенденцию, характерную для современного рынка труда, связанную с его высокой динамикой и неопределенностью. Невозможность получения дополнительной информации относительно факторов, влияющих на данный результат, становится причиной появления и последующего возрастания экономической неопределенности, когда полностью или частично отсутствует информация о состоянии как внешней среды, так и экономической системы в целом [4]. В частности, ожидается, что даже при условии снижения безработицы и повышения спроса на рынке труда, структура данного спроса претерпит изменения по сравнению с 2011—2013 гг.

В то же время стала проявляться тенденция к росту спроса на квалифицированных рабочих и специалистов в агропромышленном комплексе. В отдельных регионах наблюдается даже превышение числа вакантных мест в этой сфере над числом соискателей.

Ориентируясь на данные тенденции, эксперты в сфере занятости считают, что пик сокращений рабочих мест уже пройден, а с начала 2016 г. многие компании стали планировать расширение штата сотрудников. Появление новых рабочих мест ожидалось прежде всего в рыночных сегментах, связанных с ИТ-технологиями, финансами, СМИ и фармакологией. В 2016 г. стали более востребованными специалисты, рабочих профессий, считавшиеся неперспективными несколько лет назад: электрики, сварщики, фрезеровщики, электромеханики. Требуются также инженеры разной направленности; программисты; врачи и младший медицинский персонал; операторы call-центров, которые отвечают за коммуникацию с клиентом; секретари и помощники руководителей. Такая востребованность кадров обусловлена реализацией во многих регионах страны программы по импортозамещению, когда становятся востребованными специалисты по производству продукции внутри страны. Реализация программы импортозамещения наиболее активно осуществляется в промышленности и сельском хозяйстве.

Крупные производственные компании по решению Правительства РФ вкладывают средства в переоборудование и модернизацию предприятий. Именно здесь можно наблюдать дефицит кадров: станочников, инструментальщиков, сварщиков, инженеров. Эти профессии составляют более половины вакансий на рынке труда, что обусловило открытие крупными предприятиями учебных центров в рамках сотрудничества с вузами. В них для сотрудников проводят обучающие тренинги, помогают их профессиональному и карьерному росту. В связи с этим появилась тенденция повышения возраста сотрудников: пять лет назад средний возраст работников был 40 лет, а в 2016 г. он составил 41 год [5]. Усиление данной тенденции обусловлено также обсуждением вопроса о повышении пенсионного возраста на различных уровнях управленческой иерархии в системе государственного управления.

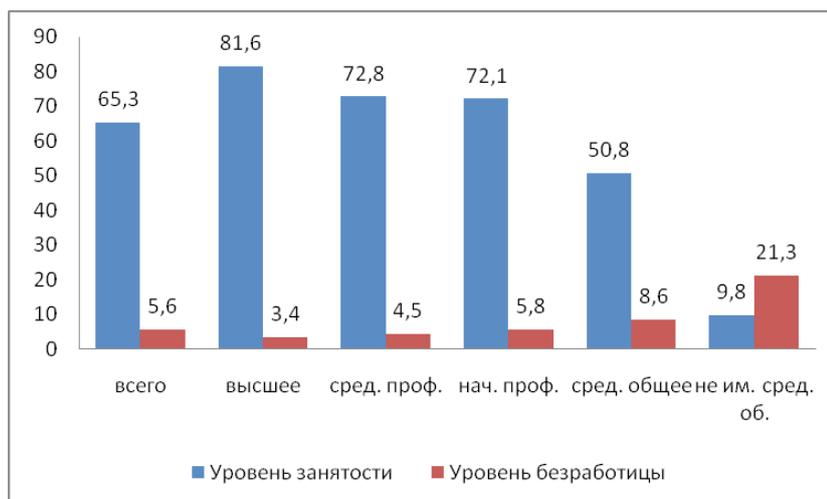
Руководители организаций теперь чаще осуществляют поиск талантливых профессионалов, продвигая их по карьерной лестнице в своем трудовом коллективе. Шире пропагандируется идея личной ответственности, для каждого члена коллектива появляется шанс показать себя с лучшей стороны. Заполнение вакантных мест своими сотрудниками имеет и другие преимущества: знание руководством возможностей и потенциала претендентов; вероятность удержания специалистов при ограниченном фонде заработной платы.

