



Межрегиональные
исследования
в общественных науках

Министерство
образования и науки
Российской
Федерации

«ИНО-Центр
(Информация. Наука.
Образование)»

Институт имени
Кеннана Центра
Вудро Вильсона
(США)

Корпорация Карнеги
в Нью-Йорке (США)

Фонд Джона Д.
и Кэтрин Т. МакАртуров
(США)



Данное издание осуществлено в рамках программы «Межрегиональные исследования в общественных науках», реализуемой совместно Министерством образования и науки РФ, «ИНО-Центром (Информация. Наука. Образование)» и Институтом имени Кеннана Центра Вудро Вильсона при поддержке Корпорации Карнеги в Нью-Йорке (США), Фонда Джона Д. и Кэтрин Т. МакАртуров (США). Точка зрения, отраженная в данном издании, может не совпадать с точкой зрения доноров и организаторов Программы.

Российский государственный университет им. Иммануила Канта
Балтийский межрегиональный институт общественных наук
«Россия и Европа: прошлое, настоящее, будущее»

Регион сотрудничества
Выпуск 1(50)

Г.М. Федоров, К.Ю. Волошенко
Анализ и прогнозирование рынка труда
Калининградской области

Калининград
Издательство РГУ им. И. Канта
2007

УДК 338.24:911.3(470.26)
ББК 330.49(2Р31-4К)
Р 325

Редакционная коллегия:

А.П. Клемешев, ректор РГУ им. И. Канта (председатель)
В.Г. Барановский, заместитель директора Института мировой экономики
и международных отношений (ИМЭМО) РАН (Москва)
В.С. Корнеев, административный директор БалтМИОНа РГУ им. И. Канта
С.В. Кортунов, профессор Академии военных наук РФ (Москва)
Г.М. Федоров, проректор по научной работе РГУ им. И. Канта
А.Е. Шаститко, директор Бюро экономического анализа (Москва)

Печатается по решению Совета научных кураторов
программы «Межрегиональные исследования в общественных науках»

Регион сотрудничества. Вып. 1(50).

Р 325 Федоров Г.М., Волошенко К.Ю. Анализ и прогнозирование рынка труда Калининградской области: Аналитический доклад / Под ред. А.П. Клемешева. — Калининград: Изд-во РГУ им. И. Канта, 2007. — 162 с.
ISBN 978-5-88874-794-0

Исследуются вопросы анализа и прогнозирования рынка труда в Калининградской области. Делается попытка на основе мониторинга регионального рынка труда сформировать комплексный подход к его регулированию с целью решения проблемы разбалансированности спроса и предложения на рабочую силу, снижения социальной напряженности.

Адресовано экономистам, специалистам в области регионального управления, бизнесменам — широкому кругу специалистов, исследующих вопросы развития социально-трудовых отношений и мониторинга регионального рынка труда.

Книга распространяется бесплатно.

УДК 338.24:911.3(470.26)
ББК 330.49(2Р31-4К)

ISBN 978-5-88874-794-0

© АНО «ИНО-Центр (Информация.
Наука. Образование)», 2007
© Федоров Г.М., Волошенко К.Ю.,
2007

От редакции

Публикация подготовлена по результатам сетевого межрегионального проекта «ИНО-Центра (Информация. Наука. Образование)» «Мониторинг состояния системы подготовки кадров в связи с потребностями рынков труда в регионах» с использованием материалов проекта ТАСИС «Профессиональное образование и трудовые ресурсы в Калининградской области».

Содержание

Введение	6
1. Экономико-демографическая обстановка.....	9
1.1. Экономико-демографическое развитие в 1990—2006 годы.	9
1.2. Прогноз численности населения на период до 2015 года.....	18
2. Состояние рынка труда.....	30
3. Развитие системы подготовки кадров	47
3.1. Общая характеристика региональной системы образования.....	47
3.2. Начальное профессиональное образование.....	51
3.3. Среднее специальное образование	54
3.4. Высшее образование	70
3.5. Демографические изменения и проблема реструктуризации системы подготовки кадров.....	76
4. Мониторинг рынка труда в соответствии с потребностями региональной экономики.....	86
4.1. Соотношение регионального рынка труда и профобразования ...	86
4.2. Оценка качества подготовки и переподготовки кадров	90
4.3. Оценка востребованности кадров на рынке труда (по результатам выборочного обследования предприятий)....	107
4.4. Совершенствование социально-трудовых отношений и обеспечение соответствия спроса и предложения трудовых ресурсов.....	128
Заключение.....	148
Библиографический список.....	152
Приложения	154

Введение

Ситуацию на рынке труда Калининградской области можно охарактеризовать как стабильную с тенденцией к улучшению. В то же время для него характерна явная разбалансированность — несоответствие спроса и предложения на рабочую силу. Негативные тенденции на региональном рынке труда — следствие трудностей реформирования российской экономики и негативного воздействия социально-экономического кризиса 1990-х гг., обусловившего в 1991—1998 гг. спад производства в большинстве отраслей регионального хозяйственного комплекса, рост общей и регистрируемой безработицы. На формирование и развитие трудовых отношений в регионе оказали влияние и продолжают воздействовать такие факторы, как территориальная изолированность области от основной территории страны, сложная социально-экономическая и демографическая обстановка, сложившаяся в административно-командный период, система ценностей и традиций в сфере подготовки и переподготовки кадров. Это определяет не всегда высокое качество рабочей силы на рынке труда, недостаточную квалификацию кадров, остающийся высоким уровень безработицы в ряде городов и районов области, диспропорции занятости в отраслевом и возрастно-половом разрезе, что выражается в ограниченности и несоответствии имеющихся трудовых ресурсов потребностям региональной экономики.

Нестабильная ситуация на рынке труда Калининградской области препятствует реализации концепции устойчивого развития, достижению стратегических целей по повышению уровня и качест-

ва жизни населения, росту социально-экономических показателей по сравнению с соседними государствами — Литвой и Польшей.

В результате разрыва хозяйственных связей, из-за отсутствия собственной сырьевой базы, возникших разногласий в вопросе о статусе области (СЭЗ — ОЭЗ) в 1990-е гг. произошло резкое увеличение численности безработных. Уровень безработицы по отношению к числу экономически активного населения в регионе вырос до 15,4 %. После десятилетнего роста он начал сокращаться. По состоянию на 01.01.2007 г. численность безработных составила 23,3 тыс. человек, из которых официальный статус безработных имели 7,4 тыс. человек (соответственно 4,5 и 1,4 % экономически активного населения).

Сохраняется низкий уровень оплаты труда во многих отраслях экономики, особенно в периферийных районах области (3/4 заявленных в органы службы занятости населения вакансий предлагается с оплатой труда меньше прожиточного минимума, установленного в регионе). Это снижает предложение рабочей силы, провоцирует люмпенизацию и деградацию трудовых ресурсов во многих малых городах и сельской местности с сопутствующим комплексом социальных проблем, отток кадров за рубеж и в теневую экономику.

Ситуация усугубляется сохраняющейся разбалансированностью спроса и предложения рабочей силы, что выражается в разрыве системных связей блока «образование — рынок труда — экономика». На рынке образовательных услуг области сложилась парадоксальная ситуация: чем выше уровень получаемого образования, тем в меньшей степени номенклатура специальностей и число подготавливаемых специалистов соответствуют структуре спроса на рабочую силу. Меньше всего на рынке труда региона востребованы специалисты с высшим образованием, тогда как в количественном отношении их готовится больше, чем специалистов с начальным и средним специальным образованием.

Программа развития Калининградской области на 2006—2015 гг. предполагает ускоренное развитие региона, в том числе за счет ввода новых производственных мощностей и создания дополнительных рабочих мест. Данное обстоятельство делает еще более актуальным проведение мероприятий по трансформации и совершенствованию социально-трудовых отношений в регионе,

разработка и реализация которых возможна только при наличии репрезентативной информации о тенденциях и перспективах развития рынка труда в соответствии с экономическими и демографическими тенденциями.

Особую актуальность приобретает анализ и прогнозирование рынка труда области с учетом особенностей социально-экономической и геодемографической обстановки. Наибольшую значимость имеют такие вопросы, как диагностика и оценка состояния регионального рынка труда и системы подготовки/переподготовки кадров, моделирование спроса и предложения на региональном рынке труда, выработка рекомендаций и предложений по устранению диспропорций в развитии социально-трудовых отношений в области.

В предлагаемой читателям книге рассматриваются количественные особенности рынка труда и подготовки кадров в области. В ее основу положены результаты подпроекта «Рынок труда и образование», реализованного авторами в сентябре — августе 2005 г. в рамках сетевого межрегионального исследования «Мониторинг состояния системы подготовки кадров в связи с потребностями рынков труда в регионах», проведенного Балтийским межрегиональным институтом общественных наук при РГУ им. И. Канта и профинансированного фондом «ИНО-Центр (Информация. Наука. Образование)». Использованы также материалы проекта ТАСИС «Профессиональное образование и трудовые ресурсы в Калининградской области» (исследования 2006 г.), в котором авторы принимали непосредственное участие.

Представленные материалы могут быть рекомендованы региональным органам власти, органам местного самоуправления в целях совершенствования механизмов и подходов к регулированию рынка труда и системы подготовки/переподготовки кадров в соответствии с потребностями в трудовых ресурсах для обеспечения сбалансированного развития рынка труда при сокращении структурных диспропорций.

1. Экономико-демографическая обстановка

1.1. Экономико-демографическое развитие в 1990—2006 годах

С начала 1990-х гг. на экономико-демографическое развитие области повлияло множество факторов. Это и спад производства, и реструктуризация экономики, и активные миграционные процессы. Несмотря на рост численности трудовых ресурсов, экономический кризис в первой половине 1990-х гг. вызвал значительное сокращение количества занятых в народном хозяйстве области и высокий уровень безработицы. Начавшийся затем рост занятости был прерван финансовым кризисом 1998 г., после чего снова началось увеличение числа занятых в экономике. Хотя за 1990—2000 гг. численность трудовых ресурсов возросла с 549 тыс. до 613,5 тыс. человек, количество занятых в экономике было на 6 % ниже прежнего уровня: 435 тыс. человек в 1990 г. и 410 тыс. человек в 2000 г.

На 24 % возросло число учащихся с отрывом от производства — с 32 до 40 тыс. человек, при этом данный рост происходил в условиях сокращения числа бюджетных мест в профессиональных учебных заведениях, отражая стремление населения к получению образования даже на платной основе. Вместе с тем удвоилось число лиц трудоспособного возраста, не занятых работой и

учебой. В 1990 г. их насчитывалось 81 тыс. человек (14,8 % трудовых ресурсов), в 2000 г. — 163,5 тыс. человек (26,6 %).

Вследствие вступления в трудоспособный возраст сравнительно многочисленного поколения родившихся в конце 1980-х гг. за 2002—2005 гг. численность населения в трудоспособном возрасте увеличилась с 605 тыс. до 611 тыс. человек. В 2000—2003 гг., согласно данным статистического учета, рост численности трудовых ресурсов и занятых был небольшим. Но данные за 2004 г. сильно отличаются от 2003 г.: резко увеличилась численность и трудовых ресурсов, и занятых, тогда как число лиц трудоспособного возраста, не занятых в экономике, осталось прежним. Это объясняется различиями учета занятых и безработных при обследовании организаций (табл. 1) и населения по проблемам занятости (табл. 2), которое выборочно проводится органами госстатистики по Калининградской области. В частности, по результатам обследования населения в число занятых были включены индивидуальные предприниматели и работающие по найму физические лица.

Таблица 1

**Трудовые ресурсы Калининградской области
(в среднегодовом исчислении, тысяч человек)**

Показатель	2000	2001	2002	2003	2004	2005
<i>Трудовые ресурсы, всего</i>	613,5	619,8	620,0	627,7	640,7	644,8
В том числе:						
Занятое население	410,0	409,1	414,0	422,7	440,1	446,8
Учащиеся	40,0	43,6	44,9	42,6	41,8	42,6
Лица трудоспособного возраста, не занятые в эконо- мике	163,5	167,1	161,1	162,6	158,8	155,4

Источник: [11].

Таблица 2

**Численность экономически активного населения,
занятых и безработных
(в среднегодовом исчислении)**

Показатель	1995	2000	2001	2002	2003	2004	2005
<i>Экономически активное население, всего (тыс. человек)</i>	490,8	489,4	445,1	487,5	504,5	501,9	518,9
В том числе:							
Занятые в экономике	445,5	414,2	406,0	452,4	466,3	469,2	484,7
Безработные (по классификации МОТ)	47,7	77,4	39,1	35,1	38,2	32,7	34,2
Доля безработных в экономически активном населении (в %):							
по классификации МОТ	9,9	15,6	8,8	7,2	7,6	6,5	6,6
зарегистрированные	5,2	1,3	1,8	2,0	1,7	1,9	1,6

Источник: [11].

Данные органов государственной статистики, представленные по балансу трудовых ресурсов и результатам выборочного обследования по проблемам занятости, существенно различаются. Тем не менее оба источника показывают, что общая численность занятых в 2005 г. (446,8 тыс. человек — данные учета организаций, баланс трудовых ресурсов и 484,7 тыс. человек — результаты выборочного обследования населения по проблемам занятости) превысила уровень 1990 г. (435 тыс. человек).

Указанные изменения (как в реальном росте занятости, так и в его учете) привели к тому, что уровень безработицы по классификации МОТ стал менее 7 %. Уровень регистрируемой безработицы значительно снизился по сравнению с серединой 1990-х гг. В 2000 г. уровень безработицы, рассчитанный на основе регистрации, составлял 1,4 % от экономически активного населения против 5,1 % в 1995 г., когда этот показатель достигал в области наивысшей отметки. К 2002 г. до 45 тыс. человек возросло число обучающихся с отрывом от производства, после чего оно начало сокращаться (до 42 тыс. в 2004 г.). Регистрируемая безработица

стала ниже так называемого уровня естественной безработицы (3—4 %), ниже которого в развитых странах безработица в принципе не может опуститься, и поэтому приведенные данные не отражают реального положения на рынке труда.

В результате происходящих изменений в народном хозяйстве качественно изменилась структура занятости по отраслям экономики. В таблице 3 отражены изменения отраслевой структуры с 1990 по 2000 г.

Таблица 3

**Динамика численности занятых по отраслям народного хозяйства
Калининградской области в 1990—2000 гг. (тыс. человек)**

Отрасль	1990	1995	1999	2000	2000 в % к	
					1990	1999
Промышленность	131,9	90,7	70,8	79,7	60,4	112,6
Сельское хозяйство	51,3	43,5	38,8	38,2	74,5	98,5
Лесное хозяйство	1,1	1,8	2,0	1,9	172,7	95,0
Строительство	41,8	33,0	26,7	30,0	71,8	112,4
<i>Итого производство товаров</i>	226,1	169	138,3	149,8	66,3	108,3
Транспорт и связь	38,3	33,1	31,4	30,3	79,1	96,5
Торговля, общепит, материально-техническое снабжение, сбыт, заготовки	39,2	47,8	84,2	81,3	207,4	96,6
Жилищно-коммунальное хозяйство и бытовое обслуживание	19,2	20,8	23,9	22,4	116,7	93,7
Здравоохранение, физкультура и соцобеспечение	28,6	30,5	29,5	31,7	110,8	107,5
Образование, культура и искусство	46,7	47,6	43,4	42,8	91,6	98,6
Наука и научное обслуживание	11,0	5,0	4,1	4,0	36,4	97,6
Кредитование, финансы и страхование	2,5	6,1	5,3	5,3	212,0	100,0
Управление	13,1	24,3	30,6	32,0	244,3	104,6
Другие отрасли	10,6	7,8	10,4	10,4	98,1	100,0
<i>Итого производство услуг</i>	209,2	223	262,8	260,2	124,4	99,0
<i>Всего</i>	435,3	392,0	401,1	410,0	94,2	102,2

Источники: [3; 4].

С 1990 г. с 53 до 37 % уменьшилась доля отраслей по производству товаров, соответственно возросла как численность занятых в сфере услуг, так и доля сферы услуг в структуре занятых в народном хозяйстве. Но в наибольшей мере сокращение занятости затронуло относящуюся к сфере производства услуг науку и научное обслуживание, где численность сотрудников уменьшилась почти втрое. В количественном выражении больше всего сократилась занятость в промышленности — за 1990—2000 гг. более чем на 50 тыс. человек, тогда как в торговле увеличилась на 42 тыс. человек — более чем вдвое. Самый большой относительный прирост численности занятых — за 1990-е гг. почти в 2,5 раза — имел место в управлении. Однако за последние годы тенденции несколько изменились, и занятость в промышленности и строительстве постепенно увеличивается, а в торговле снижается.

В связи с тем, что с 2005 г. органы госстатистики изменили подход к классификации компонентов экономики, в таблице 4 отражена динамика распределения занятого населения не по отраслям народного хозяйства, а по видам экономической деятельности.

Как видно из таблицы 4, за последние годы тенденции несколько изменились, и занятость в обрабатывающей промышленности, строительстве, на транспорте и в связи постепенно увеличивается. Численность занятых в сельском хозяйстве и торговле стабилизировалась. Растет численность и доля занятых в таких «рыночных» сферах деятельности, как операции с недвижимым имуществом, аренда и предоставление услуг, гостиницы и рестораны. Высокой остается занятость в управлении, где сконцентрировано почти 8 % работающих. Сокращение занятости началось в социальной сфере, включая образование и особенно здравоохранение.

По сравнению со средними по России данными, показатели динамики численности населения Калининградской области долгое время имели существенные отличия (табл. 5).

Таблица 4

Среднегодовая численность занятых по видам экономической деятельности, тыс. человек

Вид экономической деятельности	2000	2001	2002	2003	2004	2005
Всего	413,2	409,1	414,0	422,7	440,1	446,8
Сельское хозяйство, охота и лесное хозяйство	43,3	50,4	50,7	44,0	44,1	44,5
Рыболовство, рыболовство	3,9	4,0	2,4	2,3	4,6	4,4
Добыча полезных ископаемых	3,2	2,6	3,1	3,2	3,9	3,0
Обрабатывающие производства	66,9	61,7	66,6	66,9	64,6	69,7
Производство и распределение электроэнергии, газа и воды	10,2	10,3	11,3	11,2	11,2	10,8
Строительство	24,6	28,2	25,9	21,5	28,4	32,8
Оптовая и розничная торговля; ремонт автотранспортных средств, мотоциклов, бытовых изделий и предметов личного пользования	73,3	70,4	73,6	75,4	71,2	73,7
Гостиницы и рестораны	6,7	7,9	6,4	7,2	10,2	10,3
Транспорт и связь	32,2	30,7	33,8	42,2	42,5	46,8
Финансовая деятельность	4,7	5,5	4,8	6,0	5,7	5,6
Операции с недвижимым имуществом, аренда и предоставление услуг	25,9	24,6	22,0	22,4	31,9	31,2
Государственное управление и обеспечение военной безопасности; обязательное социальное обеспечение	32,5	30,2	29,9	32,3	35,8	35,4
Образование	35,2	35,5	37,0	37,9	37,3	35,1
Здравоохранение и предоставление социальных услуг	31,6	27,9	27,2	29,3	28,2	26,0
Предоставление прочих коммунальных, социальных и персональных услуг	19,0	17,2	19,3	17,9	20,5	17,5

Источник: [15].

Таблица 5

**Сравнение темпов прироста (убыли) численности населения
Калининградской области и Российской Федерации**

Субъект	Прирост (убыль) численности населения за период, %				
	1959— 1970	1970— 1979	1979— 1989	1989— 2002	2002— 2006
Калининградская область	19,8	10,2	7,9	9,6	-1,6
Российская Федерация	10,7	5,7	7,1	-1,25	-1,7

До 1980-х гг. в Калининградской области наблюдался значительно более высокий, но постепенно приближающийся к средним по РФ показателям прирост численности населения. В 1980-е гг. в демографическом отношении область приблизилась к большинству «обычных», староосвоенных российских регионов. Ее отличия в динамике населения от средних по России показателей стали минимальными.

В 1990-е гг. ситуация сильно изменилась: в регионе возрос миграционный прирост населения. Он составил в 1989 г. 10 тыс. человек, а в 1990 г. — 15 тыс. Высокий уровень миграционного прироста, не менее 10 тыс. человек ежегодно, сохранялся вплоть до 1998 г. В 1992 и 1994 гг. он составлял даже 20 тыс. человек в год. Сначала он был связан с выводом советских войск из Восточной Европы. Затем значительный приток мигрантов дало Закавказье (русские, а также армяне из Азербайджана, азербайджанцы из Армении). После этого резко выросло количество прибывающих, в основном русских, из стран Прибалтики. А с середины 1990-х гг. наибольшее число переселенцев, преимущественно русских, а также украинцев, белорусов, немцев прибывало из Казахстана и Средней Азии. В последние годы вновь стал преобладать приток мигрантов (в основном русских, а также украинцев, белорусов, немцев, армян) из ряда российских, главным образом северных и восточных, регионов.

Сейчас более четверти населения области — переселенцы, прибывшие сюда с начала 1990-х гг. Из регионов России за 1991—2005 гг. в Калининградскую область приехало около

160 тыс. человек при положительном сальдо 37 тыс. Из стран ближнего зарубежья прибыло за этот период несколько меньше переселенцев — 133 тыс. человек, но положительное сальдо составило намного больше, чем с российскими регионами, — 93 тыс. человек.

До 1998 г. миграционный приток компенсировал естественную убыль и население области увеличивалось, достигнув в 1998 г. максимума. Но с 1999 г. сальдо миграции снизилось до 3—5 тыс. человек в год и стало меньше, чем естественная убыль, и население стало сокращаться. Динамика населения региона оказалась близка к средней по стране.

Ход демографических процессов обусловил многочисленные диспропорции возрастно-половой структуры населения Калининградской области. Возрастно-половая пирамида региона, как это характерно для суженного воспроизводства населения, имеет скорее вид ромба со срезанной нижней частью (рис. 1). Внешний вид возрастно-половой пирамиды отражает переход к суженному воспроизводству трудовых ресурсов.

В соответствии с особенностями возрастной структуры населения области уже в ближайшие годы начнется быстрое сокращение жителей трудоспособного возраста, так как в него будут вступать малочисленные группы 1990-х гг. рождения. Если сохранятся современные показатели миграционного движения, то снизившийся приток мигрантов не сможет компенсировать это сокращение и численность трудовых ресурсов станет сокращаться.

Характерной только для Калининградской области чертой возрастно-половой структуры населения, связанной с особенностями отраслевой структуры экономики, является мужской перевес в молодых трудоспособных возрастах. Это объясняется тем, что среди прибывающих в область мигрантов традиционно преобладают молодые мужчины. Раньше они приезжали для работы в рыболовном и торговом флоте, а также для обучения в военных вузах и последующей службы в Вооруженных силах. Сейчас эти факторы также играют определенную роль, но велико и число прибывающих для работы в различных отраслях малого бизнеса, включая приграничную торговлю.

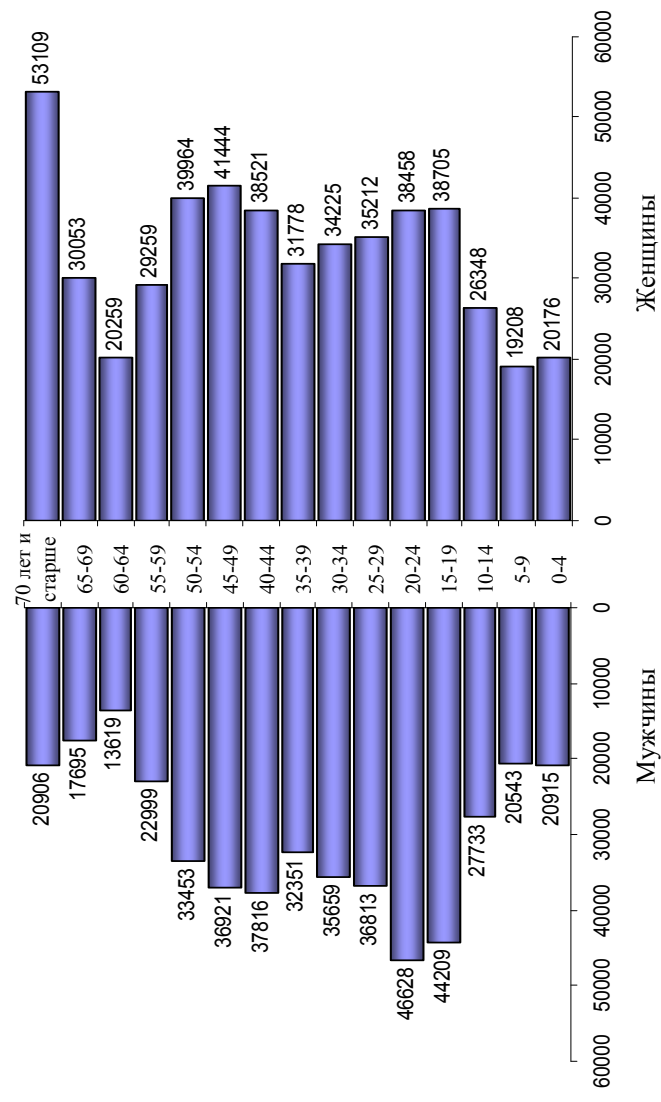


Рис. 1. Возрастно-половая структура населения Калининградской области на начало 2006 г.

Источник: [6].

Геодемографические изменения непосредственно влияют на развитие рынка труда. Суженное воспроизводство населения предопределяет снижение темпов воспроизводства трудовых ресурсов. Хотя за 2002—2005 гг. численность населения в трудоспособном возрасте увеличилась с 605 тыс. до 611 тыс. человек (вследствие вступления в трудоспособный возраст сравнительно многочисленных контингентов конца 1980-х гг. рождения), уже в ближайшие годы начнется быстрое сокращение населения трудоспособного возраста, так как в него будут вступать малочисленные группы 1990-х гг. рождения. При сохранении современных показателей миграционного движения снизившийся приток мигрантов не сможет компенсировать это сокращение и численность трудовых ресурсов станет уменьшаться.

Так как в регионе будут реализовываться крупные инвестиционные проекты, стимулируемые новым Законом об ОЭЗ, потребность экономики в трудовых ресурсах значительно возрастет и потребуются приток извне значительно большего количества населения.

Увеличение миграционного притока потребуется не только для создания новых рабочих мест, но и для замещения работников, выбывающих на пенсию. Дело в том, что в начале периода 2006—2010 гг. в трудоспособный возраст будет вступать 11 тыс. человек в год, в конце — 9 тыс., выходить на пенсию (при сохранении нынешнего пенсионного возраста) — 13 тыс. человек в год в начале периода и 14 тыс. человек в конце. Для достижения стабильной численности населения в трудоспособном возрасте необходимо повышение современного положительного сальдо миграции вдвое: с 4 тыс. человек в год, до 8 тыс. человек в 2010 г. В следующем пятилетии (2011—2015) на пенсию станет выходить 15 тыс. человек, а вступать в трудоспособный возраст 9 тыс. человек. То есть только для сохранения стабильной численности населения трудоспособного возраста (с учетом его возрастной структуры) потребуется дополнительно 6 тыс. человек, и сальдо миграции должно будет составлять уже не менее 9 тыс. человек в год.

1.2. Прогноз численности населения на период до 2015 года

Как показано выше, демографическая структура населения Калининградской области, как и большинства российских регионов,

такова, что уже в ближайшие годы она не сможет обеспечивать даже простое замещение трудовых ресурсов в связи с выходом на пенсию большего количества населения, чем будет вступать в трудоспособный возраст. Современный уровень миграционного притока в Калининградскую область хотя и способствует улучшению положения с обеспечением экономики кадрами, но все же не сможет обеспечить не только их рост, но даже и современную численность. Положительное влияние на приток мигрантов может оказать реализация мер, запланированных в Целевой программе ведомства Министерства внутренних дел РФ о регулировании привлечения в Российскую Федерацию квалифицированных трудовых ресурсов. И особенно большое значение могут иметь меры, вытекающие из Указа Президента по оказанию содействия добровольному переселению в Россию соотечественников, проживающих за рубежом, подписанного В.В. Путиным 22 июня 2006 г., поскольку Калининградская область отнесена к числу 12 пилотных регионов России, где Государственная программа по оказанию содействия добровольному переселению в Российскую Федерацию соотечественников, проживающих за рубежом, начнет действовать в первую очередь. Правительством области разработана «Программа по оказанию содействия добровольному переселению в Калининградскую область соотечественников, проживающих за рубежом, на 2007—2012 годы», предусматривающая привлечение и закрепление в регионе 300 тыс. переселенцев.

Для оценки перспективного баланса трудовых ресурсов ниже прогнозируется их численность в регионе на период до 2015 г. на основе возрастно-половой структуры по состоянию на начало 2006 г. и современного состояния демографических процессов в регионе:

а) без учета миграционного сальдо;

б) с учетом сальдо миграции в размере 4 тыс. человек (среднегодовое за 2000—2005 гг.), а также современной повозрастной рождаемости, смертности населения (в том числе мигрантов). Безусловно, следует иметь в виду, что на итоговые показатели могут повлиять возможные изменения рождаемости и смертности, а также динамика миграционных процессов;

в) в самом общем виде, с учетом реализации мер, намечаемых Правительством Калининградской области по дополнительному привлечению в область переселенцев.

Прогноз без учета миграционного движения населения

В ближайшие 8—9 лет, если не будет миграционного прироста, произойдет резкое сокращение численности населения Калининградской области, причем в первые 5 лет на 4,2 % и в 2015 г. по отношению к уровню 2005 г. — на 8,5 %, что отразится и на возрастно-половой структуре населения региона (рис. 2, 3).

Численность населения региона к 2015 г. составит 864 тыс. человек, что приведет к обострению проблемы с трудовыми ресурсами и в целом неблагоприятно отразится на состоянии рынка труда Калининградской области. Население трудоспособного возраста в 2015 г. составит только 62,2 % от общей численности (в 2005 г. — 64,1 %) и сократится на 12,0 % по сравнению с уровнем 2005 г.

Выполненный прогноз позволяет охарактеризовать темпы депопуляции в Калининградской области, которые приобретут угрожающие масштабы уже в ближайшие пять лет. Это требует реализации не только четкой миграционной политики в регионе и регулирования привлечения в РФ, в частности в Калининградскую область, квалифицированных трудовых ресурсов, но и активной демографической политики, включающей, прежде всего, поощрение рождаемости и поддержку семей с детьми, улучшение состояния здоровья населения и помощь прибывающим мигрантам. Причем в процессе реализации мер по поддержке молодых семей и рождаемости в регионе следует учитывать материальные возможности семей (использование специальных механизмов реализации ипотеки, направленных на снижение нормы и размера первоначального взноса и платежей), а также предусмотреть социально-психологическую работу и пропаганду института брака и семьи.

*Прогноз с учетом среднегодового сальдо миграции
в размере 4 тыс. человек*

Прогноз возрастно-половой структуры населения Калининградской области с учетом миграционного сальдо 4 тыс. человек ежегодно отражают рисунки 4 и 5.

