

УДК 378(063)
ББК 74.58я43
П90

Редакционная коллегия:

доктор педагогических наук *О. Л. Жук* (отв. ред.),
доктор педагогических наук *А. П. Сманцер*,
кандидат педагогических наук *С. Н. Захарова*,
кандидат педагогических наук *Е. А. Коновальчик*,
кандидат психологических наук *А. А. Полонников*,
Д. И. Губаревич

Пути повышения качества профессиональной подготовки студентов:
П90 материалы междунар. науч.-практ. конф. Минск, 22–23 апр. 2010 г. / редкол.:
О. Л. Жук (отв. ред.) [и др.]. – Минск : БГУ, 2010. – 567 с.
ISBN 978-985-518-408-0.

Материалы конференции посвящены актуальной образовательной проблеме – повышению качества профессиональной подготовки студентов.

Рекомендовано управленческому аппарату, профессорско-преподавательскому составу, научным работникам, аспирантам и магистрантам вузов Республики Беларусь.

УДК 378(063)
ББК 74.58я43

ISBN 978-985-518-408-0

© БГУ, 2010

СОГЛАСОВАНИЕ РЫНКА ТРУДА И РЫНКА ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫХ УСЛУГ

***Abstract.** There were systematized and generalized methodological approaches of Belarusian and Russian researchers to the coordination of the market of the educational services and the labour market. Methodological approaches were developed by the author. There were generalized the causes of the imbalance of the labour market and the market of the educational services. There were marked methodological approaches where there were such prior ways of the solution to the problem of imbalance as the development of situational forecasts of the demand and offer in the labour market, the formation of state programs of the employment and professional education of able-bodied population, formation of the database which will provide an effective functioning of the job centre, the creation of the schemes of integration of educational curriculums into the existing system of vacancies, formation of contracts with establishments of education on the preparation of necessary specialists, the development of effective strategies by the establishments of education which aim at the updating of educational process by combining the studies of a student and gaining working and professional experience.*

Занятость и рынок образовательных услуг связаны между собой, они формируются под влиянием изменений в экономике и определяются индивидуализацией требований к уровню и качеству образования рабочей силы со стороны работодателей.

О необходимости для динамичного развития национальной экономики подготовленной квалифицированной рабочей силы, способной адаптироваться к новым условиям работы, к разработке, адекватному восприятию, технологическому сопровождению и внедрению в практику инновационных идей, отмечают белорусские исследователи А. Н. Тур, Е. Л. Давыденко [1; 2]. Несогласованность российского рынка труда и рынка образовательных услуг подтверждают российские исследователи, отмечая наличие дефицита соискателей квалифицированных рабочих мест [3; 4]. Опыт согласования занятости на рынке труда и рынка образовательных услуг отражен в концептуальных подходах российских и белорусских исследователей.

Примечателен микроэкономический подход к согласованию занятости и рынка образовательных услуг, раскрытый В. Гимпельсоном, Р. Капелюшниковым, А. Лукьяновой. В его основе – внутрифирменная подготовка работников под рабочие места.

Согласно С. Ю. Рошину [5], в условиях, когда сигнальная роль образования на рынке труда ослаблена в связи с массовостью его получения, важна модернизация учебного процесса в направлении совмещения учебы и приобретения студентами трудового и профессионального опыта. Сделан вывод о том, что такое совмещение улучшает качество образования, повы-

шает эффективность перехода «учеба – работа». Подход П. Э. Шлендера ценен для нашего исследования определением потребности в обучении на различных уровнях (для подразделений, для рабочих мест), выявлением факторов, определяющих потребность в обучении (освоение новой работы, продвижение по службе, реорганизация, изменения в законодательстве, аттестация рабочего места).

В России исследователи [6] выделяют из прочих вакансии сложного наукоемкого труда, нуждающиеся в работниках со специальной подготовкой, характерные для предприятий, прошедших реформирование с частичной или полной реконструкцией производства и освоением новых технологий. Во многих службах занятости развитых стран существуют специальные «центры оценки», где работник с отрывом от производства проходит тестирование с позиции перспективных требований к личности в условиях ожидаемых перемен в технологиях. Российские исследователи Т. Бельчик, Е. Морозова склоняются к необходимости системной оценки функционирования вузов в целях гармонизации спроса на молодых специалистов и их предложения [7]. Анализ трудов российских исследователей [8–9] показал: активно ведется работа по созданию баз данных о состоянии рынка труда и оказанию помощи в выборе профессии и направления профессиональной подготовки населения в местных подразделениях государственных служб занятости.

Накоплен опыт определения потребности в профессиональном обучении безработных граждан за счет реализации следующих мероприятий: систематический анализ состояния профессионального обучения граждан (категорий, уровня их квалификации, вида и форм обучения, профессий, специальностей, рода занятий); учет результатов мониторинга рынка труда, тесная взаимосвязь с работодателями по вопросам движения кадров, создания новых и развития действующих рабочих мест; постоянное обновление банка данных о востребованных на рынке труда профессиях, специальностях и видах деятельности; выработка приоритетных направлений профессионального обучения безработных граждан, нуждающихся в обучении; участие всех подразделений территориальных органов по вопросам занятости населения в комплексном решении проблем профессионального обучения и его эффективности. Некоторые концептуальные подходы развиты автором (таблица).