В последнее время во многих отраслях наблюдается рост числа сотрудников, работающих дистанционно, что помогает работодателям привлекать квалифицированные кадры из других регионов и экономить на аренде помещений и оборудования. Если спрогнозировать состояние рынка труда на несколько лет вперед, то можно утверждать, что помимо актуальных в настоящее время профессий возрастет спрос на специалистов в области экологии, сферы услуг, нанотехнологий. Об этом свидетельствует стремительный рост вакансий на ИТ-рынке, поскольку все большее число населения осваивает виртуальное пространство, куда потребуется переносить привычные атрибуты жизни человека.

Вместе с тем на рынке труда проявляются и другие тенденции.

Во-первых, несбалансированность спроса и предложения. К услугам центров занятости прибегают лишь 28,0% безработных, а 68,0% обращаются за помощью к друзьям и родственникам [6]. В сфере производства не хватает рабочих и инженеров, которые составляют около 60% открытых вакансий. При этом кандидаты, откликающиеся на вакансии, не имеют нужного опыта и знаний. Это обусловлено тем, что страна пережила десятилетия поистине технического забвения, растеряв не только специалистов, но и школу. Сегодня в технических вузах нередко студентов некому учить. С системой профессионального технического образования такая же ситуация.

С другой стороны, рынок перенасыщен экономистами, юристами и специалистами других гуманитарных профессий. Выход здесь видится во внедрении методов дистанционной работы, в использовании аутсорсинга, в создании привлекательных условий труда. Кроме того, отметим, что существует прямая корреляция между уровнем образования и уровнем занятости (рисунок) [6].



Уровень занятости и уровень безработицы в группах населения по уровню образования в 2015 г., %

Статистические данные показывают, что чем выше уровень образования, тем выше уровень занятости и ниже безработица. Уровень занятости среди населения с высшим профессиональным образованием составил 81,6%, уровень безработицы — 3,4%, со средним профессиональным образованием, соответственно, 72,8 и 4,5%, начальным профессиональным образованием — 72,1 и 5,8%.

Во-вторых, наблюдается рост популярности рабочих профессий. В 2015 г. Правительство РФ утвердило план действий по популяризации рабочих профессий. По результатам опроса 1,6 тыс. человек специалистами портала Superjob было выявлено следующее: 45% респондентов готовы осваивать новую профессию с нуля (в 2012 г. к этому были готовы 38%, а в 2009 — 35%). [7]

При этом рабочие специальности как новая профессия заняли седьмую строку из сорока.

В-третьих, есть необходимость продолжать работу с персоналом, имеющимся в штате. Результаты опроса, проведенного в 2015 г. кадровым агентством Kelly Services и порталом JOB.ru, свидетельствуют о том, что при выборе нового работодателя важнейшим фактором для людей, осуществляющих поиск работы, становятся инвестиции в персонал [8]. В то же время, по данным агентства «Юнити», в 95% предлагаемых вакансий нет информации о возможностях карьерного и профессионального роста. Как правило, для профессионалов такие вакансии интереса не представляют, поэтому перед работодателями стоит задача по обеспечению развития персонала, уже имеющегося в штате.

В-четвертых, число сотрудников, работающих дистанционно, в последние годы по всему миру растет на 24% ежегодно. Работодатель, предоставляющий сотрудникам такую возможность, получает следующие преимущества: привлекает наиболее квалифицированных специалистов; экономит на аренде и оборудовании; объективно оценивает работу подчиненных — по качеству и объему; повышает лояльность персонала. Согласно данным компании Antal Russia, опросившей более 5 тыс. человек в 2015 г., организации стали чаще включать в компенсационный пакет гибкий график работы. В 2014 г. он был у 24% работодателей, а в 2015 — у 37%. Возможность работать по гибкому графику считают важным 65% сотрудников [7].