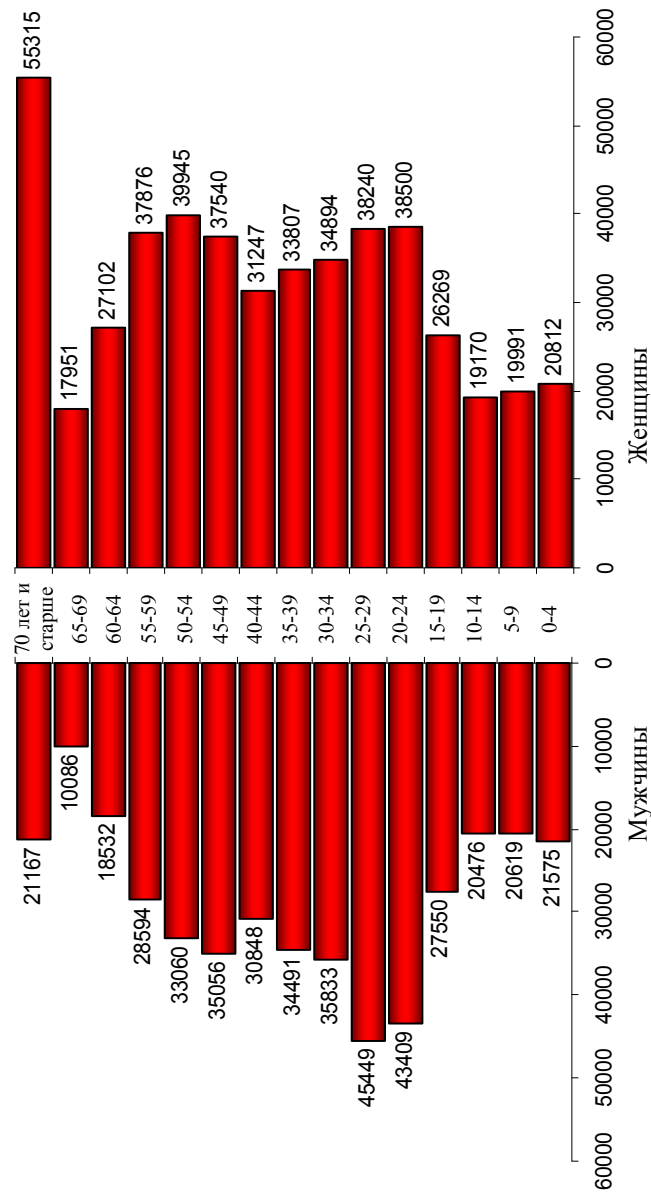


Рис. 2. Прогноз возрастно-половой структуры населения Калининградской области в 2010 г. при отсутствии внешних миграций

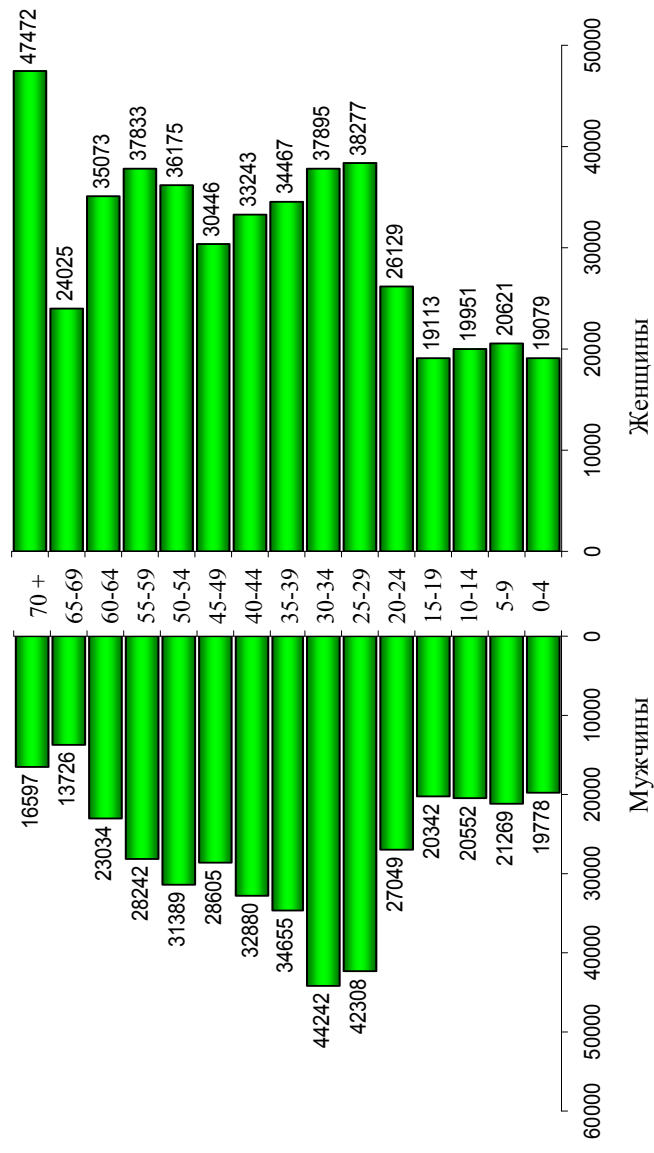


Рис. 3. Прогноз возрастно-половой структуры населения Калининградской области в 2015 г. при отсутствии внешних миграций

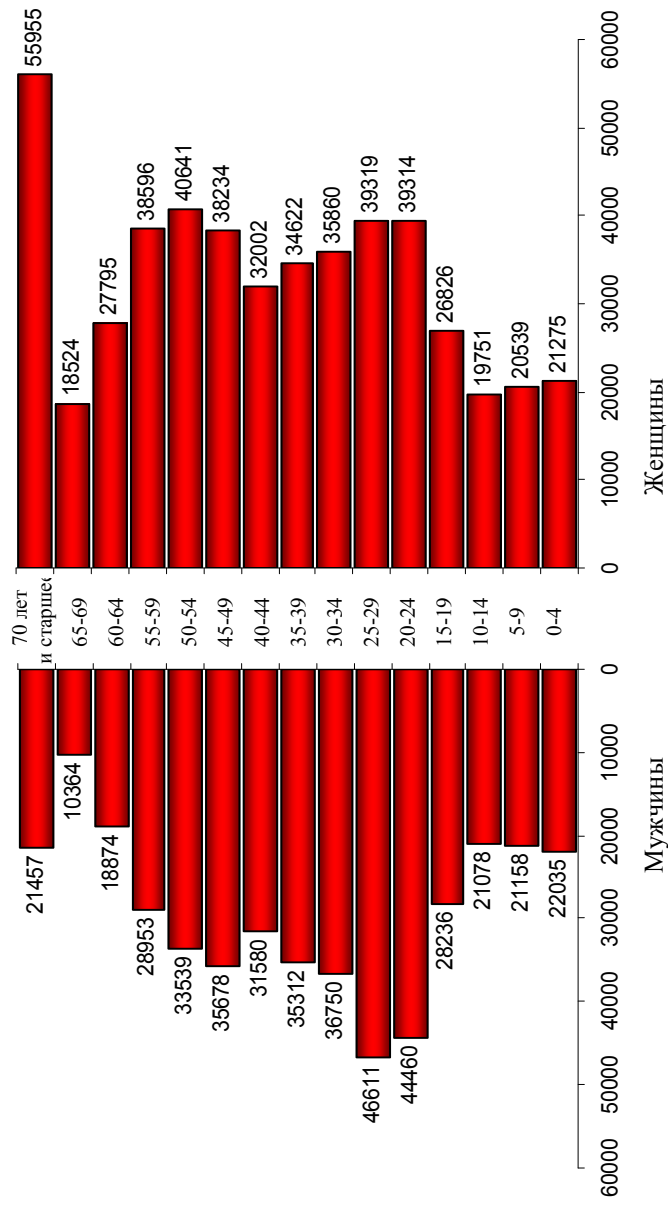


Рис. 4. Прогноз возрастно-половой структуры населения Калининградской области в 2010 г. с учетом сальдо миграции 4 тыс. человек в год

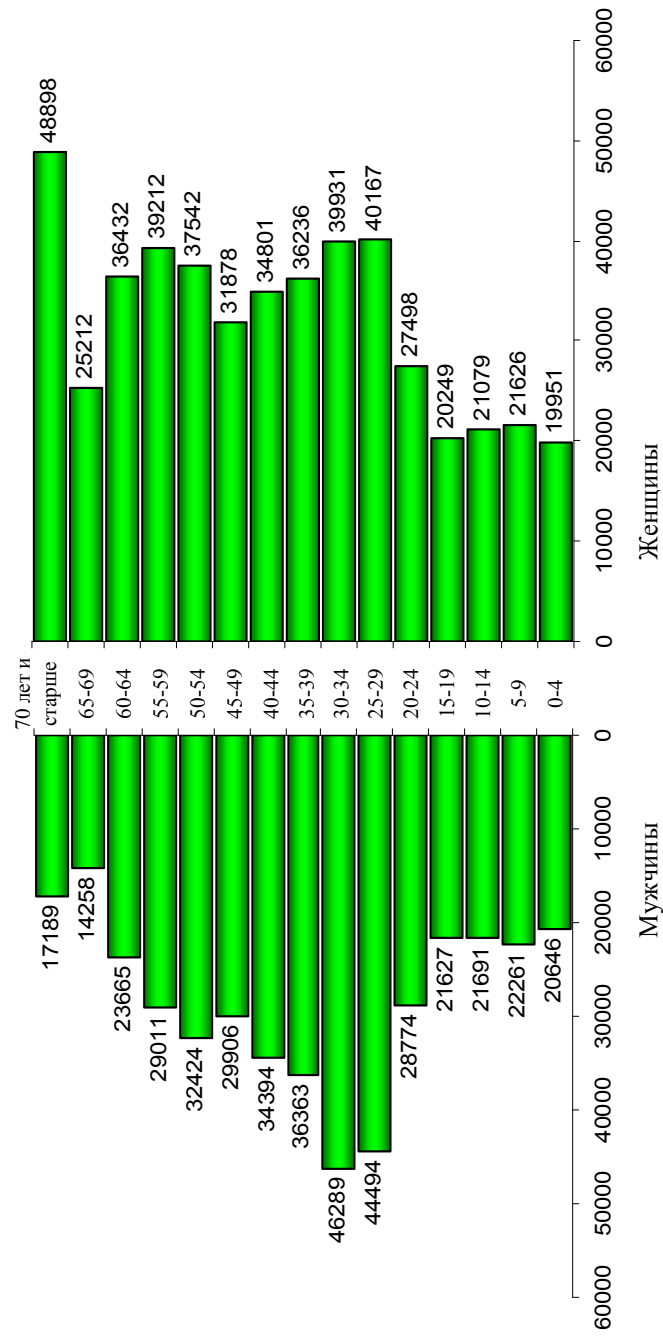


Рис. 5. Прогноз возрастно-половой структуры населения Калининградской области в 2015 г.
с учетом сальдо миграции 4 тыс. человек в год

В связи с ростом числа лиц трудоспособного возраста за счет переселенцев прогнозируется увеличением количества детей в возрастных группах 0—4, 5—9, 10—14 лет в среднем на 2—5 % по сравнению с уровнем 2005 г. В то же время уменьшится численность лиц в возрасте 15—19 и 20—24 лет — в пределах 25 %. Наиболее существенные сдвиги ожидаются к 2015 г. в возрастной группе от 15 до 19 лет: число мужчин сократится на 51 %, женщин — на 48 %. В возрастной группе от 25—29 до 35—39 лет вероятно увеличение численности на 19—21 % — для мужчин и на 14—16 % — для женщин, что объясняется притоком наиболее мобильной части населения — мигрантов в трудоспособном возрасте. В целом численность населения трудоспособного возраста будет ниже, чем в 2005 г., на 12 %.

Трудовые ресурсы области пополнятся за счет не только мигрантов, но и экономически активных пенсионеров, число которых к 2015 г. увеличится на 73 % — мужчин и 79 % — женщин.

Изменение возрастнo-половой структуры вызовет изменения в распределении численности населения области по возрасту и окажет влияние на состояние рынка труда. Это дает основание для выделения нескольких сценариев развития регионального рынка труда. На рисунке 6 представлена современная структура распределения численности населения по возрасту по состоянию на 2005 г. и на рисунке 7 — прогноз на 2010 и 2015 гг. (с учетом современного уровня и результативности миграций).

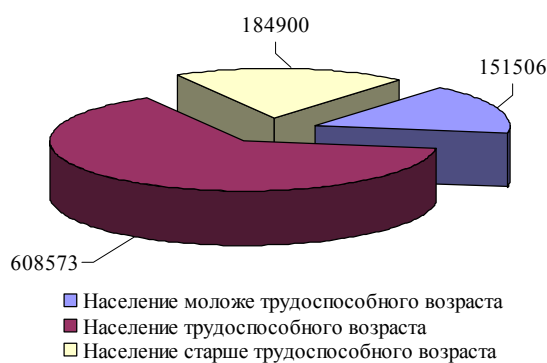


Рис. 6. Распределение численности населения Калининградской области по возрастным группам, 2005 г. (человек)

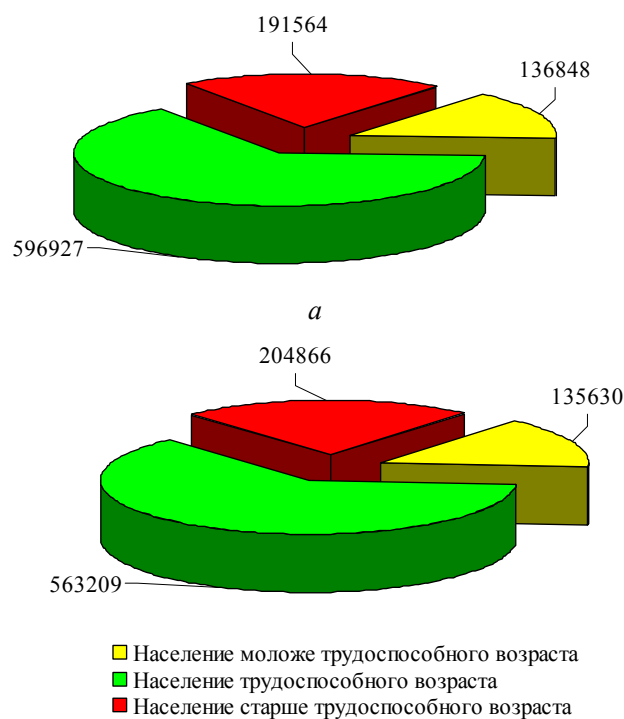


Рис. 7. Распределение численности населения Калининградской области (человек) по возрастным группам с учетом среднегодового сальдо миграции 4 тыс. человек:
а — прогноз на 2010 г.; *б* — прогноз на 2015 г.

К 2010 г. в рассматриваемых условиях численность трудоспособного населения сократится на 2 %, к 2015 г. — на 7,5 %; лица моложе трудоспособного населения будут составлять в 2010 г. — 14,8 % (в 2005 г. — 16,0 %), в 2015-м — 15 %, что объясняется ростом показателя рождаемости в связи с притоком населения в активном детородном возрасте. Изменения по отдельным возрастным группам отражает рисунок 8.

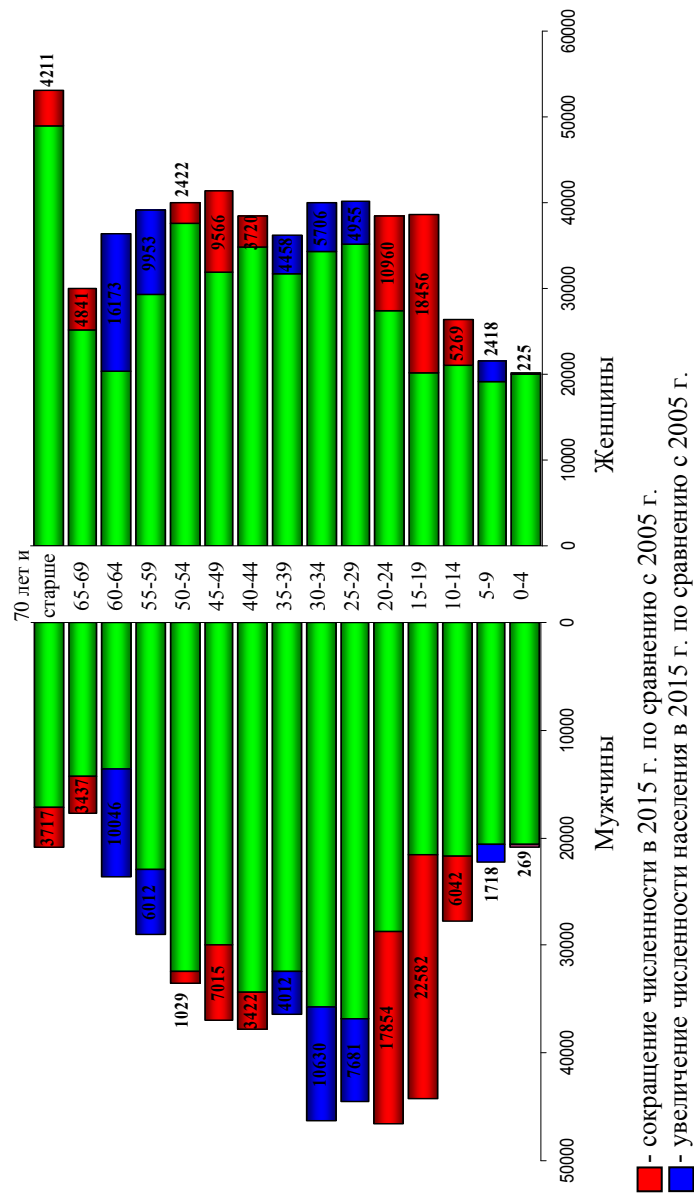


Рис. 8. Изменение возрастно-половой структуры населения Калининградской области в 2015 г. по сравнению с 2005 г.

Выполненные нами расчеты позволяют также оценить в общем виде возможные изменения численности и возрастно-половой структуры населения области при реализации программы переселения в полном объеме (имея в виду не только прием 300 тыс. переселенцев за 2007—2015 гг., но и их закрепление в области). Результаты расчетов приведены в таблице 6.

Таблица 6

**Расчетная численность населения области (тыс. человек)
в 2010 и 2015 гг. при условии положительного сальдо миграции
за период 2007—2015 гг. в размере 300 тыс. человек**

Возрастная группа	При современной рождаемости			При росте рождаемости в 1,5 раза		
	Муж.	Жен.	Всего	Муж.	Жен.	Всего
<i>2010 г.</i>						
Всего	492,1	550,9	1043,0	503,6	562,0	1065,6
Моложе трудоспособного возраста	85,9	82,2	168,1	97,4	93,4	190,8
В трудоспособном возрасте	341,3	305,8	647,1	341,3	305,8	647,1
Старше трудоспособного возраста	64,9	162,9	227,8	64,9	162,9	227,8
<i>2015 г.</i>						
Всего	588,7	664,6	1253,3	614,8	690,1	1304,9
Моложе трудоспособного возраста	97,2	94,1	191,3	123,3	119,6	242,9
В трудоспособном возрасте	398,5	357,8	756,3	398,5	357,8	756,3
Старше трудоспособного возраста	92,9	212,7	305,7	92,9	212,7	305,7

Сравнительный анализ различных вариантов прогноза (рис. 9) позволяет сделать вывод, что благоприятным для формирования расширенного воспроизводства трудовых ресурсов является только вариант, предусматривающий значительное увеличение в области миграционного притока.

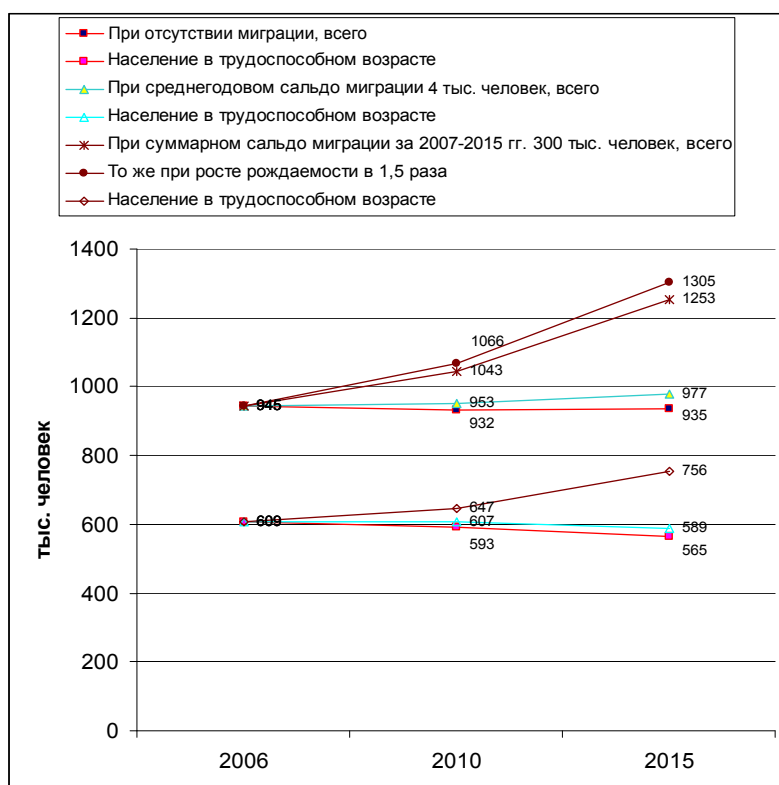


Рис. 9. Варианты прогноза численности населения Калининградской области на период до 2015 г.

Итак, в условиях высоких темпов экономического развития и повышения потребности в рабочей силе трудовой потенциал области может оказаться недостаточным для оптимизации ситуации на региональном рынке труда, будет ощущаться недостаток кадров рабочих специальностей, а также ряда профессий, по которым в Калининградской области не ведется подготовка (например, энергетики, металлургии и т. д.). В этой связи при реализации миграционной политики необходимо не только планировать количество мигрантов в регионе, но и учитывать их требуемый профессионально-квалификационный состав.

2. Состояние рынка труда¹

Рынок труда эксклавной Калининградской области в силу своей относительной замкнутости из-за отсутствия непосредственного территориального соседства с другими российскими регионами имеет существенную специфику. На него оказывают влияние многочисленные внутренние и внешние факторы, совокупное действие которых отражает представленный в таблице 7 SWOT-анализ².

По данным обследования населения по проблемам занятости (см. выше табл. 2), в 2005 г. из 943 тыс. жителей области 519 тыс. человек (в среднегодовом исчислении) относились к экономически активному населению, из которых 485 тыс. были заняты в экономике (работали или учились) — это 51,5 % жителей Калининградской области и 93,4 % экономически активного населения. Неработающее трудоспособное население составляло 155 тыс. человек, то есть около 30 % от экономически активных граждан (рис. 10).

¹ Подготовлено с использованием материалов Министерства труда и социальной политики Правительства Калининградской области.

² В аббревиатуре *SWOT* буквы означают следующие понятия: *S* — *strengths* — *сильные стороны, силы*; *W* — *weaknesses* — *слабые стороны, слабости*; *O* — *opportunities* — *возможности*, *T* — *threats* — *угрозы*.

Таблица 7

SWOT-анализ условий и факторов развития рынка труда Калининградской области
(автор методологии Kenneth Andrews)

	<i>Силы (внутренние)</i> 1. Наличие квалифицированной рабочей силы 2. Высокая социальная мобильность населения 3. Развитая сеть образовательных учреждений 4. Наличие Стратегии и Программы социально-экономического развития области, Программы содействия переселения в Калининградскую область и др. программных документов	<i>Слабости (внутренние)</i> 1. Несоответствие структуры подготовки кадров потребностям экономики 2. Неблагоприятная демографическая структура населения, определяющая суженное воспроизводство трудовых ресурсов 3. Недостаточные ресурсы жилья для приема переселенцев
<i>Возможности (внешние)</i> 1. Федеральная программа (ФЦП) развития области на период до 2010 г. 2. Включение области в число 12 «пилотных» регионов по реализации Программы содействия переселению соотечественников, проживающих за рубежом 3. Сотрудничество РФ и ЕС	<i>Возможности по реализации силы</i> 1. Согласование региональных программ с ФЦП развития области 2. Использование возможностей ФЦП для развития региональной системы образования 3. Привлечение квалифицированных специалистов из-за рубежа 4. Использование зарубежного опыта для развития системы подготовки кадров	<i>Возможности при устранении слабостей</i> 1. Использование федеральной поддержки для развития системы подготовки кадров 2. Приток и закрепление переселенцев 3. Использование зарубежного опыта для регулирования рынка труда 4. Использование федеральной поддержки для строительства жилья и развития социальной инфраструктуры

Окончание табл. 7

<i>Угрозы (внешние)</i>	<i>Использование сил для устранения угроз</i>	<i>Устранение слабостей для снижения угроз</i>
1. Усложнение коммуникаций с основной территорией страны 2. Отставание в уровне жизни от соседних стран 3. Затруднения с подбором кандидатов на переселение в область 4. Расширение структурной безработицы 4. Недостаток федерального финансирования учреждений профобразования	1. Учет федеральных интересов в региональной стратегии и получение дополнительного финансирования 2. Включение региональной стратегии в стратегию развития Балтийского региона 3. Рост оплаты труда за счет повышения его производительности 4. Учет в региональной стратегии интересов стран и регионов выбытия переселенцев	1. Заключение договора РФ с ЕС об упрощении транзита граждан 2. Заключение договоренностей об организации набора переселенцев в странах ближнего зарубежья 3. Упрощение условий приема мигрантов 4. Финансовая поддержка и кредитование обустройства переселенцев 5. Согласование подготовки кадров с потребностями экономики

Численность безработных по методике МОТ составляла 34 тыс. человек (по состоянию на конец 2006 г.— 33 тыс.), в том числе 9 тыс. было зарегистрировано в государственной службе занятости (в конце 2006 г. официальный статус безработного имели 7,4 тыс. человек).

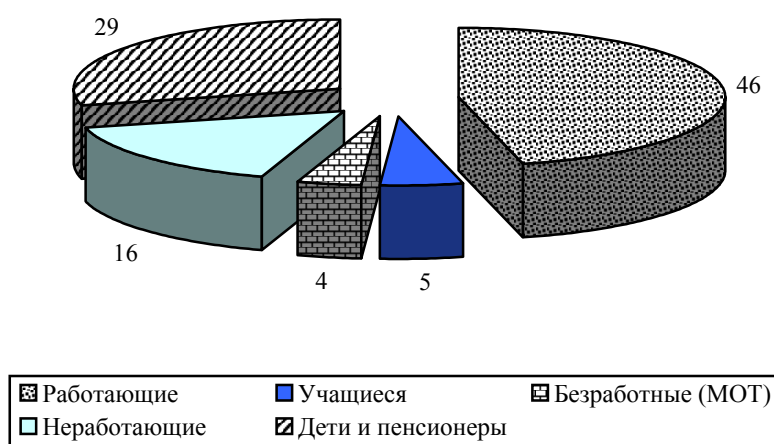


Рис. 10. Структура занятости населения Калининградской области, %

При этом число вакантных мест на предприятиях и в организациях области в несколько раз превосходит численность безработных в регионе (на 36 % по методике МОТ и в 5,4 раза по отношению к числу официально зарегистрированных безработных), что свидетельствует о несоответствии предложения рабочей силы потребностям экономики. Количество заявленных вакансий в службе занятости в 2005 г. составило 45,1 тыс. (42 тыс. в 2004 г.). Основная часть свободных рабочих мест (66 %) приходилась на предприятия и организации г. Калининграда, где сосредоточено 3/4 промышленного производства области. Наиболее интенсивно экономика региона развивается в западной его части — средний уровень безработицы здесь не превышает 1,1 %. В восточных же районах положение на рынке труда совсем другое. В основном здесь сосредоточены сельскохозяйственные районы и городские округа с моноотраслевой экономической структурой, в которых

при избытке рабочей силы наблюдается острый дефицит рабочих мест. Наиболее сложное положение отмечается в Озерском, Славском и Краснознаменском городских округах. В частности, в Озерском округе количество безработных в 2005 г. увеличилось на 36,7 %. Уровень официальной безработицы оказался здесь самым высоким как среди городских округов и районов, так и по области в целом за последние 11 лет и составил 11,8 % экономически активного населения.

Рынок труда в разрезе районов и городских округов крайне неоднороден. Соответственно территориальное распределение трудовых ресурсов характеризуется низкой эффективностью (рис. 11).

При наличии безработных заявленная потребность организаций в сотрудниках в 2003—2005 гг. составляла в среднем за год 9,7 тыс. человек. Показатель напряженности (коэффициент) на региональном рынке труда³ находился в пределах 1,1 человека на вакансию. Таким образом, наблюдающийся в регионе дефицит кадров, а не рабочих мест свидетельствует о явной диспропорции спроса и предложения трудовых ресурсов в регионе — безработица в Калининградской области носит структурный характер, при котором специализация и квалификация рабочей силы не соответствуют экономическим потребностям. Это вызывает рост напряженности на рынке труда и требует проведения кардинальных действий по его оптимизации, особенно с учетом территориальных особенностей экономического развития и состояния трудовых ресурсов.

Наибольший показатель напряженности наблюдается на рынке труда Черняховского, Советского, Славского городских округов. В то же время в Калининграде обратная ситуация — на одного безработного приходится примерно 3—4 рабочих места (коэффициент напряженности составляет 0,3). В Гвардейске, Гурьевске, Гусеве и Зеленоградске на одного безработного приходится в среднем по одной вакансии, что позволяет сохранять занятость на относительно стабильном уровне.

³ Отношение числа безработных граждан к числу имеющих вакансии.

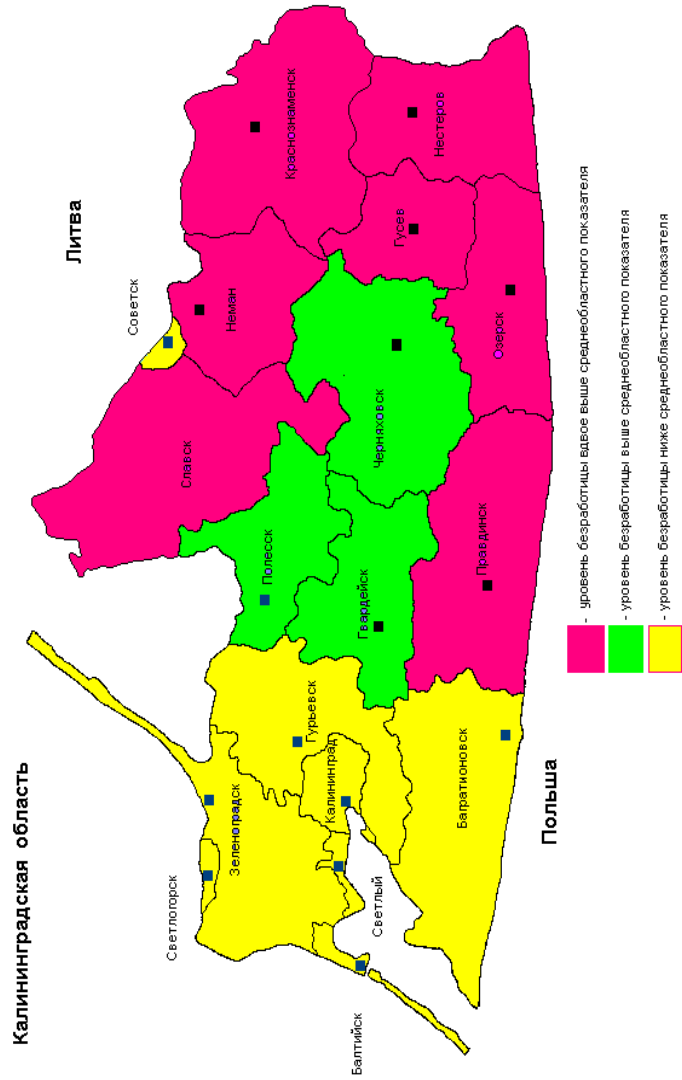


Рис. 11. Уровень безработицы в Калининградской области в территориальном разрезе

Социальный статус безработных, состоящих на учете в Калининградской службе занятости более одного года, устойчив. Преимущественно это женщины (35,1 %); лица, имеющие высшее и среднее специальное образование (18,0 %); уволенные по сокращению (17,4 %); предпенсионного возраста (5,8 %); лица, получающие пособия по безработице (19,5 %); инвалиды (4,2 %).

Поддержка безработных граждан на территории Калининградской области ведется посредством реализации программ в сфере занятости населения. Так, в 2005 г. была завершена реализация Программы занятости населения Калининградской области на 2004—2005 гг., объем финансирования которой составил 900 тыс. рублей. В муниципалитетах области реализованы аналогичные программы общей стоимостью 5,43 млн рублей. В целом по области в 2005 г. материальная поддержка безработных граждан из федерального бюджета составила 108,6 млн рублей (+1,9 %), финансирование мероприятий активной политики увеличилось на 28,8 %. Участие областного бюджета ограничилось в 0,9 млн рублей.

Образовательная структура безработных (по классификации МОТ), по данным обследования Территориального органа Федеральной службы государственной статистики по Калининградской области по проблемам занятости, имеет ряд особенностей. Наименьшее число безработных наблюдается среди лиц, имеющих высшее образование, и тех, кто не имеет среднего образования. Большая доля безработных среди экономически активного населения и лиц в возрасте от 15 до 72 лет приходится в Калининградской области на граждан, имеющих общее среднее и профессиональное образование. Данная зависимость характерна для мужчин и женщин, причем для женщин в большей степени.

Невысокая доля безработных, имеющих высшее образование, может быть объяснена несколькими причинами.

Во-первых, в последние годы наблюдается тенденция среди молодежи и лиц среднего возраста к повышению уровня квалификации и образования (приобретение нескольких профессий). Это диктуется современными требованиями к развитию человеческого потенциала, поддержке интеллектуальных инвестиций как основного условия роста конкурентоспособности рабочей силы на рынке труда. При этом высшее образование теряет свою

былую ценность с точки зрения гарантированного трудоустройства на высокооплачиваемую работу. Овладение новой специальностью, как и наличие высшего образования, лишь увеличивает шансы безработного в дальнейшем при поиске работы. Здесь проявляется одна из традиционных черт российского образования, которое всегда было ориентировано не только на высокий *профессионализм* будущего специалиста, но и на общий уровень его *образованности*. В этой связи лица, которые получают высшее образование, условно могут быть разделены на три группы, исходя из их мотивационной структуры.

1. Первая группа — это лица старше 24 лет, обучающиеся на базе общего среднего, профессионального образования или получающие дополнительную специальность на базе высшего образования. Указанная группа мотивирована либо на успешное трудоустройство, либо на рост собственного профессионализма и получение новых знаний (переподготовка специалистов), либо на профессиональное закрепление на рабочем месте (для работающих лиц).

Среди указанной категории лиц процент закрепления на рабочих местах достаточно высок, так как данную группу отличает целевая направленность на рынке труда, ориентированность на работу по специальности.

2. Лица, которые заинтересованы в получении качественного высшего образования с целью перспективного трудоустройства и работы по специальности (в возрасте до 24 лет). Представляют потенциальную группу риска в условиях избыточного количества специалистов с высшим образованием и высокой напряженности на рынке труда, а также сложившихся стереотипов у бизнеса в отношении выпускников вузов. Работодатели и кадровые агентства среди прочих выделяют следующие недостатки в подготовке молодых специалистов [16]:

- отсутствие навыков работы в коллективе;
- незнание бизнес-процессов и особенностей российской (в частности калининградской) бизнес-среды;
- отсутствие навыков делового общения;
- низкий уровень языковой подготовки;
- отсутствие информации о рынке труда и способах поиска работы;
- завышенные требования и высокие амбиции.

3. Лица, которые не заинтересованы в повышении уровня образованности (нередко это молодежь в возрасте до 24 лет, плохо оценивающая собственную потребность в получении образования, но обучающаяся по настоянию родителей и семьи). Вопрос о трудоустройстве данной группы лиц и их конкуренции на рынке труда не стоит так остро. Последующее трудоустройство определяется также в семье, через знакомых и т. д., поэтому требования к уровню подготовки здесь невысокие. Большой интерес представляет приобретение социального статуса — независимо от той специальности, которая получена. Поэтому часть указанных лиц с высшим образованием, которые по завершении обучения не имеют занятия (по различным причинам, чаще всего личного характера), фактически не попадают под учет безработных в городских центрах занятости и агентствах.

Таким образом, из выделенных групп лиц, имеющих высшее образование, доля потенциально безработных невысока.