Развитие концептуальных подходов к согласованию рынка труда и рынка образовательных услуг

Ценность концептуального подхода	Развитие концептуального подхода автором
Ю. Г. Одегов, Г. Г. Руденко, Н. К. Лунева 1. Выявлены причины несбалансированности рынка труда и рынка образования. Установлены факторы, влияющие на согласование обоих рынков	Нами особо выделен фактор отбора лучших для определенной профессии претендентов и проверка их признания к этой профессии. По нашему мнению, такой отбор претендентов возможно осуществлять сначала на уровне семьи (воспитание ребенка через познание мира и поиск им ответов на проблемные вопросы), затем в школе (обучение через развитие способностей воспринимать новые знания), в вузах и ссузах (формирование научного мышления, навыков и умений), в магистратуре, аспирантуре, докторантуре (активизация генерирования идей и внедрения научных знаний в производство). Это позволит максимально приблизить, совместить друг с другом циклы новшества и образования для осуществления процесса подготовки специалиста параллельно циклу новшества, процессу создания рабочих мест. Умение генерировать новые идеи и воплощать их в жизнь позволит выпускникам учебных заведений самореализоваться на рынке труда за счет самозанятости, включения в предпринимательскую деятельность (в большей степени сферы производства и сфера услуг)
2. Выявлены факторы, определяющие потребность организации в обучении и повышении квалификации персонала	Мы особо отмечаем технологические изменения в производстве как один из факторов определяющих потребность организации в обучении и повышении квалификации персонала. Считаем, что производственно-технологические параметры рабочих мест должны составляться в средне-, долгосрочной перспективе

Ценность концептуального подхода	Развитие концептуального подхода автором
3. Представлена схема интеграции образовательных программ в действующую систему рабочих мест	Теоретический подход делает возможным развитие взаимного сотрудничества учебных учреждений Беларуси и предприятий. Считаем, что такое сотрудничество должно осуществляться в средне-, долгосрочной перспективе, с возможной корректировкой информации о производственно-технологических параметрах рабочих мест в каждый момент социально-экономического развития
4. Отображен процесс создания качественной информационной базы, обеспечивающей эффективное функционирование центров занятости	Предложено создание банка данных, характеризующих динамику спроса на рынке труда, количественные и качественные характеристики рабочей силы; банка данных, отражающих динамику предложения на рынке труда, социально-демографические, профессионально-квалификационные характеристики незанятого населения, нуждающегося в трудоустройстве; банка данных по учебным заведениям (государственным и коммерческим), осуществляющим координированную с центром занятости работу по профессиональному обучению населения. Предлагаем внедрение еще одного вида банка данных – <i>Единого корректирующегося информационного документа о профессионально-квалификационной структуре</i> предложения трудовых ресурсов и спросе на них. Информационный массив охватывает все уровни экономической системы, основан на перспективных перечнях приложения труда (созданы на основе изучения программных документов) и на расчетной трудоемкости (изменяющейся в зависимости от динамики объемов производства и технологических усовершенствований). Это делает его адаптивным к социально-экономическим изменениям в каждый момент времени

Ряд белорусских авторов (Е. В. Ванкевич, М. П. Пилуй, Л. С. Боровик, А. В. Бондарь) для решения проблемы согласования рынка образования и рынка труда (занятости) предлагают создание механизма взаимодействия образовательных услуг и рынка труда; разработку научно обоснованной методики согласования объема и профессионально-квалификационной структуры подготовки кадров с потребностями рынка труда; развитие государственной системы подготовки и переподготовки кадров по приоритетным направлениям НТП; формирование развернутых инновационных систем образования.

Анализ теоретических подходов к согласованию занятости и системы образования позволил обобщить причины их несбалансированности.

ЛИТЕРАТУРА

1. Давыденко, Е. Л. Технологический баланс как индикатор инновационного развития национальной экономики / Е. Л. Давыденко // Банकाўскі веснік. – 2009. – № 7. – С. 21–25.
2. Тур, А. Н. Кадровый потенциал экономики / А. Н. Тур // Проблемы управления. – 2008. – № 2 (27). – С. 22–24.
3. Костенко, Т. Вакансий хватает, мало квалифицированных соискателей рабочих мест / Т. Костенко // Рынок труда: прогнозы и реальность [Электронный ресурс]. – 2002. – Режим доступа: <http://www.chelt.ru/2002/11-02/rostenko11.html>. – Дата доступа: 05.10.2008.
4. Кротов, А. При избытке вакансий – сложности с укомплектованием рабочих мест, требующих высокой квалификации / А. Кротов // Рынок труда: прогнозы и реальность [Электронный ресурс]. – 2002. – Режим доступа: <http://www.chelt.ru/2002/11-02/krotov11.html>. – Дата доступа: 05.10.2008.
5. Роцин, С. Ю. Переход «учеба – работа»: омут или брод? / С. Ю. Роцин. – М., 2006. – 52 с. (Препринт / Гос. ун-т Высш. шк. экономики; WP3/2006/10).
6. Белозерова, С. Незаполняемость вакансий – тревожный симптом / С. Белозерова // Рынок труда: прогнозы и реальность [Электронный ресурс]. – 2003. – Режим доступа: <http://www.chelt.ru/2003/6-03/beloserova-6-3.html>. – Дата доступа: 05.10.2008.
7. Бельчик, Т. Системная оценка функционирования вуза как фактор гармонизации спроса на молодых специалистов и их предложения / Т. Бельчик, Е. Морозова // Рынок труда: прогнозы и реальность [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://www.chelt.ru/2004/2-04/belchik-2-04.html>. – Дата доступа: 05.10.2008.
8. Одегов, Ю. Г. Рынок труда (практическая макроэкономика труда): учебник / Ю. Г. Одегов, Г. Г. Руденко, Н. К. Лунева. – М.: Изд-во «Альфа-Пресс», 2007. – 900 с.
9. Экономика трудовых ресурсов: учеб. пособие / П. Э. Шлендер [и др.]; под ред. П. Э. Шлендера. – М.: Вузовский учебник, 2008. – 302 с.