В-пятых, предполагается неизбежность роста возраста сотрудников предприятий и организаций. В настоящее время на рынок труда выходит поколение 1990—1995 гг. рождения — периода, когда из-за экономического спада и политической неопределенности в стране до минимума была снижена рождаемость. В ближайшие годы поэтому ожидается, что отток персонала с рынка труда превысит его приток. Поколение, пополняющее ряды работоспособных граждан, вступает на рынок труда в то время, когда наблюдается непрестижность рабочих профессий, инженерно-технических и естественнонаучных специальностей при не всегда обоснованном престиже некоторых гуманитарных и социально-экономических специальностей. В сложившейся ситуации власти и средства массовой информации ориентируют молодое поколение на получение инженерно-технических и естественнонаучных профессий, на которые крайне мало вакансий на рынке труда. Ситуация на рынке труда не представляет серьезных аргументов в пользу большей перспективности данных профессий. Усугубляется ситуация отсутствием у молодых людей представлений о содержании тех или иных профессий, на которые их ориентируют после окончания школы. Вследствие этого многие из них отчисляются уже на первых курсах вузов, а в случае окончания учебного заведения значительная часть выпускников устраивается на работу не по специальности. Это, в свою очередь, служит причиной низкой мотивации молодежи к учебе и труду.

Выход из данной ситуации видится в построении системы подготовки молодежи к осознанному выбору профессии на основе формирования новой модели профессиональной ориентации молодежи. В настоящее время есть разрозненные и поэтому малоэффективные мероприятия, проводимые в шко-

лах региональными и муниципальными службами занятости, колледжами и вузами. Однако в этой деятельности нет системы, как нет системы и государственного заказа на подготовку специалистов: профориентация молодежи носит преимущественно стихийный характер. В совокупности с другими мерами она может позитивно влиять на трудовую мотивацию молодежи, повышать престиж квалифицированного труда, помогать более полному раскрытию социального потенциала подрастающего поколения, обеспечивать необходимую производительность его труда.

Участие органов государственного управления в развитии системы профессиональной ориентации позволит повысить роль органов государственной власти в планировании роста производительности труда и в управлении данным процессом, которая в современных условиях пока ограничена: органы государственного управления в состоянии влиять на производительность труда лишь в рамках государственных и муниципальных предприятий, субсидируя соответствующие программы, организуя необходимую для этого институциональную среду, принимая необходимые законы, постановления и нормативы. При этом региональный масштаб полномочий органов власти обусловлен расширением их компетенции только на субъекты хозяйствования региона.

Активное участие органов государственного и регионального управления в развитии системы профессиональной ориентации внесет ощутимый вклад в развитие кадров экономики страны, управление производительностью труда в стратегическом и тактическом аспектах за счет нивелирования разрыва между потребностями рынка труда и молодыми специалистами, совершенствования структуры рынка труда, введение инноваций в образовательный процесс, что позволит повысить эффективность национальной экономики в целом.

Библиографический список

1. Романцов А.Н., Фоменко А.В. Роль органов государственного управления в планировании роста производительности труда // Вестник Поволжского института управления. 2017. Т. 17, № 5.
2. Фоменко А.В., Такишина Е.А. Перспективы использования системного подхода в оценке и повышении производительности труда // Научно-исследовательская и инновационная деятельность в России. Актуальные вопросы теории и практики: материалы международной научно-практической конференции. Саратов, С. 71–76.
3. Захарова Л.Н. Развитие системы профессиональной ориентации молодежи. URL: <http://www.dissercat.com/content/razvitie-sistemy-professionalnoi-orientatsii-molodezhi#ixzz55ZTBNlgR>
4. Бурмистрова Е.В., Попченко Е.Л. Особенности оценки производительности труда в условиях экономической неопределенности // Среднерусский вестник общественных наук. 2017. Т. 12, № 6.
5. Российский статистический ежегодник. 2017: статистический сборник / Росстат. М., 2017. URL: http://www.gks.ru/free_doc/doc_2017/year/year17.pdf
6. Труд и занятость в России. 2017: статистический сборник / Росстат. М., 2017. URL: http://www.gks.ru/free_doc/doc_2017/trud_2017.pdf
7. Рынок труда: 10 тенденций 2016 года. URL: <https://www.gd.ru/articles/8286-rynok-truda-2016>
8. Отношение к работе и лояльность персонала, 2015. URL: <https://www.kellyservices.ru/ru/sectionless-pages/08-06-2015/>