Во-вторых, так называемый специалист «широкого профиля» имеет возможность трудоустроиться в различных социально-экономических сферах по профессии, близкой к приобретенной специальности. Причем немаловажным является и психологический аспект, который состоит в стремлении образованного человека (имеющего высшее образование) к поиску работы, что исключает его склонность к люмпенизации и иждивенчеству, а значит, к пополнению числа безработных.

Переход к рыночной экономике резко снижает определенность профессиональной занятости, ее «психологическую гарантированность» для абитуриентов и их семей. А повышение уровня образования, наоборот, увеличивает шансы адаптироваться к новой профессии в будущем. Даже когда конкретная узкая квалификация дает сегодня неплохой заработок, люди предпочитают получить «про запас» высшее образование⁴.

В-третьих, можно предположить, что лица, имеющие высшее образование, лучше адаптируются к условиям переходной экономики, если учесть, что на достаточно большое число вакансий требуются работники с высшим образованием без уточнения специальности (например, агенты, менеджеры, консультанты и т. д.).

⁴ Кузьминов Я. Вузы должны доказывать свое право на существование // Педагогический вестник. 2005. № 11—12.

Что касается лиц, не имеющих среднего образования, то потребность в работниках низкой квалификации, не претендующих на высокую оплату труда, сохраняется и в настоящее время, что и объясняет сравнительно низкую долю безработных среди этой категории населения.

Современное неблагоприятное состояние рынка труда Калининградской области обусловлено комплексом причин структурного характера — на сегодняшний день существует ряд ключевых проблем оптимизации и развития регионального рынка труда.

Во-первых, стоит задача повышения стимулирующей роли заработной платы, увеличения ее доли в структуре системы затрат на производство товаров и услуг. Средняя начисленная заработная плата работающих в хозяйствующих субъектах Калининградской области, включая организации малого предпринимательства, в ноябре-декабре 2005 г. составила 6937,2 рубля — 83,6 % от среднероссийской. По сравнению с соответствующим периодом 2004 г. она выросла на 21,2 %. Исходя из курса доллара США, установленного ЦБ России, среднемесячная заработная плата за январь-ноябрь 2005 г. составила 245 дол. США. Следует учитывать, что прожиточный минимум в Калининградской области оказывается несколько ниже, чем в других субъектах Северо-Западного федерального округа, и это при том, что в декабре 2005 г. по сравнению с предыдущим месяцем потребительские цены (тарифы) возросли на 0,9 %, в том числе: на продовольственные товары — на 1,6 %, на непродовольственные товары — на 0,3 %; платные услуги населению подешевели на 0,1 %. Соответственно к декабрю 2004 г. индекс потребительских цен составил 111,1 % (для сравнения: в декабре 2004 г. по отношению к декабрю 2003 г. индекс потребительских цен равнялся 111,7 %)⁵. Однако оценка уровня и качества жизни населения Калининградской области в последние годы демонстрирует сильную дифференциацию реальных доходов населения, что вызывает ухудшение социальной обстановки в регионе и ведет к сокращению занятости населения в ряде ведущих отраслей специализации.

⁵ *Итоги социально-экономического развития Калининградской области в январе-декабре 2005г.* [Электрон. ресурс]. Режим доступа: <http://www.gov.kaliningrad.ru/index.php?idpage=578>

Во-вторых, до сегодняшнего дня не решена проблема сокращения численности низкооплачиваемых работников, к которым относится большая часть сотрудников бюджетной сферы.

В соответствии с Постановлением Правительства РФ с 1 мая 2006 г. тарифная ставка (оклад) первого разряда Единой тарифной сетки по оплате труда работников федеральных государственных учреждений составляет 1100 рублей⁶. В октябре 2006 г. была проведена дополнительная индексация заработной платы в бюджетной сфере на 10 %. По данным Роструда, на тот момент далеко не все регионы подготовили необходимые документы для индексации зарплат. В четырех регионах — Москве, Ненецком и Ямало-Ненецком автономных округах, Калининградской области — повышения уже состоялись. Однако 25 %-ное увеличение оклада не может существенно улучшить ситуацию с доходами, когда требуется их двукратное увеличение.

Одновременно с индексацией реализуются мероприятия по повышению заработной платы работников социальной сферы, направленные на улучшение благосостояния в первую очередь учителей и медперсонала (в рамках национальных проектов «Образование», «Здравоохранение» и т. д.), но они не имеют ожидаемого эффекта. Рост заработной платы в регионах, в том числе Калининградской области, либо перекрывается инфляционным ростом цен на товары и услуги (например, ЖКХ), либо, «съедая» региональные надбавки, трансформируется в бюджетную задолженность: например, задолженность калининградским учителям за классное руководство (нормативно установленное в размере 1000 рублей и дифференцированное для городских и сельских учителей), по данным министра образования Правительства Калининградской области, составляет 6 млн 990 тыс. рублей⁷.

⁶ О размере тарифной ставки (оклада) первого разряда и о межразрядных тарифных коэффициентах Единой тарифной сетки по оплате труда работников федеральных государственных учреждений: Постановление Правительства Российской Федерации от 29 апреля 2006 г. № 256 г. // СПС «Консультант Плюс».

⁷ Заработная плата участковым врачам-терапевтам, педиатрам и врачам общей (семейной) практики повышена в среднем на 10 тыс. рублей, медицинским сестрам, работающим на участках, — на 5 тыс. рублей (<http://www.rost.ru/projects/health/p02/p21/a21.shtml#qw01>).

В-третьих, требуется легализация заработной платы. Это касается в первую очередь предприятий и организаций, где уровень нелегальных доходов слишком высок.

В-четвертых, сохраняется проблема финансирования программ занятости. Установленный с 2001 г. механизм финансирования региональных программ занятости в силу постоянного дефицита областного и местных бюджетов не может обеспечить в полном объеме денежными средствами реализацию активной политики занятости, проводимой в регионе. Служба занятости перестает применять превентивные меры, вынуждена бороться с последствиями безработицы (по факту их наступления).

В-пятых, это решение вопроса занятости сельского населения области. При значительном росте сельхозпредприятий резко сократилось число рабочих мест на селе — в целом по области в 3,1 раза, в некоторых округах, например Неманском и Озерском, — в 4—5 раз. Оставшись без работы и средств труда, эти люди (в большинстве своем с низким уровнем образования) не смогли адаптироваться к рыночным условиям. В результате напряженность на рынках труда Гвардейского, Краснознаменского, Нестеровского, Озерского, Славского округов, городов Гусев и Неман превышает среднеобластной уровень в 2—4 раза.

До 2003 г. принимались региональные программы поддержки и содействия занятости населения Калининградской области, реализовывались меры по сокращению безработицы, но все они были малоэффективны. После перехода на бюджетный принцип финансирования программ занятости федеральный бюджет гарантирует только выплату пособий по безработице. С целью преодоления проблем занятости в регионе Министерство труда и социальной политики Правительства Калининградской области разработало и в 2006 г. завершило реализацию Концепции действий на рынке труда Калининградской области на 2003—2005 гг. и плана мероприятий по ее реализации.

К концу 2006 г. заработная плата всем учителям, как и другим работникам бюджетной сферы, была повышена в среднем на 26,5 %. В дальнейшем темпы роста будут увеличиваться. (<http://www.rost.ru/projects/education/ed2/ed22/aed22.shtml>).

Концепция предусматривала разработку и реализацию комплекса мер в социально-трудовой сфере, позволяющих повысить занятость населения области и обеспечить оперативность реагирования на изменения экономических и политических условий работы квалифицированной рабочей силы.

В качестве конкретных мер и первоочередных мероприятий были приняты следующие.

1. Разработка предложений по оптимизации рынка труда, прогноз потребности в рабочей силе по отраслям экономики региона на 2005—2008 гг., увязка прогноза с программами подготовки специалистов.

2. Проведение структурной перестройки профессионального образования, оптимизация сети его учреждений.

3. Проведение профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации безработных и незанятых граждан. Внедрение современных программ, методик, средств и технологий в процесс их профессиональной подготовки.

4. Организация и развитие внутрифирменного обучения: подготовка, переподготовка кадров, повышение квалификации в соответствии с потребностями технического прогресса, новыми тенденциями на рынке труда.

5. Информационно-методическое обеспечение профориентации граждан, в том числе школьников, а также психологической поддержки безработных.

6. Создание в сельской местности сети информационно-консультационных пунктов по вопросам трудового законодательства и занятости.

7. Реализация мероприятий по трудоустройству населения области: проведение ярмарок вакансий учебных и рабочих мест; информирование населения и работодателей о положении на рынке труда; социальная адаптация безработных граждан на рынке труда; организация общественных работ; временное трудоустройство безработных граждан.

Программные действия не обеспечили существенного улучшения ситуации на рынке труда — сказывалось отсутствие мониторинга социально-трудовых отношений в Калининградской об-

ласти. Однако некоторые результаты по сокращению безработицы, сохранению и созданию рабочих мест были достигнуты.

В сложившихся условиях одним из наиболее эффективных способов решения проблемы занятости населения (особенно в сельских территориях Калининградской области) является организация общественных работ. Однако в 2005 г. в них приняло участие на 61 человека меньше, чем в 2004 г. (рис. 12). Финансирование этого вида временной занятости населения с 6,6 млн рублей уменьшилось до 6,2 млн рублей.

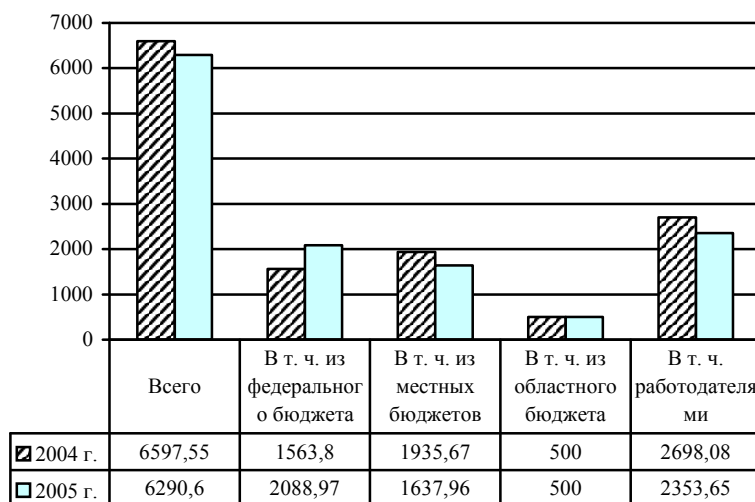


Рис. 12. Финансирование общественных работ
в 2004—2005 гг., тыс. рублей

При этом сократились поступления как из местных бюджетов, так и от работодателей в Гвардейском районе, Гурьевском, Полесском, Краснознаменском, Нестеровском, Светловском, Светлогорском, Пионерском и Советском городских округах (рис. 13).

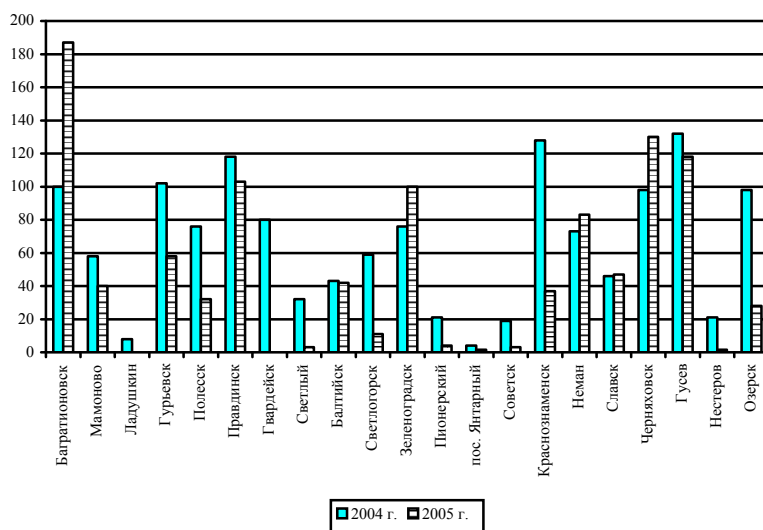


Рис. 13. Финансирование общественных работ из местных бюджетов

Важнейшим достижением в решении вопросов занятости населения Калининградской области остается перспективное направление по развитию и использованию механизмов социального партнерства. Каждая из сторон — работники, работодатели и обучающие структуры — имеет собственные интересы на рынке труда. Их цели не должны носить деструктивный характер и достигаться за счет интересов других участников рынка труда. Поэтому институтами рынка труда предусматривается развитие сотрудничества на всех уровнях — между исполнительными органами власти Калининградской области, работодателями, профессиональными союзами, иными представительными органами работников при решении проблем занятости населения на отраслевых рынках.

Стратегической целью развития рынка труда Калининградской области является стремление к максимально продуктивной занятости населения при обеспечении трудовых прав граждан. Основные задачи на 2006—2008 гг.:

— разработка и реализация областной и муниципальных программ обеспечения занятости, предусматривающих территориальную диверсификацию производства и сферы услуг с учетом имеющихся местных ресурсов и природного потенциала, стимулирование инвестиций в проекты, обеспечивающие изменение существующей неэффективной экономической специализации территорий и населенных пунктов;

— реструктуризация сети начального профессионального образования, создание такой его системы, которая была бы ориентирована на удовлетворение потребностей регионального рынка труда, подготовку специалистов по заказам предприятий и организаций.

Несмотря на то что на всех властных уровнях предпринимаются попытки по преодолению безработицы и несоответствия спроса и предложения на рынке труда Калининградской области, все они оказываются малоэффективными. Основная проблема состоит в высокой степени неопределенности условий, в которых принимаются решения и предусматривается их последующая реализация, а также в отсутствии объективной аналитической базы для ретроспективного анализа и оценки перспективных направлений развития трудовых ресурсов: направлений развития региональной экономики, отраслевой востребованности кадров с учетом их территориальной привязки и т. д.

Кроме того, на региональном уровне обнаруживаются «узкие места» в процессе учета занятых и безработных, который на территории области ведется двумя структурами — Территориальным органом Федеральной службы статистики и Федеральной службой занятости населения по Калининградской области.

Органы статистики ограничиваются сбором обобщенных данных по методике РОССТа, не учитывающей специфику Калининградской области. В частности, отсутствует информация по востребованным вакансиям, занятости граждан различных профессий и т. д. Федеральная служба занятости отслеживает динамику трудоустройства граждан, однако только тех лиц, которые состоят на учете, что существенно ограничивает масштабы обследования населения, так как достаточно большое число безработных предпочитает трудоустраиваться самостоятельно по причине несоответствия предлагаемых вакансий требованиям со сто-

роны претендентов по уровню заработной платы и условиям труда.

Таким образом, в Калининградской области объективно отсутствуют данные для достоверного прогноза основных тенденций на рынке труда и его динамики. Это осложняет разработку и реализацию соответствующих мероприятий по сокращению безработицы, тем более в условиях современной миграционной политики, ориентированной на привлечение дополнительных трудовых ресурсов.

Немаловажную роль играет качество и состояние самих трудовых ресурсов, которые по профессиональным критериям не соответствуют запросам и потребностям работодателей.

В регионах РФ, в частности Калининградской области, назрела объективная необходимость становления новых форм и методов регулирования рынка труда, учитывающих все аспекты подготовки востребованных специалистов в системе «образование — рынок труда — экономика». Актуальным является не только разработка, но и своевременная реализация мер по защите от безработицы, опирающихся на повышение эффективной занятости населения с учетом территориальных особенностей, способной значительно сократить издержки безработицы, повысить уровень использования трудового потенциала не только безработных и занятых, но и экономически неактивного населения (пенсионеры, инвалиды) и тем самым расширить социальную базу экономического роста.

3. Развитие системы подготовки кадров

3.1. Общая характеристика региональной системы образования

Несмотря на трудности первой половины 1990-х гг., когда в результате экономического кризиса финансирование образования резко сократилось, а престиж учебы среди молодежи упал, Калининградская область сохранила развитую систему образовательных учреждений различных типов. А с конца 1990-х гг. ситуация постепенно стала улучшаться. Открываются новые детские дошкольные учреждения и школы; увеличивается подготовка кадров в учреждениях начального, среднего и высшего профессионального образования; улучшается финансирование образовательных учреждений, они оснащаются компьютерами и другой современной техникой.

Вместе с тем прием в учреждения подготовки кадров не учитывает состояния регионального рынка труда. В высших и средних специальных учебных заведениях часто осуществляется обучение по однотипным профилям, причем по многим из них в количественном отношении подготовка часто превышает потребности экономики.

В Калининградской области сложилась разветвленная и многоуровневая система оказания образовательных услуг населению.

Сейчас она охватывает более 64 тыс. человек, получающих различные виды профессионального образования.

В силу геополитического положения региона рынок образовательных услуг сосредоточен исключительно на обслуживании потребностей местного населения, изолирован от общероссийской образовательной системы. Однако существующая в регионе модель профессионального образования полностью повторяет общероссийскую.

До 1996 г. учреждения системы образования имели разную ведомственную принадлежность: вузы и средние специальные учебные заведения относились к Госкомитету по высшему образованию, остальные — к Министерству просвещения. С целью лучшей координации и организации системы непрерывного образования было создано единое Министерство общего и профессионального образования. Процесс укрупнения министерств продолжился с созданием единого Министерства образования и науки РФ.

Тем не менее различия, и весьма существенные, остались: государственные вузы и средние специальные учебные заведения относятся к федеральной собственности, остальные учреждения образования — к областной или муниципальной. Их финансирование осуществляется из соответствующих бюджетов. В связи с этим различается и их управленческая подчиненность — непосредственно Министерству, областным и городским или районным комитетам по образованию.

Поскольку учреждения высшего и среднего профессионального образования управляются и финансируются на федеральном уровне, главным для них является не работа на региональный рынок труда, а удовлетворение потребностей граждан в получении образовательных услуг.

Основополагающими для стратегии развития региональной системы образования являются принципиальные положения утвержденной в 2000 г. Национальной доктрины образования в Российской Федерации с ориентирами до 2025 г., с одной стороны, и конкретные региональные условия ее реализации — с другой. Первый этап реформирования системы образования (2000—2003) Доктриной определялся как антикризисный и был призван решить самые неотложные проблемы. Последующие этапы развития образования обеспечивают утверждение статуса

России в мировом сообществе как великой державы в сфере образования, культуры, искусства, науки, высоких технологий и экономики.

Постановлением Правительства РФ от 23 декабря 2005 г. утверждена Федеральная целевая программа развития образования на 2006—2010 гг. Ее основная стратегическая цель — обеспечение условий для удовлетворения потребностей граждан, общества и рынка труда в качественном образовании путем создания новых институциональных механизмов регулирования в сфере образования, обновления его структуры и содержания, развития фундаментальности и практической направленности образовательных программ, формирования системы непрерывного образования. Стратегическими задачами Программы являются:

- совершенствование содержания и технологий образования;
- развитие системы обеспечения качества образовательных услуг;
- повышение эффективности управления в системе образования;
- совершенствование экономических механизмов в сфере образования.

Стратегия модернизации образования предусматривает ряд мер, которые должны учитывать органы власти региона:

- перевод образовательной системы из режима финансирования только текущих расходов в режим инвестирования в нее;
- проведение организационных и экономических реформ, включая реализацию принципа экономической и академической самостоятельности учебных заведений, развитие контрактных форм отношений с государством и частными заказчиками;
- выделение категорий массовых школ и гимназий;
- введение Единого государственного экзамена и именного сертификата, имеющего четыре уровня финансирования;
- перенесение центра тяжести образовательной реформы на развитие содержания и методов образования, а также на обновление основных элементов его материальной базы;
- при реализации программ полного среднего образования гарантируется его вариативность и доступность;
- планируется изменение правового статуса негосударственных образовательных учреждений и сближение их с государственными;

— сближение системы государственных стандартов РФ с наиболее эффективными международными образовательными стандартами и завершение включения России в систему международного признания дипломов и кредитной системы учета успеваемости.

Поставленные Доктриной задачи в целом выполняются, хотя и медленнее, чем намечалось. Так, не обеспечено повсеместное введение с 2003 г. Единого государственного экзамена и именного сертификата, имеющего четыре уровня финансирования. А реализация принципа экономической и академической самостоятельности учебных заведений, развитие контрактных форм отношений с государством и частными заказчиками применительно к государственным учебным заведениям, по-видимому, в полной мере не будет осуществляться.

Некоторые из принципов Доктрины (в частности, касающиеся сближения с международными стандартами), на наш взгляд, в Калининградской области имеют лучшие по сравнению с большинством регионов страны перспективы. В области быстрее, чем в других регионах страны, осуществляется и введение Единого государственного экзамена.

В развитии системы образования области, как и в целом по стране, наблюдаются две тенденции: позитивная и негативная. Положительные сдвиги связаны, прежде всего, с организацией учебного процесса, внедрением новых программ и методов, развитием новых видов образовательных учреждений, в том числе негосударственных, усилением творческого начала в обучении и другими содержательными компонентами образования. Негативные явления обусловлены в первую очередь ухудшением условий бюджетного финансирования учреждений образования. Однако есть отрицательные аспекты и содержательного характера. Часть из них связана с отсутствием надлежащего финансирования, а потому — с недостаточной технической оснащенностью учебного процесса, а также низкой оплатой труда педагогов, многие из которых находят работу в коммерческом секторе и за рубежом. Другие обусловлены быстрым развитием негосударственных учебных заведений, часть которых не обеспечивает надлежащего качества подготовки. Третьи вытекают из недостатков организации воспитательного процесса, утратившего прежние возможности и ориентиры, но пока не обретшего новые.

3.2. Начальное профессиональное образование

В регионе сформирована сеть учреждений начального профессионального образования, включающая в себя в настоящее время 23 учебных заведения, причем 9 из них преобразованы в профессиональные лицеи, занимающиеся подготовкой специалистов повышенного уровня квалификации. Всего в системе начального профессионального образования области обучается около 11 тыс. человек. Ежегодный выпуск составляет 5 тыс. квалифицированных рабочих для промышленности, сельского хозяйства, строительства, транспорта и связи, торговли и общественного питания (табл. 8).

Таблица 8

Учебные заведения начального профессионального образования (на конец года)

Показатель	1985	1990	1999	2002	2003	2004	2005
Число учебных заведений	22	23	23	23	23	23	23
Численность учащихся, тыс. человек	10,2	10,3	11,2	11,1	11,5	11,3	10,6
Принято учащихся, тыс. человек	7,0	7,0	5,4	5,5	5,3	5,0	4,6
Выпущено рабочих, тыс. человек	5,8	7,3	5,0	4,9	4,7	4,7	5,3

Источник: Данные Министерства образования Калининградской области.

Подготовка осуществляется по 103 профессиям начального профессионального образования и по 20 специальностям среднего профессионального образования. Самые распространенные профессии: автомеханик, сварщик, оператор ЭВМ, повар, портной, электрик, бухгалтер. Некоторые профессиональные лицеи по рабочей профессии готовят операторов ЭВМ, а в рамках программ среднего профессионального образования — бухгалтеров со знанием бухгалтерских компьютерных программ.

Система учреждений начального профессионального образования, обеспечивающая подготовку рабочих кадров в профессио-

нально-технических учебных заведениях, испытывала кризис в первой половине 1990-х гг., когда в связи с кризисом производства уменьшилась и изменилась структура потребности народного хозяйства в кадрах. И сейчас она находится в непростом положении. Финансирование из федерального бюджета на содержание учебных заведений составляет менее половины от потребностей. Из выделяемых средств около половины приходилось на заработную плату с начислениями, второе место занимали текущие расходы, связанные с реализацией учреждениями социальных функций. Недостает средств на капитальный ремонт и техническое переоснащение учебных помещений. В неудовлетворительном финансовом положении находятся базовые предприятия, для которых готовятся кадры и на которых проходят практику учащиеся.

Трудности начального профессионального образования, особенно серьезные в середине 1990-х гг., давали повод некоторым экспертам говорить о том, что система учреждений профтехобразования себя изжила, что нужно переходить на курсовые формы подготовки специалистов на предприятиях или набирать платные коммерческие группы с оплатой подготовки самими обучающимися (или по заказу предприятий), преимущественно в негосударственные учреждения, якобы более гибкие и мобильные. Реализация таких идей (объяснявшихся слабой востребованностью подготовленных работников находившимися в кризисе отраслями хозяйства) привела бы к разрушению системы подготовки достаточно квалифицированных рабочих. Сохранение и совершенствование сложившейся системы учреждений начального профессионального образования имеет большое значение сейчас, когда экономика области предъявляет спрос на кадры рабочих промышленности, строительства, транспорта и отраслей сферы услуг. Дефицитными в области стали рабочие высокой квалификации для различных отраслей промышленности, связанных с использованием труда металлообработчиков, электросварщиков, водителей.

Несмотря на многочисленные сложности, система профтехобразования сохранила потенциал, поэтому к настоящему времени и набор, и выпуск подготовленных рабочих стабилизировались. В последние годы учреждения начального профобразования

области востребованы; они не испытывают трудностей с комплектованием. Установленные Министерством образования РФ контрольные цифры приема в профессиональные училища и лицеи выполняются. При мощности учебных заведений 10150 учебных мест коэффициент загрузки училищ составляет 1,1; а с учетом переподготовки взрослого населения 1,2, что превышает средние показатели по России (соответственно 0,9 и 1,1).

В училищах и лицеях трудятся около 1100 педагогов, мастеров и руководителей учебных заведений, из которых свыше 600 женщин. Но отток высококвалифицированных сотрудников (особенно мастеров производственного обучения) и молодежи в производственную сферу, обеспечивающую более высокую, по сравнению с училищем, оплату труда, обуславливает нехватку преподавательских кадров. В значительном совершенствовании нуждается система переподготовки инженерно-педагогических работников, которые должны осуществлять обучение специалистов в соответствии с требованиями стандарта, реальными потребностями работодателя и перспективами развития экономики и социальной сферы региона.

Профессиональные лицеи занимаются подготовкой специалистов повышенного уровня квалификации, работают по программам среднего профессионального образования. Восемь училищ вместе с профессиональной подготовкой реализуют программы среднего (полного) общего образования, в трех открыты группы для обучения детей, имеющих проблемы в умственном развитии. Профессиональные лицеи № 6, 7 10, 12, 14, 21, 22, 23, 25 с разрешения Минобрнауки РФ ведут подготовку по специальностям среднего профессионального образования, работают по интегрированным программам. Все программы имеют рецензию Минобрнауки РФ, ИРПО г. Москвы, пролицензированы и аттестованы.

Профессиональные лицеи организуют многопрофильное, разноуровневое ступенчатое образование, обеспечивающее базовые знания и умения учащихся, необходимые для социализации выпускников и их оптимальной адаптации к условиям рынка труда. Должным образом позволяет организовать практическое обучение в соответствии со стандартом наличие собственных мастерских, договоры с предприятиями — социальными партнерами.

Доля учреждений начального профессионального образования, работающих по интегрированным программам:

с СПО — 47,6 %;

с ВПО — 19 %.

Кроме того, Калининградская высшая школа управления (институт) ведет обучение по образовательным программам среднего специального образования по специальностям «Правоведение», «Экономика и бухгалтерский учет», «Менеджмент», «Автоматизированные системы обработки информации и управления».

Профессиональные лицеи № 10, 14, 21, 22, 23, 25 работают с вузами Калининграда, Москвы, Санкт-Петербурга по подготовке в лицеях специалистов по сокращенному курсу обучения, что обеспечивает продуктивное непрерывное профессиональное образование. Около 8,6 % выпускников профессиональных лицеев области продолжают обучение в средних специальных и высших учебных заведениях. Для сравнения: по России этот показатель составляет 11,3 %, по Северо-Западному федеральному округу — 11,5 %.

Однако система начального профессионального образования как в количественном, так и в качественном отношении далеко не в полной мере отвечает потребностям экономики. Требуется усиление государственной поддержки ее развития и перепрофилирования специальностей в соответствии с новыми требованиями рынка труда. (Подробнее проблемы развития системы рассматриваются в главе 4).

3.3. Среднее специальное образование

В Калининградской области действует 11 государственных учебных заведений среднего специального образования и 3 филиала, а также 7 негосударственных ссузов. К государственным учреждениям (включая филиалы) относятся:

- Калининградский технический колледж,
- Калининградский государственный колледж градостроительства,

- Калининградский торгово-экономический колледж,
- Калининградский областной музыкальный колледж им. С.В. Рахманинова,
- Калининградский медицинский колледж,
- Калининградский морской рыбопромышленный колледж,
- Советский кинотехникум,
- Калининградский областной колледж культуры и искусства,
- Гусевский сельскохозяйственный техникум,
- Озерский техникум механизации сельского хозяйства,
- Черняховский педагогический колледж,
- Кооперативный техникум (филиал Белгородского университета потребительской кооперации),
- Калининградский филиал Московского колледжа железнодорожного транспорта МПС РФ,
- Филиал республиканского заочного автотранспортного техникума.

Негосударственные учреждения СПО Калининградской области представлены:

- Социально-экономическим колледжем,
- Балтийским колледжем экономики и туризма,
- Балтийским социально-правовым колледжем,
- Калининградским гуманитарным колледжем,
- Калининградским бизнес-колледжем (автономная некоммерческая организация),
- Академией сервиса, экономики и права (автономная некоммерческая организация) в Черняховске.
- Балтийским информационным техникумом (автономная некоммерческая организация).

Число обучающихся в 11 государственных самостоятельных учебных заведениях среднего профессионального образования в расчете на 10 тыс. жителей составляет 136 человек. На начало 2005/06 уч. г. в них обучалась 12,8 тыс. студентов (табл. 9). Это значительно меньше, чем в среднем по России, где этот показатель достигает 170, и меньше, чем в большинстве регионов Северо-Западного федерального округа (табл. 10).

Таблица 9

Государственные средние специальные учебные заведения
(на начало учебного года)

Учебный год	Число учебных заведений, ед.	Численность студентов, тыс. человек	Прием студентов, тыс. человек	Выпуск специа- листов тыс. человек	Кол-во студентов на 10 000 человек населения
1985/86	12	15,2	3,2	3,8	180
1990/91	12	13,2	4,3	3,4	149
1995/96	14	10,5	3,6	2,4	113
1999/00	13	11,9	4,1	2,2	125
2001/02	13	12,6	4,2	3,0	132
2002/03	13	12,5	4,4	3,4	131
2003/04	12	12,8	4,4	3,1	135
2004/05	11	13,0	4,3	3,3	138
2005/06	11	12,8	4,1	3,3	136

Таблица 10

**Государственные средние специальные учебные заведения
по регионам Северо-Западного федерального округа
(на начало учебного года)**

Регион	Число учебных заведений			Численность студентов, тыс. человек			Кол-во студентов на 10 000 человек населения, 2004
	2002	2003	2004	2002	2003	2004	
Республика Карелия	16	15	15	14,3	13,9	13,9	198
Республика Коми	22	27	29	16,1	16,8	16,0	160
Архангельская область	36	36	37	22,7	22,6	22,5	172
Вологодская область	26	26	26	21,9	22,3	22,4	178
<i>Калининградская область</i>	<i>13</i>	<i>12</i>	<i>11</i>	<i>12,5</i>	<i>12,8</i>	<i>13,0</i>	<i>138</i>
Ленинградская область	20	20	21	9,2	9,0	9,0	54
Мурманская область	26	25	11	13,7	13,5	13,1	150
Новгородская область	12	12	12	11,9	12,0	11,7	171
Псковская область	16	16	16	11,3	11,0	10,5	143
г. Санкт-Петербург	77	76	82	75,0	73,0	76,7	167

Положение в системе среднего специального образования стало критическим к середине 1990-х гг., когда общий контингент студентов, их прием и выпуск резко сократились. Несколько улучшилась ситуация во второй половине 1990-х гг., когда сокращение набора и контингента студентов сменилось некоторым ростом.

Отраслевую специализацию средних специальных учебных заведений области отражают данные таблицы 11.

Таблица 11

**Распределение студентов
государственных средних специальных учебных заведений
по их отраслевой специализации (на начало 2004/05 уч. г.)**

Отраслевая специализация	Мужчины		Женщины		Распределение по полу, %	
	тыс. человек	%	тыс. человек	%	Мужчины	Женщины
Все учебные заведения	6,0	100	7,0	100	46,2	53,8
В том числе:						
промышленности и строительства	2,4	40,0	1,8	25,7	57,1	42,9
сельского хозяйства	0,8	13,4	0,8	11,4	50,0	50,0
транспорта и связи	1,8	30,0	0,4	5,7	81,8	18,2
экономики и права	0,5	8,3	2,1	30,0	19,2	80,8
здравоохранения, физкультуры и спорта	0,2	3,3	0,6	8,6	25,0	75,0
образования	0,1	1,7	0,8	11,4	11,1	88,9
искусства и кинематографии	0,2	3,3	0,5	7,2	28,6	71,4

Учитывая, что федеральное финансирование составляет в среднем 40 % от потребностей образовательных учреждений, для своего содержания и развития они вынуждены расширять использование платных форм обучения именно по тем специальностям, за получение которых жители области готовы платить. Стала развиваться платная подготовка по престижным специальностям («Банковское дело» — в техническом колледже, «Правоведение» в Черняховском педагогическом колледже, некоторые специальности медицинского училища и др.). На условиях пол-

ного возмещения затрат на начало 1996/97 уч. г. в средних специальных учебных заведениях обучалось уже 1,6 тыс. человек (15 % студентов). На начало 2003/04 уч. г. с полным возмещением затрат обучалось уже 4,8 тыс. человек (28 % всех студентов), на начало 2005/06 уч. г.— около 40 % студентов.

Однако отраслевая структура подготовки кадров учреждениями среднего профессионального образования не вполне соответствует потребностям региона. По данным Департамента федеральной государственной службы занятости населения по Калининградской области, среди выпускников ссузов зарегистрированы в службах занятости области выпускники экономических и правоведческих профилей подготовки всех учреждений профобразования, а также специалисты в области архитектуры Калининградского государственного колледжа градостроительства (табл. 12).

Таблица 12

Количество состоящих на учете в службе занятости выпускников учреждений профобразования

Высшее профессиональное образование	Среднее профессиональное образование	Начальное профессиональное образование
Калининградский государственный технический университет — 126	Колледж градостроительства — 49	ПЛ-10 — 7
РГУ им. И. Канта — 110	Торгово-экономический колледж — 36	ПЛ-22 — 8
Балтийская государственная академия — 8	Калининградский технический колледж — 52	ПЛ-7 — 3
Академия акмеологии и менеджмента — 5	Музыкальный колледж — 7	ПЛ-25 — 4
	Медицинский колледж — 3	ПЛ-23 — 10
	Колледж морской рыбопромышленный — 25	
	Колледж культуры и искусства — 1	
	Кооперативный техникум — 39	
<i>Всего — 271</i>	<i>Всего — 212</i>	<i>Всего — 32</i>

Для повышения уровня подготовки, привлечения абитуриентов и т. д. средние специальные учебные заведения устанавливают все более тесные контакты с вузами. Более чем в 60 % учреждений разработаны и внедрены в учебный процесс сквозные учебные планы, позволяющие студентам освоить в колледжах часть вузовских программ. Заключаются договоры на последующее обучение выпускников в вузах — на бюджетной и (по престижным специальностям) на платной основе. Получили статус колледжа 8 из 14 учебных заведений; на базе 4 техникумов и колледжей открыты филиалы высших учебных заведений. Таким образом, в соответствии с запросами экономики расширяется многоуровневость, многопрофильность, многофункциональность образовательных учреждений.

Актуальной для ряда колледжей и училищ является задача совершенствования номенклатуры специальностей в соответствии с потребностями хозяйства и спросом населения на образовательные услуги. Действуя в этом направлении, учреждения увеличили количество специальностей, по которым ведется подготовка, с 51 до 70. Изменяется структура подготовки специалистов: доля приема по специальностям гуманитарного профиля возрастает при одновременном сокращении доли приема по техническим специальностям, что связано, прежде всего, с происходящими изменениями в структуре рынка труда.

Многие специальности из-за востребованности у населения в сети учреждений многократно повторяются. Речь, в частности, идет о следующих специальностях:

- 0205 — социальная работа,
- 0604 — банковское дело,
- 0602 — менеджмент,
- 2203 — программное обеспечение вычислительной техники и автоматизированных систем,
- 0601 — экономика и бухгалтерский учет (экономика, бухгалтер и контроль),
- 2307 — туризм,
- 2302 — организация обслуживания в гостиницах и туристских комплексах,
- 0201 — правоведение,
- 0603 — финансы.

Кроме того, в негосударственных учреждениях среднего профессионального образования и профессиональных лицеях области также ведется подготовка по названным специальностям.

Черняховский педагогический колледж начал подготовку студентов по интегрированным программам на основе договоров с Российским государственным университетом им. И. Канта, Владимирским государственным педагогическим университетом, Смоленским государственным институтом физической культуры, Московским педагогическим государственным университетом.

В Калининградском техническом колледже существуют договоры с Балтийской государственной академией рыбопромышленного флота, Балтийским институтом экономики и финансов, Санкт-Петербургской лесотехнической академией, Санкт-Петербургским университетом аэрокосмического приборостроения.

Студенты Калининградского государственного колледжа градостроительства имеют возможность продолжить обучение по избранной специальности в КГТУ.

Калининградский кооперативный техникум в 2004 г. реорганизован в Калининградский филиал Белгородского университета потребительской кооперации.

Социальное партнерство в учреждениях среднего профессионального образования организовано на основе договоров с профильными предприятиями и организациями области, однако нужно отметить, что большинство договоров носят разовый характер (для организации ежегодной практики студентов и осуществления профессиональной подготовки и переподготовки безработных — со службой занятости населения). В области пока не сформировалась тенденция развития центров открытого образования для обучения и переподготовки работников предприятий-социальных партнеров. Такой центр создан в рамках инновационных проектов ТАСИС по Калининградской области на базе Калининградского торгово-экономического колледжа. В торгово-экономическом колледже за три года обучили неработающих граждан по направлениям службы занятости по следующим специальностям:

- «Технология продуктов общественного питания»,
- «Ведение бухгалтерского учета на ПК»,

- «Менеджер по персоналу»,
- по рабочим профессиям — «Повар-кондитер», «Официант-бармен»,
- «Продавец продовольственных товаров».

В Калининградском кооперативном техникуме по направлению службы занятости идет подготовка по рабочим профессиям «Продавец», «Пользователь ПК».

Однако остальные учреждения среднего профессионального образования в основном не работают по договорам со службой занятости по обучению взрослого и переподготовке незанятого населения. Поэтому очевидно, что услуги, предоставляемые сферой дополнительного профессионального образования, оказывают определенное влияние на снижение напряженности на рынке труда, но при этом принципиального воздействия на устранение рассогласованности, увеличивающуюся потребность спроса на квалифицированных рабочих и сложившуюся структуру образовательных услуг (с тенденцией увеличения выпуска специалистов с высшим и средним специальным образованием, которые заведомо не могут рассчитывать на получение работы по избранной специальности) названные курсы не оказывают.

Мониторинг востребованности специалистов не проводится Калининградским областным колледжем культуры, Калининградским государственным колледжем градостроительства, Калининградским филиалом республиканского заочного автотранспортного техникума, и поэтому соответствующая информация не представлена и не может быть учтена в общем обзоре системы СПО области.

По информации *Калининградского торгово-экономического колледжа*, за последние три года введены новые специальности — «Охрана окружающей среды и рациональное использование природных ресурсов», «Автоматизированные системы обработки информации и управления». Однако первая специальность оказалась невостребованной среди потребителей образовательных услуг. А тенденция увеличения набора прослеживается на специальности «Технология продуктов общественного питания», «Экономика и бухучет», «Менеджмент», «Маркетинг».

В *Озерском аграрном техникуме* за последние три года открыты новые специальности «Менеджмент агропромышленного комплекса», «Коммерция агропромышленного комплекса». По информации администрации техникума, все специальности пользуются популярностью и необходимо открывать новые, востребованные рынком труда, но материалов мониторинга рынка труда по сельскохозяйственным профессиям не представлено.

Анализ востребованности специалистов проведен администрацией *Калининградского морского рыбопромышленного колледжа*. Выпускники основных четырех морских специальностей востребованы не только в России, но и на транспортном флоте иностранных государств, так как подготовка специалистов здесь осуществляется в соответствии с требованиями международной конвенции ПДНВ 78/95. Прием на эти специальности составляет 45 % от общего количества (340 человек). В процессе обучения, при прохождении производственной практики большая часть выпускников морских специальностей набирает необходимый плавательный ценз для получения диплома на первое морское звание. В сертифицированном тренажерном центре колледжа, оборудованном современной компьютерной техникой, выпускники получают все необходимые для устройства на работу в море сертификаты. Большая их часть занимает должности вахтенных помощников капитанов, вахтенных механиков, электромехаников 3-го разряда и радиоэлектроников.

Выпускники остальных четырех морских специальностей, не подлежащих дипломированию на морские звания, работают на рыбопромысловых судах в должностях мастеров добычи рыбы, мастеров обработки, рефмехаников и механиков-наладчиков технологического оборудования. По мере приобретения опыта большая часть из них становится помощниками капитанов по добыче рыбы, по производству. При трудоустройстве на береговые рыбоперерабатывающие предприятия рыбастера и механики-наладчики занимают должности начальников цехов и механических служб; тралмастера становятся специалистами сетеснастного производства, а рефмеханики обслуживают холодильные установки торговых баз, перерабатывающих и других предпри-

ятий. На эти четыре специальности прием составляет 160 человек (23 %) от общего контингента.

Выпускники специальностей 0601 «Экономика и бухгалтер», 2202 «Автоматизированные системы обработки информации и управления» работают не только на предприятиях рыбной отрасли, но и в сфере торговли, бизнеса, в бюджетных организациях.

Выпускники специальности 1705 «Техническое обслуживание и ремонт автомобильного транспорта» трудятся на предприятиях автосервиса, а технологи общественного питания — в ресторанах, барах и кафе.

За последние три года новых специальностей не введено. В 2004 г. был впервые осуществлен набор на специальность 0601 «Экономика, бухгалтерский учет и контроль» абитуриентов на базе 9 классов (дневная форма обучения).

С целью предоставления русскоязычному населению из стран Прибалтики возможности получения морского профессионального образования в 2004 г. получена лицензия на право обучения по заочной форме на базе 9 классов.

В последние годы колледж испытывал затруднения с набором абитуриентов на специальность 0613 «Государственное и муниципальное управление», так как в регионе достаточно много высших учебных заведений, готовящих специалистов этого профиля. Поэтому было принято решение с 2004 г. набор на эту специальность не осуществлять.

На морские специальности в течение последних лет конкурс достаточно высокий — два человека на бюджетное место. Возрос также интерес к специальности, которая готовит кадры для перерабатывающей промышленности. Так, в 2004 г. на специальность 2709 «Технология рыбы и рыбных продуктов» конкурс составил 1,8 человека на бюджетное место. В связи с демографической ситуацией и большим количеством вузов в нашем регионе (в том числе негосударственных) в 2004 г. колледж впервые осуществлял набор абитуриентов на базе 9 классов на бюджетной основе на специальности 1804 «Эксплуатация электрооборудования и автоматики судов» и 1711 «Монтаж и техническая эксплуатация холодильно-компрессорных машин и установок».

Количество бюджетных мест на эти специальности возросло с 50 до 70, и конкурс оказался достаточно высоким. Проходной балл на обе специальности — 9. Однако эта подробная информация не подкреплена данными о трудоустройстве выпускников и востребованности названных специальностей не у потребителей образовательных услуг, а у субъектов хозяйственной деятельности региона.

Мониторинг востребованности специалистов, получивших профессиональное образование в Калининградском техническом колледже, не проводился.

Принципиально другая ситуация сложилась в *Калининградском медицинском колледже*. Ведь выпускники всех специальностей названного учебного заведения стопроцентно востребованы рынком труда в связи с оттоком из бюджетной медицины специалистов из-за низкой заработной платы. Поскольку медицинский колледж финансируется из регионального бюджета, постольку Управление здравоохранения областного Правительства ежегодно формирует региональный заказ на обучение специалистов по пяти специальностям и трудоустраивает их.

В *Черняховском педагогическом колледже* проводится анализ востребованности выпускников (табл. 13).

С 2003/04 уч. г. набор на специальность 0201 «Правоведение» не осуществляется, поскольку соответствующие вакансии на рынке труда города и района практически отсутствуют. Востребованность в выпускниках специальности 0314 «Социальная педагогика» возросла, поэтому в 2004 г. проводился набор как на очную (30 человек), так и на заочную (20 человек) форму обучения. Мониторинг востребованности проводится в морском рыбопромышленном и Черняховском педагогическом колледжах.

Как правило, администрации образовательных учреждений СПО подменяют понятие востребованности специалистов рынком труда на понятие востребованности специальности у потребителей образовательных услуг. И в качестве информации о востребованности представляют информацию об увеличении набора на ту или иную специальность.

Таблица 13

Сведения о востребованности выпускников Черняховского педагогического колледжа (2001—2003)

Специальность подготовки, программы дополнительного образования	Код	Наименование	Число выпускников за последние три года	Свободно трудоустроившиеся		Обучающиеся в вузе		Призванные в армию		Работающие по специальности		Работающие в регионе		Состоящие на учете в службе занятости
				чел.	%	чел.	%	чел.	%	чел.	%	чел.	%	
0302		Русский язык и литература	14	12	86	2	14	-	-	11	79	11	79	0
0303		Иностранный язык	92	61	66	29	31	2	2	55	61	53	58	0
0307		Физкультура	68	31	46	12	18	25	37	22	32	25	37	0
0310		Музыкальное образование	50	29	58	16	32	2	4	26	52	24	48	0
0312		Преподавание в начальных классах	229	187	82	28	13	3	1	135	59	135	59	0
0313		Дошкольное образование	92	64	70	13	14	1	1	45	49	45	49	0
0314		Социальная педагогика	82	48	59	22	27	3	4	43	53	33	37	0
0201		Правоведение	94	38	40	49	52	7	7	22	24	31	33	0

Практически не работает система среднего профессионального образования по подготовке и переподготовке незанятого населения (по направлению службы занятости), за исключением торгово-экономического колледжа и кооперативного техникума. То есть администрация большинства учебных заведений не учитывает демографические тенденции, складывающиеся в регионе, не ведет стратегического планирования развития учебного заведения на долгосрочную перспективу.

Оценка качества профессионального образования в сети учреждений профобразования Калининградской области может быть проведена на основе анализа показателей числа полученных выпускниками СПО дипломов с отличием, доступности образования для выпускников школ области, особенно сельской местности. Важное значение в обеспечении качественного образования имеет и состояние МТБ СПО региона (табл. 14).

Таблица 14

Количество дипломов с отличием, полученных выпускниками учреждений профобразования Калининградской области в 2003/04 уч. г.

Учебное заведение	Количество человек	%
Калининградский государственный колледж градостроительства	47	11
Калининградский областной колледж культуры	14	0,07
Медицинский колледж	50	23,6
Калининградский технический колледж	36	2,1
Гусевский сельскохозяйственный техникум	13	5,9
Озерский аграрный техникум	10	10,8
Калининградский морской рыбопромышленный колледж	42	8,4
Калининградский кооперативный техникум	4	1
<i>Всего</i>	216	—

Учреждения среднего профессионального образования обеспечивают доступность получения образования названного уровня для выпускников школ области. В 2002—2004 гг. контингент поступающих из села постепенно возрастал (табл. 15, рис. 14).

Таблица 15

**Динамика численности студентов из села
в учреждениях профобразования Калининградской области,
2002—2004 гг.**

Учебное заведение	2002	2003	2004
1. Калининградский медицинский колледж, чел.	735	750	794
2. Гусевский сельскохозяйственный техникум, %	97	96,0	97
3. Кооперативный техникум Калининградского облпотребсоюза, %	—	—	63
4. Калининградский технический колледж, %	32	38	34
5. Калининградский морской рыбопромышленный колледж, %	35	52	64
6. Калининградский областной колледж культуры, %	88	88	89
7. Калининградский филиал республиканского заочного автотранспортного техникума, %	18	20	17
8. Озерский аграрный техникум, %	100	100	100
9. Калининградский торгово-экономический колледж, %	48	55	52
10. Калининградский государственный колледж градостроительства, %	32	32	30
11. Черняховский педагогический колледж, %	48	52	52
12. Советский кинотехникум, %	56	57	58

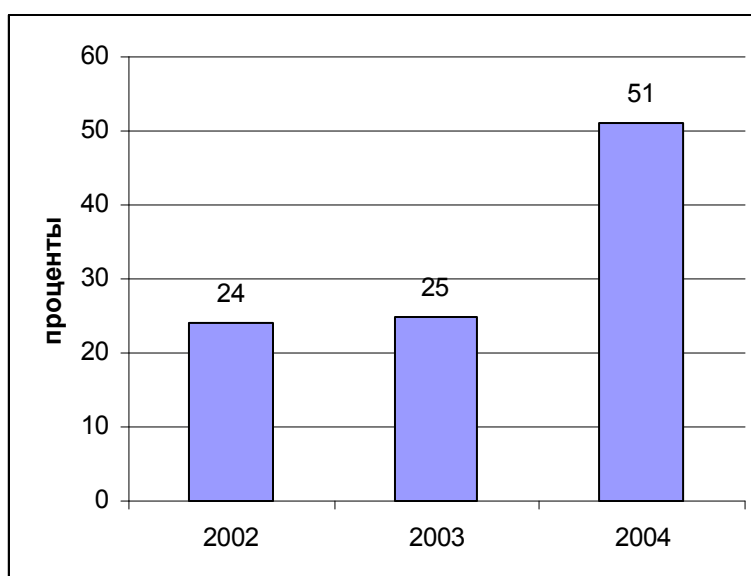


Рис. 14. Динамика доли студентов учреждений среднего профессионального образования Калининградской области из сельской местности, 2002—2004 гг.

Приведенная выше информация позволяет сделать вывод о доступности среднего профессионального образования для выпускников школ из сельских районов области и показывает, что за 2002—2004 гг. постепенно возрастает их доля по сравнению с жителями из Калининграда, желающими получить и получающими среднее специальное образование. В среднем эта доля в 2004 г. составила 60 % (по сравнению с 2002 г. — 47 %). Способствует формированию этой тенденции и наличие общежитий во всех учебных заведениях региональной сети среднего профессионального образования.

Учебно-материальная база ссузов в целом соответствует лицензионным нормативам для ведения образовательной деятельности. В основном на развитие этой базы используются внебюджетные средства или дополнительное бюджетное финансирование. В среднем на 16,5 студентов в 2004 г. приходился один компьютер;

среднее число компьютерных классов в одном учебном заведении — 3.

Из-за ведомственной разобщенности и различий в требованиях к деятельности техникумов и колледжей осуществление единой государственной политики в области подготовки специалистов названного уровня образования в регионе затруднено. Об этом свидетельствует наличие повторяющихся специальностей и многопрофильность большинства учреждений.

3.4. Высшее образование

Подготовку специалистов с высшим образованием осуществляют шесть государственных высших учебных заведений, филиалы и представительства государственных вузов Москвы и Санкт-Петербурга, а также шесть негосударственных вузов, получивших лицензии на право подготовки специалистов.

Высшее образование региона развивается в сложных финансовых условиях, вызванных резким сокращением бюджетных ассигнований. Из шести самостоятельных государственных высших учебных заведений области четыре гражданских — Российский государственный университет им. И. Канта (РГУ им. И. Канта), Калининградский государственный технический университет (КГТУ), Балтийская академия рыбопромыслового флота (БГА), Калининградский юридический институт (КЮИ). РГУ им. И. Канта входит в систему Министерства общего и профессионального образования; КГТУ и БГА являются ведомственными вузами, ранее подчинявшимися упраздненному Госкомитету РФ по рыболовству, функции которого теперь выполняет Министерство сельского хозяйства и продовольствия. КЮИ (до 1997 г. — Калининградская высшая школа Министерства внутренних дел) входит в систему вузов МВД. Есть в регионе и два военных вуза: Калининградское высшее военно-морское училище (с 1998 г. — Балтийский военно-морской институт) и перемещенный в область в 1996 г. (вместо сменившего место дислокации высшего

военно-инженерного училища) Калининградский институт пограничных войск.

Кроме того, имеется ряд филиалов московских и Санкт-Петербургских государственных и негосударственных вузов, а также шесть негосударственных вузов, получивших лицензии на право подготовки специалистов.

В 1990—1995 гг. численность студентов вузов существенно сократилась. Это произошло в силу того, что ориентированные ранее на подготовку кадров для рыбного хозяйства страны КГТУ и БГА столкнулись с резким уменьшением спроса на специалистов — и в связи с утерей части рынка труда после распада СССР, и вследствие сокращения производства в рыбной промышленности. К тому же в самом начале 1990-х гг. в стране временно уменьшился спрос на образовательные услуги и даже более ориентированный на потребности региона КГУ столкнулся с трудностями набора по ряду специальностей и высоким отсевом обучающихся.

Благодаря развитию новых специальностей, отвечающих потребностям региона, увеличению набора на престижные специальности (экономические, юридические и др.), включая платный набор, калининградские вузы приостановили падение набора и уменьшение контингента студентов, а РГУ им. И. Канта добился значительного его увеличения. На начало 1996/97 уч. г. в трех вузах обучалось уже 2,8 тыс. студентов на платной основе — 21 % общего контингента (в РГУ им. И. Канта — 25 %). Началась регионализация, ориентация на местные потребности отраслевых вузов — КГТУ и БГА.

С конца 1990-х гг. наблюдается значительное повышение спроса на получение *высшего образования*. Показатели приема и выпуска студентов государственных и негосударственных высших учебных заведений увеличиваются (табл. 16). За 1996—2005 гг. число студентов вузов возросло в два раза, и превысило 40 тыс. человек. В 2005/06 уч. г. на 10 тыс. населения приходилось 426 студентов вузов, том числе государственных — 302. По численности студентов высших учебных заведений на 1 тыс. человек населения Калининградская область более чем на четверть превосходит соседние государства.

Таблица 16

**Динамика подготовки кадров
в государственных учебных заведениях (без военных)
(на начало учебного года)**

Учеб- ный год	Число вузов	Численность студентов, тыс. человек	Прием сту- дентов, тыс. человек	Вы- пуск, тыс. человек	Число студен- тов на 10 000 человек населения
1950/51	1	1,0	0,5	-	25
1970/71	3	14,4	2,7	2,0	195
1990/91	3	15,8	3,4	1,7	178
1995/96	3	12,4	3,2	1,6	133
1998/99	3	16,9	4,3	2,0	178
2001/02	3	21,2	5,1	2,9	222
2002/03	4	24,6	6,4	3,6	258
2003/04	4	24,6	7,1	4,0	259
2004/05	4	25,4	6,5	3,6	269
2005/06	4	28,6	7,4	4,2	302

На начало 2001/02 уч. г. в области работало пять негосударственных высших учебных заведений (3,3 тыс. студентов), на начало 2005/06 уч. г. — шесть (11,5 тыс. студентов).

Трудности с финансированием, присущие государственным вузам, при наличии спроса населения на образовательные услуги приводят к развитию платных форм обучения в 3 из 6 государственных вузов, 5 негосударственных вузах и 17 филиалах и представительствах иногородних (в основном московских) вузов. На начало 2003/04 уч. г. в государственных вузах на условиях полного возмещения затрат обучалось 14,2 тыс. человек (половина от общей численности студентов). Обучение в негосударственных вузах (11,5 тыс. студентов) платное. Следовательно, всего на платной основе обучается 26 тыс. студентов из 40 тыс., то есть почти две трети.

На начало 2003/04 уч. г. общая численность преподавателей вузов составила более 1600, в том числе более 800 докторов и кандидатов наук. Возрастает роль высших учебных заведений в развитии интеллектуального потенциала региона, социальных инноваций, новых информационных технологий.

Большое распространение получили вечерняя и заочная формы обучения (табл. 17). Хотя это расширяет число лиц, получающих высшее образование, нельзя не отметить, что качество подготовки специалистов при нестационарных формах обучения зачастую намного ниже, чем на дневных отделениях.

Таблица 17

Высшие учебные заведения (на начало 2004/05 уч. г.)

Показатель	Всего	В том числе	
		Государственные	Негосударственные
Число высших учебных заведений, единиц	10	4	6
Количество студентов вузов (включая филиалы) — всего, тыс. человек	29,9	25,4	4,5
Из них:			
Дневных отделений	16,8	14,2	2,6
Вечерних отделений	3,5	2,5	1,0
Заочных отделений	9,6	8,7	0,9

Большое распространение негосударственных учебных заведений отчасти связано с тем, что по числу студентов в государственных вузах Калининградская область существенно уступает всем регионам Северо-Западного федерального округа (за исключением Ленинградской области, население которой обучается в Санкт-Петербурге, а также экономически менее развитой Псковской области).

Таблица 18

**Государственные высшие учебные заведения
в регионах Северо-Западного федерального округа
(на начало учебного года)**

Регион	Число учебных заведений			Численность студентов, тыс. человек			Количество студентов на 10 000 человек населения (2004)
	2002/ 03	2003/ 04	2004/ 05	2002/ 03	2003/ 04	2004/ 05	
Республика Карелия	4	3	4	22,7	22,8	20,9	298
Республика Коми	16	18	18	26,7	29,3	30,4	305
Архангельская область	3	18	18	40,7	43,0	43,2	331
Вологодская область	4	4	4	38,8	40,5	41,7	332
Калининградская область	4	4	4	24,6	24,6	25,4	269
Ленинградская область	26	25	28	27,2	13,5	16,0	97
Мурманская область	20	21	2	23,9	26,1	27,5	315
Новгородская область	1	1	1	23,3	22,5	22,3	327
Псковская область	3	3	4	18,3	18,9	18,3	248
г. Санкт-Петербург	52	53	55	318,9	352,8	367,8	780

Самый крупный вуз региона — *Российский государственный университет имени Иммануила Канта* (до 2005 г. — Калининградский государственный университет). В нем обучается более 13 тыс. студентов и 400 аспирантов, работают 1,5 тыс. сотрудников. Университет дает образование по широкому спектру естественнонаучных, гуманитарных и педагогических специальностей.

В РГУ им. И. Канта 12 факультетов, несколько институтов и центров (Институт непрерывного педагогического образования, Институт информационных технологий, Балтийский межрегиональный институт общественных наук и др.). Действует филиал университета в Черняховске.

Российский госуниверситет им. И. Канта тесно связан с ведущими российскими научными и образовательными центрами: Московским и Санкт-Петербургским государственными университетами, МГИМО, ИМЭМО, институтами Российской академии наук и др. Развиваются двусторонние связи с университетами

Литвы, Польши, Германии, Дании, Финляндии, Швеции, Великобритании, Франции, США и других стран. Многие факультеты принимают участие в общероссийских и международных проектах.

В 2007 г. РГУ им. И. Канта вошел в число 40 вузов — победителей конкурса образовательных учреждений высшего профессионального образования, внедряющих инновационные образовательные программы в 2007—2008 гг. (в 2006 г., когда такой конкурс проводился впервые, гранты получили 17 вузов). РГУ им. И. Канта участвовал в конкурсе с программой «Развитие инновационно-образовательной инфраструктуры университета для укрепления конкурентоспособности эксклавного региона России». На ее реализацию университет получит 341 млн руб. для приобретения новейшего оборудования, которое позволит переоснастить научные и учебные лаборатории, модернизировать учебный процесс.

Балтийская государственная академия рыбопромыслового флота осуществляет подготовку специалистов-транспортников для нужд рыбодобывающего комплекса, а также береговых служб. Здесь обучается около 2,5 тыс. студентов. В академии расширяется номенклатура специальностей транспортного профиля (как морского, так и автомобильного), открыта подготовка спасателей с высшим образованием для Министерства чрезвычайных ситуаций.

Калининградский государственный технический университет — технический вуз, ведущий подготовку 6 тыс. студентов по различным техническим специальностям, связанным с судостроением, ихтиологией, технологией переработки рыбных продуктов и т. д. КГТУ приобретает все более политехнический характер, готовя инженерные кадры для многих отраслей экономики области — строительства, сельского хозяйства и др.

Специалистов высшей квалификации готовят также *Калининградский юридический институт МВД РФ*, *Балтийский военноморской институт им. Ф.Ф. Ушакова* и *Калининградский военный институт Федеральной пограничной службы РФ*.

Проблема совершенствования системы высшего образования в регионе, ее соответствия новым условиям пока еще не решена. Сложным остается финансовое положение вузов, как правило, не

имеющих достаточных средств на модернизацию образовательной и исследовательской материально-технической базы.

Подготовка специалистов с высшим образованием недостаточно учитывает состояние регионального рынка труда, вследствие чего в вузах осуществляется обучение по однотипным профилям. Неоправданно дублирование в подготовке вузами специалистов — юристов, экономистов, менеджеров. Имеет место выпуск специалистов, не востребованных на региональном рынке труда.

Активное наводнение рынка труда дипломированными специалистами к настоящему моменту значительно снизило потенциал данного сегмента и, что еще хуже, девальвировало роль высшего образования, особенно общественно-гуманитарного, в глазах общественности и работодателей. В связи с неудовлетворенностью полученной подготовкой возрастает количество желающих получить второе образование (как правило, высшее).

3.5. Демографические изменения и проблема реструктуризации системы подготовки кадров

Точный баланс соответствия между возрастом и окончанием образовательных учреждений разного типа на основе опубликованных данных установить сложно (поскольку имеются некоторые различия в возрасте оканчивающих дневные учебные заведения одного типа, а также существует вечернее и заочное образование, где соответствие еще меньше). Проблему усложняет тот факт, что даже в соседних однолетних возрастных интервалах численность населения может различаться весьма существенно (табл. 19).

Таблица 19

**Численность населения в возрасте 5—24 года
на начало 2006 г., тыс. человек**

Возраст, лет	Год рождения	Численность
5	2000	7,9
6	1999	7,7
7	1998	7,9
8	1997	7,8
9	1996	8,0
10	1995	8,6
11	1994	9,2
12	1993	9,2
13	1992	10,8
14	1991	12,0
15	1990	13,1
16	1989	14,2
17	1988	15,5
18	1987	16,7
19	1986	19,9
20	1985	20,1
21	1984	18,4
22	1983	16,8
23	1982	16,1
24	1981	14,9

В возрастном интервале 5—24 года различия численности населения по возрасту групп в 2006 г. составили от 7,7 до 20,1 тыс. человек. То есть численность населения в возрасте 6 лет была почти в три раза меньше, чем в возрасте 20 лет. Помимо прочего это означает, что без учета миграций и в случае сохранения нынешнего соотношения между числом 17-летних и количеством выпускников к 2016 г. число 17-летних, оканчивающих полную среднюю школу, будет втрое меньше, чем их было в 2002 г.

Согласно данным о возрастной структуре населения области, в 2006 г. насчитывалось 13,1 тыс. детей в возрасте 15 лет. Окончили основную общеобразовательную школу 11,0 тыс. детей, из них 10,5 тыс. — дневную (табл. 20).

Таблица 20

**Выпуск учащихся образовательными учреждениями
(тыс. человек)**

Показатель	2000	2001	2002	2003	2004	2005	2006
<i>Общеобразовательные учреждения (государственные*)</i>							
Основное общее образование, всего	13,6	14,2	14,6	14,6	13,6	12,5	11,0
В том числе:							
дневное	13,1	13,7	14,1	14,1	13,0	12,0	10,5
вечернее	0,5	0,5	0,5	0,5	0,6	0,5	0,5
Среднее (полное) общее образование, всего	10,1	10,4	9,7	10,3	10,2	9,6	8,4
В том числе:							
дневное	8,9	9,1	8,5	9,1	8,8	8,3	7,3
вечернее	1,2	1,3	1,2	1,2	1,4	1,3	1,1
<i>Учреждения начального профессионального образования</i>							
Всего	5,2	5,0	4,9	4,7	4,7	5,3	...
<i>Средние специальные учебные заведения (государственные)</i>							
Всего	2,9	3,0	3,4	3,1	3,3	3,3	3,2
<i>Высшие учебные заведения</i>							
Всего	2,5	3,1	3,9	4,6	4,3	5,8	6,4
В том числе:							
государственные	2,4	2,9	3,6	4,0	3,7	4,2	4,5
негосударственные	0,1	0,2	0,3	0,6	0,6	1,6	1,8
Учреждения профессионального образования, всего	10,6	11,1	12,2	12,4	12,3	14,4	...

* Выпуск учащихся негосударственными общеобразовательными учреждениями в 2004 г. составил: основное образование — 0,06 тыс. человек, среднее (полное) образование — 0,07 тыс. человек.

Источники: [5; 6].

В 2006 г. 17-летних детей насчитывалось 15,5 тыс. человек, а получили среднее (полное) общее образование 8,4 тыс. (из них 7,3 тыс. — дневное).

Около 5 тыс. человек получили начальное профессиональное образование (1/3 всех лиц соответствующего возраста).

Возраст оканчивающих средние специальные учебные заведения обычно составляет 19—21 год, среднее количество лиц данного возраста (в расчете на год) составило 19,5 тыс. человек. Окончили средние специальные учебные заведения 3,2 тыс. человек (16 % лиц соответствующей возрастной группы).

На 16,8 тыс. человек в возрасте 22 лет (обычный возраст окончания вуза) пришлось 6,4 тыс. выпускников (38 %). Соотношение окончивших учреждения профессионального образования разных уровней в 2006 г. составило 5 : 3, 2 : 6,4 (тыс. человек), или, в расчете на 100 человек, 34 : 22 : 44 = 100.

Следует иметь в виду, что часть получивших начальное и среднее профессиональное образование затем продолжают обучение в учреждениях более высокого образовательного уровня, поэтому соотношение численности лиц по уровню профессионального образования складывается в пользу более высоких его ступеней.

С учетом состава занятого населения количество готовящихся специалистов с высшим образованием еще в 2004 г. в общем соответствовало составу занятого населения по уровню образования как в области, так и в Северо-Западном федеральном округе в целом, хотя специалистов с высшим образованием уже готовилось несколько больше по сравнению с их долей в составе занятого населения (табл. 21). Усиление этой тенденции к 2006 г. привело к подготовке значительно большего количества специалистов с высшим образованием по сравнению с потребностями экономики.

Эта тенденция продолжает усиливаться, что видно из резкого увеличения числа поступающих в вузы за счет развития платных форм подготовки в государственных вузах и роста количества негосударственных вузов (в 2007 г. их в области насчитывается 45), а также филиалов иногородних вузов.

Таблица 21

**Состав занятого населения по уровню образования в 2004 г.,
% к общей численности занятых**

Уровень образования	Калинин- градская область	Северо-За- падный федераль- ный округ	Россий- ская Фе- дерация
Высшее профессиональное	24,7	25,4	23,6
Неполное высшее профессио- нальное	3,1	2,3	2,0
Среднее профессиональное	26,7	26,0	26,3
Начальное профессиональное	11,9	19,2	17,6
Среднее полное (общее)	23,1	21,3	23,2
Основное общее	9,6	5,4	6,6
Начальное общее, не имеют на- чального общего	0,9	0,4	0,7
<i>Всего</i>	100,0	100,0	100,0

Источник: [13].

В 2006 г. в вузы поступило 9,8 тыс. абитуриентов. Из них бюджетный набор в государственные вузы составил 3,1 тыс. человек, платный — 4,5 тыс., в негосударственные вузы (на платной основе) — 2,2 тыс. человек.

Итак, в 2006 г. в вузы области принято почти 10 тыс. абитуриентов против 6 тыс. в 2001 г. Если сохранится нынешний процент «отсева» студентов (около 20 %), то через пять лет выпуск возрастет в 1,6 раза.

Вероятно, произошедший с 2000 г. количественный рост набора в вузы следует считать избыточным для экономики. В то же время, поскольку весь прирост обеспечен не увеличением числа бюджетных мест в вузах, а ростом количества студентов, обучающихся на платной основе, и речь идет об удовлетворении потребностей *самого населения* в образовании, к вопросу о сокращении бюджетного набора в вузы следует подходить осмотрительно. Более важная проблема — установление соответствия

подготовки специалистов потребностям экономики в профессиональном плане. Поскольку на гуманитарные специальности (особенно такие, как экономика, юриспруденция) часто существует конкурс даже на платные формы, целесообразно перераспределять контрольные цифры набора в пользу инженерных и естественных специальностей с учетом потребностей экономики.

Доля специалистов со средним специальным образованием в выпуске подготовленных кадров более чем в полтора раза ниже, чем в составе занятых. И рост приема абитуриентов в 2000—2005 гг. был незначительным — с 4,0 до 4,1 тыс.

Удельный вес выпуска специалистов с начальным профессиональным образованием вдвое выше, чем их доля в составе занятого населения. Но прием за 2000—2005 гг. уменьшился. К тому же следует иметь в виду, что в составе занятого населения области намного выше доля лиц, не имеющих никакого профессионального образования — 33,6 % против 27,1 % на Северо-Западе и 30,5 % в среднем по России. Поэтому потребность в росте подготовки специалистов с начальным, а также со средним профессиональным образованием весьма значительна.

Возможности набора абитуриентов в учреждения подготовки кадров всех уровней во многом зависят от демографической структуры населения и ее динамики. В 1990-е гг. особенности возрастной структуры населения обусловили быстрое увеличение численности детей школьного возраста. Но с начала нового тысячелетия число школьников в соответствии с демографической структурой населения области в целом стало сокращаться. Сейчас число школьников уже меньше, чем в середине 1980-х гг. Исходя из сложившейся демографической структуры населения (при отсутствии миграционного прироста), а также характерной для 2005 г. доли школьников, завершающих обучение в полной средней школе, ожидается резкое снижение количества выпускников школ (см. рис. 15).

Если отношение выпускников средних школ, получивших полное общее образование, по отношению к общей численности лиц 17-летнего возраста, *повысится с 54 % в 2007 г. до 65 % в 2012 г.*, то динамика выпуска будет выглядеть следующим образом (см. табл. 22).

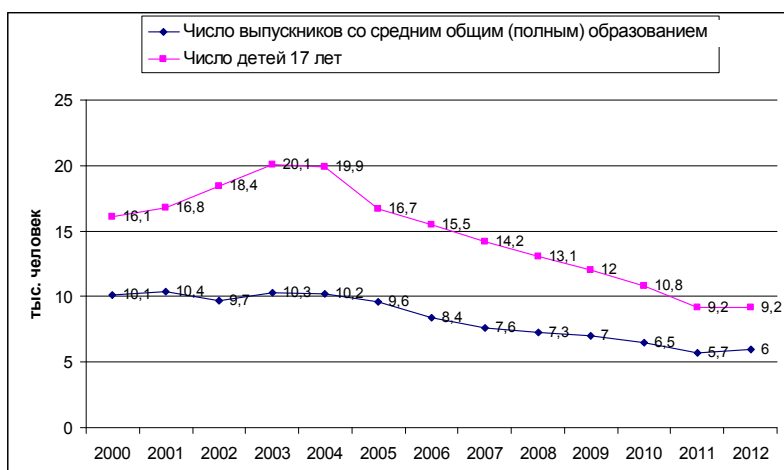


Рис. 15. Динамика численности выпускников средних (полных) школ и детей в возрасте 17 лет, 2000—2012 гг. (2007—2012 гг. — прогноз)

Таблица 22

**Выпуск учащихся государственными
общеобразовательными учреждениями, тыс. человек
(2003—2007 гг. — факт, 2008—2012 гг. — прогноз)**

Показатель	2003	2004	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012
Число выпускников со средним общим (полным) образованием	10,3	10,2	9,6	8,4	7,6	7,3	7	6,5	5,7	6
Число детей 17 лет	20,1	19,9	16,7	15,5	14,2	13,1	12	10,8	9,2	9,2
Отношение численности выпускников к числу детей 17 лет	0,51	0,51	0,57	0,54	0,54	0,56	0,58	0,60	0,62	0,65

Если предположить, что процесс организованного переселения сложится так, что сальдо притока мигрантов окажется следующим: 10 тыс. человек (2007 г.) + 50 тыс. человек (2008 г.) + по 60 тыс. человек в 2009—2012 гг. = 300 тыс. мигрантов, то динамика выпуска учащихся общеобразовательными учреждениями будет выглядеть более благоприятно (табл. 23):

Таблица 23

**Выпуск учащихся общеобразовательными учреждениями,
тыс. человек**

Показатель	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012
Количество получивших аттестат о среднем (полном) общем образовании	8,4	7,6	7,3 + 0,2 = 7,5	7,0 + 0,7 = 7,7	6,5 + 1,3 = 7,8	5,7 + 1,8 = 7,5	6,0 + 2,6 = 8,6
Численность детей в возрасте 17 лет	15,5	14,2 + 0,1 = 14,3	13,1 + 0,4 = 13,5	12,0 + 1,4 = 13,4	10,8 + 2,4 = 13,2	9,2 + 3,4 = 12,6	9,2 + 4,4 = 13,6

Сравнительная динамика численности детей 17 лет и выпускников средних школ в случае нулевого сальдо миграции и при миграционном приросте за 2007—2015 гг. в размере 300 тыс. человек (при росте доли заканчивающих полную среднюю школу до 80 % от численности 17-летних) характеризуется данными таблицы 24.

Таблица 24

**Выпуск учащихся
государственными общеобразовательными учреждениями
и численность детей в возрасте 17 лет, в % к 2004 г.
(2005—2006 гг. — оценка, 2007—2015 гг. — прогноз)**

Показатель	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012
<i>При нулевом сальдо миграции</i>							
Количество получивших аттестат о среднем (полном) общем образовании	111	100	96	92	86	75	79
Численность детей в возрасте 17 лет	109	100	92	85	76	65	65
<i>При полной реализации «миграционной» программы</i>							
Количество получивших аттестат о среднем (полном) общем образовании	111	100	99	101	103	99	113
Численность детей в возрасте 17 лет	108	100	94	94	92	88	95

Сбалансировать показатели численности населения соответствующих возрастов и количество оканчивающих учебные заведения еще возможно, но только если будет достигнут ожидаемый миграционный прирост. Такое сбалансирование станет возможным только при полной реализации «миграционной» программы. Так что проблема выбора приоритетов при стимулировании развития того или иного уровня специального образования (начального, среднего, высшего) становится все более актуальной. И таким приоритетом представляется начальное профессиональное образование.

Для обеспечения действенной связи всей системы профессионального образования с экономическим развитием региона областная целевая программа развития образования, разработанная Правительством Калининградской области, предполагает:

- интеграцию начальной и средней ступени профессионального образования и создание на этой базе многоуровневых образовательных учреждений;

- интеграцию средних специальных учебных заведений с высшей школой, включение вузов в состав университетских округов, создание филиалов вузов на базе средних специальных учебных заведений;

- создание механизма прогнозирования и государственного регулирования основных пропорций подготовки, повышения квалификации и переподготовки специалистов в системе профессионального образования для удовлетворения интересов личности и кадровых потребностей региона;

- участие высших и средних специальных учебных заведений в эксперименте по проведению Единого государственного экзамена;

- повышение эффективности деятельности университетского образовательного округа, созданного на базе РГУ им. И. Канта;

- развитие системы дополнительного и послевузовского профессионального образования.

Изучение рынка вакансий согласно нашему обследованию 2005 г. показывает, что в регионе существует устойчивый спрос на специалистов рабочих профессий. В совокупности речь идет о 77 % всех предлагаемых рабочих мест. Фирмам и предприятиям области ежегодно требуется свыше 12 тыс. человек для заполне-

ния рабочих вакансий в производственной сфере (2/3 от всего числа предложений рабочих мест) и свыше 2 тыс. в бюджетной (12 % вакансий). Общий спрос на работников со средним специальным образованием в три раза меньше, чем на рабочих. Меньше всего рынку труда Калининградской области требуется специалистов с высшим образованием. Совокупное количество выпускников вузов, которые могли бы рассчитывать на получение работы, составляет чуть более тысячи человек. Данное обстоятельство дает основания для проведения мероприятий по трансформации образовательной системы СПО Калининградской области для удовлетворения потребностей рынка труда региона.

Однако анализ ситуации на региональном рынке труда демонстрирует явную потребность в подготовке специалистов технических и рабочих специальностей.

На рынке образовательных услуг Калининградской области сложилась прямо пропорциональная зависимость: чем выше уровень получаемого образования, тем в меньшей степени номенклатура специальностей и число подготавливаемых специалистов соответствуют структуре спроса хозяйствующих субъектов.

В целом результаты функционирования системы профессионального образования не соответствуют современным потребностям экономики региона. Некоторым компенсационным механизмом преодоления рассогласования рынка труда со структурой рынка образовательных услуг в регионе призваны служить курсы подготовки, переподготовки и повышения квалификации, организуемые учреждениями профессионального образования. Однако кардинальным решением проблемы было бы более полное соответствие запросам экономики самой системы подготовки кадров. Кроме того, необходимы более обоснованные прогнозы будущего спроса на рабочую силу в регионе. Следовательно, требуется постоянный мониторинг и регулирование как рынка труда, так и рынка образовательных услуг, установление между ними более тесной координации и достижение баланса между потребностями экономики в кадрах определенного профессионального и квалификационного состава, с одной стороны, и подготовкой кадров в образовательных учреждениях разного уровня — с другой.

4. Мониторинг рынка труда в соответствии с потребностями региональной экономики

4.1. Соотношение регионального рынка труда и профобразования

Специфику регионального рынка труда в 1999—2006 гг. задавали несколько общесистемных процессов, основным из которых является *противоречивый* эффект действия Закона об Особой экономической зоне в Калининградской области. Рост традиционных добывающих секторов и появление новых предприятий, ориентированных на импортозамещение, а также повсеместный бум строительной индустрии и развитие малого бизнеса в производстве как услуг, так и товаров, создали конкуренцию за кадры. Проблема заключается в том, что *неочевидна* природа данного *экономического* роста (является ли он достаточно прогрессивным, а именно сбалансированным, устойчивым и социально-ориентированным). До недавнего времени перемещение между сегментами рынка труда происходило за счет резервов, высвобожденных в середине 1990-х гг. вследствие развала большинства крупных и средних предприятий традиционных отраслей промышленности, а также коллективных предприятий в сельском хозяйстве. Этому перемещению способствует и постепенное вы-

давливание населения из теневых сфер самозанятости (включая приграничную торговлю), а также продолжающаяся урбанизация.

Несмотря на наличие стратегии и программы регионального развития (разработанных в 2006 г.), ориентированной на превращение области в «макроэкономического лидера» в Балтийском регионе, долгосрочной тенденции динамики развития на уровне бизнеса не пока прослеживается. Не исключены все возможные сценарии: либо экономика будет развиваться по модели «сборочного цеха», либо по модели «логистического посредничества» или впадет в депрессию, либо будет идти по какому-то гибриднему разбалансированному варианту.

Экономика, в которой преобладают трудовые отношения, нечувствительные к уровню образования, не предъявляет и никакого оформленного заказа к системе образования.

Как показывают исследования, многие предприятия готовы обучать персонал на рабочем месте — уровень используемой технологии позволяет им строить кадровую политику таким образом. С другой стороны, «маргинализация» самой системы образования заключается в том, что она оставляет за собой одну функцию — выдачу документов государственного образца. В результате повсеместно распространена практика, когда связь между полученной специальностью и трудоустройством размывается. Ситуация выворачивается наизнанку, когда лицо, волей судьбы получившее непрофильное трудоустройство, затем «узаконивает» его, получая профильное образование в каком-нибудь *упрощенном* режиме⁸. При этом неизбежно теряется основа современного образования — фундаментальность и системность.

В результате складывается ситуация, когда специалистов много, а хороших специалистов не хватает.

Особенно остро данный вопрос встал в *общественном* и *гуманитарном* образовании, которое усиливает свое влияние на *международном* уровне. Данная тенденция пока плохо усваивается в постсоветском технократическом сознании, чему не спо-

⁸ Таких режимов может быть много, от сокращения нагрузки и снижения ценза до банальной коррупции и несамостоятельного освоения материала.

собствует недальновидная политика самих гуманитариев — особенно в системе подготовки кадров высшей квалификации. Преимуществом Калининградского региона в «борьбе технократов и лириков» является то, что *международные вызовы* слишком очевидно и выпукло представлены.

Как ни странно, наибольшую опасность с точки зрения размышления рынка труда представляют собой *специальности* в тех сферах, в которых барьеры для входа на рынок образовательных услуг минимальны.

Данная проблема породила ряд специальностей, таких как менеджмент⁹, юриспруденция, психология и др., в которых число грамотных специалистов-преподавателей несоизмеримо мало в сравнении с количеством выпускников. В свою очередь количество выпускников с такими «новыми» специальностями несоизмеримо велико по сравнению с любым разумным анализом *потребностей рынка*.

Специфика калининградского рынка вообще заключается в том, что в большинстве фирм (особенно малых и средних) управленческие цепочки столь коротки, что не требуют большого количества *управленцев* (основная их масса управляется собственником). Таким работодателям в первую очередь необходимы знания специфики их бизнеса, которые вряд ли можно почерпнуть в современных образовательных учреждениях региона.

⁹ Приведем пример с *менеджментом*. В обыденном постсоветском сознании экономика и менеджмент являются практически синонимами. Вероятно, это стало результатом формального копирования западных моделей на нашу неподготовленную почву в начале 1990-х. Если утрировать, на Западе менеджменту не принято учить выпускников школ — это проблема подготовки магистров из бакалавров экономики, причем для практической работы в крупных корпоративных структурах (это означает, что если человек выбрал роль мастера администрирования, предпосылки стать доктором экономики для него уменьшаются, и наоборот). Можно, конечно, сослаться на германскую систему, внешне схожую с нашей, но там менеджер всегда «вырастает» из экономиста, так же как и финансист или мастер по маркетингу. Метаморфоза российской системы заключается в том, что мы теряем классическое экономическое образование, менеджеров готовят даже техникумы, а работодатель отождествляет менеджера с любым типом работ — от продаж до охраны.

На рынке упомянутых специальностей наиболее ярко проявилась модель, известная в экономической науке как рынок «лимонов». Низкокачественные дипломы девальвируют и вымывают фундаментальное *качественное образование*.

Иллюзорная легкость гуманитарного знания порождает класс недоучек, снижая образовательную планку. Возникает закономерный вопрос: как можно давать полноценное общественное и гуманитарное образование без достойных библиотек, мощной языковой подготовки, использования информационных технологий (т. е. развитой инфраструктуры, которую не могут себе позволить «временщики» на рынке образовательных услуг).

Поэтому необходимо пересмотреть вопрос о всеобщей «универсализации» образовательных учреждений, которая совершенно определенно была временной и вынужденной мерой в середине 1990-х гг. Стратегия специализации инженерно-технических вузов сама по себе выигрышна, и это подтверждается опытом успешных зарубежных *технологических институтов*. Стратегия диверсификации, особенно в общественно-гуманитарные сферы, для них нежелательна, поскольку не гарантирует перераспределение средств в пользу их основного профиля (что и доказал опыт отраслевых вузов последних лет). А подменять собой классические образовательные учреждения, хотя бы в силу внутренних противоречий, они объективно не в состоянии.

Распыление ресурсов приводит к тому, что одни и те же специалисты вынуждены преподавать в нескольких независимых учреждениях, дробя ставки, сокращая время на занятие научными исследованиями. Это не способствует развитию здоровой конкуренции — отставание в сравнении с европейскими специалистами очевидно.

Получили распространение *гибридные* образовательные учреждения, которые в более ответственной и прозрачной системе не имели бы права на существование (в связи с проблемами «коррупционного потенциала» системы аккредитации и лицензирования). Фактически их основные функции — решение социальных (например, призыв юношей в армию) и статусных (например, имидж образованного человека) проблем конкретных людей, не связанных с повышением конкурентоспособности трудовых ресурсов.

Данная проблема усугубляется активным использованием *заочных* и *прочих* форм обучения, которые в большинстве случаев не могут сравниться с «нормальным» образовательным циклом ни по уровню мотивации обучающихся, ни по отдаче со стороны преподавателей.

Данные явления весьма четко видны в эксклавной Калининградской области, где общероссийские тенденции — как позитивные, так и негативные — проявляются особенно ярко, что позволяет многим экспертам постоянно возвращаться к идее «пилотности» региона при проведении исследований и различных институциональных преобразований.

4.2. Оценка качества подготовки и переподготовки кадров

Анализ современного состояния регионального рынка труда и системы профессионального образования Калининградской области свидетельствует о сохранении проблем, связанных с ориентацией системы подготовки/переподготовки кадров в Калининградской области на обеспечение рабочей силы преимущественно непроизводственной сферы. Подтверждением данного факта является преобладание в высших и средних специальных учебных заведениях таких специальностей, как «Социальная работа» (0205), «Банковское дело» (0604), «Менеджмент» (0602), «Программное обеспечение вычислительной техники и автоматизированных систем» (2203), «Экономика и бухгалтерский учет (Экономика, бухучет и контроль)» (0601), «Туризм» (2307), «Организация обслуживания в гостиницах и туристских комплексах» (2302) и т. д.

Изучение структуры занятости и безработицы, рынка вакансий выявило, что в регионе существует устойчивый спрос на специалистов рабочих профессий, острая нехватка которых в последнее время вынуждает работодателей привлекать иностранную рабочую силу, а также кадры из других регионов РФ. В меньшей степени востребованы специалисты с высшим образованием. Однако до сих пор наибольшим спросом у населения

пользуются специальности, по которым ведется подготовка в вузах, а не в учреждениях системы профобразования, выпускники которых востребованы на рынке труда.

В сфере подготовки/переподготовки кадров сложилась противоречивая ситуация: ежегодно увеличивается выпуск специалистов, которые изначально не востребованы в экономике, в то же время наблюдается рост спроса на рабочие профессии, которые представлены в системе профобразования Калининградской области, но рейтинги и привлекательность ссузов для населения невысоки.

Таким образом, структурные преобразования в экономике региона стали причиной возникновения рассогласованности, увеличивающейся потребности в квалифицированных рабочих и сложившейся структуры образовательных услуг (с тенденцией увеличения выпуска специалистов с высшим образованием, которые заведомо не могут рассчитывать на получение работы по избранной специальности).

В целях исследования направлений совершенствования развития системы подготовки/переподготовки кадров в Калининградской области и сокращения рассогласованности спроса и предложения трудовых ресурсов были обследованы региональные учреждения профессионального образования. В базу данных включались образовательные учреждения, которыми ведется подготовка кадров по техническим специальностям. Общее число образовательных учреждений в базе — 36. При изучении перечня образовательных услуг учреждений профобразования для оценки качества подготовки/переподготовки кадров в Калининградской области были выделены следующие специальности с точки зрения их востребованности на региональном рынке труда.

1. Химия (011000)
2. Радиофизика и электроника (013800)
3. Реновация средств и объектов материального производства в машиностроении (072100)
4. Технология машиностроения (120100)
5. Кораблестроение (140100)
6. Судостроение и энергетика (170600)
7. Эксплуатация судового электрооборудования и средств автоматизации (240600)

8. Пищевая инженерия малых предприятий (290700)
9. Автоматизация производства и управления (550200)
10. Механико-технологический (552900)
11. Пищевая биотехнология (271500)
12. Технология продуктов питания (522400)
13. Машины и аппараты пищевых производств (271200)
14. Автоматизация технологических процессов и производства (550200)
15. Технология хранения и переработки зерна (260201)
16. Технология хлеба, кондитерских и макаронных изделий (260202)
17. Технология бродильных производств и виноделия (260204)
18. Технология жиров, эфирных масел и парфюмерно-косметических товаров (260401)
19. Технология машиностроения (1201)
20. Монтаж и техническая эксплуатация промышленного оборудования (1701)
21. Технология переработки древесины (2603)
22. Сварщик (2.4)
23. Мастер столярного и мебельного производства (24.2)
24. Мастер столярно-плотничных и паркетных работ (22.4)
25. Монтажник радиоэлектронной аппаратуры
26. Повар, кондитер (34.2)
27. Изготовитель хлебобулочных изделий (34.9)
28. Мастер производства молочной продукции (34.11)
29. Пекарь-кондитер
30. Автомеханик (30.20)
31. Швея (32.32)
32. Слесарь (2.17)
33. Станочник широкого профиля (2.12)

В соответствии с отобранными специальностями целевая группа учреждений профобразования сократилась до 16. В качестве объектов наблюдения были выбраны следующие образовательные учреждения Калининградской области:

- 1) Калининградский государственный технический университет (КГТУ),

2) Российский государственный университет им. И. Канта (РГУ им. И. Канта),

3) Калининградский технический колледж (КТК),

4) профессиональное училище № 1,

5) профессиональное училище № 2,

6) профессиональное училище № 3,

7) профессиональное училище № 4,

8) профессиональное училище № 5,

9) профессиональное училище № 8,

10) профессиональный лицей № 12,

11) профессиональное училище № 13,

12) профессиональное училище № 17,

13) профессиональное училище № 19,

14) профессиональный лицей № 21,

15) профессиональное училище № 23,

16) профессиональное училище № 24.

Интервьюирование представителей учреждений проводилось на основе методики с использованием инструментария, разработанного в рамках сетевого проекта Институтом социологии РАН (см. *приложение*).

Наибольшее внимание уделялось качеству подготовки специалистов, их последующему трудоустройству (наличие договоров, формы сотрудничества с работодателями), а также объему бюджетного финансирования специальностей. В ходе интервьюирования учитывались возможности развития специальностей в будущем, их востребованность у населения, а также их перспективы в зависимости от динамики объемов бюджетного финансирования.

Следует отдельно рассмотреть результаты обследования вузов и ссузов Калининградской области подготовки специалистов в связи с тем, что из-за особенностей в уровнях и ступенях образовательной системы по-разному ставятся вопросы финансирования, набора студентов и дальнейшего развития специальностей.

Калининградский государственный технический университет и Российский государственный университет им. И. Канта обнаруживают устойчивый конкурс по всем исследуемым специальностям, несмотря на незначительное сокращение числа студентов в связи с неблагоприятной демографической ситуацией в регионе

— ежегодно сокращается число абитуриентов. Финансирование специальностей смешанное — представлены как бюджетная, так и контактная формы обучения. Таким образом, вопросы сокращения бюджетного финансирования не имеют той категоричности и масштабов, которые они приобретают в ссузах. Сокращение бюджетного финансирования, по мнению респондентов обоих вузов, приведет к сокращению набора студентов, однако компенсационным механизмом будет выступать расширение доли образовательных услуг, оказываемых на платной основе.

Калининградским государственным техническим университетом активно развивается сотрудничество с работодателями. Во-первых, заключены договоры с крупными промышленными предприятиями (ООО «Калининград-газавтоматика», ОАО «Балткран», ЗАО «Автотор», ЗАО «Янтарь», ОАО «Советский ЦБЗ», ООО «Телебалт») по организации учебной практики студентов, а также их дальнейшему трудоустройству. Во-вторых, развивается сотрудничество в области повышения качества подготовки и профессионального образования студентов — представители предприятий включены в состав Государственной аттестационной комиссии. КГТУ совместно с работодателями имеет объективные возможности для развития у студентов соответствующих практических навыков. В учебном процессе учитываются требования, которые предъявляют работодатели к потенциальным кандидатам на должности. Совместная аттестация выпускников КГТУ с работодателями позволяет оценить уровень овладения студентами теоретическими знаниями и практическими навыками будущей профессии, а также выявить и разработать дальнейшие направления сотрудничества в области повышения квалификации специалистов. В-третьих, совместно с предприятиями проводятся научные конференции и различные научно-исследовательские мероприятия.

Перспективы дальнейшего сотрудничества КГТУ оценивает достаточно высоко (высказываются отдельные пожелания относительно расширения финансирования учебных/внеучебных мероприятий). В то же время взаимодействие на договорной основе осуществляется в основном с крупными предприятиями, но необходимо отметить, что не все из них являются успешными. Требуется расширять контакты с предприятиями, в том числе малым и

средним бизнесом, причем не только в Калининграде, но и в городах области с целью создания потенциальных возможностей для трудоустройства студентов.

Данные вопросы актуальны в связи с тем, что в последнее время крупные промышленные комплексы возникают за пределами г. Калининграда, а с учетом востребованности и имеющихся перспектив относительно представленных в КГТУ специальностей:

- технология продуктов питания;
- промышленное и гражданское строительство;
- теплогазоснабжение и вентиляция;
- электрические станции, машины и аппараты пищевых производств;
- реновация средств и объектов материального производства;
- пищевая инженерия малых предприятий;
- автоматизация производства и управления —

созданы все условия для обеспечения рынка труда специалистами высокой квалификации.

В *Российском государственном университете имени Иммануила Канта* ведется подготовка преимущественно по гуманитарным специальностям, в связи с этим к числу интересующих нас может быть отнесена только специальность «Химия». Эта специальность на сегодняшний день считается в вузе невостребованной, что вызвано отсутствием в регионе крупных производств, требующих контроля технических процессов. В основном вакансии химика-технолога представлены на крупных производственных предприятиях, число которых по причине превалирования в последние годы сугубо импортозамещающей концепции экономического развития региона невелико.

Выпуск специалистов-химиков в несколько раз превышает число соответствующих вакансий в регионе, следствием этого стало включение химического факультета в состав факультета «Биоэкология». Невостребованность специалистов данного профиля привела к тому, что на факультете планируется открытие новой специальности — «Биотехнологии»; и это существенно повысит шансы выпускников при трудоустройстве. Обучение по специальности планируется проводить на бюджетной и контрактной основе.

РГУ им. И. Канта сотрудничает со многими предприятиями Калининградской области; это сотрудничество носит долговременный характер, однако по сравнению с началом 1990-х гг. число контактов уменьшилось из-за сокращения бюджетного финансирования. Форма сотрудничества — организация базы для прохождения учебной практики студентами. Студенты каждого факультета имеют возможности для прохождения ознакомительной и производственной практик на предприятиях области.

Включенные в выборку ссузы имеют в Калининградской области определенную специфику в процессе подготовки/переподготовки кадров. Работа профессиональных училищ и лицеев по всем специальностям осуществляется преимущественно за счет средств из регионального бюджета.

Выпускники большинства ссузов, как и вообще подготовка специалистов в средних специальных и профессиональных учреждениях, не востребованы. Образовательные услуги данных учреждений не пользуются спросом у населения, что приводит к оттоку абитуриентов в вузы и концентрации в ссузах учащихся, относящихся к льготным категориям граждан: дети-сироты, дети из малообеспеченных семей.

В ссузах представлена преимущественно бюджетная форма обучения, на контрактной основе ведется подготовка только на ускоренных учебных курсах. В связи с этим самоокупаемыми могут быть названы только специальности, по которым ведется подготовка на платной основе. Карта специальностей в ссузах отличается большой мобильностью. Уровень развития договорных отношений с предприятиями выше, чем в других учреждениях профобразования Калининградской области.

Калининградский технический колледж (КТК) осуществляет подготовку кадров по трем исследуемым специальностям: «Технология обработки древесины», «Монтаж и техническая эксплуатация промышленного оборудования» и «Технология машиностроения».

Работа колледжа характеризуется высокой динамичностью, расширяются контакты с предприятиями, развиваются новые формы сотрудничества. С начала 2005 г. введены новые специальности, осуществляется подготовка по повышенному уровню (3 года — базовый уровень, дополнительное образование по по-

вышенному уровню — 4 года). Среди всех направлений преобладает конкурс на специальности, связанные с программным обеспечением и компьютерными технологиями.

В настоящее время на рынке труда востребованы все специальности, представленные в КТК, так как профессии имеют глубоко практический характер, выпускники обладают хорошей подготовкой и высокой квалификацией. Все выпускники имеют гарантированное трудоустройство на предприятиях по специальности, этому способствует контакты (включая личные контакты руководителей учреждений профобразования) и договоры, заключенные с работодателями, число которых продолжает увеличиваться. Выпускники исследуемых специальностей выделяются высокой профессиональной подготовкой и практической направленностью не только этой подготовки, но и самой специальности, которую они получают.

По специальности *«Технология обработки древесины»* подготовка кадров ведется на 90 % за счет средств предприятий, 5 % составляют бюджетные средства. Все выпускники трудоустраиваются по специальности на предприятиях, которые формировали заказ на подготовку кадров. Затрудняют сотрудничество с работодателями только вопросы финансирования обучения — КТК заинтересовано в расширении заказов (коммерческие заказы), однако пока у работодателей есть возможность получать кадры, подготовка которых ведется за счет государственного финансирования, они намерены развивать договорные отношения только в части организации практики для студентов и оказания поддержки в трудоустройстве.

По специальности *«Монтаж и техническая эксплуатация промышленного оборудования»* кадры готовятся за счет средств работодателей. Уровень подготовки специалистов высокий, однако востребованность профессии низкая. Это связано с тем, что рабочие данной специальности требуются на предприятиях в ограниченном объеме, что создает последующие трудности в трудоустройстве выпускников, несмотря на имеющиеся госзаказы.

Специальность *«Технология машиностроения»* финансируется за счет бюджетных средств (95 %) и средств студентов (5 %). Здесь возникают аналогичные проблемы: уровень промышленного развития Калининградской области невысокий, часть пред-

приятий машиностроения относится к постсоветской инфраструктуре, поэтому находится в кризисном положении, это сокращает набор выпускников и ставит перед выбором при трудоустройстве по специальности, так как уровень оплаты труда на этих предприятиях ниже, чем в среднем по другим предприятиям.

В ближайшее время в КТК планируется открытие трех новых специальностей:

1) «Теплотехника» (контрактная форма обучения, финансирует ЗАО «Цепрусс»);

2) «Эксплуатация средств связи» (региональный бюджет — 70 %, контракт — 30 %);

3) «Издательское дело (полиграфия)» (контрактная форма обучения, финансируется за счет средств ФГУП «Янтарный сказ» — заказы на подготовку специалистов).

Также планируется введение новой специальности «Страхование дело», которая будет финансироваться за счет средств федерального бюджета. Сокращение набора студентов планируется только на специальности «Программное обеспечение вычислительной техники и автоматизированных систем».

Респондентами КТК сокращение бюджетного финансирования рассматривается, с одной стороны, как позитивный аспект в развитии системы образования, так как это создаст условия для развития сотрудничества с предприятиями и повышения интереса со стороны отдельных работодателей; с другой стороны — как негативный. Произойдет увеличение стоимости образовательных услуг на 30—70 %, что приведет к уменьшению набора студентов. В результате рынок труда ежегодно будет недополучать необходимое число высококвалифицированных специалистов. Бизнес, несмотря на участие в трудоустройстве выпускников, не заинтересован в финансировании их подготовки, так как на сегодняшний день остается альтернативный вариант привлечения кадров — через государственную систему профобразования. Пока функционирует государственное образование, бизнес не будет направлять средства в развитие кадрового потенциала.

Профессиональное училище № 1 ориентировано на подготовку специалистов по таким профессиям, как «Станочник широкого профиля», «Слесарь», «Сварщик», «Швея». Все специальности финансируются из регионального бюджета, исключение со-

ставляет специальность «Швея», здесь региональное финансирование — 60 %, средства предприятий — 40 %. По первым трем специальностям ПУ № 1 получает госзаказы от предприятий ЖКХ, однако значительный процент выпускников трудоустраивается не по специальности. Договоры с работодателями практически отсутствуют. В качестве основной причины респонденты называют незаинтересованность работодателей вкладывать средства в подготовку специалистов, так как им необходимы уже обученные, опытные работники. Открытие новых специальностей не планируется, так как училище работает в соответствии с утвержденным планом набора студентов. Выпускники его трудятся на предприятиях Калининградской области: ЗАО «Швей» (г. Советск); Гусевская швейная фабрика; мебельные фабрики области; ЦБЗ (Советский, Неманский) и др.

По сравнению с другими специальностями наиболее активно ведется подготовка по профессии швеи. Важную роль в обеспечении качества профессионального образования играют договорные отношения с региональным предприятием ЗАО «Швей». Во-первых, работодатель обеспечивает 100 %-ную оплату обучения студентов, формирует ежегодный заказ на подготовку специалистов. Во-вторых, оказывает финансовую поддержку в организации внеучебной работы студентов.

Профессиональное училище № 2 обеспечивает подготовку кадров по специальностям: «Мастер столярно-плотничных и паркетных работ», «Сварщик».

Обе специальности финансируются за счет средств регионального бюджета (100 %). Договорные отношения с предприятиями не поддерживаются, поэтому студенты вынуждены устраиваться на производственную практику и работу самостоятельно, распространены индивидуальные договорные отношения со студентами или группой студентов. Сотрудничество учреждений профобразования и работодателей затрудняется незаинтересованностью самих предприятий. ПУ № 2 неоднократно предпринимало попытки установить контакты с работодателями. С этой целью осуществлялась рассылка писем-предложений, но предприятия не проявили инициативы. От нескольких работодателей, которые обещали оказать содействие в подготовке кадров, помощь не поступила.

На сегодняшний день ПУ № 2 развивает договорные отношения только с мебельной фабрикой «Феликс» (г. Черняховск, Калининградская область). Ежегодно предприятие формирует заказ на подготовку кадров по специальности «Мастер столярно-плотничных и паркетных работ» и оказывает содействие в организации практики студентов. В 2005 г. было обучено 6 человек (100 %-ное финансирование за счет средств предприятия), 12 студентов прошли производственную практику, также была оказана помощь в приобретении учебно-методической литературы.

Трудоустраиваются выпускники названных специальностей на следующие предприятия области: мебельная фабрика «Интер-дизайн»; МФ «Био-древесина»; МФ «Феликс»; «Электросети»; «Райавтодор» г. Черняховска.

Самоокупаемыми являются только контрактные группы. Предполагается, что сокращение бюджетного финансирования существенно уменьшит численность студентов, так как в ПУ № 2 обучаются преимущественно дети из малообеспеченных семей.

По результатам набора на специальность «Сварщик» в 2005 г. возникла проблема комплектации мест и набора студентов. В этой связи ПУ № 2 планирует введение специальности «Электромонтажник электрооборудования» (100 %-ное бюджетное финансирование).

Профессиональные училища № 3 и 4 ведут подготовку только по двум исследуемым специальностям — «Сварщик», «Повар-кондитер», которые полностью финансируются из регионального бюджета; договоров с предприятиями нет. Многие профессиональные училища в Калининградской области готовят сварщиков, поэтому предприятия получают достаточно специалистов высокой квалификации и пока не заинтересованы вкладывать средства в подготовку кадров и финансировать работу ПУ. Работа учреждений профобразования ведется на основе плана, поэтому введение новых специальностей не ожидается. Сокращение бюджетного финансирования приведет не только к снижению набора студентов, но и к закрытию ряда специальностей, так как студенты ПУ № 3, 4 — это льготные категории граждан, дети из малообеспеченных семей, которые не готовы оплачивать образовательные услуги.

В профессиональном училище № 4 планируется открытие новой специальности — «Бухгалтер», которая будет включать в себя ранее представленную специальность «Продавец», по которой в последнее время сократился набор студентов.

Выпускники этих училищ трудоустраиваются на различных предприятиях Калининградской области (однако число выпускников, работающих по специальности, невелико):

- ООО «Евробалтстрой»;
- завод «Янтарь»;
- АО «Дорожник»;
- ООО «ВестМост»;
- ООО «Морская звезда»;
- ООО «Элетросварка»;
- ООО «Стружка»;
- ООО «Калининградгазавтоматика»;
- «Росмашкомплект»;
- ООО «Судоремонт Балтика»;
- ТС «Виктория»;
- ресторан «Разгуляй».

Профессиональное училище № 5 ведет подготовку сварщиков и мастеров столярного и мебельного производства. Специальность «Сварщик» на 10 % финансируется из федерального бюджета, 90 % — средства регионального бюджета. Специальность востребована, но не финансируется должным образом, что отражается на качестве оказываемых образовательных услуг. Так как подготовка кадров ведется за счет бюджетных средств, предприятия не видят смысла финансировать отдельные специальности и работу учреждений профобразования.

Специальность «Мастер столярного и мебельного производства» финансируется за счет бюджетных средств Калининградской области. Специальность для училища новая, поэтому необходимости вносить изменения в перечень представленных профессий не возникает. В то же время, если такая необходимость возникнет, изменение перечня специальностей является прерогативой Министерства образования Правительства Калининградской области, в подчинении которого находится профессиональное училище.

Сокращение набора студентов по названным специальностям не планируется, так как все они востребованы на региональном рынке труда.

Самоокупаемыми являются только контрактные группы. Перспективными считаются две специальности: «Сварщик», «Мастер столярного и мебельного производства».

Трудоустраиваются выпускники на следующие предприятия:

- ООО «Стружка»;
- ЧП «Попов»;
- ООО «Мечта»;
- ООО «Евробалтстрой»;
- завод «Янтарь»;
- АО «Дорожник»;
- ООО «ВестМост»;
- ООО «Морская звезда»;
- ООО «Электросварка».

Профессиональное училище № 8 действует с 1946 г., готовит кадры по различным специальностям («Строитель», «Слесарь по ремонту автомобилей», «Мастер отделочных работ», «Садовник-цветовод», «Сварщик», «Мастер столярно-плотнических и паркетных работ»).

Наибольшим спросом у абитуриентов пользуются следующие специальности:

- «Мастер отделочных работ» и «Мастер столярно-плотнических и паркетных работ» (на эти специальности самый высокий конкурс);
- снижается популярность специальности «Автослесарь».

Специальность «Мастер столярно-плотнических и паркетных работ» считается новой, она введена с 2005 г. и высоко востребована на рынке труда. Финансируется подготовка кадров по специальности из средств регионального бюджета (100 %). Как правило, выпускники трудоустраиваются, за исключением тех, кому исполняется 18 лет (необходимость нести воинскую обязанность). ПУ № 18 в основном контактирует с предприятиями Калининграда: ООО «ВестСтайл», ООО «Кариол», ООО «Спецремстрой», ООО «Балтдормостстрой», МУП «Эдис», ООО «Тарный комбинат». Предприятия оказывают поддержку в подготовке

специалистов и организации учебной практики с участием специалистов и инструкторов, а также предоставляют финансовую помощь в приобретении учебно-методической литературы, наглядных пособий и материалов. Например, в 2005 г. линия «Шанс» обеспечила училище новыми станками по дереву, от БМУ получен металл для мастеров отделочных работ, предприятие «Асбилд» поставляет автомобили (б/у по низким ценам или бесплатно) для обучения автослесарей.

С января 2005 г. ПУ № 8 перешло из федерального подчинения в региональное, это несколько изменило бюджетное финансирование. Сейчас планируется введение новых специальностей и увеличение набора студентов по уже существующим: «Каменщик» (новая), «Сантехник» (новая), «Мастер столярно-плотнических и паркетных работ» (планируется увеличение набора), «Станочник» (планируется увеличение набора).

В то же время по причине низкой востребованности будет сокращаться набор студентов по таким специальностям, как «Слесарь по ремонту автомобилей», «Садовник-цветовод».

Наиболее перспективными и самокупаемыми из имеющихся названы только исследуемые специальности «Сварщик», «Мастер столярно-плотнических и паркетных работ».

Училище сотрудничает с коллегами и партнерами из Германии. Получают финансовую помощь, преподаватели училища имеют возможность повышения квалификации на бесплатных курсах в Германии.

Профессиональный лицей № 12 ведет подготовку по трем исследуемым специальностям: «Мастер производства молочной продукции», «Изготовитель хлебобулочных изделий», «Повар-кондитер» (100 %-ное финансирование из регионального бюджета).

Сокращение бюджетного финансирования приведет к снижению числа студентов. Уже сейчас в профессиональном лицее № 12 по специальности «Торговля» число учебных групп сократилось с 3 до 2.

Выпускники лицея имеют высокую квалификацию, однако испытывают трудности в устройстве на работу, так как большинство предприятий, где есть соответствующие вакансии, находится не в областном центре, а в городах Калининградской об-

ласти, что ставит проблему обеспечения жильем молодых специалистов. Данный вопрос работодатели на сегодняшний день решить не могут, поэтому специалисты вынуждены устраиваться на работу по месту жительства и кадровый потенциал используется ограниченно. Трудоустраиваются выпускники на следующих предприятиях: АО «Молоко», «Неман-Агро», Гусевский, Краснознаменский, Кировский молокозаводы, АО «Русский хлеб», «Типек» (г. Советск), кулинарии.

Большинство выпускников, имея технические и рабочие специальности, трудоустраиваются не в промышленности, а в сфере обслуживания. Высокий конкурс на исследуемые специальности вызван тем, что в городах Калининградской области активно развиваются торговые комплексы, в которых имеются цеха по выпечке хлебобулочных изделий, производству полуфабрикатов, кулинарные цеха и т. д. (торговые сети «Виктория», «Квартал», «Вестер», «Копилка»), где профессии поваров-кондитеров, мастеров производства и изготовителей хлебобулочных изделий востребованы. Таким образом, в пищевой промышленности вопрос привлечения высококвалифицированных кадров остается актуальным.

Профессиональное училище № 13 осуществляет подготовку сварщиков (100 %-ный региональный бюджет), монтажников радиоэлектронной аппаратуры (20 % — федеральный бюджет, 70 % — региональный бюджет, 10 % — средства студентов). Специальности финансируются по остаточному принципу, что существенно влияет на качество и уровень подготовки кадров. Соответственно дальнейшее сокращение финансирования приведет к снижению набора студентов, отразится на состоянии материально-технической базы училища — уже сейчас существуют проблемы с обеспечением техническими средствами обучения, наглядными пособиями и т. д. Получаемой помощи от предприятий в виде учебной литературы, практических пособий недостаточно. Сотрудничество с работодателями затруднительно, так как училище заинтересовано в увеличении объемов финансирования и организации заказов на подготовку кадров, в свою очередь предприятия не имеют достаточно средств на оплату обучения персонала, поэтому вынуждены ограничивать договорные отношения с училищем.

Профессиональные училища № 17 и 19 готовят выпускников по специальности «Сварщик», которая полностью финансируется из регионального бюджета. Выпускники трудоустраиваются на работу, а студенты идут на практику на предприятия Калининградской области: ЧП «Болтушева», «Пухальский», «Мальцева», ООО «Настрок» (г. Черняховск), ОАО «Торфопредприятие “Нестеровское”», группа компаний «Телебалт», «Snaige-холод», «Гурьевские автолинии», ЧП «Ширяев», ЖКХ Долгоруково, ПМК-1 (г. Гурьевск).

К сокращению бюджетного финансирования ПУ № 17 и 19 относятся отрицательно, так как сейчас с отсутствием достаточного объема финансовых средств возникает необходимость сокращать набор студентов и число специальностей. Так, в профессиональном училище № 17 в 2005 г. были упразднены две специальности: «Секретарь-референт», «Парикмахер». По специальности «Тракторист» сокращен срок обучения — с 3 до 2 лет. Так как в ПУ № 17 и 19 обучение ведется на бюджетной основе, сокращение бюджетного финансирования может привести не только к сохранению лишь нескольких специальностей, но и закрытию училища.

В ПУ № 19 ведется подготовка кадров по различным специальностям, но наибольшим спросом у абитуриентов пользуются специальности «Автослесарь» и «Сварщик». Специальность «Сварщик» наиболее востребована. Финансовую помощь ПУ № 19 получает только от ПМК-1 (г. Гурьевск), однако эта поддержка непостоянная, в основном предоставляется учебная литература и материалы. В последнее время от предприятий поступает требование, чтобы специалисты готовились одновременно по двум специальностям (например, сварщик-водитель). ПУ № 19 — единственное на сегодняшний день образовательное учреждение области, которое готовит экскаваторщиков, данная специальность с недавнего времени стала достаточно актуальной на рынке труда региона в связи с ежегодным ростом выполняемых области строительных работ.

Профессиональный лицей № 23 планируется преобразовать в техникум, а также объединить с лицеем № 24.

Выпускники лицея востребованы на рынке труда, проблем с трудоустройством обычно не возникает. Преимущественно тру-

доустраиваются на такие предприятия области, как ТС «Виктория», бистро «Разгуляй».

Самый высокий рейтинг и спрос на специальностях «Повар» и «Повар-кондитер». Выпускники лицея имеют хорошую теоретическую и практическую подготовку, что позволяет им становиться победителями различных всероссийских выставок и кулинарных конкурсов. В настоящее время лицей не получает никакой финансовой помощи от предприятий. Одна из самых актуальных проблем — недостаточно помещений для размещения и обучения студентов, эту проблему планируют решить при объединении с профессиональным училищем № 24.

Профессиональное училище № 24 ведет подготовку по специальности «Повар-кондитер». В последнее время специальность востребована, ежегодный конкурс составляет два человека на место. Финансируются специальности из регионального бюджета (100 %). В последнее время училище активно развивает контакты с работодателями; в частности, заключены договоры с ГК «Вестер», ЗАО «Русский хлеб». Трудоустраиваются выпускники и в ГК «Вестер», сети ресторанов («Разгуляй», «Валенсия»), ЗАО «Русский хлеб», ТС «Виктория».

Сотрудничество состоит не только в организации учебной практики студентов; работодатели и специалисты предприятий принимают активное участие в процессе обучения будущих специалистов: проводят конкурсы, выявляют наиболее перспективных студентов с целью их дальнейшего трудоустройства на предприятии. Работодатели участвуют в жюри на конкурсах мастерства. Поддерживаются не только формальные отношения с работодателями, распространено использование личных контактов с администрацией предприятий, выпускниками, которые уже трудоустроились и могут оказать содействие в подготовке молодых специалистов.

По сравнению с другими обследованными учреждениями профессиональный лицей № 23 и профессиональное училище № 24 отличается гибкий подход к организации учебного процесса, созданию условий для овладения студентами теоретическими и практическими знаниями и основами будущей профессии, к содействию их дальнейшему трудоустройству.

Обследование учреждений профобразования Калининградской области выявило ряд проблем, определяющих уровень подготовки кадров и обуславливающих невостребованность специалистов на региональном рынке труда.

Во-первых, не ведется поддержка индивидуальной профессиональной подготовки прежде всего для малых и средних предприятий.

Во-вторых, требуется обновление кадрового состава и модернизация учебно-материальной базы учебных заведений.

В-третьих, целесообразно внедрение новых обучающих технологий и формирование перечня специальностей в соответствии с оптимальными потребностями региона в подготовке рабочих и специалистов.

В-четвертых, необходима поддержка и увеличение объемов переподготовки, расширение профилей подготовки за счет обучения вторым профессиям (на сегодняшний день только курсы переподготовки признаны всеми учреждениями профобразования самокупаемыми).

В-пятых, не решена проблема сохранения контингента обучаемых. Решение ее возможно за счет расширения образовательных услуг, оказываемых малым и средним предприятиям, что достигается за счет развития существующих и новых форм сотрудничества учреждений профобразования и работодателей.

В целом в системе подготовки/переподготовки кадров Калининградской области необходимо поэтапное внедрение прогнозного регионального перечня профессий и специальностей профессионального образования, отвечающего текущим и перспективным потребностям региона.

4.3. Оценка востребованности кадров на рынке труда (по результатам выборочного обследования предприятий)

Предприятия Калининградской области могут быть ранжированы по ряду критериев. В целях исследования их отбор был проведен по степени успешности (перспективности, жизнеспособности). В

качестве исходных данных для отбора использовались следующие: статистические данные об основных технико-экономических показателях работы предприятий (общий выпуск продукции, средняя заработная плата, задолженность по заработной плате, показатели движения рабочей силы), которые были получены из официальных источников и непосредственно на предприятиях; а также экспертные оценки, выявленные на основе доступной информации о социально-экономическом положении, тенденциях развития отраслей в Калининградской области и т. д.

В результате ранжирования были выделены следующие группы предприятий (1, 2, 3-й ранги):

1-й ранг: наиболее успешные, динамично развивающиеся предприятия;

2-й ранг: предприятия, имеющие удовлетворительное технико-экономическое состояние;

3-й ранг: неуспешные предприятия, имеющие убытки, задолженность по заработной плате, неустойчивое финансовое и экономическое состояние.

Предусматривалось, что ранжирование на основе технико-экономических показателей может содержать скрытые непреднамеренные ошибки. Это связано с наличием в Калининградской области «теневого сектора», который, по различным оценкам, составляет 40—50 %. Таким образом, публикуемые сведения по субъектам хозяйствования, если они имеются, необъективно оценивают текущую ситуацию как на предприятиях, так и в отраслях в целом. Исследования, проводимые РГУ им. И. Канта, неоднократно подтверждали данный факт. Большинство прибыльных, успешно развивающихся на региональном рынке компаний обычно имеет невысокие технико-экономические показатели. Наиболее открытыми оказываются государственные предприятия или крупные промышленные компании, ведущие свой бизнес не только на территории Калининградской области, но и в других субъектах РФ. Это связано с требованиями большей открытости бизнеса, информационной лояльности и социально ответственного поведения. Все это свидетельствует о том, что невозможно ограничиваться использованием только одного критерия отбора предприятий и выбора компаний.

Использование экспертного мнения при отборе предприятий в выборку на основе балльной шкалы оценок также нерепрезентативно. Причина состоит в том, что мнения специалистов основаны на собственных наблюдениях и доступной информации из открытых источников. В этой связи группой исследователей по проекту «Рынок труда и образование» в Калининградской области был предложен и использован принципиальный подход к отбору компаний, которые впоследствии приняли участие в интервьюировании в качестве респондентов, а также используются в процессе мониторинга соответствия уровня подготовки/переподготовки кадров в Калининградской области потребностям рынка труда. В качестве источника информации о формировании свободных вакансий, спросе на рабочую силу и высококвалифицированных кадрах рассматривались сведения, полученные в ходе интервьюирования и анкетирования предприятий, отобранных в процессе исследования.

Использовалось пошаговое ранжирование предприятий в исходной базе данных, которая включает наиболее крупных хозяйствующих субъектов¹⁰. В качестве *первого критерия отбора* компаний выступал показатель «Прибыль, полученная предприятиями в 2003—2004 гг.»¹¹. Согласно данному критерию были выделены три группы компаний:

1-й ранг: компании, имеющие прибыль в 2004 г. свыше 10 000 руб.;

2-й ранг: компании, имеющие прибыль в интервале от 0 до 10 000 руб.;

3-й ранг: предприятия, у которых по итогам финансового года сформировался убыток.

В процессе ранжирования были найдены соответствия не по всем предприятиям, что вызвано расхождениями числа и видов

¹⁰ См.: *Промышленные предприятия Калининградской области, 2004/2005: Справочник* / ООО «Региональный центр развития предпринимательства». Калининград, 2004.

¹¹ В процессе ранжирования использовалась база данных ДСП об основных финансовых показателях работы крупных и средних предприятий Калининградской области.

предприятий, указанных в базе данных. В связи с этим часть компаний оказалась необследованной.

Во избежание преднамеренных ошибок был предусмотрен *второй этап ранжирования*. Он состоял в проведении специально подобранными экспертами в сфере промышленного и регионального развития Калининградской области аналитического обзора, в ходе которого оценивалось соответствие рангов реально сложившейся ситуации в отраслях и в регионе в целом. Одновременно присваивались ранги (если работа компаний считалась удовлетворительной) и предприятиям, не включенным ранее в отбор.

В базу данных также были введены предприятия, информацию о которых получали в ходе интервьюирования работников учреждений профобразования.

Полученная выборка предприятий использовалась далее в процессе интервьюирования и выполнения проектных задач.

Востребованность кадров на рынке труда Калининградской области

В выборку было включено 23 предприятия из базы данных. Во-первых, те, которые были указаны в ходе интервьюирования учреждений профобразования Калининградской области (ООО «Судоремонт Балтика», ООО «Спецремстрой», МУП «Эдис», ООО «Тарный комбинат», завод «Янтарь» и т. д.). Во-вторых, это профильные производства, представленные в городах Калининградской области (ОАО «Кварц», ООО «Калининградский морской рыбный порт», ТЭЦ-2, ТЭЦ-8, ООО «Системные технологии»). В-третьих, в выборку попали новые производства, преимущественно импортозамещающие (*группа компаний «Телебалт»*, ООО «Продукты питания» и т. д.).

С целью получения информации о предприятиях, не включенных в выборку (отказ от интервью, отсутствие информации о предприятии в базе данных), был проведен выборочный обзор основных печатных изданий, где публикуется информации о свободных вакансиях: «Дворник», «Ва-Банк», «Работа», «Реклама» и т. д.

В целях выявления характерных особенностей формирования спроса на рабочую силу и развития отношений работодателей с учреждениями профобразования предприятия были дополнительно сгруппированы:

1-я группа: предприятия, названные учреждениями профобразования в ходе интервьюирования:

- ООО «Стружка» (мебельное производство);
- ООО «Гарный комбинат» (производство металлической, гофро- и картонной упаковки);
- завод ЖБИ-1 (производство железобетонных изделий);
- мебельная фабрика «КАРИОЛ» (мебельное производство);
- ЗАО «Русский хлеб» (производство хлебобулочных изделий);
- ООО «Судоремонт Балтика» (строительство и ремонт судов);
- ГУП «Янтарный сказ» (полиграфическая промышленность, издательская деятельность);
- ЧП «Попов» (строительные и монтажные работы);
- ООО «Системные технологии» (автоматизированные системы, программное обеспечение);
- ресторан «Разгуляй» (сеть бистро и ресторанов быстрого обслуживания).

2-я группа: традиционные промышленные предприятия Калининградской области, которые функционировали до 1990-х гг. и продолжают производственную деятельность в рыночных условиях:

- завод «Янтарь» (строительство и ремонт судов);
- ОАО «Калининградгазавтоматика» (производство контрольно-измерительных приборов);
- ООО «Калининградский морской рыбный порт»;
- ООО «Кварц» (производство бытовых электрических приборов);
- ТЭЦ-8 (производство и распределение электроэнергии, газа и воды);
- МУП «Эдис» (строительные и дорожные работы).

3-я группа: новые производства (импортозамещающие отрасли), которые возникли в связи с действием на территории Калининградской области режима СЭЗ-ОЭЗ:

- группа компаний «Телебалт» (производство бытовой техники, радио- и телеаппаратуры);
- ООО «Продукты питания» (производство замороженных продуктов питания);
- пивоваренная компания «ПИТ» («Пивоварня Ивана Таранова», производство пива);
- ЗАО «Кузница на Печатной» (производство строительных металлических конструкций);
- ООО «Балтдормостстрой» (монтажные и строительные работы);
- ТЭЦ-2 (производство и распределение электроэнергии, газа и воды);
- ООО «Вестстайл» (строительные монтажные работы, оптовая и розничная торговля строительными материалами).

В ходе исследования предприятий Калининградской области проводилось интервьюирование руководства компаний, а также специалистов отдела кадров.

Наибольшую актуальность представляли вопросы, связанные с общей кадровой политикой, проблемы набора персонала, уровень развития договорных отношений с учреждениями профобразования Калининградской области, обучение, а также условия инвестирования работодателей в подготовку/переподготовку кадров.

Группировка предприятий отражает характерные для них общие проблемы с подбором персонала и инвестированием в подготовку востребованных кадров на предприятиях.

Предприятия, названные учреждениями профобразования в ходе интервьюирования (1-я группа).

Большинство предприятий группы оценили ситуацию с кадрами на производстве как стабильную. Видимых проблем нет. У некоторых работодателей, включенных в выборку (завод ЖБИ-1, ООО «Гарный комбинат», ООО «Судоремонт Балтика»), имеются устойчивые отношения с учебными заведениями Калининградской области, поэтому при появлении вакансий составляются заявки на подготовку кадров и целевое трудоустройство выпускников учреждений профобразования.

Наиболее востребованы в производстве на сегодняшний день следующие специальности:

- сборщик;
- установщик;
- сверловщик;
- распиловщик;
- печатник;
- погрузчик;
- оператор котельной;
- сварщик;
- слесарь сборки металлоконструкций;
- станочник широкого профиля;
- электромонтер;
- столяр, электрик;
- токарь;
- наладчик оборудования, порционист;
- товаровед, кладовщик;
- технолог;
- каменщик;
- отделочник;
- плотник;
- слесарь по ремонту автомобилей;
- кровельщик;
- наладчик;
- брошюровщик;
- повар;
- официант;
- кондитер;
- разнорабочие.

Набор персонала по имеющимся вакансиям осуществляется различными способами, независимо от специальности претендентов.

1. Объявления (преобладают). Предприятия регулярно размещают объявления о замещении должностей практически по всем специальностям в газетах города, где публикуются информация о вакансиях: «Мой город», «Реклама», «Дворник», «Работа», «Из рук в руки».

2. Контакты с учебными заведениями. Контакты с учебными заведениями имеются у небольшого числа предприятий.

Распределения выпускников нет, заказы от предприятий практически не поступают, контакты с учреждениями профобразования используются при подборе персонала эпизодически.

Договорные отношения между учреждениями профобразования и работодателями инертны, не нацелены на получение обоюдной выгоды: предприятия организуют практику для студентов (здесь используются взаимные уступки, в то время как работодатель в привлечении студентов почти не заинтересован), а учреждения профобразования направляют выпускников на предприятия (вопрос о привлекательности учреждений не рассматривается, а выполняются возложенные на них функции по трудоустройству выпускников). В связи с этим респонденты группы затруднялись ответить на вопрос, с какими учреждениями профобразования они сотрудничают в вопросах трудоустройства и подбора кадров, насколько это сотрудничество эффективно.

Подбор кадров через систему профобразования Калининградской области ведут только два респондента: ООО «Тарный комбинат» и завод ЖБИ-1.

ООО «Тарный комбинат» привлекает на работу на вакантные должности выпускников следующих учреждений профобразования:

- Калининградский технический колледж (КТК),
- Калининградский государственный технический университет (КГТУ),
- Калининградский морской колледж (КМК),
- Российский государственный университет им. И. Канта (РГУ им. И. Канта),
- ПТУ № 7, 8, 9,
- учебно-курсовой комбинат «Жилхоз»,
- учебно-методический центр «Эврика».

Завод ЖБИ-1 поддерживает договорные отношения с профессиональным училищем № 13, ежегодно получая высококвалифицированные кадры.

Подготовка специалистов оценивается работодателями на достаточно высоком уровне, но всеми отмечается отсутствие практических навыков у студентов, что создает трудности при трудоустройстве выпускников и выполнении ими своих обязанностей, всем требуется дополнительное обучение уже непосредственно на производстве — «доводка» выпускников.

3. Подбор персонала через службы занятости и кадровые агентства.

При наличии свободных вакансий составляют обязательные заявки на замещение должностей и размещают информацию через Калининградский центр занятости, однако эффективность работы служб занятости и кадровых агентств оценивается невысоко. Службы занятости не обеспечивают гарантированного набора персонала, а работа с кадровыми агентствами требует отвлечения значительного объема финансовых средств, причем нет уверенности, что по истечении длительного срока подбора персонала необходимые кадры будут найдены.

4. Альтернативные способы набора персонала. Альтернативным способом, чья действенность также высоко оценивается работодателями, является размещение объявлений в сети Интернет на сайте www.job.ru (по Калининградской области).

Как работодатели, так и представители учреждений профобразования хотели бы расширять сотрудничество и развивать новые контакты, чтобы договорные отношения не ограничивались только трудоустройством выпускников и прохождением практики на предприятиях. Однако обе стороны считают, что преодолению инертности в отношениях препятствует отсутствие финансовых средств, предприниматели ссылаются на то, что практика распространения контактов учреждений профобразования и работодателей не повсеместна, необходима поддержка со стороны региональных органов власти.

Из-за отсутствия тесного сотрудничества с учреждениями профобразования работодатели вынуждены вести подготовку и дополнительное обучение/переобучение выпускников самостоятельно. На предприятиях процесс подготовки кадров организован на высоком уровне, так как производство постоянно обновляется, что требует от специалистов овладения знаниями работы на новом оборудовании, с новыми технологическими установками. Каждый год составляются учебные планы, после завершения обучения рабочие сдают аттестационные экзамены и получают разряды. Обучение оплачивается (в среднем 30 руб/ч), приглашают специалистов, которые проводят занятия (индивидуальные или групповые), привлекают к обучению наставников.

По мнению респондентов, сокращение бюджетного финансирования отрицательно скажется на кадровом составе, так как в основном на предприятиях востребованы специалисты со средним и средним специальным образованием, которое получают преимущественно дети из малообеспеченных семей.

Несмотря на трудности с подбором персонала и явное желание сотрудничать с учреждениями профобразования, работодатели не готовы финансировать подготовку кадров. В случае если будут возникать проблемы с привлечением работников даже при использовании всех способов ротации кадров (в том числе посредством размещения объявлений о приеме на работу в СМИ), предприятия могут начать финансировать подготовку кадров в отдельных учреждениях профобразования или направлять заявки на обучение персонала. Пока работодатели и предприниматели не видят проблем с кадрами, меры по финансированию образования рассматриваются ими как преждевременные. Предпринимаемых действий (переподготовка на предприятиях, оказание материальной помощи и т. д.) достаточно для привлечения работников. Учреждения профобразования гибко реагируют на потребности рынка и расширяют число специальностей в соответствии с потребностями предприятий, поэтому, поддерживая сотрудничество, работодатели надеются на сохранение стабильной ситуации с персоналом.

Традиционные промышленные предприятия Калининградской области (2-я группа).

Одни предприятия оценивают ситуацию с кадрами как удовлетворительную, другие как сложную (в частности, ОАО «Калининградгазавтоматика»). Проблема заключается в том, что недостаточно молодых специалистов, основной персонал составляют работники в возрасте 40—50 лет. Возникает острая нехватка специалистов со средним техническим образованием (например, сварщиков).

Необходимо отметить, что предприятия традиционных отраслей Калининградской области в рыночных условиях не отличаются высокими технико-экономическими показателями работы. На состоянии производств негативно сказываются жесткие условия конкуренции, а также последствия структурной перестройки региональной экономики. В современных условиях крупным неконкурентоспособным производствам сохранить масштабы про-

изводства при 100 %-ном износе основных фондов достаточно сложно, сказывается удаленность сырьевой и топливно-энергетической базы при высокой материало- и энергоемкости производства, что снижает эффективность промышленного производства по Калининградской области в целом.

На предприятиях востребованы рабочие следующих специальностей:

- сборщик КМС,
- электросварщик ручной и полуавтоматической сварки,
- сборщик-достройщик,
- трубопроводчик,
- слесарь-монтажник,
- столяр,
- токарь,
- токарь-расточник,
- фрезеровщик,
- слесарь-ремонтник,
- стропальщик,
- электромонтер по ремонту и обслуживанию электрооборудования,
- наладчик КИПиА,
- дефектоскопист,
- электромонтер,
- пружинщик,
- шлифовщик,
- слесарь сборочных работ,
- технологи,
- токарь-расточник,
- плотник,
- слесарь,
- каменщик,
- электротехник,
- машинист котельных установок,
- дорожник,
- водитель-погрузчик,
- крановщик,
- диспетчер.

Персонал обычно набирается через объявления в газетах, работодатели сотрудничают с кадровыми агентствами и областным департаментом занятости, имеются связи с учебными заведениями. Однако из-за отсутствия достаточного объема финансовых средств все предпринимаемые действия малоэффективны. Необходимо учитывать специализацию предприятий и их невысокую конкурентоспособность на рынке, следствием чего является низкий размер заработной платы, предлагаемой претендентам при трудоустройстве, что существенно влияет на качество труда работников и непосредственно на процесс подбора персонала. При подборе персонала используются следующие традиционные способы.

1. Объявления в СМИ Калининградской области. Практически на все вакансии размещаются объявления в газетах «Из рук в руки», «Ярмарка», «Дворник», «Работа» и др. Также на территории предприятий (ООО «Калининградский морской рыбный порт», «Калининградгазавтоматика», «Кварц») находятся доски и стенды для размещения информации о свободных вакансиях. Практикуется размещение информации на радио и телевидении («бегущая строка»).

Практически по всем специальностям, которые вакантны, размещаются объявления. Как только освобождается должность, она немедленно заявляется в СМИ. Работодатели считают, что по ряду специальностей такой подход оправдан — большинство специалистов трудоустраивается через объявления в газетах, часть работников направляется на предприятия через Калининградский центр занятости.

2. Контакты с учебными заведениями. Выпускники трудоустраиваются сами — это результат традиционно сложившихся отношений предприятий с учреждениями профобразования, которые в течение длительного времени ведут совместную подготовку кадров, так как предприятия этой группы являются профильными для определенных учебных заведений (КГТУ, БГА, КГКГ, КТК, ПУ № 13 и т. д.), куда распределяются выпускники, заинтересованные работать по специальности. Обычно трудоустраивается по 5—6 студентов при условии, что на момент прохождения производственной практики имеются свободные вакансии или есть перспектива их освобождения.

На предприятия трудоустраивается достаточно молодых специалистов, но процент их закрепления невысок. Основная при-

чина увольнения — низкая заработная плата, однако сейчас работодатели, занятые производством в традиционных отраслях, не могут предложить более высокую оплату труда.

3. Подбор персонала через службы занятости и кадровые агентства.

Предприятиями регулярно отправляется список вакансий и заявки в Калининградский центр занятости, агентства «Кадры», «Персонал», «Перспектива». Работодатели ежегодно принимают участие в «Ярмарке вакансий», но эффективнее осуществлять поиск необходимого персонала через СМИ. Работодатели отмечают, что все предлагаемые им новые способы подбора персонала слишком трудо- и материалозатратные, поэтому эффективнее с финансовой точки зрения, размещать объявления в СМИ или на территории предприятия.

4. Альтернативные способы набора персонала. Альтернативных способов набора персонала на предприятиях этой группы практически нет. В ходе интервьюирования работодателей были названы следующие способы: использование личных контактов, размещение информации о незанятых вакансиях на территории предприятий, использование ресурсов сети Интернет.

Претензий к выпускникам нет — уровень их подготовки оценивается работодателями как достаточно высокий. Специалисты обладают следующими качествами: хорошо подготовлены, легко обучаемы, имеют практические навыки работы с современным оборудованием (что во многом обусловлено сотрудничеством учреждений профобразования и предприятий в течение длительного периода времени).

Работодатели взаимодействуют с учреждениями профобразования на долгосрочной основе (большинство из них контактировали и до 1990-х гг.), ведут работу по совершенствованию теоретико-практической базы подготовки специалистов. В последнее время контакты с учреждениями профобразования развиваются на договорной основе. Условием договора является оказание за определенную плату услуг по подготовке работников по интересующим и востребованным специальностям. Учреждение профобразования имеет возможность по договору организовывать стажировки и прохождение учебной практики на предприятии. Однако договоров целевого распределения нет.

Уровень подготовки специалистов в некоторых учреждениях профобразования невысокий, что определяется комплексом условий, нередко не зависящих от самих учреждений. Во-первых, неудовлетворительное состояние материально-технической базы. Во-вторых, общий низкий уровень подготовки выпускников школ, что не позволяет им в полной мере овладеть профессией, получить квалификационные навыки. В-третьих, это личная мотивация студентов, которые после окончания средних учебных заведений не стремятся устроиться на работу по специальности, в частности на обследованные предприятия.

По мнению респондентов, в сложившихся условиях при переходе на платное образование часть учреждений профобразования перестанет существовать, так как уже сейчас среднее профессиональное и среднее специальное образование и дальнейшее трудоустройство в промышленности, то есть на рабочие специальности, является преимущественно сегментом для малообеспеченных семей. Если образование во всех учебных заведениях, даже ПТУ, станет платным, большинство семей потеряет возможность обучать детей. В случае сокращения бюджетного финансирования предприятия останутся без специалистов. Если сокращать бюджетное финансирование, то учреждения профобразования различных уровней необходимо сделать привлекательными для всех абитуриентов, чтобы не возникало перегруженности и дефицита по таким специальностям, как дизайнеры, бухгалтеры, экономисты, аудиторы, слесари, инженеры, плотники, электротехники и т. д.

Респонденты данной группы считают, что отсутствие у работодателей интереса к финансированию учреждений профобразования объясняется невысокой платежеспособностью и низкой кредитной активностью, поэтому в сложившихся условиях вопросы подготовки кадров за счет своих средств не являются приоритетными. В качестве решения проблемы многие респонденты видят развитие сотрудничества среди предпринимателей, введение отраслевой подготовки специалистов через ассоциации и объединения работодателей.

Новые производства (импортозамещающие отрасли, 3-я группа).

Третья профильная группа предприятий связана с развитием новых промышленных производств на территории Калининградской области. Импортозамещающие отрасли относятся к наибо-

лее перспективным направлениям специализации региона и уже сейчас обеспечивают более половины промышленного производства в регионе.

Данная группа респондентов представляет наибольший интерес, так как возникшие с введением на территории Калининградской области режима СЭЗ-ОЭЗ производства составляют основу региональной экономики.

Действие этого режима на протяжении 10 лет обеспечило развитие импортозамещающих производств в машиностроении, мебельной и пищевой промышленности. По оценкам экономистов, на калининградскую сборку сегодня приходится не менее 45 % произведенного в области ВРП, реальная добавленная стоимость, созданная в производстве, несколько ниже нормативно установленной, что объясняется применением предприятиями разнообразных схем налоговой и производственной оптимизации. Импортозамещающий сектор регионального хозяйственного комплекса Калининградской области — фактически завуалированный импорт товаров на территорию РФ: импортные комплектующие беспошлинно ввозятся в калининградскую ОЭЗ, из них собираются изделия и беспошлинно отправляются в материковую Россию. Работа отраслей вызывает на региональном и федеральном уровнях противоречивые оценки. Несмотря на негативное отношение, импортозамещающие производства остаются динамично развивающимися отраслями, что должно обуславливать потребность в привлечении дополнительной рабочей силы на рынке труда Калининградской области.

Принятый новый федеральный закон № 16 от 10.01.2006 г. «Об Особой экономической зоне в Калининградской области и о внесении изменений в некоторые законодательные акты Российской Федерации» нацеливает экономику на рост объемов капитальных вложений и инвестиционную активность. По различным оценкам (не всегда однозначным), это приведет к росту предпринимательской активности и повлечет создание, хотя и в отдаленной перспективе, новых рабочих мест, что обеспечит повышение спроса на рабочие специальности.

Предположительно действие установленного на 10 лет (переходного периода) режима свободной таможенной зоны в Калининградской области связано с сохранением импортозамещаю-

щих производств, то есть возможной потребности в кадрах на сборочных предприятиях.

Заявленные на конец 2006 г. инвестиционные проекты, которые предполагается реализовывать с использованием льгот Закона об ОЭЗ, в отраслевом разрезе выглядят следующим образом (табл. 25):

Таблица 25

**Распределение резидентов ОЭЗ
в Калининградской области по отраслям**

Отрасль	Количество проектов	Объем заявленных инвестиций	
		млн руб.	% к итогу
Химическая промышленность	4	2828,9	14,5
Машиностроение и металлообработка	7	2798,9	14,4
Деревообрабатывающая промышленность	1	205,2	1,1
Стройиндустрия	3	977,7	5,0
Строительство	5	2501,4	12,8
АПК	8	7521,54	38,6
Транспорт (нефтеперевалка)	6	2669,2	13,7
<i>Всего</i>	34	19502,84	100,0

Пока более 38,6 % заявленных инвестиций приходится на АПК (пищевая промышленность), в том числе 29 % — на проект комплекса по глубокой переработке маслосодержащих культур (южнее пос. Волочаевское Светловского городского округа). Инвестор — ЗАО «Содружество “Соя”» входит в группу компаний «Содружество», которая является крупнейшим в России дистрибьютором комбикормов и белково-витаминно-минеральных добавок для сельскохозяйственных животных и птицы. Комплекс станет крупнейшим заводом по переработке сои в стране и в СНГ. Проектом предусмотрено строительство маслоэкстракционного завода, рассчитанного на переработку 3,4 тыс. т соевых семян в сутки, элеватора общей вместимостью 166 тыс. т и хранилища растительных масел на 42 тыс. т. Кроме производственного комплекса будет построен глубоководный морской терминал, специализирующийся на перевалке сельскохозяйственных грузов. Его грузооборот составит до 2 млн т насыпных и до 300 тыс. т наливных грузов в год.

Значительные суммы планируется вложить в строительство и стройиндустрию (18 % заявленных на данный момент инвестиций). А вот объем планируемых капиталовложений в машиностроение и металлообработку по отношению к общему несколько ниже (14,3 %), и они, несомненно, нуждаются в дополнительном стимулировании с учетом необходимости перестройки экономики Калининградской области в направлении развития конкурентоспособных высокотехнологичных и наукоемких производств.

Попытка оценить необходимую специализацию учреждений профессионального образования на уровне учебных специальностей в соответствии с Программой регионального развития и заявленными проектами пока безуспешна. Поэтому следует усилить мониторинг ситуации, одновременно обеспечивая развитие системы профессионального образования исходя из ее современной оценки и наиболее общих соображений о будущих масштабах региональной экономики и перспективах ее новой отраслевой структуры.

Географически инвестиции распределяются по территории области следующим образом (табл. 26).

Таблица 26

**Распределение инвестиций ОЭЗ в Калининградской области
по муниципальным образованиям**

Муниципальное образование	Количество проектов	Объем заявленных инвестиций	
		Млн руб.	% к итогу
Светловский городской округ	3	7163,94	36,7
Калининградский городской округ	16	8032,6	41,2
Гурьевский район	4	1053,1	5,4
Черняховский район	7	2257,9	11,6
Пионерский городской округ	1	249,3	1,3
Советский городской округ	1	214,0	1,1
Зеленоградский район	1	190,0	1,0
Неманский район	1	342,0	1,8
<i>Всего</i>	34	19502,84	100,0

На областной центр, который концентрирует в себе более 80 % промышленного производства региона, приходится только около 47 % заявленных инвестиций, причем часть из них предполагает не развитие производства, а реализацию проектов по строительству деловых и торговых центров. Таким образом, новый Закон об ОЭЗ способствует решению задачи, которая была поставлена еще в 1970-х-1980-х гг. и с тех пор не утратила своей актуальности. Речь идет о развитии в противовес Калининграду индустрии и других отраслей экономики в его городах-спутниках (Гурьевске и Светлом), а также в многофункциональных городах — центрах внутриобластных экономических районов (Советске и Черняховске). Особенно выделяется Светлый, инвестиции в который будут способствовать дальнейшему освоению территорий, лежащих вдоль Калининградского морского канала.

Исследование предприятий третьей группы выявило ряд противоречий. Во-первых, ожидаемой потребности в рабочей силе не наблюдается. Это вызвано спецификой импортозамещающих производств в Калининградской области. На предприятиях востребована неквалифицированная рабочая сила, при этом наблюдается высокий процент текучести кадров. Это связано с тем, что все сборочные предприятия не отличаются технологической сложностью, не требуют практических навыков работы с современным оборудованием. Таким образом, овладеть навыками выполнения определенных операций на производстве может рабочий любой квалификации, даже не имеющий образования. По словам руководителя группы компаний «Телебалт» (предприятие по производству телевизоров и бытовой техники), в производстве специальной подготовки работников не требуется, квалификация персонала устраивает. Аналогичная ситуация наблюдается практически на всех предприятиях импортозамещения. Возникает потребность только в высококвалифицированных административно-управленческих кадрах: логистика, экономика, менеджмент и т. д.

Во-вторых, на рынке труда Калининградской области, несмотря на постоянное развитие производственных мощностей в импортозамещении, не наблюдается роста числа свободных вакансий. Во многом это связано с тем, что работа на предприятиях импортозамещающей отрасли привлекательна и в процессе тру-

доустройства используются преимущественно личные контакты. Это создает напряженность на рынке труда, так как доступными для безработных становятся только низкооплачиваемые и малопрестижные профессии и вакансии. По оценке специалистов Федеральной службы занятости населения Калининградской области, нередки случаи, когда работодатели размещают информацию в СМИ постфактум, в то время как перспективные вакансии уже заняты.

В-третьих, новый Закон об ОЭЗ в Калининградской области принят сравнительно недавно, поэтому работодатели предпочитают пока сохранять профиль основной деятельности (на момент проведения исследования Закон находился на стадии рассмотрения в Государственной думе РФ), не расширяют производства. В ходе интервьюирования было выяснено, что ни один работодатель не может спрогнозировать, какой вид деятельности будет представлен на предприятии. В этой связи подбор персонала практически не ведется, привлекаются только низкоквалифицированные работники, которые могут быть легко переведены на новые технологические операции и обучены работе в случае модернизации производств.

В импортозамещении на сегодняшний день востребованы работники следующих специальностей: слесарь-сборщик РЭАиП; слесарь-механик РЭА; регулировщики РЭАиП; логистики; грузчики; разнорабочие (20 человек); фрезеровщики (3—4 человека); станочники (5—6 человек); сварщики (3—4 человека); слесари (3—4 человека); продавцы-консультанты (6—7 человек); дорожники; водопроводчики; механики; геодезисты; строители; сварщики; сантехники; слесари; водитель автопогрузчика; пивовары; наладчики; инженеры; экономисты и юристы.

На работу нанимаются и подходят под квалификационные требования все граждане без учета ступени образования, так как на предприятиях используется простая техника и технология «отверточной сборки», действует отработанная система обучения персонала. В связи со спецификой предприятия, ориентированного на рабочие специальности, ситуация кадрового дефицита, по мнению руководителей предприятий, в принципе не может возникнуть. Компании привлекают выпускников ПТУ, которые «закрывают» имеющиеся вакансии. Иначе ставится работодателями

вопрос о возможностях молодых специалистов выполнять необходимые объемы работы, обладая только теоретическими знаниями, полученными в учебном заведении. Практически на всех производствах проводится дополнительная подготовка выпускников. Директор монтажной фирмы «ВестСтайл» достаточно категорично оценил уровень подготовки выпускников: «Подготовка во всех ПТУ плохая, устаревшая теоретическая база и полное отсутствие практических навыков, поэтому “теоретически” ни один из их выпускников не может претендовать на должность и не подходит под наши требования. Однако других специалистов у нас нет, других ПТУ — нет, поэтому работаем с теми специалистами, которые в наличии, выбирать не приходится».

Так как востребованы специалисты технических специальностей и подготовка ведется в Калининградской области, работодатели сотрудничают с учреждениями профобразования, однако отношения носят, как и в других обследованных группах респондентов, эпизодический характер — студенты принимаются на предприятия в качестве стажеров во время прохождения производственной практики, а затем самостоятельно трудоустраиваются.

У предприятий 3-й группы имеются контакты (без учета договорных отношений) со следующими учреждениями профобразования Калининградской области:

- Калининградский государственный технический университет;
- Калининградский строительный колледж;
- Российский государственный университет им. И. Канта;
- Калининградский государственный колледж градостроительства;
- лицей № 10;
- ПТУ № 5;
- ПТУ № 13.

Информация о свободных вакансиях размещается в СМИ, используются современные способы подбора персонала через сеть Интернет (www.job.ru), однако все работодатели склонны считать, что хороших специалистов технических профессий в регионе нет. Работодатели решают данную проблему посредством обучения персонала на предприятии, однако эти меры рассматриваются ими как малоэффективные, особенно в рыночных условиях, когда должна существовать конкуренция среди работников

на рынке труда. Работодатели заинтересованы в принятии квалифицированных специалистов, однако в связи с наличием в Калининградской области развитой сети учреждений профобразования не намерены финансировать подготовку кадров. Многие работодатели видят причину сложившейся ситуации в неэффективной работе самих учреждений профобразования, которые в течение 10—20 лет не обновляют образовательные программы, не заинтересованы в развитии практической учебной базы. Респонденты высказывали готовность финансировать подготовку кадров, однако только в случае модернизации учреждений профобразования, когда там будут готовиться специалисты, востребованные производством, а не только имеющие соответствующие документы, удостоверяющие их квалификацию. Необходимо реформирование самой системы среднего профессионального образования в Калининградской области, на сегодняшний день она не отвечает потребностям рыночной экономики.

Респондентам непонятна роль самих образовательных учреждений — они продолжают вести подготовку по тем специальностям, которые не востребованы; поэтому их необходимо перевести на коммерческую основу или вернуться, как это ни странно звучит, к целевому распределению студентов, существовавшему в СССР.

Сокращение бюджетного финансирования учреждений профобразования, по мнению работодателей данной группы, снизит число специалистов до минимума, однако, учитывая невысокий квалификационный уровень подготовки, существенно не изменит ситуацию с кадрами на предприятиях. Сейчас существует переизбыток кадров рабочих профессий, в то же время высококвалифицированных специалистов, в которых заинтересованы предприятия, нет. Перспектива сокращения бюджетного финансирования грозит работодателям в числе прочего и потерей ценных кадров, потому что не у всех абитуриентов есть возможность платить за обучение. Заинтересованность бизнеса вкладывать средства в образование есть, но не у всех предприятий существует такая возможность.

Работодатели осознают, что при условии сокращения бюджетного финансирования они будут вынуждены частично или полностью оплачивать подготовку кадров, укреплять отношения

с учреждениями профобразования. Однако сейчас говорить о развитии сотрудничества преждевременно. Во-первых, этому препятствует неустойчивое финансовое состояние предприятий. Во-вторых, реформы системы образования не завершены, что не позволяет рассматривать возможности бизнеса участвовать в процессе подготовки кадров. В-третьих, работодатели не владеют информацией о том, какие учреждения профобразования являются перспективными, какие из них будут вести подготовку специалистов в ближайшие 2—5 лет.

Если будут реализованы специальные программы и решен вопрос с финансированием на региональном уровне, то, по мнению респондентов, представляется целесообразным средства на подготовку специалистов перераспределить на предприятия, финансировать подготовку из регионального или федерального бюджета. Необходимо пересмотреть количество и систему учреждений профобразования, так как многие из них следует давно закрыть и создать новые ссузы, где подготовка кадров будет осуществляться образовательными учреждениями совместно с работодателями на контрактной основе.

4.4. Совершенствование социально-трудовых отношений и обеспечение соответствия спроса и предложения трудовых ресурсов

Преодоление разбалансированности спроса и предложения трудовых ресурсов в Калининградской области достигается посредством модернизации системы профессионально-технического образования, развития сотрудничества между образовательными учреждениями и работодателями, а также совершенствования региональной политики занятости населения. Мероприятия по снижению напряженности на региональном рынке труда состоят в расширении перечня востребованных профессий и специальностей, по которым осуществляется подготовка кадров в регионе; разработке и реализации комплекса мер по социально-правовой

защите, охране здоровья обучающихся и педагогических коллективов учреждений профессионального образования.

Модернизация системы профессионально-технического образования

Регионализация профессионального образования и обеспечение его соответствия потребностям экономики Калининградской области рассматривается как ведущий фактор социально-экономического развития и называется в качестве первоочередной задачи Министерством образования Правительства Калининградской области.

Во-первых, требуется обеспечить мониторинг и прогнозирование регионального рынка труда, на основе которого может быть предусмотрено поэтапное внедрение перечня профессий и специальностей профессионального образования, отвечающих текущим и перспективным потребностям региональной экономики.

При этом подготовку по востребованным специальностям следует проводить на базе ресурсных образовательных центров (мировая практика), что предусматривает повышение квалификации, одновременную «доводку» персонала до уровня, соответствующего производственным потребностям, а также выпуск в соответствии с прогнозом определенного числа специалистов, подготовка которых нацелена на развитие практических навыков, личностных качеств, обеспечивающих гибкость и мобильность специалистов в работе, выполнении оперативных задач.

Это требует оптимизации сети образовательных учреждений разных типов, видов и уровней образования, а также форм собственности для ориентации на текущие и перспективные потребности региона. Модернизация сети учреждений профессионального образования Калининградской области связана с реализацией стратегии управления качеством профессионального образования на основе системного мониторинга кадрового потенциала, источников формирования содержания образования, информационного, педагогического и методического обеспечения.

Актуальность в новых условиях приобретают вопросы оптимизации размещения образовательных учреждений в больших и

малых городах с учетом их экономических и социальных потребностей, а также образовательных запросов населения. Данный вопрос достаточно эффективно будет решаться и через систему ресурсных центров, которые частично могут быть ориентированы на подготовку кадров во всем регионе, а не только в областном центре, что снизит нагрузку на вузы, ссузы и другие учреждения профобразования Калининграда и позволит вести подготовку кадров с закреплением (трудоустройством) в месте проживания учащихся. Данная задача становится выполнимой в связи с наблюдаемым, а также ожидаемым в перспективе освоением территории Калининградской области и созданием новых предприятий в городах Черняховске, Гусеве, Светлом и др.

Во-вторых, стабилизация регионального рынка труда во многом зависит от роста качества и совершенствования профессионального образования. Следует кардинально изменить подход к контингенту учащихся — обеспечить подготовку в учреждениях профессионального образования, нацеленную на конкурентоспособные рабочие кадры и специалистов (в частности, подготовку/переподготовку незанятого населения). В этой связи сохранение контингента обучаемых достигается за счет расширения образовательных услуг, предоставляемых малым и средним предприятиям.

В-третьих, следует решить проблему развития учебной, материально-технической базы учреждений профобразования за счет расширения их экономической самостоятельности (интегрирования и переподчинения части учебных заведений) и поддержки договорных отношений с предприятиями. В образовательный комплекс на договорной основе могут входить и социальные партнеры, участвующие в учебно-производственном процессе, и учебные заведения разного уровня профессионального образования, форм собственности.

Сотрудничество учреждений профобразования и бизнеса на региональном рынке труда

Развитию сотрудничества учреждений профобразования и предприятий Калининградской области предшествует решение ряда

принципиальных вопросов, связанных с созданием оптимальных условий и базы для повышения эффективности и действенности контактов.

Во-первых, необходимо провести оптимизацию сети учреждений профобразования Калининградской области, что предполагает переориентацию профильных учреждений, исключение из перечня специальностей невостребованных или маловостребованных профессий, закрытие и объединение профессиональных училищ и лицеев, которые ведут подготовку кадров, не соответствующих потребностям региона. Проведение указанных мероприятий позволит решить вопросы финансирования учреждений профобразования и перераспределить средства, направив их на развитие материально-технической базы образовательных учреждений.

В ходе реализации мероприятий по развитию системы профессионально-технического образования предприятия Калининградской области получают необходимую информацию о перспективных учреждениях профобразования, которые на основе договорных отношений смогут вести подготовку востребованных кадров.

Важная роль в процессе взаимодействия учреждений профобразования и работодателей должна принадлежать профсоюзам, региональным органам власти (в частности, Комитету по регулированию социально-трудовых отношений), ассоциациям предпринимателей, объединениям производителей, которые будут содействовать учреждениям профобразования в поиске партнеров и налаживании контактов с ними, а работодателей ориентировать на учреждения, которые ведут подготовку специалистов по профильным для предприятия профессиям.

Во-вторых, необходимо создать соответствующие условия для повышения заинтересованности предприятий в сотрудничестве с учреждениями профобразования. Здесь могут быть предусмотрены меры по предоставлению налоговых, инвестиционных и иных видов льгот для предприятий, которые финансируют работу образовательных учреждений. Также льготированию должна подвергаться деятельность тех работодателей, которые инвестируют средства в создание новых рабочих мест. Особую категорию предприятий будут составлять те, которые в процессе

осуществления экономической деятельности способствуют повышению занятости сельского населения. Достаточно эффективным является и государственное субсидирование рабочих мест.

В-третьих, необходимо усилить работу в направлении развития трехсторонних соглашений и внедрения принципов социального партнерства в регулировании социально-трудовых отношений.

Развитие сотрудничества учреждений профобразования и предприятий в Калининградской области предлагается осуществлять в следующих направлениях.

1. Финансирование работы и мероприятий, проводимых в учреждениях профобразования, инвестирование средств в развитие материально-технической базы (МТБ), оказание помощи в развитии учебно-методической базы образовательного учреждения. Интерес со стороны предприятий в данном случае будет обоснован возможным получением квалифицированных специалистов, которые в рамках учебного процесса могут ознакомиться с особенностями производства. Сотрудничество также предполагает предоставление технических средств обучения, материалов и наглядных пособий.

Данная форма сотрудничества наиболее выгодна для учреждений профобразования, испытывающих проблемы с развитием МТБ, но эффективна и для работодателей, так как создаются условия для преодоления проблемы отсутствия у выпускников практических навыков работы. Развитие практических и профессиональных навыков будет определяться уровнем поддержки предприятий и тем, каковы объемы средств, направляемых на подготовку кадров.

Данное направление сотрудничества в Калининградской области уже практически реализуется, но его дальнейшее развитие затруднено отсутствием финансовых средств у работодателей. При условии, что будет оказана поддержка со стороны региональных органов власти в форме льгот, посредством использования административных и экономических стимулов в осуществлении деятельности работодателей, данное направление сотрудничества может рассматриваться как перспективное.

2. Совместная подготовка кадров, что включает следующие меры:

2.1. Организация со стороны работодателей производственной практики студентов. При этом необходимо, чтобы трудоуст-

ройство осуществлялось на общих основаниях, предусматривалось установление оплаты труда студентов за выполненные работы, что существенно повысит производительность труда и их заинтересованность.

Студенты в ходе практических занятий должны не только овладеть основами будущей профессии, но и представлять, каковы обязанности и ответственность специалиста. Это позволит развить такое важное качество у будущих специалистов, как личная ответственность за повышение собственной конкурентоспособности и квалификации.

Оценка результатов работы студента и выполнения учебной программы на производстве должна проводиться специалистами и наставниками, непосредственно занятыми в производстве.

2.2. Совместная аттестация выпускников — включение в аттестационные комиссии учреждений профобразования специалистов предприятий.

Практика совместной аттестации выпускников достаточно широко используется в ПУ № 24 (ПЛ № 23), но, учитывая практический характер приобретаемых профессий, оценка квалификационных навыков должна проводиться специалистами во всех учреждениях профобразования, независимо от того, по какой специальности ведется подготовка студентов. Это позволит выявить «узкие» места в подготовке кадров и вносить соответствующие коррективы в учебный процесс с целью развития у студентов профессиональных навыков, что существенно сокращало бы время адаптации выпускников на предприятии и требовало бы минимального объема времени и средств на дополнительное обучение — «доводку» выпускников на производстве. Кроме того, участие специалистов в аттестации студентов позволит оценить уровень их теоретической подготовки, вносить предложения по обновлению учебных программ, которые в современных условиях быстро устаревают.

2.3. Учитывая важную роль современных международных программ и научных проектов в сфере подготовки специалистов, предлагается расширять международные контакты и развивать практику стажировок перспективных студентов и работников. Финансирование стажировок также может быть поддержано предприятиями. Данные меры существенно повысят заинтересо-

ванность студентов, что отразится на рейтингах учреждений профобразования и обеспечит высокий конкурс при поступлении в эти учреждения.

3. Подготовка квалифицированных рабочих и специалистов на договорной основе с гарантированным трудоустройством на предприятиях, направивших их на обучение.

Это форма сотрудничества представлена сейчас на ряде предприятий, в то же время у работодателей практика подготовки кадров распространена не везде. На договорной основе (70—90 % стоимости образовательных услуг финансируется предприятиями) она ведется в таких учреждениях профобразования, как:

1. Калининградский технический колледж:

— издательское дело — по заказу предприятия «Янтарный сказ» (100 %);

— монтаж и технология эксплуатации промышленного оборудования;

— технология обработки древесины (90 %).

2. Профессиональное училище № 1:

— швея (40 %).

3. Профессиональное училище № 2:

— мастер столярно-плотничных работ (100 %).

В рыночных условиях и с учетом быстро меняющихся производственных технологий работодателям нецелесообразно полагаться на качество образования выпускников учреждений профобразования. Предприятиям необходимо совместно с учреждениями профобразования вести подготовку специалистов нужного количества и качества, что создаст практику активного закрепления выпускников на предприятиях после окончания обучения. Кадровые службы должны вести учет востребованных специальностей и согласно направлениям развития предприятия формировать заказ на подготовку кадров, направлять в учреждения профобразования сотрудников предприятий и вести подбор специалистов из числа выпускников.

4. Создание условий для функционирования учреждений профобразования на базе предприятий, формирование учебно-производственных комбинатов. Учреждения профобразования могут оказывать услуги предприятиям по проведению учебных

занятий для сотрудников, организовывать курсы подготовки/переподготовки кадров.

Предприятия уже сейчас самостоятельно ведут обучение по некоторым специальностям, то есть потребность в подготовке кадров имеется (например, «Балткран» и др.), что дает основания для распространения практики обучения на большинстве крупных промышленных предприятий, которые имеют достаточно средств для подготовки высококвалифицированных специалистов. Ведущая роль здесь принадлежит бизнесу; учреждения профобразования выполняют ограниченный круг задач, связанных с теоретической подготовкой специалистов. Практические навыки развиваются непосредственно на производстве. По сути, это обучение на предприятии без отрыва или с частичным отрывом от производства — система, действовавшая до 1990-х гг. Наблюдавшееся сокращение объемов промышленного производства в Калининградской области отразилось на финансовом состоянии предприятий, вместо крупных промышленных предприятий создавались небольшие частные компании (ИП, ЧП, СП), для которых инвестирование средств в подготовку кадров остается второстепенными.

Сегодня в Калининградской области наблюдается быстрое восстановление и развитие крупного промышленного производства, возникает потребность в высококвалифицированных специалистах технических и рабочих профессий. В этой связи вопросы обучения и функционирования учреждений профобразования на базе предприятий вновь приобретают актуальность.

5. Развитие сотрудничества учреждений профобразования и работодателей на основе заключения трехсторонних соглашений и использования принципов социального партнерства. С учетом мероприятий по пропагандированию в СМИ профессий, востребованных на рынке труда, может быть обеспечено повышение заинтересованности бизнеса, а также переориентация населения с высшего образования на среднее профессиональное и получение технических специальностей.

Развитие сотрудничества учреждений профобразования и работодателей является основным условием успешной модернизации системы профессионально-технического образования и снижения напряженности регионального рынка труда.

В настоящий момент первоочередными действиями региональных органов власти является создание основ для повышения заинтересованности бизнеса в подготовке кадров, что учитывает совершенствование законодательства в области регулирования социально-трудовых отношений в регионе.

Совершенствование региональной политики занятости

Совершенствование политики занятости в Калининградской области должно учитывать отечественный и зарубежный опыт регулирования социально-трудовых отношений на рынке труда. Государственная политика на рынке труда охватывает два направления: регулирование уровня и продолжительности безработицы, а также социальную защиту безработных и социальные гарантии занятым. Важнейшей макроэкономической задачей является снижение уровня безработицы до естественного, так как к естественной безработице относятся те ее виды, которые полностью неустраняемы и сопутствуют долговременному равновесию на рынке труда. Регулирующий потенциал государства направляется, прежде всего, на технологическую, структурную, региональную безработицу. Тенденция роста нормы естественной безработицы, объясняемая повышением уровня социально-экономической защиты населения, демонстрирует взаимосвязь различных аспектов государственного регулирования рынка рабочей силы.

Структура системы социальной защиты населения представлена на рисунке 16.

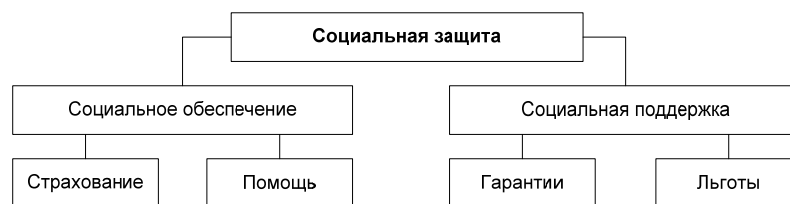


Рис. 16. Структура социальной защиты населения

Основные направления социальной защиты населения включают:

- 1) обеспечение эффективной занятости;
- 2) мотивированную систему формирования доходов;
- 3) установление уровня прожиточного минимума;
- 4) защиту интересов потребителей и поддержку предпринимателей;
- 5) систему защиты безработных и населения, имеющего низкие доходы.

К нормативно регулируемым видам социальной защиты населения относятся:

- льготно-страховое медицинское обслуживание;
- пенсии по возрасту;
- пособия по безработице;
- пособия по инвалидности, в связи с потерей кормильца, производственными травмами, по беременности и родам, а также семейные пособия;
- льготные кредиты на предпринимательство, образование, жилье, лечение и др.
- налоговые льготы на доходы и имущество;
- социальные гарантии;
- льготные цены и тарифы.

Главная цель регулирования занятости — достижение полной, продуктивной и свободно избранной занятости, что реализуется через систему государственных механизмов и рычагов воздействия, которые должны применяться на региональном рынке труда:

1) **законодательные механизмы:** антимонопольное законодательство; регулирование миграционных процессов, деятельности профсоюзов; охрана труда (условия труда, оплата сверхурочных, режим рабочего времени и т. д.); установление минимальной заработной платы, трудоспособного возраста;

2) **экономические механизмы:** налогообложение; размер трансфертов и субсидий; организация производства в общественном секторе экономики; государственные закупки в частном секторе; кредитование, субсидирование, предоставление льгот и дотаций предпринимателям;

3) **административные механизмы:** установление квот на трудоустройство при заключении контрактов с предпринимателями; введение выборочного налога на занятость; установление сроков и способов профессионального обучения.

В современных условиях регулирование рынка труда в большинстве стран сводится к решению двух блоков задач:

— задачи первого блока связаны с формированием спроса на труд в рамках общеэкономической политики — расширением занятости (создание дополнительных рабочих мест);

— задачи второго предполагают развитие целостной системы защиты от безработицы; все элементы этой системы должны быть ориентированы на социальную и экономическую отдачу.

Таким образом, снижение напряженности на рынке труда Калининградской области в рамках общероссийской политики занятости и защиты от безработицы должно достигаться за счет реализации следующих мероприятий активной и пассивной политики по обеспечению сбалансированности спроса и предложения рабочей силы.

1. Повышение качества рабочей силы и конкурентоспособности граждан на рынке труда, обеспечение экономики рабочими и специалистами требуемых профессий (проведение прогнозной оценки востребованности рабочих и специалистов; внедрение практики осуществления подготовки квалифицированных рабочих и специалистов на договорной основе; реализация мероприятий по обеспечению эффективной профессиональной ориентации и т. д.).

2. Содействие занятости, стимулирование создания и сохранения рабочих мест (реализация механизма ОЭЗ Калининградской области в соответствии с новым законом; участие в международных программах по стабилизации и развитию рынка труда; повышение эффективности деятельности органов службы занятости; проведение «Ярмарок вакансий»; государственное субсидирование создания рабочих мест;

3. Развитие областного рынка труда и регулирование трудовой миграции.

4. Содействие улучшению ситуации занятости в сельских районах области.

5. Содействие занятости граждан, особо нуждающихся в социальной защите (обеспечение повышения конкурентоспособности женщин; развитие системы ученичества; трудоустройство подростков в летний период; квотирование рабочих мест для инвалидов; развитие надомного и семейного бизнеса, обеспечение самозанятости, общественные работы).

6. Развитие социального партнерства как основного принципа взаимодействия на рынке труда.

7. Совершенствование законодательства в сфере занятости населения.

8. Совершенствование законодательства для стимулирования работодателей в направлении средств на профессиональное образование и профессиональную подготовку, переподготовку и повышение квалификации работников, а также на развитие материально-технической базы образовательных учреждений.

9. Разработка положений о непрерывном профессиональном образовании и обучении кадров, принятие областных и местных программ развития занятости населения.

10. Обеспечение финансирования мероприятий по реализации активной политики занятости населения из областного и местных бюджетов.

Реализация комплекса мероприятий по модернизации системы профессионально-технического образования и мер по развитию регионального рынка труда Калининградской области существенно сократит уровень безработицы и решит вопросы разбалансированности спроса и предложения на рынке труда. Особое внимание в процессе реализации мероприятий должно быть уделено развитию профессионального технического образования и подготовке специалистов рабочих специальностей.

Меры, реализуемые на уровне областных и местных органов исполнительной власти Калининградской области, должны быть дополнены действиями учреждений профобразования и работодателей по поддержке существующих контактов и развитию новых форм договорных отношений в части подготовки и переподготовки кадров в соответствии с потребностями регионального рынка труда Калининградской области.

Важнейшим направлением работы в решении вопросов занятости населения региона должно принадлежать также развитию и

использованию механизмов *социального партнерства*. Предполагается, что каждая из сторон — работники, работодатели и обучающие структуры — имеет собственные интересы на рынке труда. Достижение их целей не должно носить деструктивный характер и решаться за счет интересов других участников рынка труда. Поэтому предусматривается развитие сотрудничества на всех уровнях (исполнительные органы власти Калининградской области, работодатели, профессиональные союзы, иные представительные органы работников) при решении проблем занятости населения на отраслевых рынках.

Развитие системы социального партнерства

Становление рыночной экономики предопределило необходимость изменения способов правового регулирования общественно-трудовых отношений — преобладание договорного регулирования над централизованным государственным позволяет активизировать участие работников и работодателей в установлении условий труда и развивать их отношения на основе социального партнерства. Социальное партнерство сглаживает антагонизм труда и капитала, являясь компромиссом их интересов, то есть оно означает переход от «конфликтного соперничества к конфликтному сотрудничеству»¹².

Важную роль в формировании правовой базы социального партнерства в РФ сыграл указ Президента РСФСР от 15 ноября 1991 г. «О социальном партнерстве и разрешении трудовых споров (конфликтов)».¹³

Система социального партнерства подразделяется на определенные уровни, среди которых:

- *федеральный уровень*, устанавливающий основы регулирования отношений в сфере труда в Российской Федерации;
- *региональный уровень*, устанавливающий основы регулирования отношений в сфере труда в субъекте Российской Федерации;

¹² Россия и социальное партнерство. М., 1993.

¹³ См: *Ведомости* РСФСР. 1991. № 47. Ст. 1611.

— *отраслевой уровень*, устанавливающий основы регулирования отношений в сфере труда в отрасли (отраслях);

— *территориальный уровень*, устанавливающий основы регулирования отношений в сфере труда на уровне муниципальных образований;

— *микроуровень* (уровень организаций и предприятий), устанавливающий конкретные взаимные обязательства в сфере труда между работниками и работодателем.

Закреплены формы, в которых осуществляется социальное партнерство:

— коллективные переговоры по подготовке проектов договоров;

— соглашения по заключению договоров;

— взаимные консультации по вопросам регулирования трудовых отношений и иных непосредственно связанных с ними отношений;

— обеспечение гарантий трудовых прав работников и совершенствование трудового законодательства;

— участие работников, их представителей в управлении организацией;

— участие представителей работников и работодателей в досудебном разрешении трудовых споров.

Для обеспечения регулирования социально-трудовых отношений, ведения коллективных переговоров и др. на равноправной основе по решению сторон образуются комиссии из наделенных необходимыми полномочиями представителей сторон (ст. 35 ТК РФ).

Общая ситуация на региональных рынках труда в последние годы имеет позитивные тенденции, обоснованные положительной динамикой роста основных макроэкономических показателей. Однако рост некоторых макроэкономических показателей не всегда сопровождается адекватным спросом на привлечение незанятого населения. Продолжает сохраняться несоответствие спроса и предложения рабочей силы.

В новых экономических условиях решить проблему обеспечения занятости населения, в том числе на региональном уровне, возможно лишь при разработке общей стратегии развития территории, привлечении и объединении всех доступных ресурсов, установлении общих потребностей и интересов, прогнозировании потребностей в кадрах.

Решение проблемы занятости находится в прямой зависимости как от эффективной работы службы занятости, так и от привлечения к разрешению проблем занятости субъектов социально-трудовых отношений, других заинтересованных сторон — объединений работодателей и работников, общественных организаций, которые представляют интересы определенных категорий населения (инвалиды, женщины, др.). В связи с актуальностью использования принципов социального партнерства выделяют следующие направления развития социально-трудовых отношений в регионе.

1. Участие в подготовке и принятии областных законодательных актов, специальных программ содействия занятости на региональном и территориальном (местном) уровнях.

Органы службы занятости регионов в рамках указанного принципа становятся партнерами органов власти и местного самоуправления в подготовке и реализации областных законодательных актов, региональных, местных целевых программ, планов мероприятий, оказывающих влияние на состояние рынка труда. Успешное осуществление этих законов и программ снижает социальную напряженность в обществе.

2. Участие в работе региональных комитетов (комиссий) содействия занятости населения.

Первичным коллегиальным органом социального партнерства на региональных (местных) рынках труда является создание или развитие координационных комитетов содействия занятости населения, объединяющих представителей основных партнеров, формирующих рынок труда. Так как эти комитеты не имеют статуса юридического лица, наиболее сложные вопросы они могут решать путем обращения в соответствующие органы власти, муниципальные образования, к работодателям.

3. Развитие социального диалога с заинтересованными сторонами по вопросам реализации политики занятости.

Предусматривает дальнейшее развитие системы соглашений (договоров) различного уровня. В целях координации совместных мероприятий по вопросам содействия занятости населения службами занятости ежегодно могут заключаться и выполняться двухсторонние соглашения и договоры.

Первостепенной задачей является работа по развитию различных форм социального партнерства, направленная на актив-

ное взаимодействие с работодателями в вопросах поддержания занятости. К числу эффективных форм работы можно отнести: клубы работодателей, обучающие семинары, ярмарки вакансий и учебных рабочих мест, круглые столы и т. д.

В качестве основных механизмов согласования действий заинтересованных сторон в процессе управления социально-трудовыми отношениями на региональном рынке труда рассматриваются следующие:

- принципы гласности, прозрачности и открытости процесса разработки планов, программ стабилизации региональных рынков труда, реализации направлений политики занятости и защиты социально уязвимых категорий населения;

- детальное описание и представление намерений правительств (администраций) регионов в социально-трудовой сфере и доведение этой информации до широко круга населения, общественности, предприятий, организаций;

- равноправное участие и согласование действий представителей общественности, бизнеса и государства в процессе разработки, утверждения и реализации планов, мер и действий на рынке труда: партии, научно-исследовательские центры, институты и т. д.;

- использование бюджетов развития и набора инструментов косвенного государственного регулирования с целью побуждения предпринимателей и населения на выполнение запланированных мер.

Опыт работы по развитию социального партнерства и требования времени в решении настоящей проблемы показывают, что прежде всего необходимо сосредоточить внимание на:

- выработке новых механизмов реализации социальной политики;

- недопущении заключения на региональном и территориальном уровнях соглашений, не обеспеченных достаточными финансовыми и материальными ресурсами;

- принятии мер по максимально возможному охвату коллективными договорами предприятий и организаций всех форм собственности;

- ускорении процесса становления партнерских отношений;

- принятии действенных мер по развитию коллективно-договорного регулирования социально-трудовых отношений в организациях негосударственных форм собственности;
- улучшении информационного и организационно-методического обеспечения развития социального партнерства;
- усилении роли и ответственности работодателей и профсоюзов за выполнение принятых обязательств, их большей увязки с экономическими возможностями регионов и предприятий;
- совершенствовании практики коллективно-договорного регулирования социально-трудовых отношений и предупреждении трудовых конфликтов.

В качестве основного инструмента развития социального партнерства на рынке труда выступают региональные трехсторонние комиссии по регулированию социально-трудовых отношений. Сегодня трехсторонние комиссии в регионах РФ (в том числе и Калининградской области) становятся основным механизмом при выработке взаимоприемлемых решений по социально значимым вопросам, особенно в области регулирования и сбалансированного развития региональных рынков труда. В рамках трехсторонней комиссии заинтересованные акторы (представители работодателей, работников и государственных органов власти) берут на себя обязательства в сфере экономики, занятости, оплаты и охраны труда, экологической безопасности, социальных гарантий жителей регионов (субъектов РФ). Работа комиссии должна учитывать развитие следующих форм ответственности и обязательств со стороны акторов.

1. Обязательства государственных органов власти:

- создание условий для участия в целевых программах и льготном кредитовании организаций всех форм собственности и предпринимателей;
- проведение с участием работодателей мониторинга спроса и предложения рабочей силы на рынке труда, разработка прогноза потребности организаций области в рабочих и специалистах с целью согласования спроса с объемами подготовки в учреждениях профессионального образования;
- содействие предпринимательской инициативе безработных граждан, желающих организовать собственное дело, оказание им на конкурсной основе финансовой поддержки путем мик-

рокреситования их бизнес-планов за счет средств фондов развития и других источников;

- обеспечение повышения уровня реальной заработной платы работников (система надбавок, доплат, стимулирующих выплат и т. д.).

2. Обязательства работодателей:

- разработка текущего и среднесрочного прогноза потребности в рабочих и специалистах и предложений о потребностях в кадрах;

- заключение договоров о сотрудничестве с учреждениями начального и среднего профессионального образования по подготовке, переподготовке и повышению квалификации работников требуемых специальностей;

- обязательства по организации внутрифирменного развития персонала на производстве, сохранению и рациональному использованию профессионального потенциала работников;

- софинансирование организации рабочих мест под оплачиваемые общественные работы и временное трудоустройство граждан.

3. Обязательства работников (общественные организации):

- разработка и реализация через трудовые коллективы среднесрочных программ развития организаций реального сектора экономики;

- разработка и реализация мероприятий, направленных на вовлечение работников в процессы управления организациями, участие в развитии рационализации и изобретательства, повышение качества продукции, производительности труда, укрепление дисциплины и ответственности каждого работника за исполнение трудовых обязанностей;

- общественный контроль за соблюдением работодателями и их представителями трудового законодательства РФ и иных нормативных правовых актов;

- включение в коллективные договоры и соглашения мероприятий по созданию и сохранению рабочих мест, организации профессионального обучения и повышения квалификации работников, созданию дополнительных рабочих мест для лиц, требующих социальной защиты, материальной поддержке высвобождаемых работников.

Таким образом, социальное партнерство становится одним из обязательных элементов политики региональных органов государственной власти, обеспечивающих практическое выполнение конституционных прав и свобод граждан. Повышение эффективности социального партнерства между представителями работодателей, профсоюзов и органами государственной власти является одним из главных направлений Трудового кодекса и будущей трудовой концепции государства.

Развитие рыночной экономики вызвало необходимость создания в Калининградской области особого типа социально-трудовых отношений, строящихся на основе равноправного сотрудничества наемных работников и работодателей в целях реализации их основных интересов. Именно на этом принципе в регионе формируется система социального партнерства, в рамках которой заключаются региональные соглашения между Правительством Калининградской области, территориальными объединениями профсоюзов и работодателей. Последнее соглашение составлено на 2005—2006 гг. (и продлено на 2007 г.). Оно устанавливало на 2005 г. повышенный по сравнению с федеральным уровнем размер оплаты труда.

Принятие решений по проблемам социально-трудовой сферы осуществляется Калининградской областной трехсторонней комиссией по регулированию социально-трудовых отношений, состоящей из представителей социальных партнеров — органов исполнительной власти, работодателей и трудовых коллективов. Основные задачи, решаемые комиссией, касаются социально-экономического развития региона, его жизнедеятельности, правовой защиты трудящихся и жителей области на основе практического внедрения принципов социального партнерства.

В результате принятых в ходе совместной деятельности решений удалось:

- достигнуть ликвидации задолженности по выплате заработной платы работникам бюджетной сферы (здравоохранения, образования, социальной защиты, культуры);
- обеспечить выплату региональной надбавки к заработной плате работникам организаций бюджетной сферы, финансируемых из областного и муниципальных бюджетов;

— активизировать работу по развитию системы социального партнерства в регионе, увеличить по сравнению с 2003 г. количество заключенных коллективных договоров в организациях области на 12 %, обеспечив охват колдоговорным регулированием трудовых отношений более 105 тыс. работающих (по сравнению с 2002 г. рост составил 18 %, а с 2001 г. — 35 %);

— предотвратить в хозяйствующих субъектах области массовые увольнения трудящихся;

— избежать возникновения массовых очагов социальной напряженности, возникновения коллективных трудовых споров, забастовок.

В целях обеспечения правовой основы деятельности комиссии принят закон Калининградской области от 4 июля 2002 г. № 160 «О деятельности Калининградской областной трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений».

Кроме трехстороннего соглашения в рамках системы социального партнерства в первом квартале 2006 г. число заключенных в организациях области и зарегистрированных в органах по труду коллективных договоров составило 952; действовало 10 отраслевых соглашений, предусматривающих особые нормы и условия оплаты труда, а также социальные гарантии и льготы для работников соответствующих отраслей (министерств обороны РФ, по ГО и ЧС РФ, рыбной промышленности, строительства, жилищно-коммунального хозяйства, потребкооперации, образования и др.), а также 11 территориальных соглашений, заключенных в Балтийском, Светловском городских округах, городах Калининграде, Советске, Мамоново, Гусевском, Зеленоградском, Полесском, Черняховском районах, и 1 региональное соглашение. Всего на начало 2006 г. в Калининградской области действовало 22 соглашения (19 — 2004 г., 16 — 2003 г., 10 — 2002 г., 8 — 2001 г.).

В рамках системы социального партнерства Калининградская область находится в числе семи пилотных регионов; она была включена в проведение эксперимента по созданию региональных тарифных регистров, проводимого в соответствии с международной программой ТАСИС. Уведомительная регистрация всех соглашений осуществляется с учетом разработанной в рамках проекта программы, заканчивается работа по включению в систему тарифного регистра коллективных договоров.

Заключение

Мониторинг регионального рынка труда и системы подготовки/переподготовки кадров Калининградской области на основе выборочного обследования учреждений профобразования и работодателей Калининградской области позволил выявить следующие *ключевые проблемы*.

Во-первых, оценка уровня и качества жизни населения Калининградской области в последние годы демонстрирует сильную дифференциацию реальных доходов населения. Стоит задача повышения стимулирующей роли заработной платы, увеличения ее доли в структуре системы затрат на производство товаров и услуг.

Во-вторых, проблема сокращения численности низкооплачиваемых работников, к которым относится большая часть работников бюджетной сферы. Достижение задач и реализация мероприятий, предусмотренных в национальных проектах на территории субъектов РФ (Калининградской области).

В-третьих, легализация заработной платы, касающаяся в первую очередь предприятий и организаций, где уровень нелегальных доходов слишком высок.

В-четвертых, сохраняется проблема финансирования программ занятости. Установленный с 2001 г. механизм финансирования региональных программ занятости в силу хронического дефицита областного и местных бюджетов не может в полном объеме обеспечить денежными средствами реализацию активной политики занятости в Калининградской области.

В-пятых, вопрос занятости сельского населения области.

На рынке образовательных услуг Калининградской области сложилась прямо пропорциональная зависимость: чем выше уровень получаемого образования, тем в меньшей степени номенклатура специальностей и число подготавливаемых специалистов соответствуют структуре спроса хозяйствующих субъектов.

Изучение рынка вакансий показывает, что в регионе существует устойчивый спрос на специалистов рабочих профессий — речь идет о 77 % всех предлагаемых рабочих мест. Фирмам и предприятиям области ежегодно требуется свыше 12 тыс. человек для заполнения рабочих вакансий в производственной сфере (2/3 от всего числа предложений рабочих мест) и свыше 2 тыс. в бюджетной (12 % вакансий). Общий спрос на работников со средним специальным образованием в три раза меньше, чем на рабочих. Меньше всего рынку труда Калининградской области требуются специалисты с высшим образованием.

Данное обстоятельство дает основания для проведения мероприятий по трансформации образовательной системы Калининградской области для удовлетворения потребностей рынка труда региона, а также проведения мероприятий по снижению напряженности на региональном рынке труда.

Главные задачи в области управления профессиональным образованием Калининградской области состоят в следующем.

Во-первых, реализация эффективной государственной политики в сфере профессионального образования, контроль за исполнением федеральных компонентов государственных образовательных стандартов, оперативная разработка региональных компонентов этих стандартов.

Во-вторых, расширение перечня востребованных профессий и специальностей, по которым осуществляется или может быть начата подготовка кадров в регионе.

В-третьих, разработка и осуществление комплекса мер по социально-правовой защите и охране здоровья обучающихся и педагогических коллективов учреждений профессионального образования;

В-четвертых, реализация эффективной кадровой политики в сфере профессионального образования.

В-пятых, повышение социального статуса работников.

Для обеспечения региональной экономики специалистами со средним профессиональным образованием необходимо разработать программы интеграции с учреждениями НПО, обеспечить создание на этой базе многоуровневых учебных заведений, осуществляющих подготовку специалистов среднего звена, квалифицированных рабочих кадров, переподготовку кадров по широкому спектру специальностей и профессий.

К основным *мероприятиям* по снижению напряженности на региональном рынке труда относятся:

1. Разработка предложений по оптимизации рынка труда, осуществление прогноза потребности в рабочей силе по отраслям экономики региона на 2008—2010 гг. и увязка с ним программ подготовки специалистов.

2. Проведение структурной перестройки профессионального образования, оптимизация сети его учреждений, отработка различных моделей интеграции начального и среднего образования, а также среднего и высшего профессионального образования в соответствии с планами Министерства образования Правительства Калининградской области.

3. Проведение профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации безработных и незанятых граждан. Внедрение современных программ, методик, средств и технологий в процесс их профессиональной подготовки.

4. Организация и развитие внутрифирменного обучения: подготовка, переподготовка кадров, повышение их квалификации в соответствии с потребностями технического прогресса, новыми тенденциями на рынке труда, деятельностью организации.

5. Информационно-методическое обеспечение профориентации граждан, включая школьников, а также психологическая поддержка безработных граждан, в том числе особо нуждающихся в социальной защите и испытывающих трудности в поиске работы.

6. Создание в сельской местности сети информационно-консультационных пунктов по вопросам трудового законодательства и занятости населения.

7. Реализация мероприятий по трудоустройству населения области:

- проведение ярмарок вакансий учебных и рабочих мест;
- информирование населения и работодателей о положении на рынке труда;

- социальная адаптация безработных граждан на рынке труда;
- организация общественных работ.

8. Временное трудоустройство безработных граждан, особо нуждающихся в социальной защите, в том числе несовершеннолетних граждан в возрасте 14—18 лет.

Большое значение в процессе сокращения разбалансированности регионального рынка труда принадлежит развитию новых форм сотрудничества учреждений профобразования и работодателей и принципов социального партнерства.

Предлагается развитие следующих *форм сотрудничества*.

1. Финансирование работы и мероприятий, проводимых в учреждениях профобразования, инвестирование средств в развитие материально-технической базы, оказание помощи в развитии учебно-методической базы образовательного учреждения.

2. Совместная подготовка и аттестация студентов:

2.1. Организация со стороны работодателей производственной практики студентов.

2.2. Совместная аттестация выпускников — включение в комиссию специалистов предприятий.

2.3. Расширение международных контактов и развитие практики стажировок для перспективных студентов и работников.

3. Подготовка квалифицированных рабочих и специалистов на договорной основе с гарантированным трудоустройством у работодателей, направивших их на обучение.

4. Создание условий для функционирования учреждений профобразования на базе предприятий, формирование учебно-производственных комбинатов. Учреждения профобразования могут оказывать услуги предприятиям по проведению теоретических занятий для сотрудников, организовывать курсы подготовки/переподготовки.

5. Развитие сотрудничества учреждений профобразования и работодателей на основе заключения трехсторонних соглашений и использования принципа социального партнерства.

Развитие равноправного сотрудничества работников и работодателей в целях реализации их основных интересов должно составлять основу системы социального партнерства в Калининградской области; в рамках этой системы будут заключаться соглашения между региональными органами власти, территориальными объединениями профсоюзов и работодателей.

Библиографический список

Нормативно-правовые документы и положения

1. *Доклад «Об итогах работы Главного управления труда и социального развития за 2005 год и задачах Министерства социальной политики и труда в 2006 году»*. [Электрон. ресурс]. Режим доступа: <http://www.social.kaliningrad.org>
2. *Трудовой Кодекс Российской Федерации № 197-ФЗ от 26.12.2001 с изменениями на 25.07.2002 г. М., 2002.*

Научная и учебная литература

3. *Калининградская область в цифрах: 1995: Краткий стат. сб./ Калинингр. обл. комитет гос. статистики. Калининград, 1996.*
4. *Калининградская область в цифрах: 2000: Стат. сб. / Калинингр. обл. комитет гос. статистики. Калининград, 2000.*
5. *Калининградская область в цифрах. 2005: Стат. сб. / Территориальный орган Федеральной службы госстатистики по Калининградской области. Калининград, 2005.*
6. *Калининградская область в цифрах. 2006: Стат. сб. / Территориальный орган Федеральной службы госстатистики по Калининградской области. Калининград, 2006.*

7. *Калининградская область*, 2006: Краткий стат. сб. / Территориальный орган Федеральной службы госстатистики по Калининградской области. Калининград, 2006.

8. *Калининградская область на карте рынка труда Балтийского региона* // Бюллетень № 6. Материалы проекта «Поддержка развития Калининградской области». [Электрон. ресурс]. Режим доступа: <http://www.kaliningrad-rda.org/development/discoveres.php>.

9. *Митрохин В.И.* Социальное партнерство: Учебно-методическое пособие. М., 1998.

10. *Обследование населения по проблемам занятости в 2005 году* // Бюллетень Территориального органа Федеральной службы госстатистики Калининградской области. Калининград, 2006.

11. *Политика доходов и заработной платы: Учебник* / Под ред. П.В. Савченко. Ю.П. Кокина. М., 2000.

12. *Роль социального партнерства в регулировании рынка труда — практика взаимодействия социальных партнеров в Москве: Информационно-справочное пособие.* М., 2002.

13. *Сборник статей конференции «Спрос и предложение на рынке труда и рынке образовательных услуг в регионах России».* [Электрон. ресурс]. Режим доступа: <http://www.labourmarket.ru/pages/conf1/book.shtml>.

14. *Социальные приоритеты и механизмы экономических преобразований в России.* М., 1998.

15. *Труд и занятость в Калининградской области: Стат. сб.* / Территориальный орган Федеральной службы госстатистики по Калининградской области. Калининград, 2006.

Приложения

Приложение 1

Обследование учреждений профессионального образования Калининградской области

Анкета для учреждений профессионального образования

1. Специальность _____

2. Из каких источников финансируется подготовка по названной специальности в 2004/05 учебном году?

№ п/п	Источник финансирования	%
1	Федеральный бюджет	
2	Региональный бюджет	
3	Средства предприятий	
4	Средства студентов	

3. Перечислите, на каких предприятиях города/области работают выпускники названной специальности?

<i>Предприятия</i>
1.
2.
3.

4. С какими предприятиями у вас есть договорные отношения, касающиеся этой специальности?

Какую поддержку Вы получаете от перечисленных предприятий?

1.	
2.	
3.	

5. В каких формах, помимо договорной, Вы сотрудничаете с предприятиями, в том числе с теми, которые не указаны выше?

6. Что затрудняет сотрудничество с предприятиями по подготовке выпускников названной специальности?

7. Планируется ли в Вашем учебном заведении открывать новые специальности или увеличивать набор по существующим?

Какие это специальности? (Записать в таблице ниже)

8. За счет каких средств планируете увеличение набора? (бюджет, контракт или другое — отметить)

Специальности	бюджет	контракт	Другое, указать что именно
1.			
2.			
3.			

9. Планируется ли в Вашем учебном заведении сокращать набор на какие-либо специальности (Указать какие)?

10. Как может отразиться сокращение бюджетного финансирования и переход к платному образованию на состоянии Вашего учебного заведения?

11. В настоящее время подготовка каких специальностей самооплачивается (или близка к самооплачиваемости)?

12. Подготовка по каким специальностям для промышленного производства может стать в ближайшее время самооплачиваемой?

13. Ожидаете ли Вы, что бизнес будет вкладывать средства в развитие Ваше учебного заведения? На чем основываются эти ожидания?

Спасибо!

Обследование предприятий Калининградской области
Гайд для интервьюирования руководителей УПО

1. Скажите, что изменилось в работе Вашего учебного заведения с начала 2005 года?

2. Вы ведете обучение по следующим специальностям:
_____?

3. Из каких источников финансируется подготовка по этой специальности в 2005 году: *федеральный бюджет, региональный бюджет, средства предприятий, средства студентов*?

Какие специальности пользуются наибольшим спросом у абитуриентов, где самый высокий конкурс?

Насколько востребована эта специальность на рынке труда? Какая доля выпускников трудоустраивается?

В чем сильные и слабые стороны Ваших выпускников по **этой специальности**?

4. Перечислите, на каких предприятиях города/области работают выпускники КАЖДОЙ специальности? С какими из этих предприятий у Вас есть договорные отношения?

Какие специальности охватывает сотрудничество на договорной основе? (Предмет, условия, взаимная выгода сторон в ходе сотрудничества.) Какие можно выделить проблемы в процессе сотрудничества (общие и частные для отдельных специальностей) между УПО и предприятиями в подготовке специалистов и рабочих?

5. Планируете ли Вы увеличивать набор по специальностям? По каким? За счет каких средств? Поясните, почему. Планируете ли Вы сокращать набор по каким-либо специальностям? По каким? Каковы причины возможного сокращения?

6. Как Вы в целом оцениваете перспективу сокращения бюджетного финансирования и перехода к платному образованию? Какие видятся здесь проблемы? Ожидаете ли Вы, что бизнес будет вкладывать средства в Ваше учебное заведение? На чем основываются эти ожидания?

*Гайд для беседы со специалистами
Департамента (Управления) образования*

1. Скажите, подводятся ли итоги по результатам года среди учреждений начального и среднего профессионального образования, как в советские времена? Кто в передовиках, а кто в отстающих? Составляются ли рейтинги УПО? Следует ли доверять публикуемым рейтингам?

Можно ли узнать (скопировать документ, если есть) рейтинг техникумов и ПТУ города (или области — какой есть) по итогам завершившегося или текущего учебного года?

2. Какие наиболее актуальные проблемы существуют в работе учреждений начального и среднего профессионального образования города и области? Что можно было бы предложить для успешной реализации реформы в сфере образования?

3. Какие специальности пользуются наибольшим спросом у абитуриентов, где самый высокий конкурс? Насколько востребованы сейчас эти специальности на рынке труда? Прослеживается ли разрыв в наборе учащихся по «модным», престижным и востребованным в экономике региона специальностям?

4. Как Вы в целом оцениваете перспективу сокращения бюджетного финансирования и перехода к платному образованию? Какие видятся здесь проблемы? Приведет ли это к сокращению учебных заведений начального и среднего профессионального образования в краткосрочной перспективе? В среднесрочной перспективе? Ожидаете ли Вы, что бизнес будет вкладывать средства в Ваше учебное заведение? На чем основываются эти ожидания?

5. Как Вы считаете, на какие предприятия, отрасли хозяйства следует ориентироваться в сложившейся обстановке учреждениям начального и среднего профессионального образования?

Спасибо!

Об авторах

Федоров Геннадий Михайлович — д-р геогр. наук, профессор, проректор по научной работе Российского государственного университета им. И. Канта, руководитель научного направления БалтМИОНа «Россия и Европа: прошлое, настоящее, будущее».
E-mail: fedorov@albertina.ru

Волошенко Ксения Юрьевна — канд. экон. наук, директор Центра мониторинга и прогнозирования рынка труда Калининградской области.



Программа «Межрегиональные исследования в общественных науках» была инициирована Министерством образования Российской Федерации, «ИНО-Центром (Информация. Наука. Образование)» и Институтом имени Кеннана Центра Вудро Вильсона при поддержке Корпорации Карнеги в Нью-Йорке (США), Фонда Джона Д. и Кэтрин Т. МакАртуров (США) в 2000 г.

Целями Программы является расширение сферы научных исследований в области общественных и гуманитарных наук, повышение качества фундаментальных и прикладных исследований, развитие уже существующих научных школ и содействие становлению новых научных коллективов в области общественных и гуманитарных наук, обеспечение более тесного взаимодействия российских ученых с их коллегами за рубежом и в странах СНГ.

Центральными элементами Программы являются девять Межрегиональных институтов общественных наук (МИОНов), действующих на базе Воронежского, Дальневосточного, Иркутского, Новгородского, Российского им. И. Канта, Ростовского, Саратовского, Томского и Уральского государственных университетов. «ИНО-Центр (Информация. Наука. Образование)» осуществляет координацию и комплексную поддержку деятельности Межрегиональных институтов общественных наук.

Кроме того, Программа ежегодно проводит общероссийские конкурсы на соискание индивидуальных и коллективных грантов в области общественных и гуманитарных наук. Гранты предоставляются российским ученым на научные исследования и поддержку академической мобильности.

Наряду с индивидуальными грантами большое значение придается созданию в рамках Программы дополнительных возможностей для профессионального развития грантополучателей: проводятся российские и международные конференции, семинары, круглые столы; организуются международные научно-исследовательские проекты и стажировки; большое внимание уделяется изданию и распространению результатов научно-исследовательских работ грантополучателей; создаются условия для их участия в проектах других доноров и партнерских организаций.

Адрес: 107078, Москва, почтамт, а/я 231.

Электронная почта: info@ino-center.ru

Адрес в Интернете: www.ino-center.ru, www.iriss.ru

Министерство образования и науки Российской Федерации является федеральным органом исполнительной власти, проводящим государственную политику в сфере образования, научной, научно-технической и инновационной деятельности, развития федеральных центров науки и высоких технологий, государственных научных центров и наукоградов, интеллектуальной собственности, а также в сфере молодежной политики, воспитания, опеки, попечительства, социальной поддержки и социальной защиты обучающихся и воспитанников образовательных учреждений.

Министерство образования и науки Российской Федерации осуществляет координацию и контроль деятельности находящихся в его ведении Федеральной службы по интеллектуальной собственности, патентам и товарным знакам, Федеральной службы по надзору в сфере образования и науки, Федерального агентства по науке и инновациям и Федерального агентства по образованию.

Министерство образования и науки Российской Федерации осуществляет свою деятельность во взаимодействии с другими федеральными органами исполнительной власти, органами исполнительной власти субъектов Российской Федерации, органами местного самоуправления, общественными объединениями и иными организациями.

АНО «ИНО-Центр (Информация. Наука. Образование)» – российская благотворительная организация, созданная с целью содействия развитию общественных и гуманитарных наук в России; развития творческой активности и научного потенциала российского общества.

Основными видами деятельности являются: поддержка и организация научных исследований в области политологии, социологии, отечественной истории, экономики, права; разработка и организация научно-образовательных программ, нацеленных на возрождение лучших традиций российской науки и образования, основанных на прогрессивных общечеловеческих ценностях; содействие внедрению современных технологий в исследовательскую работу и высшее образование в сфере гуманитарных и общественных наук; содействие институциональному развитию научных и образовательных институтов в России; поддержка развития межрегионального и международного научного сотрудничества.

Институт имени Кеннана был основан по инициативе Джорджа Ф. Кеннана, Джеймса Биллингтона и Фредерика Старра как подразделение Международного научного центра имени Вудро Вильсона, являющегося официальным памятником 28-му президенту США. Кеннан, Биллингтон и Старр относятся к числу ведущих американских исследователей российской жизни и научной мысли. Созданному институту они решили присвоить имя Джорджа Кеннана старшего, известного американского журналиста и пу-

тешественника XIX века, который своими исследованиями и книгами о России сыграл важную роль в улучшении понимания американцами этой страны. Следуя традициям, Институт способствует углублению и обогащению американского представления о России и других странах бывшего СССР. Как и другие программы Центра Вудро Вильсона, институт ценит свою независимость от политики и стремится распространять знания, не отдавая предпочтения какой-либо политической позиции и взглядам.

Корпорация Карнеги в Нью-Йорке (США) основана Эндрю Карнеги в 1911 г. в целях поддержки «развития и распространения знаний и понимания». Деятельность Корпорации Карнеги как благотворительного фонда строится в соответствии со взглядами Эндрю Карнеги на филантропию, которая, по его словам, должна «творить реальное и прочное добро в этом мире».

Приоритетными направлениями деятельности Корпорации Карнеги являются образование, обеспечение международной безопасности и разоружения, международное развитие, укрепление демократии.

Программы и направления, составляющие ныне содержание работы Корпорации, формировались постепенно, адаптируясь к меняющимся обстоятельствам. Принятые на сегодня программы согласуются как с исторической миссией, так и с наследием Корпорации Карнеги, обеспечивая преемственность в ее работе.

В XXI столетии Корпорация Карнеги ставит перед собой сложную задачу продолжения содействия развитию мирового сообщества.

Фонд Джона Д. и Кэтрин Т. МакАртуров (США) – частная благотворительная организация, основанная в 1978 г. Штаб-квартира Фонда находится в г. Чикаго (США). С осени 1992 г. Фонд имеет представительство в Москве и осуществляет программу финансовой поддержки проектов в России и других независимых государствах, возникших на территории бывшего СССР.

Фонд оказывает содействие группам и частным лицам, стремящимся добиться устойчивых улучшений в условиях жизни людей. Фонд стремится способствовать развитию гармоничных личностей и эффективных сообществ; поддержанию мира между государствами и народами и внутри них самих; осуществлению ответственного выбора в области репродукции человека, а также сохранению глобальной экосистемы, способной к поддержанию здоровых человеческих обществ. Фонд реализует эти задачи путем поддержки исследований, разработок в сфере формирования политики, деятельности по распространению их результатов, просвещения и профессиональной подготовки практической деятельности.

Научное издание

Регион сотрудничества
Выпуск 1(50)

Геннадий Михайлович Федоров
Ксения Юрьевна Волошенко

АНАЛИЗ И ПРОГНОЗИРОВАНИЕ РЫНКА ТРУДА
КАЛИНИНГРАДСКОЙ ОБЛАСТИ
Аналитический доклад

Редактор Л.Г. Ванцева. Корректор Е.В. Владимирова
Оригинал-макет подготовлен Л.В. Семеновой

Подписано в печать 25.07.2006 г.

Бумага для множительных аппаратов. Формат 60×90 ¹/₁₆.
Гарнитура «Таймс». Ризограф. Усл. печ. л. 9,9. Уч.-изд. л. 6,3.
Тираж 500 экз. Заказ .

Издательство Российского государственного университета имени Иммануила Канта
236041, г. Калининград, ул. А. Невского, 14